

## L'informativa sindacale diventa obbligatoria

Lo Stato italiano recepisce con il decreto legislativo 6 febbraio 2007 n.25 la direttiva comunitaria 2002/14 che impone obblighi generali di informazione e consultazione dei lavoratori.

Gli obblighi di informazione e consultazione delle organizzazioni sindacali sono previsti da specifiche disposizioni di legge tese a disciplinare determinati momenti della vita aziendale densi di conseguenze sul rapporto di lavoro. Ricordiamo i licenziamenti collettivi, il trasferimento d'azienda. Non esiste un generale obbligo legale di informazione o consultazione. Simili obblighi sussistono ove previsti dalla contrattazione collettiva.

In ambito comunitario esiste la direttiva 2002/04 che mira ad istituire un quadro comunitario generale che prescrive termini minimi obbligatori di diritto all'informazione ed alla consultazione dei lavoratori.

Vediamo come lo Stato italiano ha inteso dare attenzione alla normativa comunitaria.

Vi ha dato corso mediante il decreto legislativo 6 febbraio 2007 n.25 in Gazzetta Ufficiale 21 marzo 2007 n.67.

Premessa l'obbligatorietà dell'informazione e della consultazione per tutte le imprese che impieghino almeno 50 lavoratori (100 sino al 23 marzo 2008), le modalità di attuazione sono demandate alla contrattazione collettiva che però sarà tenuta a darvi attuazione.

L'articolo 4 della disposizione di legge definisce il contenuto minimo ed inderogabile di un tale diritto, esso riguarda:

- a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività aziendale e la situazione economica dell'impresa
- b) la situazione dell'occupazione ed eventuali rischi per la stessa
- c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro.

Sono inoltre stabilite al comma 4 del medesimo articolo 4 le modalità di contenuto di forma e di tempo che queste basilari informazioni dovranno possedere. Innanzitutto l'informazione dovrà essere finalizzata a consentire ai rappresentanti dei lavoratori di esaminare adeguatamente la situazione e di preparare l'eventuale consultazione. Ciò induce a ritenere che l'informazione così garantita dovrà essere preventiva ed esaustiva.

Sono poi indicati i termini dell'eventuale consultazione che dovrà avvenire secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo fra livelli pertinenti di direzione e rappresentanza al fine di rendere possibile un'eventuale accordo.

Il decreto legislativo stabilisce inoltre una definizione dei rappresentanti dei lavoratori con diritto all'informativa.

Essi sono così individuati nei rappresentanti dei lavoratori individuali nella normativa vigente, dagli accordi interconfederali 20.12.1993 (costituzione delle RSU).

Appare pertanto chiaro che titolari dei diritti di informativa così garantiti saranno le RSU e RSA aziendali.

Il decreto legislativo sebbene adattato con un cospicuo ritardo riproduce in massima fedele la direttiva comunitaria, rimettendosi per quanto attiene l'individuazione dei rappresentanti dei lavoratori titolari del diritto all'informativa, alle legislazioni e passi di vari paesi. Inoltre il decreto legislativo fa salve le normative già vigenti.