

# SENATO DELLA REPUBBLICA

— XV LEGISLATURA —

**N. 45**

## **ATTO DEL GOVERNO**

### **SOTTOPOSTO A PARERE PARLAMENTARE**

Schema di decreto legislativo recante: «Recepimento della direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori»

*(Parere ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 18 aprile 2005, n. 62)*

---

**(Trasmesso alla Presidenza del Senato il 10 novembre 2006)**

---

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

### Schema di decreto legislativo che dà attuazione alla Direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori

Lo schema di decreto legislativo costituisce attuazione della Direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, inserita nell'allegato B, della legge 18 aprile 2005, n. 62 (comunitaria 2004). Il termine per il recepimento della direttiva è scaduto a marzo 2005, ed è in corso la procedura di infrazione.

La direttiva completa e consolida i dispositivi previsti dall'ordinamento comunitario in materia di diritti di informazione e consultazione dei lavoratori, facendo seguito a precedenti interventi legislativi che hanno dato luogo al recepimento della direttiva 94/45/CE sui comitati aziendali europei e della direttiva 2001/86/CE, che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori. E' inoltre in corso di recepimento la Direttiva 2003/72/CE del 22 luglio 2003 del Consiglio, che completa lo statuto della società cooperativa europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori.

L'introduzione di procedure di informazione e di consultazione dei lavoratori è chiaramente legata alla necessità di "intensificare il dialogo sociale e le relazioni di fiducia nell'ambito dell'impresa per favorire l'anticipazione dei rischi, sviluppare la flessibilità dell'organizzazione del lavoro ed 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 conduzione dell'impresa e nella determinazione del suo futuro, nonché rafforzare la competitività dell'impresa<sup>1</sup>".

Il decreto legislativo, con il recepimento della direttiva in oggetto, rende uniformi le nozioni di informazione e consultazione dei lavoratori, favorendo un approccio comune alle decisioni d'impresa attraverso l'adozione, in via generale, dello schema di proceduralizzazione dei poteri del datore di lavoro e, dato il suo campo di applicazione, è destinato a porsi come legge generale sui diritti di informazione e consultazione dei lavoratori nell'impresa, sia in quanto costituisce la sola legge di disciplina generale dei diritti in questione, sia perché ha un campo di applicazione abbastanza ampio (le imprese e loro articolazioni organizzative di dimensione medio-piccola, con esclusione delle piccole e piccolissime dimensioni organizzative).

In particolare, in ordine ai contenuti dello schema di decreto legislativo si osserva che:

- **l'art. 1** fissa l'oggetto del provvedimento;
- **l'art. 2** fornisce definizioni tra cui quelle di impresa, unità produttiva, datore di lavoro, lavoratore, rappresentanti dei lavoratori, informazione e consultazione;

---

<sup>1</sup>Dichiarazione congiunta del Parlamento Europeo, del Consiglio e della Commissione sulla rappresentanza dei lavoratori, in GUCE n. L80, del 23 marzo 2002;

- **l'art. 3** detta i casi e le condizioni di applicabilità della normativa, e cioè a tutte le imprese pubbliche e private che abbiano più di 50 lavoratori situate in Italia e che esercitino una attività economica, anche non a fine di lucro;

- **l'art. 4** disciplina le modalità dell'informazione e della consultazione.

L'informazione deve riguardare: 1) l'andamento recente e quella prevedibile delle attività dell'impresa o dello stabilimento e la situazione economica; 2) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'ambito dell'impresa, nonché le eventuali misure anticipatrici previste, segnatamente in caso di rischio per l'occupazione; 3) le decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro, nonché di contratti di lavoro, e delle procedure di informazione e consultazione. Le modalità della informazione contemplate dalla direttiva specificano che "l'informazione avviene secondo modalità di tempo e con un contenuto appropriati, suscettibili in particolare di permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato e di preparare, se del caso, la consultazione".

Pertanto, per assicurare l'utilità del provvedimento, occorre che l'informazione abbia carattere preventivo, sia completa e oggettiva, si da favorire il dialogo sociale nell'impresa sull'anticipazione dei rischi, la flessibilità dell'organizzazione del lavoro, l'adattabilità attraverso l'accesso dei lavoratori alla formazione e il miglioramento delle competenze.

- **l'art. 5** definisce le modalità di informazione e consultazione mediante applicazione dei contratti collettivi di lavoro.

- **l'art. 6** stabilisce disposizioni in ordine alla salvaguardia della riservatezza delle informazioni; i rappresentanti dei lavoratori non sono autorizzati a rivelare a lavoratori o terzi informazioni ricevute in via riservata, nell'interesse dell'impresa o dell'unità produttiva. Il datore di lavoro non è obbligato a comunicare informazioni o a procedere a consultazioni che siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecare danno. Il Giudice del lavoro è l'organo preposto cui possono far ricorso i rappresentanti dei lavoratori e i datori di lavoro.

- **l'art. 7** stabilisce la protezione di cui fruiscono i rappresentanti dei lavoratori nell'esercizio delle loro funzioni.

- **l'art. 8** prevede l'irrogazione di una sanzione amministrativa nei confronti del datore di lavoro che non rispetti le previsioni in materia di informazione e consultazione dei lavoratori. L'organo preposto all'applicazione della sanzione è la Direzione provinciale del Lavoro competente per territorio.

- **l'art. 9** precisa le relazioni del presente decreto con le disposizioni nazionali;

- **l'art. 10** reca la clausola di invarianza della spesa.

## 1. Aspetti TECNICO-NORMATIVI

### **a) Necessità dell'intervento normativo**

La legge 18 aprile 2005, n. 62, recante "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee. Legge comunitaria 2004", prevedeva una delega al Governo per il recepimento della Direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, inserita nell'allegato B, della legge 18 aprile 2005, n. 62 (comunitaria 2004). Trattasi di obbligo discendente dall'appartenenza all'Unione Europea.

### **b) Analisi del quadro normativo e incidenza delle norme proposte sulle leggi e i regolamenti vigenti**

Il decreto proposto dà attuazione alla citata direttiva, introducendo nella legislazione nazionale specifiche norme in materia di diritti di informazione e consultazione dei lavoratori; restano ferme:

- le procedure di informazione e consultazione di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, con riferimento all'articolo 2 della direttiva 98/59/CE, ed all'art. 2112, come modificato dal D.Lgs. 2 febbraio 2001, n. 18 e dall'art. 22 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, con riferimento alla direttiva 2001/23/CE;
- le previsioni di cui ai D.lgs. 2 aprile 2002, n. 74, con riferimento alle direttive 94/45/CE e 97/74/CE.

Inoltre, il presente decreto non pregiudica i diritti riconosciuti dalle legge e dai contratti collettivi applicati in materia di informazione, consultazione e partecipazione e opera nel rispetto dei livelli di tutela già raggiunti in materia di informazione, consultazione e partecipazione.

### **c) Analisi della compatibilità dell'intervento con l'ordinamento comunitario**

Lo schema di disegno di legge non presenta profili di incompatibilità con l'ordinamento comunitario, trattandosi di recepimento conforme di direttiva.

### **d) Analisi della compatibilità con le competenze delle regioni ordinarie ed a statuto speciale**

Lo schema di disegno di legge non presenta aspetti di interferenza o di incompatibilità con le competenze costituzionali delle regioni incidendo in materia di Ordinamento civile e, pertanto, ai sensi del Titolo V della Costituzione, articolo 117, di competenza esclusiva dello Stato.

### **e) Verifica della coerenza con le fonti legislative primarie che dispongono il trasferimento di funzioni alle regioni e agli enti locali.**

Lo schema, come sopra già evidenziato, non coinvolge le funzioni delle regioni e degli enti locali.

## 2. elementi di *drafting* e linguaggio normativo

### **a) individuazione delle nuove definizioni normative introdotte dal testo, della loro necessità, della coerenza con quelle già in uso.**

Vengono introdotte definizioni tra cui quelle di impresa, unità produttiva, datore di lavoro, lavoratore, rappresentanti dei lavoratori, informazione e consultazione.

### **b) verifica della correttezza dei riferimenti normativi contenuti nel progetto**

i riferimenti normativi che figurano nello schema sono corretti.

### **3. Analisi dell'impatto della regolamentazione**

**a) ambito dell'intervento, con particolare riguardo all'individuazione delle amministrazioni, dei soggetti destinatari e dei soggetti coinvolti.**

L'intervento coinvolge tutte le imprese pubbliche e private situate in Italia, che abbiano più di 50 lavoratori e che esercitino una attività economica, anche non a fine di lucro.

Le amministrazioni coinvolte sono il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e il Tribunale del lavoro.

**b) obiettivi generali e specifici**

Evitare che gravi decisioni che colpiscono i lavoratori siano prese e rese pubbliche senza l'osservanza di procedure adeguate di informazione e consultazione a carattere preventivo.

**c) aree di criticità**

non si rilevano aree di criticità

**d) presupposti attinenti alla sfera finanziaria ed economica**

sotto l'aspetto strettamente finanziario, le disposizioni in esame non comportano oneri aggiuntivi a carico dello Stato.

**e) strumento tecnico normativo appropriato**

come strumento normativo è stato individuato il decreto legislativo, in considerazione della peculiarità tecniche delle disposizioni recate.

Schema di articolato per il recepimento della direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori

## IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Vista la Legge 18 dicembre 1973, n. 877;

Vista la Legge 11 agosto 1991, n. 266;

Visto il Decreto Legislativo 2 aprile 2002, n. 74 recante "Attuazione della direttiva del Consiglio del 22 settembre 1994, 94/45/CE, relativa all'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie";

Visto il Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 recante "Codice in materia di protezione dei dati personali";

Visto il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

Vista la legge 18 aprile 2005, n. 62, recante disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee, Legge comunitaria 2004;

Visti gli articoli 410 e seguenti del Codice di Procedura Civile;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del (data)

Acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, espresso nella seduta del ....;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati....;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del .....

Sulla proposta del Ministro per le politiche europee e del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con i Ministri degli affari esteri, della giustizia, dell'economia e delle finanze, dello sviluppo economico, degli affari regionali.

E m a n a

il seguente decreto legislativo:

### Articolo 1 Oggetto

1. Il presente decreto legislativo individua il quadro generale in materia di diritto all'informazione ed alla consultazione dei lavoratori nelle imprese o nelle unità produttive situate in Italia.
2. Le modalità di informazione e consultazione devono essere tali da garantire comunque l'efficacia dell'iniziativa, attraverso il contemperamento degli interessi dell'impresa o della unità

produttiva con quelli dei lavoratori e la collaborazione tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi.

## Articolo 2 Definizioni

Ai fini del presente decreto legislativo, si intende per:

- a) "imprese", le imprese pubbliche e private situate in Italia, che esercitino una attività economica, anche non a fine di lucro;
- b) "unità produttiva", qualsiasi articolazione di risorse umane e materiali finalizzata stabilmente allo svolgimento della attività economica della impresa situata in Italia, purché munita di autonomia funzionale;
- c) "datore di lavoro", la persona, fisica o giuridica, che esercita un'attività economica organizzata in forma di impresa, anche non a fine di lucro;
- d) "lavoratore", chiunque si obblighi mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro, intellettuale o manuale, alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore;
- e) "rappresentanti dei lavoratori", i rappresentanti dei lavoratori ai sensi della normativa vigente, nonché degli accordi interconfederali 20 dicembre 1993 e 27 luglio 1994, e successive modifiche, o dei contratti collettivi nazionali applicati qualora i predetti accordi interconfederali non trovino applicazione;
- f) "informazione", ogni trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori finalizzata alla conoscenza ed all'esame di questioni attinenti alla attività di impresa;
- g) "consultazione", ogni forma di confronto, scambio di opinioni e dialogo tra rappresentanti dei lavoratori e datore di lavoro su questioni attinenti alla attività di impresa;

## Articolo 3 Campo di applicazione

1. Il presente decreto legislativo si applica a tutte le imprese che abbiano più di 50 lavoratori.

## Articolo 4 Modalità dell'informazione e della consultazione

1. Nel rispetto dei principi enunciati all'articolo 1 del presente decreto legislativo, ferme restando le eventuali disposizioni o prassi più favorevoli per i lavoratori, le modalità di informazione e consultazione vengono stabilite dai contratti collettivi in modo che:

- a) l'informazione e la consultazione riguardino l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa o della unità produttiva nonché la situazione economica dell'impresa o della unità produttiva;
- b) l'informazione e la consultazione riguardino la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa o unità produttiva nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- c) l'informazione e la consultazione riguardino le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro, anche nelle ipotesi di cui all'articolo 9, comma 1, del presente decreto legislativo;

2. L'informazione avviene secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo ed in modo da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato delle informazioni fornite e preparare, se del caso, la consultazione.

3. La consultazione avviene:

a) secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo;

b) tra livelli pertinenti di direzione e rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato;

c) sulla base delle informazioni, ai sensi dell'articolo 2, lett. f) del presente decreto legislativo, fornite dal datore di lavoro e del parere che i rappresentanti dei lavoratori hanno diritto di formulare;

d) in modo tale da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di incontrare il datore di lavoro e di ottenere una risposta motivata all'eventuale parere espresso;

e) al fine di ricercare un accordo sulle decisioni del datore di lavoro, quale individuato dall'articolo 2, lett. c) del presente decreto legislativo.

#### Articolo 5

##### Definizione delle modalità della informazione e consultazione tramite contratto collettivo

1. I contratti collettivi definiscono, nel rispetto dei principi enunciati all'articolo 1 e all'articolo 4 del presente decreto legislativo, le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori.

#### Articolo 6

##### Informazioni riservate

1. I rappresentanti dei lavoratori e gli esperti che possono assisterli non sono autorizzati a rivelare a lavoratori o terzi informazioni espressamente ricevute in via riservata, nell'interesse dell'impresa o dell'unità produttiva. Tale divieto permane anche successivamente alla scadenza del termine previsto dal mandato. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano le sanzioni disciplinari previste dai contratti collettivi di riferimento;

2. Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o unità produttiva o da arrecare loro danno.

3. Resta ferma l'applicabilità della disciplina a tutela dei dati personali, prevista dal D. lgs. 30 giugno 2003, n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali", e successive modifiche e integrazioni.

4. Qualora il datore di lavoro non proceda alle consultazioni o non comunichi le informazioni di cui all'articolo 4 o le dichiari riservate, i rappresentanti dei lavoratori possono adire, anche in via cautelare, il giudice ordinario in funzione di giudice del lavoro. Non si applica la disposizione di cui all'articolo 410 bis CPC.

5. Il datore di lavoro può ricorrere al giudice ordinario in funzione di giudice del lavoro, anche in via cautelare, perché venga dichiarata la riservatezza delle informazioni, ai sensi del comma 2 del presente articolo.

#### Articolo 7

##### Protezione dei rappresentanti dei lavoratori



1. I rappresentanti dei lavoratori fruiscono, nell'esercizio delle loro funzioni, della stessa protezione e delle stesse garanzie previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla normativa vigente ovvero dagli accordi e contratti collettivi applicati.

#### Articolo 8

##### Difesa dei diritti

1. La violazione, da parte del datore di lavoro, dell'obbligo di comunicare le informazioni o procedere alla consultazioni di cui al presente decreto legislativo, è punita con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da euro 3.000,00 a euro 18.000, 00 per ciascuna violazione. L'organo competente a ricevere le segnalazioni e irrogare le sanzioni di cui al presente articolo è la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni della legge 24 novembre 1981, n. 689 e successive modifiche e integrazioni e quelle del D. Lgs. 23 aprile 2004, n. 124.

#### Articolo 9

##### Relazione con le disposizioni nazionali in materia di informazione e consultazione dei lavoratori

1. Restano ferme le procedure di informazione e consultazione di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223 e all'articolo 2112 c.c.
2. Restano ferme le previsioni di cui ai D.lgs. 2 aprile 2002, n. 74.
3. Sono fatti salvi gli altri diritti riconosciuti dalla normativa vigente e dai contratti collettivi applicati in materia di informazione, consultazione e partecipazione.

#### Art. 10

##### Oneri finanziari

1. Dall'attuazione del presente decreto legislativo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.
2. Il presente decreto munito del sigillo dello stato sarà inserito nella Raccolta Ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e farlo osservare.