

I DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE: UN APPROFONDIMENTO

I diritti di informazione e consultazione sono uno strumento di protezione degli interessi collettivi dei lavoratori.

Il dibattito sui diritti di informazione, consultazione (e partecipazione) si è sviluppato, in Italia e in Europa, soprattutto negli anni '70, a seguito della crisi petrolifera, del rinnovamento industriale e dell'impatto sull'occupazione degli agglomerati industriali derivanti dai massicci investimenti delle multinazionali in Europa. (vedi approfondimento)

L'esistenza di più stabilimenti produttivi in contesti nazionali diversi sotto il controllo di un'unica azienda rappresentava una difficoltà significativa per l'efficacia dell'azione collettiva, a causa dello sviluppo di una sorta di "concorrenza" non solo tra lavoratori di Paesi diversi, ma anche tra lavoratori della stessa azienda.

Nel 1975 la Commissione europea ha adottato la direttiva sui licenziamenti collettivi. Contemporaneamente, in Italia, il dibattito sui diritti di informazione e consultazione nella contrattazione collettiva (la prima parte dei contratti collettivi nazionali di settore) si è sviluppato in concomitanza con la crisi petrolifera e una serie significativa di ristrutturazioni e licenziamenti collettivi, e dopo due tornate di contrattazione molto importanti (1969 e 1973).

L'accordo nazionale dei metalmeccanici italiani è stato il primo a introdurre i diritti di informazione e consultazione ed è stato firmato, straordinariamente, il 1° maggio 1976. L'accordo del 1976 ha segnato una vera e propria innovazione nel sindacalismo occidentale nell'affrontare le crisi aziendali dal punto di vista della contrattazione collettiva.

Alla fine degli anni '70, sia a livello nazionale che europeo, i diritti di informazione e consultazione sono stati "separati" dai diritti di partecipazione.

I diritti di informazione e consultazione si sono sviluppati come: "procedure con cui l'imprenditore informa e consulta i lavoratori o i loro rappresentanti, raccogliendo le loro esigenze e valutazioni prima di prendere decisioni".

La tutela dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori, tuttavia, è stata applicata con ritardo nella legislazione italiana.

In Italia, l'articolo 46 della Costituzione rimane sostanzialmente inapplicato: "Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare alla gestione delle aziende, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi".

Negli anni '80, tuttavia, il percorso dei diritti di informazione e consultazione è proseguito attraverso alcune tappe importanti:

- a) il Dialogo sociale europeo di Val Duchesse;
- b) la previsione nell'Atto Unico Europeo di nuove basi giuridiche sociali;
- c) l'adozione (con l'astensione del Regno Unito) della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori (1989).

La Carta sociale europea ha avuto un'importanza decisiva nell'ulteriore sviluppo dei diritti di informazione e consultazione anche nel contesto italiano.

Prima con il Trattato di Maastricht (ma solo per alcuni Stati membri) e poi con il Trattato di Amsterdam (per tutti gli Stati membri dell'UE), i diritti di informazione e consultazione hanno acquisito una legittimità e una configurazione autonoma nel diritto comunitario.

Anche nella contrattazione collettiva a livello nazionale, essi tendono ad essere di carattere generale, cioè non legati a situazioni di crisi o di ristrutturazione aziendale (come nel caso delle direttive sui licenziamenti collettivi e sui trasferimenti d'azienda).

Come è noto, dopo una lunga serie di mediazioni e difficoltà, nel 2002 è stata adottata una direttiva quadro europea sui diritti di informazione e consultazione dei lavoratori (2002/14/CE).

Con il Decreto Legislativo n. 25 del 6 febbraio 2007, il Governo italiano ha recepito la Direttiva 2002/14/CE relativa al quadro generale per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.