

DIRITTO DI CONOSCERE



Art. 9. – Informazione e consultazione in sede aziendale

Il diritto riguarda tutte le aziende che occupano almeno 50 dipendenti.
Va esercitato ogni anno, ragionevolmente nei primi mesi dell'anno.

ATTENZIONE!

L'obbligo da parte dell'azienda nel fornire le informazioni previste si perfeziona solo su richiesta da parte delle Rsu ed Organizzazioni sindacali territoriali perché in modo automatico non scatta alcun diritto. In assenza di Rsu la richiesta è attivabile dalle Organizzazioni sindacali territoriali.

«Le Direzioni delle aziende che occupano almeno 50 dipendenti forniranno annualmente alle Rappresentanze sindacali unitarie e alle Organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti tramite l'Associazione territoriale di competenza, su richiesta delle stesse, informazioni su:»

QUALI INFORMAZIONI L'AZIENDA DEVE FORNIRE DURANTE L'INCONTRO?

a)

L'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa e la situazione economica con riferimento:

- ai più significativi indicatori di bilancio;
- alle scelte e alle previsioni dell'attività produttiva, ai programmi che comportino, anche all'estero, nuovi insediamenti industriali o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti e le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione;
- i criteri di localizzazione e le prevedibili implicazioni sulle condizioni ambientali ed ecologiche dei programmi che comportino, anche all'estero, nuovi insediamenti industriali o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti.

Anche per queste ragioni l'incontro va richiesto all'inizio dell'anno in modo da poter conoscere ed approfondire i programmi futuri dell'azienda.

- alle normali operazioni di istituzione, chiusura, spostamento, ampliamento o riduzione di cantiere poste in essere dalle aziende di installazione e di montaggio in relazione al carico di lavoro acquisito nell'ambito della loro tipica attività;
- le caratteristiche generali del decentramento produttivo avente carattere permanente e/o ricorrente nonché la articolazione per tipologie dell'attività decentrata e la sua localizzazione indicata per grandi aree. Nei contratti relativi al decentramento produttivo avente tali caratteristiche, le aziende committenti chiederanno alle aziende esecutrici di dichiarare l'osservanza delle norme contrattuali del settore merceologico cui esse appartengono e di quelle relative alla tutela del lavoro;

Per quanto riguarda le attività decentrate è importante verificare quale contratto collettivo di lavoro viene applicato nonché le caratteristiche dell'appalto in essere (scadenza dell'appalto, numero di lavoratori occupati, servizi aziendali messi a loro disposizione, ecc.)

- gli interventi posti in essere per favorire il superamento e l'eliminazione delle «barriere architettoniche»;
- le iniziative realizzate e/o l'attuazione dei progetti finalizzati alla tutela ed al miglioramento dell'ambiente interno ed esterno;

Va approfondito il programma formativo sviluppato e predisposto in futuro dall'azienda nel modo più dettagliato possibile.

- i temi attinenti la formazione professionale; in particolare la Direzione aziendale fornirà indicazioni preventive sulle politiche formative prescelte con riferimento alle diverse figure professionali interessate, nonché dati consuntivi riguardanti le tipologie dei corsi, il numero complessivo dei dipendenti coinvolti e delle giornate di formazione dell'anno precedente anche relativamente all'attuazione del diritto soggettivo.

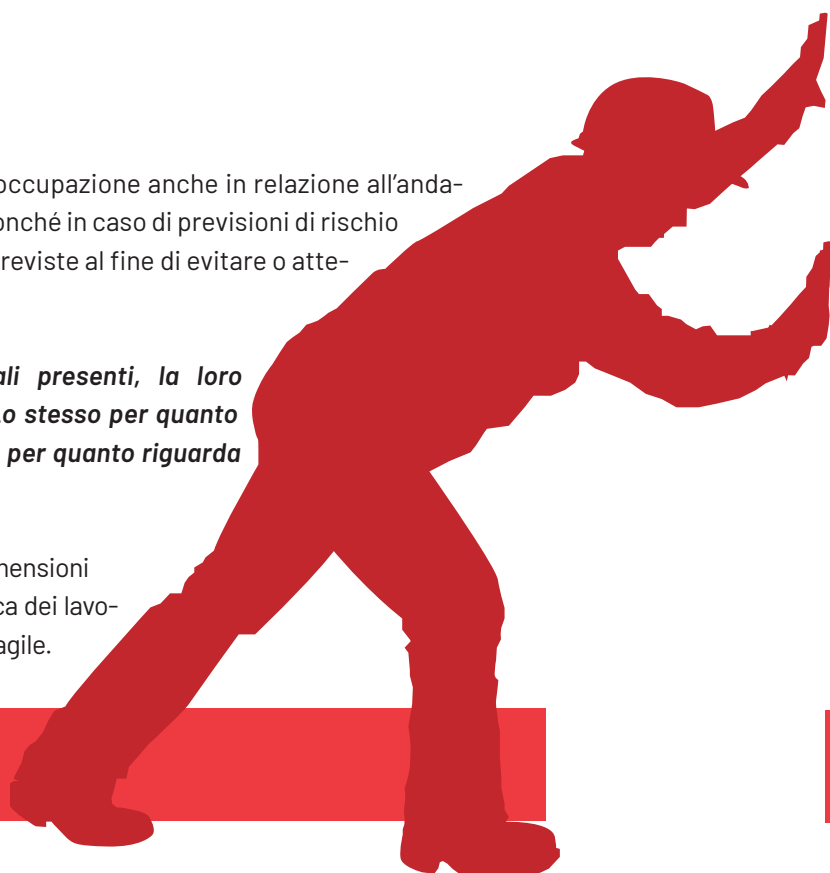
È importante approfondire ciò che riguarda la situazione occupazionale in particolare per quanto riguarda la prospettiva futura (assunzioni, riduzioni di organico, conferma, rinnovo o termine di contratti a termine e/o somministrati, compresi contratti in staff leasing).

b)

La situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione anche in relazione all'andamento della domanda e dei conseguenti carichi di lavoro nonché in caso di previsioni di rischio per i livelli occupazionali le eventuali misure di contrasto previste al fine di evitare o attenuarne le conseguenze.

È importante conoscere le tipologie contrattuali presenti, la loro dimensione quantitativa nonché la loro qualifica. Lo stesso per quanto riguarda i lavoratori in modalità agile in particolare per quanto riguarda l'utilizzo futuro di questa modalità.

Saranno altresì fornite informazioni riguardanti i dati sulle dimensioni quantitative delle tipologie contrattuali utilizzate e la qualifica dei lavoratori interessati nonché il numero dei lavoratori in modalità agile.



Sempre nelle aziende che occupano almeno 50 dipendenti...

«Le Direzioni delle aziende che occupano almeno 50 dipendenti forniranno alle Rappresentanze sindacali unitarie e alle Organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti tramite l'Associazione territoriale di competenza, nel corso di un apposito incontro, informazioni sulle decisioni che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro con riferimento a»:

- le sostanziali modifiche del sistema produttivo che investano in modo determinante le tecnologie adottate o l'organizzazione complessiva del lavoro, o il tipo di produzione in atto ed influiscano complessivamente sull'occupazione o che abbiano rilevanti conseguenze sulle condizioni prestative; le disposizioni di questo punto non riguardano le ricorrenti modifiche dell'organizzazione del lavoro e dei mezzi di produzione che attengono al normale miglioramento dei risultati dell'attività imprenditoriale;
- le operazioni di scorporo e di decentramento permanente al di fuori dello stabilimento di importanti fasi dell'attività produttiva in atto qualora esse influiscano complessivamente sull'occupazione.
- i rilevanti processi di esternalizzazione comportanti conseguenze sui livelli occupazionali o sulle modalità di effettuazione della prestazione;
- gli spostamenti non temporanei nell'ambito dello stabilimento che interessino significative aliquote di lavoratori, nei casi in cui tali spostamenti non rientrino nelle necessità collegate alle normali esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'attività aziendale, ivi comprese quelle delle aziende di installazione e di montaggio nell'ambito della loro peculiare attività.

È fondamentale conoscere in anticipo le eventuali decisioni che l'azienda potrebbe mettere in atto durante l'anno, come le operazioni di scorporo societario, decentramento produttivo, a maggior ragione se queste influiscono sui livelli occupazionali.

A tal proposito è molto importante che la contrattazione aziendale, rafforzi il più possibile il diritto di conoscere e discutere in anticipo queste decisioni aziendali.

Una contrattazione che ad esempio stabilisca un livello di informazione almeno semestrale e comunque prima che l'azienda metta in atto qualsiasi sua decisione aziendale diventa fondamentale per poter intervenire in modo efficace.

È importante che gli accordi aziendali, nell'individuare l'oggetto dell'informazione e del confronto, contengano a chiusura dell'eventuale elenco un clausola generale del tipo: «... e su ogni altra prospettiva, mutamento di scenario o decisioni, che possano avere ripercussioni occupazionali».

Si raccomanda anche di tenere una verbalizzazione minima di questi incontri, quantomeno per dar conto dei temi trattati. Sarebbe poi utile che questi incontri siano previsti con un periodicità fissa e che sia azienda onerata della tempestiva convocazione.

Ricevute le informazioni, è possibile avviare uno specifico esame congiunto da richiedere attraverso una richiesta scritta.

Su richiesta scritta delle Rappresentanze sindacali unitarie o, in mancanza, delle Organizzazioni sindacali territoriali dei sindacati stipulanti, presentata entro 5 giorni dal ricevimento delle informazioni di cui alle lettere che precedono, il datore di lavoro è tenuto ad avviare un esame congiunto nel livello pertinente di direzione e rappresentanza in funzione dell'argomento trattato.



A margine dell'esame congiunto può essere importante valutare la decisione di formalizzare un parere rispetto al quale il datore di lavoro dovrà dare una risposta «motivata».

I rappresentanti sindacali possono formalizzare un proprio parere al quale il datore di lavoro darà risposta motivata. La consultazione si intende in ogni caso esaurita decorsi 15 giorni dalla data fissata per il primo incontro.

Il tema della riservatezza non può essere utilizzato dall'azienda per vietare o limitare l'utilizzo delle informazioni ricevute durante l'incontro.

A tal proposito è sempre utile chiedere all'azienda quali sarebbero da parte loro le informazioni oggetto di riservatezza per una ragionevole valutazione sindacale.

Va sempre ricordato che in base all'art. 5 Dlgs 6 febbraio 2007 n. 25 che «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 da recarle danno».

I partecipanti alle riunioni sono tenuti alla riservatezza sulle informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali ed al rigoroso rispetto del segreto industriale su fatti e dati di cui vengono a conoscenza. La Direzione può autorizzare i rappresentanti dei lavoratori a trasmettere le informazioni riservate, nei limiti che saranno espressamente indicati, a lavoratori o a terzi, anch'essi vincolati dall'obbligo di riservatezza.

Eventuali contestazioni circa la qualificazione di riservatezza delle informazioni da parte della direzione aziendale sono demandate alla Commissione di conciliazione di seguito definita.

Le Parti procederanno alla costituzione della Commissione di conciliazione che sarà composta da 7 membri di cui 6 designati dalle organizzazioni sindacali stipulanti e dalla Federmeccanica e Assisital ed 1 di comune accordo. I componenti la Commissione definiranno le modalità operative per un corretto funzionamento della commissione. Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 5, del D. Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, alla Commissione è demandato il compito di risolvere le controversie relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali dal datore di lavoro. La Commissione dovrà esprimere il proprio parere entro 10 giorni dalla data di ricezione del ricorso da parte dei soggetti interessati.

Inoltre procederà a definire quanto rinviato dal D. Lgs. 6 febbraio 2007 n. 25 in ordine alla concreta determinazione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno e che escludono l'obbligo per il datore di lavoro a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni.

La Commissione, sulla scorta delle esperienze aziendali acquisite, avrà inoltre il compito di individuare le modalità riguardanti l'autorizzazione dei rappresentanti dei lavoratori o eventuali consulenti a trasmettere informazioni riservate a lavoratori o a terzi vincolati da un obbligo di riservatezza che saranno recepite dal Ccnl. Le previsioni che precedono costituiscono attuazione della disciplina di cui al D. Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25.

Nel caso di eventuali accordi aziendali in materia, le parti si incontreranno per verificare ed eventualmente armonizzare gli accordi esistenti.

I partecipanti alle riunioni sono tenuti alla riservatezza sulle informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali ed al rigoroso rispetto del segreto industriale su fatti e dati di cui vengono a conoscenza. Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali in materia.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti, sulla scorta dell'esperienza maturata, valuteranno l'opportunità di individuare uno schema di informativa standard da utilizzare in sede aziendale.

