

**AVVISO COMUNE PER IL RECEPIMENTO DELLA
DIRETTIVA 11 marzo 2002, n. 14
che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione
dei lavoratori**

Addì 27 novembre 2006

tra

CONFINDUSTRIA, ABI, ANIA, CONFAPI, CONFCOMMERCIO, CONFESERCENTI,
CONFAGRICOLTURA, COLDIRETTI, CIA, CONFARTIGIANATO, CNA, AGCI,
CASARTIGIANI, CLAAI, UNCI, LEGACOOP, CONFCOOPERATIVE, CONFETRA,
CONFSERVIZI

e

CGIL, CISL, e UIL

Premessa

Con il presente Avviso comune le parti intendono proporre al Governo e al legislatore italiano, nell'assolvimento degli obblighi previsti dal Trattato e dalla Direttiva 2002/14/CE, la posizione condivisa dalle Parti sociali in merito all'attuazione delle disposizioni contenute nella Direttiva stessa, attraverso la formulazione del testo di legge di recezione, nella piena valorizzazione del metodo concertativo e dell'autonomia collettiva.

Le parti firmatarie del presente Avviso raccomandano, pertanto, al Governo ed al Parlamento l'adozione di un provvedimento legislativo che, coerente con gli obiettivi della Direttiva stessa, sia conforme al testo tra esse concordato.

Le parti ritengono che l'adozione delle iniziative legislative di recezione della Direttiva 2002/14/CE debba essere preceduta dalla consultazione delle parti stesse.

Le parti ritengono, infatti, necessario sottolineare che la Direttiva n. 2002/14/CE persegue l'obiettivo di intensificare il dialogo sociale e le relazioni di fiducia nell'ambito dell'impresa per favorire l'anticipazione dei rischi, sviluppare l'adattabilità dell'organizzazione del lavoro e agevolare l'accesso dei lavoratori alla formazione nell'ambito dell'impresa in un quadro di sicurezza, promuovere la sensibilizzazione dei lavoratori alle necessità di adattamento, aumentare la disponibilità dei lavoratori ad impegnarsi in misure e azioni intese a rafforzare la loro occupabilità, promuovere il coinvolgimento dei lavoratori nella determinazione del futuro dell'impresa, nonché rafforzare la competitività dell'impresa.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like GB, PPB, and others.]

Con la sottoscrizione del presente Avviso Comune, dunque, le parti intendono promuovere e intensificare l'informazione e la consultazione sulla situazione e l'evoluzione probabile dell'occupazione nell'ambito dell'impresa, nonché, quando dalla valutazione effettuata dal datore di lavoro risulta che l'occupazione nell'ambito dell'impresa può essere minacciata, sulle eventuali misure anticipatrici previste, segnatamente in termini di formazione e miglioramento delle competenze dei lavoratori, al fine di evitare tali effetti negativi o attenuarne le conseguenze e di rafforzare l'occupabilità e l'adattabilità dei lavoratori suscettibili di essere interessati da tali effetti.

Le parti riconoscono che l'informazione e la consultazione in tempo utile costituiscono una condizione preliminare del successo dei processi di ristrutturazione e di adattamento delle imprese alle nuove condizioni indotte dalla globalizzazione dell'economia, in particolare mediante lo sviluppo di nuove procedure di organizzazione del lavoro.

Sulla base di tali premesse, le parti hanno concordato il seguente testo di recezione.

Articolo 1 (Oggetto e principi)

1. Il presente Avviso comune istituisce un quadro generale di indicazioni in materia di diritti di informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese situate nel territorio nazionale, così come definite nell'art. 4.

2. Al fine di garantire l'efficacia dell'iniziativa, le modalità di informazione e di consultazione sono definite dal contratto collettivo tenendo conto del contenuto dell'articolo 4 del presente Avviso comune e senza pregiudizio delle procedure specifiche di informazione e consultazione disciplinate dalle normative e dal contratto collettivo di lavoro.

3. In occasione dell'applicazione delle modalità di informazione e di consultazione definite dal contratto collettivo, il datore di lavoro ed i lavoratori, nonché i loro rispettivi rappresentanti, operano in uno spirito di cooperazione, nel rispetto dei loro diritti e obblighi reciproci, tenendo conto nel contempo degli interessi delle imprese e di quelli dei lavoratori.

Articolo 2 (Definizioni)

1. Ai fini del presente Avviso comune, si intende per:

a) «imprese», le imprese pubbliche o private che esercitano un'attività economica, che perseguano o meno fini di lucro, situate sul territorio nazionale;

b) «stabilimento», l'unità produttiva come definita dalle leggi e dai contratti collettivi di lavoro;

Mano Giamon A

Handwritten initials

Handwritten initials

Handwritten signatures and initials: me, PFB, G.B., and others.

c) «datore di lavoro», la persona fisica o giuridica parte dei contratti o rapporti di lavoro con i lavoratori, conformemente alle leggi ed ai contratti collettivi di lavoro;

d) «lavoratore», ogni persona impiegata con contratto di lavoro subordinato;

e) «rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro», i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro ai sensi di legge, nonché degli accordi interconfederali o dei contratti collettivi nazionali di lavoro;

f) «contratto collettivo», il contratto collettivo di lavoro stipulato tra le organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

g) «informazione», la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro o dei suoi rappresentanti ai rappresentanti dei lavoratori per consentir loro di prendere conoscenza della questione trattata e esaminarla;

h) «consultazione», lo scambio di opinioni e l'instaurazione di un dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori e il datore di lavoro o i suoi rappresentanti.

Articolo 3 (Campo di applicazione)

1. Il presente Avviso comune si applica alle imprese che impiegano complessivamente almeno 50 lavoratori.

2. La soglia numerica occupazionale è definita nel rispetto delle norme di legge e si basa sul numero medio ponderato mensile dei lavoratori subordinati impiegati negli ultimi due anni. I lavoratori occupati con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore ai nove mesi. Per i datori di lavoro pubblici o privati che svolgono attività di 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. Il presente Avviso comune non pregiudica eventuali procedure specifiche di informazione e consultazione che risultino applicabili ai datori di lavoro che perseguono direttamente e principalmente fini politici, di organizzazione professionale, confessionali, benefici, educativi, scientifici o artistici, nonché fini d'informazione o espressione di opinioni.

Articolo 4 (Modalità e contenuti dell'informazione e della consultazione)

1. Nel rispetto dei principi enunciati all'articolo 1 e tenendo conto del contenuto dei commi 3, 4 e 5 del presente articolo, è affidato ai contratti collettivi nazionali di lavoro il compito di definire le sedi, i tempi, i soggetti, le modalità ed i contenuti dei diritti di informazione e consultazione riconosciuti ai lavoratori.

Wann
Graum.

John

Handwritten mark

Handwritten initials

Handwritten signatures and initials: \$ GPB, me, Juppel, 3

2. Sono fatti salvi i contratti collettivi esistenti alla data di sottoscrizione del presente Avviso comune e le eventuali proroghe concordate fra le parti.

3. L'informazione e la consultazione riguardano:

a) l'informazione sull'evoluzione recente e quella probabile delle attività dell'impresa e della situazione economica;

b) l'informazione e la consultazione sulla situazione, la struttura e l'evoluzione probabile dell'occupazione nell'ambito dell'impresa, nonché sulle eventuali misure anticipatrici, segnatamente in caso di riduzione dell'occupazione;

c) l'informazione e la consultazione sulle decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro, nonché di contratti di lavoro, comprese quelle di cui alle normative nazionali richiamate all'articolo 7, comma 1.

4. L'informazione avviene in tempo utile con modalità e contenuti appropriati, in modo da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato e di preparare, se del caso, la consultazione.

5. La consultazione avviene:

a) assicurando che la scelta del momento, le modalità e il contenuto siano appropriati;

b) a livello pertinente di direzione e di rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato;

c) sulla base delle informazioni pertinenti fornite dal datore di lavoro o dai suoi rappresentanti, in conformità all'articolo 2, lettera g), e del parere che i rappresentanti dei lavoratori hanno il diritto di formulare;

d) in modo tale da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di avere un incontro con il datore di lavoro o con i suoi rappresentanti e di ottenere una risposta motivata al loro eventuale parere;

e) al fine di ricercare un accordo sulle misure previste per i lavoratori che dipendono dal potere di direzione del datore di lavoro di cui al comma 3 lettera c).

Articolo 5 (Informazioni riservate)

1. 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 e/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, a prescindere dal luogo in cui si trovino. I contratti col-

lettivi nazionali di lavoro possono tuttavia autorizzare i rappresentanti dei lavoratori e eventuali loro consulenti a trasmettere informazioni riservate a lavoratori o a terzi vincolati da un obbligo di riservatezza, previa individuazione delle relative modalità di esercizio. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile e quanto previsto in materia di sanzioni, si applicano i provvedimenti disciplinari stabiliti dai contratti collettivi applicati.

2. Il datore di lavoro non è obbligato a comunicare informazioni o a procedere a consultazioni che, secondo criteri obiettivi, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa interessata o da arrecare ad essa danno.

3. Nei contratti collettivi nazionali di lavoro le parti prevedono la costituzione di una commissione tecnica di conciliazione per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali, nonché per la concreta determinazione dei criteri obiettivi per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento delle imprese interessate o da arrecare loro danno. Le parti provvedono altresì a determinare, a livello appropriato, la composizione e le modalità di funzionamento della commissione tecnica.

Articolo 6

(Tutela dei rappresentanti dei lavoratori)

1. I rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione e che sono impiegati presso l'impresa interessata, fruiscono, nell'esercizio delle loro funzioni, della stessa protezione e delle stesse garanzie previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla legge e dagli accordi e contratti collettivi, sufficienti a permettere loro di realizzare in modo adeguato i compiti che sono stati loro affidati.

Articolo 7

(Relazione tra il presente Avviso comune e altre disposizioni nazionali)

1. Il presente Avviso comune non pregiudica le procedure specifiche di informazione e consultazione di cui alla l. 23 luglio 1991, n. 223 e successive modifiche nonché alla l. 29 dicembre 1990, n. 428 e successive modifiche.

2. Il presente Avviso comune non pregiudica le disposizioni contenute nel d.lgs. 2 aprile 2002, n. 74, nel d.lgs. 19 agosto 2005, n. 188 e nel decreto legislativo di recepimento della direttiva 2003/72/CE, come previsto dall'Avviso comune sottoscritto in data 28 settembre 2006 tra AGCI, Confcooperative, Legacoop e Cgil, Cisl, Uil.

3. Il presente Avviso comune non pregiudica altri diritti in materia di informazione, consultazione e partecipazione vigenti nell'ordinamento nazionale.

Articolo 8
(Misure transitorie)

1. La disciplina contenuta negli articoli che precedono si applica, in deroga a quanto previsto dall'articolo 3, comma 1, del presente Avviso comune:

a) fino al 23 marzo 2007, solo nei confronti delle imprese che impiegano almeno 150 lavoratori;

b) dal 24 marzo 2007 al 23 marzo 2008, solo nei confronti delle imprese che impiegano almeno 100 lavoratori.

2. Quanto alle modalità di scelta e di calcolo delle soglie occupazionali di cui alle lett. a) e b), valgono i criteri richiamati all'art. 3, comma 2.

3. A far data dal 24 marzo 2008 si applicano i limiti occupazionali di cui all'articolo 3, comma 1.

Letto, approvato e sottoscritto da

CONFINDUSTRIA

ABI

ANIA

CONFAPI

CONFCOMMERCIO

CONFESERCENTI

CONFAGRICOLTURA

COLDIRETTI

CIA

CONFARTIGIANATO

CNA

AGCI

CASARTIGIANI

CLAAI

UNCI

LEGACCOP

CONFCOOPERATIVE

CONFETRA

CONFSERVIZI

CGIL

CISL

UIL