

# CONFERENZA EWPCCE SUI DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

**N**el quadro della serie di conferenze dedicate dal Centro Europeo di Competenza per la partecipazione dei lavoratori (EWPCCE) dell'Istituto sindacale Europeo (ETUI), il 26 e 27 febbraio 2015 si è svolto a Brussels un seminario di approfondimento su "Comprendere l'informazione, consultazione e negoziazione sul luogo di lavoro in Europa".

L'iniziativa si poneva nel quadro di conferenze dedicate dall'EWPCCE finalizzate a fornire strumenti di approfondimento per una migliore comprensione delle complesse dinamiche della partecipazione transnazionale dei lavoratori. La conferenza aveva dunque lo scopo di analizzare le prassi abituali di informazione e consultazione a livello locale/aziendale in tutta Europa.

Com'è noto, la normativa comunitaria che regola i diritti di informazione e consultazione si presenta come un *corpus* di norme eterogenee emanate in momenti diversi in luogo della costituzione dell'integrazione sociale europea.

In questa prospettiva, con tali norme si è tentato di garantire con maggiore certezza il catalogo dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori europei, da realizzarsi attraverso il metodo della "partecipazione", in un disegno di coesione giuridica, sociale ed economica, tra i popoli e gli Stati dell'Unione.

Informazione e consultazione, dunque, sono stati intesi in questo progetto di costruzione di integrazione sociale come gli strumenti necessari ma non sufficienti per attivare quei processi di dialogo transnazionale tra lavoratori, imprese ed istituzioni, al fine di istituire un nuovo modello di relazioni industriali.

Su tutte va ricordata la Direttiva 2002/14/CE, che rappresenta uno dei testi le-

gislativi di maggiore lungimiranza prodotti in questo ambito di applicazione.

Secondo la normativa comunitaria sopra citata, la fase dell'informazione si esplica soprattutto per "favorire l'anticipazione dei rischi, sviluppare la flessibilità dell'organizzazione del lavoro ed agevolare l'accesso alla formazione nell'ambito dell'impresa in un quadro di sicurezza, promuovere la sensibilizzazione dei lavoratori alle necessità di adattamento, aumen-



tare la disponibilità dei lavoratori ad impegnarsi in 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".

Alla fase di informazione segue quella della consultazione, che dovrà tenersi in "tempo utile" al fine di potersi costituire come condizione preliminare del successo dei processi di ristrutturazione e di adattamento alle nuove procedure di organizzazione del lavoro.

All'art.1. comma 2 si dice espressamente che "le modalità di informazione e consultazio-

ne sono definite e applicate, in conformità della legislazione nazionale e delle prassi in materia di rapporto di lavoro vigenti nei singoli Stati membri, in modo da garantire l'efficacia dell'iniziativa".

In questo modo, la Direttiva in oggetto tende a rappresentare i requisiti minimi che gli Stati nazionali devono garantire nell'atto di recepimento della normativa comunitaria.

Punto fondamentale da sottolineare riguarda l'applicazione del diritto di informazione e consultazione in relazione al contesto in cui si svolge l'oggetto del confronto. Se l'argomento trattato riguarda questioni locali, allora saranno interessate esclusivamente le parti sociali del paese in cui si sviluppa la tematica; se invece il problema si estende a più paesi in ambito europeo, allora oltre alle già previste parti sociali nazionali saranno investite anche quelle facenti parte il Comitato aziendale europeo dell'impresa (laddove costituito con apposito accordo) con l'applicazione della relativa Direttiva di riferimento (2009/38/CE).

Di questi argomenti, e di altri ancora, si è tentato dunque di dare rappresentazione nella conferenza di Brussels, in cui si è cercato di dare conto delle molteplici sfaccettature che il complesso mondo del lavoro e delle imprese offre in questo momento particolarmente difficile di crisi economica.

Va tuttavia rilevato che, pur giudicando positiva l'iniziativa di EWPPC di mettere a confronto esperienze e prassi riconducibili ad una eterogeneità di situazioni verificatesi in paesi diversi, il risultato ottenuto non è sempre stato apprezzabile fino in fondo.

L'approccio comparativo adottato dagli organizzatori

dell'evento non si è mostrato sempre rispondente alle attese; questo, per la mancanza di un criterio di rispondenza scientifica dei contributi apportati, sia in fase di presentazione in sessione plenaria di relazioni o studi di settore, sia in ordine allo svolgimento dei diversi *focus group* realizzati come momenti di approfondimento ulteriore.

A nostro avviso, spesso si è confuso il piano di riferimento dell'esplicazione delle forme dell'informazione, consultazione e negoziazione nei diversi livelli di competenza: quello internazionale in collegamento diretto con le procedure previste per i Comitati Aziendali Europei, quello del livello nazionale con le norme interne ai diversi paesi e contemplate dai diversi contratti collettivi di lavoro, ed infine, quello di livello aziendale, con prassi ed esperienze di carattere locale.

Questa sovrapposizione di interventi di natura diversa, non ha certamente contribuito a dare chiarezza di contenuto ed omogeneità di posizioni, nonostante il ripetuto appello alla volontà di potenziamento delle pratiche di informazione e consultazione a tutti i livelli di confronto.

Risulta comunque evidente che tale approccio non può esaurirsi soltanto nella pratica dell'esercizio a-critico, ma va costantemente irrorato di visioni strategiche di politica sindacale.

Affinché si possano avere risultati concreti e probanti, bisogna dunque sostenere che il fine ultimo è la costituzione di politiche industriali trasparenti e condivise, in cui l'informazione e la consultazione rappresentano uno strumento essenziale per affermare la partecipazione dei lavoratori nei processi di gestione e trasformazione delle imprese.

**Massimo Forti**

