

I DIRITTI DI COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI DOPO L'ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA 2002/14

di Giorgio Verrecchia

SOMMARIO: 1. Il quadro legale del coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa tra attuazione del diritto comunitario e attuazione delle norme costituzionali; 2. Il modello dei diritti d'informazione e consultazione nel diritto comunitario e nel diritto interno; 3. Le nozioni, i contenuti, i caratteri e gli effetti dei diritti d'informazione e consultazione. L'individuazione del "nucleo duro" di tali diritti; 3.1. Il contenuto dei diritti d'informazione e consultazione; 3.2. Le caratteristiche dei diritti d'informazione e consultazione; 3.3. Gli effetti dei diritti d'informazione e consultazione; 4. I diritti di informazione e consultazione nella contrattazione collettiva dopo il d. lgs. n. 25/07. Cenni; 5. Il campo di applicazione dell'obbligo d'informazione e consultazione; 6. I soggetti titolari e i soggetti beneficiari dei diritti d'informazione e consultazione; 7. Le informazioni riservate, gli obblighi di segretezza e le conseguenze della loro violazione; 8. La violazione degli obblighi di informazione e consultazione e le relative sanzioni; 9. Brevi osservazioni conclusive.

1. Il quadro legale del coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa tra attuazione del diritto comunitario e attuazione delle norme costituzionali nazionali.

La Direttiva 2002/14 dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, e il d. lgs. n. 25 del 6 febbraio 2007¹ di attuazione² della stessa, costituiscono le norme cardine del sistema dei diritti di coinvolgimento con riferimento, la prima al diritto comunitario e, il secondo, al diritto nazionale. I diritti di informazione e consultazione contenuti nelle normative appena sopra citate, infatti, forniscono una chiave di lettura unitaria del vasto e complesso quadro legale che regola i diritti di coinvolgimento dei lavoratori. Occorre, pertanto, non dimenticare che il sistema dei diritti di coinvolgimento dei lavoratori si compone anche di tutti quegli interventi comunitari (e di riflesso interni) i quali, pur disciplinando materie diverse, sanciscono taluni specifici diritti d'informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori, come nei casi dei licenziamenti collettivi, del trasferimento d'impresa e della salute e sicurezza dei lavoratori.

Le ragioni che hanno spinto il legislatore comunitario a intervenire in materia sono note ma meritano di essere qui brevemente richiamate. Una visione d'insieme delle norme primarie e delle norme derivate in tema di coinvolgimento dei lavoratori, dimostra, infatti, che il legislatore comunitario ha sempre avuto ben presente il "dover essere" dell'impresa comunitaria e del ruolo dei lavoratori all'interno di essa. Un'impresa dinamica³, nel senso che essa deve potersi muovere (agilmente) nel mercato comune in modo da realizzare il principio/opportunità della libera circolazione e di aggregazione all'interno dell'Europa unita. L'idea d'impresa europea, pertanto, si muove sulle libertà fondamentali (libera circolazione delle merci, dei servizi, dei capitali, delle persone) previste dal Trattato CE, e trova nei diritti di coinvolgimento dei lavoratori lo strumento correttivo⁴ delle ricadute sociali negative sui lavoratori che le vicende delle imprese possono produrre.

¹ ZOLI, *I diritti di informazione e di c.d. consultazione: il d. lgs. 6 febbraio 2007, N. 25*, RIDL 2/2008, p. 161 e ss.; VERRECCHIA, *Informazione e consultazione dei lavoratori: i minimi inderogabili nel d. lgs. 25 del 2007*, DLM, 2/2008, p. 339 e ss.; NAPOLI (a cura di), *Commentario sistematico al d. lgs. 25/2007*, NLCC, 2008, 4, P. 843 e ss.

² Il decreto legislativo è stato preceduto dall'Avviso comune delle parti sociali per il recepimento della Direttiva comunitaria 2002/14 del 27 novembre 2006. Sul recepimento di una direttiva tramite un contratto collettivo cfr. Corte di Giustizia 11 febbraio 2010, C-405/08 *Ingeniørforeningen c/ Dansk Arbejdsgiverforening*, che conferma la necessità che il contratto collettivo che recepisce una direttiva sia dichiarato di efficacia generale (punto 41 sentenza citata). Nello stesso senso cfr. Corte di Giustizia 18 dicembre 2008 C-306/07, *Ruben Andersen*, DRI, 1, 2009, p. 215 con nota di MONACO.

³ ZOPPOLI L., *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, in Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro A.I.D.L.A.S.S., *Rappresentanza collettiva e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, Giuffrè, 2006, p. 101-103.

⁴ Cfr. MAESTRO BUELGA, *I diritti sociali nella Costituzione Europea*, in RDSS, 2006, p. 93.

I diritti appena indicati consentono, infatti, ai lavoratori, come affermato nei *consideranda* della direttiva 2002/14⁵, di usufruire di strumenti indispensabili per favorire l'anticipazione dei rischi, agevolare l'accesso alla formazione, promuovere la sensibilizzazione alle necessità di adattamento, nonché il loro coinvolgimento nella programmazione del futuro dell'impresa. Nell'idea comunitaria, quindi, tali diritti si apprezzano per il fatto di essere funzionali a consentire che decisioni (anche gravi come ristrutturazioni industriali e delocalizzazioni⁶) che riguardano l'andamento dell'impresa siano accettate dalle parti e adottate come esito di un dialogo tra lavoratori e impresa medesima⁷.

Accanto all'esigenza di carattere economico sopra descritta, il legislatore europeo è, dunque, attento all'affermazione dei diritti sociali⁸, il che consente di coniugare l'incentivazione della dinamicità e della mobilità dell'impresa nel mercato comune con la predisposizione di un quadro legale atto a prevenire le conseguenze sociali negative eventualmente prodotte dal medesimo, in tal modo tutelando quella dimensione sociale di cui egli stesso è promotore. L'abbinamento impresa/diritti sociali si colloca, dunque, tra gli strumenti utilizzati dalla Comunità per realizzare l'obiettivo dell'armonizzazione nel progresso sancito dall'art. 151 (già art. 136) TUE⁹.

L'esigenza di riequilibrare¹⁰ i rapporti tra impresa e diritti sociali porta con sé, quindi, norme a garanzia della correttezza dell'attività d'impresa, principi di finalizzazione, seppur volontaria, della medesima¹¹ e meccanismi di coinvolgimento dei lavoratori¹². Pertanto, l'idea europea d'impresa si propone di coniugare la dinamicità del modello organizzativo d'impresa con la promozione del coinvolgimento dei lavoratori¹³, della trasparenza¹⁴ e della responsabilità sociale dell'impresa stessa¹⁵.

Come noto, il binomio impresa / diritti sociali rileva anche nel nostro ordinamento giuridico. Condivisibile appare, infatti, l'opinione espressa in dottrina secondo la quale la procedimentalizzazione dei poteri datoriali attraverso i diritti d'informazione e consultazione sia finalizzata a orientare le scelte del datore di lavoro verso soluzioni più coerenti con gli obiettivi sociali¹⁶, perciò coniugando iniziativa economica e utilità sociale così come richiesto anche dall'art. 41 c. 2 Cost. I diritti di coinvolgimento, pertanto, si pongono come vincoli procedurali in grado di condizionare le decisioni dei datori di lavoro, consentendo la tutela dei soggetti socialmente deboli e costituiscono, quindi, altrettanti limiti al potere del datore di lavoro finalizzati all'utilità sociale¹⁷ e a impedire che l'iniziativa economica pregiudichi la sicurezza e la dignità dei lavoratori.

⁵ ALES, *Informazione e consultazione nell'impresa: diritto dei lavoratori o dovere del datore di lavoro? Un'analisi comparata*, RIDL, 2009, p. 221 e ss.

⁶ NOGLER, *La disciplina dei licenziamenti individuali nell'epoca del bilanciamento tra i "principi" costituzionali*, in *Disciplina dei licenziamenti e mercato del lavoro*, Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro A.I.D.L.A.S.S. Giuffrè, 2008, p. 90, anche in DLRI, n. 116, 2007, p. 593-694

⁷ Sui profili sociali dei diritti d'informazione e consultazione, cfr. VENTURA, *Licenziamenti collettivi (voce)*, EGT, 1990, vol. XIX, p. 22.

⁸ Cfr. VENEZIANI, *La Costituzione europea e le icone della solidarietà*, in *Percorsi di diritto del lavoro*, a cura di GAROFALO D. e RICCI M., Cacucci, 2006, p. 13 ss., in particolare p. 15-16. Sulle fasi storiche e sulla struttura dei diritti sociali cfr. MENGONI, *I diritti sociali*, in ADL, 1998, I, p. 1 ss.; BAGLIONI, *La nozione di partecipazione dei lavoratori nella Direttiva sulla Società europea*, in DLRI, 2003, 2, p. 159 ss. Sul coinvolgimento dei lavoratori come strumento funzionale alla coesione sociale, cfr. ZOPPOLI L., *op. cit.*, p. 98.

⁹ ALES, *'Non regresso' senza dumping sociale ovvero del 'progresso' nella modernizzazione (del modello sociale europeo)*, DLM, 2007, p. 5 ss.; GIUBBONI, *Diritti sociali e mercato. La dimensione sociale dell'integrazione europea*, Il Mulino, 2003, p. 262 ss.

¹⁰ RUSCIANO, *Il diritto del lavoro di fronte alla Costituzione europea*, in RGL, 2006, I, p. 895.

¹¹ Cfr. il numero monografico di LD, 2006, in particolare GOTTARDI, *Il diritto del lavoro nelle imprese socialmente responsabili*, in LD, 2006, p. 5 ss..

¹² PERONE, *Liberalizzazione del commercio e diritto del lavoro: riflessioni su una relazione in tema*, MGL, 2007, p. 122.

¹³ NAPOLI, *Lavoro, Diritto, mutamento sociale*, Giappichelli, 2002, p. 199.

¹⁴ Cfr. GAROFALO M.G., CHIECO, *Licenziamenti collettivi e diritto europeo*, in *Licenziamenti per riduzione di personali in Europa*, a cura di VENEZIANI, CARABELLI, Cacucci, 2001, p. 20; cfr. anche VENTURA, *op. cit.*, p. 21 ss.

¹⁵ BONOCORE, *Etica e impresa*, DLM, 2006, p. 231 ss., spec. p. 251; GUARRIELLO, *Quale partecipazione dei lavoratori negli organi societari in Italia? La proposta Baglioni*, in DLRI, 2005, p. 497.

¹⁶ Cfr. ZOPPOLI L., *op. cit.*, p. 203-204; SCARPELLI, *Iniziativa economica, autonomia collettiva, sindacato giudiziario: dall'art. 41 della Costituzione alla recente legislazione sulle trasformazioni dell'impresa*, in LD, 1996, p. 15, spec. 21-25.

¹⁷ ALES, *Contratti di lavoro e pubbliche amministrazioni*, Utet, 2007, p. 9-10.

In tale prospettiva, può risultare utile riflettere brevemente sui rapporti intercorrenti tra i diritti d'informazione e consultazione ora sanciti dal decreto legislativo n. 25/07, e il diritto di collaborazione dei lavoratori alla gestione delle aziende enunciato dall'art. 46 della nostra Costituzione¹⁸. Di seguito proveremo, anche se solo brevemente, a dare conto dei motivi che ci spingono ad affermare che i diritti di informazione e consultazione da ultimo introdotti nel nostro ordinamento, rappresentano una forma di collaborazione alla gestione dell'impresa rientrante in quella prevista dall'art. 46 Cost.

In primo luogo, dobbiamo confermare che l'esercizio dei diritti d'informazione e consultazione comporta sempre il coinvolgimento dei lavoratori (tramite i loro rappresentanti) nell'esercizio del potere organizzativo del datore di lavoro. Il diritto a essere coinvolti nelle decisioni dell'azienda¹⁹ rientra nel diritto a collaborare di cui all'art. 46 Cost²⁰ in quanto quest'ultimo non può non comprendere anche i diritti d'informazione e consultazione²¹, appartenenti al *genus* dei diritti di collaborazione all'impresa, poiché volti al raggiungimento del medesimo fine. I diritti d'informazione e consultazione si pongono, infatti, come prodromici a qualunque forma di partecipazione (anche debole) dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.

Inoltre, rileggendo la norma costituzionale, si nota che le finalità della partecipazione ivi contenuta descrivono il modo d'essere della collaborazione. Secondo il legislatore costituente, infatti, la collaborazione è volta all'elevazione economica e sociale del lavoro e non è "antagonista"²² nel senso che deve svolgersi nel rispetto dei rispettivi ruoli di portatori di interessi diversi delle parti coinvolte e in armonia con le esigenze connesse alla libera iniziativa economica.

Tali finalità caratterizzano anche i diritti di coinvolgimento da ultimo introdotti nel nostro ordinamento.

L'elevazione sociale, infatti, può essere intesa come diritto dei lavoratori a far progredire la propria condizione partecipando, sia pure nella forma debole dell'informazione e consultazione, alla gestione dell'impresa nella quale svolgono la propria attività lavorativa. I diritti d'informazione e consultazione si pongono, dunque, anche nella prospettiva costituzionale, come strumento idoneo a prevenire le conseguenze sociali negative eventualmente prodotte dall'iniziativa economica privata.

Alla luce di quanto detto non pare, quindi, azzardato affermare che le norme nazionali di implementazione delle direttive sui diritti di informazione e consultazione costituiscono una sorta di attuazione "indiretta" 23 del precetto contenuto nell'art. 46 Cost.²⁴

¹⁸ ZOLI, *I diritti di informazione e di c.d. consultazione*, cit., p. 163; Sull'art. 46 Cost. cfr. PEDRAZZOLI, *Partecipazione, Costituzione economica e art. 46 della Costituzione. Chiose e distinzioni sul declino di un'idea*, RIDL, I, 2005, p. 437-438; LEONARDI, *Ideologie giuridiche e politiche sindacali nel dibattito costituente sulla partecipazione operaia: l'art. 46*, in AAVV, "Il lavoro nella Costituzione", EDIESSE, 2006; GHEZZI, *Commento all'art. 46*, in *Comm. Branca*, 1980, p. 69 ss.; PERONE, *Conflicto e partecipazione nel prisma della solidarietà*, MGL, 6, 2009, p. 388 ss.; SMURAGLIA, *Il Lavoro nella Costituzione*, in RGL, 2007, I, p. 432. Sul contesto storico in cui è stato approvato l'art. 46 Cost. cfr. ROMAGNOLI, TREU, *I sindacati in Italia: storia di una strategia (1945 - 1976)*, il Mulino, 1977, p. 133; MORELLI, *I consigli di gestione dalla liberazione ai primi anni 50*, Fondazione Giovanni Agnelli, 1977; CRAVERI, *Sindacato e istituzioni nel dopoguerra*, il Mulino, 1977; sul periodo storico cfr., ICHINO, *I primi due decenni del diritto del lavoro repubblicano. I. Dalla liberazione alla metà degli anni '50*, in RIDL, 2007, I, p. 221 ss.

¹⁹ Nello stesso senso cfr. ZOPPOLI L., *op. cit.*, p. 204; RUSCIANO, *Il diritto del lavoro*, cit., p. 900-901; VERRECCHIA, *Il coinvolgimento dei lavoratori tra diritto interno e diritto comunitario: un'attuazione "indiretta" dell'art. 46 della Costituzione?*, in Costantino Mortati e "Il lavoro nella Costituzione": una rilettura, a cura di GAETA, *op. cit.*, p. 139 ss.

²⁰ Cfr. FALZONE, PALERMO, COSENTINO (a cura di), *La Costituzione della Repubblica italiana*, Mondadori, 1976, p. 150 ss. Sull'esperienza storica immediatamente precedente all'art. 46 Cost. cfr. D'ANTONA, *Partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese*, (voce) EGT, vol. XXII, 1990, ora in *Massimo D'Antona. Opere*, Giuffrè, 2000, p. 241.

²¹ *Contra* PEDRAZZOLI, *Partecipazione, Costituzione economica e art. 46 della Costituzione*, cit., p. 443; MORTATI, *Il Lavoro nella Costituzione*, in DL, 1954, I, p. 181, ora in Costantino Mortati e "Il lavoro nella Costituzione", *op. cit.*, p. 55-56.

²² Cfr. BAGLIONI, *Lavoro e decisioni nell'impresa*, cit., p. 83 ss.

²³ Sull'elasticità intrinseca delle norme costituzionali cfr. D'ANTONA, *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione, oggi, in Contrattazione, rappresentatività, conflitto*, Ediesse, 2000, p. 108. La "reinterpretazione" dell'art. 46 alla luce delle norme comunitarie consente di trovare oggi quella rispondenza con la realtà la cui mancanza secondo F. SANTORO PASSARELLI, *Ordinamento e Diritto civile*, Jovene, 1988, p. 250 era una delle ragioni principali della mancata attuazione dell'art. 46 Cost.

²⁴ Cfr. in questo senso ZOPPOLI L., *op. cit.*, p. 204; *contra* PEDRAZZOLI, *op. cit.*, p. 444. Sulla copertura costituzionale dei diritti d'informazione e consultazione della contrattazione collettiva degli anni 70, cfr. GHEZZI, *Commento all'art. 46, cit.*, p. 69 ss., spec. p. 128.

2. Il modello dei diritti d'informazione e consultazione nel diritto comunitario e nel diritto interno.

Nella prospettiva appena illustrata, la direttiva 2002/14 si pone come modello di disciplina dei diritti d'informazione e consultazione. In essa, infatti, il legislatore comunitario fissa le caratteristiche dei diritti in oggetto, delineando un "quadro generale" sui diritti d'informazione e consultazione nel tempo acquisiti alla tradizione comunitaria, e definendo le caratteristiche che costituiscono il "nucleo duro" dei diritti in questione. Tale intervento è il frutto più maturo e consapevole del diritto comunitario sul tema, e si pone, come detto, come canone interpretativo degli altri interventi (anche antecedenti) sui diritti d'informazione e consultazione.

La direttiva 2002/14, inoltre, consente una lettura congiunta e unitaria (quanto a significato e scopi) delle direttive precedenti, prescindendo dalle peculiarità legate alla diversa natura dei soggetti imprenditoriali cui si applicano, rappresentando anche lo strumento principale di specificazione e razionalizzazione delle dichiarazioni programmatiche sui diritti di informazione e consultazione già presenti nel quadro normativo comunitario.

Come noto, infatti, i diritti di informazione, consultazione e partecipazione risultavano enunciati come diritti dei lavoratori già nella Carta dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori firmata a Strasburgo il 9 dicembre 1989²⁵ e nella Carta Sociale Europea *Revisée*²⁶. Le Carte hanno contribuito a definire le caratteristiche di tali diritti, quali, ad esempio, la tempestività dell'informazione e consultazione (su cui *infra*). Il quadro normativo europeo si è poi arricchito con l'art. 27 della Carta di Nizza²⁷, il quale rileva per il fatto di confermare l'idea del legislatore comunitario su tali diritti e cioè che essi sono diritti dei lavoratori o²⁸ dei loro rappresentanti che devono essere esercitati, a garanzia della loro effettività, in "tempo utile"²⁹.

Tuttavia è con l'art. 153 (già art. 137) TUE che si sottolinea come i diritti di informazione e consultazione³⁰ concorrono, unitamente agli altri diritti entrati a far parte dell'*acquis communautaire*³¹ e finalizzati allo sviluppo nel progresso³², al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro e, più in generale, alla realizzazione degli obiettivi enucleati dagli artt. 151 e 152 (già art. 136) TUE. Il legislatore comunitario, infatti, dopo aver preso atto delle differenze presenti negli Stati membri, ha adottato le prescrizioni minime applicabili (come stabilito dall'art. 153 (già art. 137)

²⁵ Cfr. art. 17 e 18 della Carta dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, su cui BERCUSSON, *Information, consultation and participation for workers (articles 17 - 18)*, in *European Labour Law*, Butterworths, London, 1996, p. 594-595. Sulla Carta in generale cfr. LA MACCHIA, *La Carta comunitaria dei diritti sociali*, in *DLRI*, 1990, p. 769 ss.; BERCUSSON, *The European Community's Charter of Fundamental Social Rights of Workers*, in *CMLR*, 1990, p. 624 ss. Ritiene "pacificamente conclusa la funzione della Carta del 1989", SCIARRA, *Diritti sociali. Riflessioni sulla Carta europea dei diritti fondamentali*, in *ADL*, 2001, p. 391 ss., spec. p. 408.

²⁶ Cfr. articoli 21, 22 e 29 della Carta Sociale Europea *Revisée*, su cui cfr., SHRUBSALL, *The Additional Protocol to the European Social Charter – Employment rights*, *op. cit.*, p. 47-48. Sul rapporto tra la Carta di Strasburgo del 1989 e la Carta Sociale Europea si rinvia a KENNER, *EU Employment law*, Hart Publishing, 2003, p. 114. Sulla Carta Sociale europea cfr. GOMIEN, HARRIS, ZWAAK, *Convention européenne des Droits de l'Homme et Chart Sociale européenne: droit et pratique*, Coe Publishing, 1998, spec. p. 433 ss. Sulla giurisprudenza sulla Carta Sociale Europea cfr. SAMUEL, *Droits sociaux fondamentaux – jurisprudence de la Charte sociale européenne*, Coe Publishing, 2002.

²⁷ Oggi con valore giuridico vincolante a seguito dell'entrata in vigore del Trattato di Lisbona. Ai sensi, infatti del nuovo art. 6, n. 1, TUE la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea ha lo stesso valore giuridico dei trattati. In questo senso anche la giurisprudenza della Corte di Giustizia, cfr. sentenza del 19 gennaio 2010, C-555/07, *Kücükdeveci*. Cfr. VERRECCHIA, *op. ult. cit.*, p. 348, e ivi per la bibliografia.

²⁸ Sul punto cfr. ZOPPOLI L., *op. cit.*, p. 182; LOTITO, *op. cit.*, p. 212; ALAIMO, *Il coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa: informazione, consultazione e partecipazione*, in SCIARRA, CARUSO (a cura di), *Il lavoro subordinato*, vol. V, in AJANI, BENACCHIO (diretto da), *Trattato di Diritto privato dell'Unione Europea*, Giappichelli, Torino, 2009, p. 663 e ss.

²⁹ Cfr. ALES, *Libertà e "uguaglianza solidale"*, *cit.*, p. 121; MINERVINI A., *La partecipazione dei lavoratori, in Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, *op. cit.*, p. 450; sul requisito del "tempo utile" nella direttiva sui licenziamenti collettivi, cfr. GAROFALO M.G., CHIECO, *Licenziamenti collettivi e diritto europeo*, *cit.*, p. 20. *Contra* TOSI, *La nuova Società europea e le relazioni industriali in Italia*, in *ADL*, 2004, p. 499 ss., spec. p. 506. Sulla tempestività dell'informazione e consultazione cfr. Corte d'Appello di Versailles, sentenza del 7 maggio 1997, su cui GUARRIELLO, *Il recepimento della direttiva sui Comitati aziendali europei*, in *RGL*, 1999, I, p. 307-308; MOREAU, *L'affaire Renault*, in *DS*, 1997, p. 493 ss.

³⁰ Come è noto il TCE opera una distinzione tra i diritti di informazione e consultazione (art. 137 par. 1 lett. e) e diritti di partecipazione/cogestione (art. 137 par. 1 lett. f). Sul punto, cfr. OLIVELLI, *op. cit.*, p. 36.

³¹ Nello stesso senso CORTI, *Il caso della Società europea*, *cit.*, p. 1445.

³² ALES, *'Non regresso' senza dumping sociale*, *cit.*, p. 5 ss.

TUE) nel settore dell'informazione e consultazione dei lavoratori, tenendo conto delle condizioni e delle normative esistenti in ciascuno Stato membro.

La Direttiva 2002/14/CE individua, quindi, le prescrizioni minime in materia di diritti di informazione e consultazione (considerando n. 18) al di sotto delle quali non è consentito scendere (considerando n. 31 e articolo 9 paragrafo 4)³³. Tali prescrizioni minime³⁴ sono quelle indicate nelle macroaree di cui all'art. 4, il quale stabilisce un diritto di informazione (e non anche di consultazione)³⁵ sulle strategie dell'impresa e sulla situazione economica (lett. *a*), e un diritto di informazione e consultazione nei casi indicati alle lettere *b* e *c* dell'art. 4, secondo cui l'informazione e la consultazione devono avere ad oggetto la situazione presente e futura dell'occupazione nell'ambito dell'impresa, le eventuali misure di contrasto in caso di pericolo per il mantenimento delle soglie occupazionali e i mutamenti dell'organizzazione aziendale e dei contratti di lavoro. Come vedremo nel prosieguo, i contratti collettivi stipulati dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 25/07 confermano quanto in questa sede sostenuto.

Come anticipato, è il decreto legislativo n. 25/07³⁶ che traspone le prescrizioni minime previste dalla direttiva 2002/14, introducendo nel nostro ordinamento una definizione legale generale di diritti di informazione e consultazione e le relative modalità di esercizio applicabili a una vasta area di imprese. Pertanto, nell'analisi del quadro generale interno, il d. lgs. 25/07 si pone a sua volta come canone ermeneutico generale dei diritti d'informazione e consultazione, in quanto riprende il modello disegnato dalla direttiva, applicato, con i necessari adattamenti, al nostro sistema di relazioni industriali. Dunque, dopo aver descritto le nozioni d'informazione e consultazione, procederemo all'individuazione del "nucleo duro" di tali diritti, passando poi a individuare quali sono i soggetti obbligati a fornire le informazioni e a procedere alla consultazione nonché i soggetti legittimati a ricevere le informazioni e a procedere alla consultazione. Infatti, come emerge dalle considerazioni svolte, i diritti d'informazione e consultazione consentono di distinguere i soggetti titolari degli stessi dai soggetti in favore dei quali si producono le ricadute sociali positive, cioè i lavoratori.

L'analisi si concluderà con alcune considerazioni sull'apparato sanzionatorio costruito dal legislatore interno a tutela e a garanzia dell'effettività dei diritti d'informazione e consultazione.

3. Le nozioni, i contenuti, i caratteri e gli effetti dei diritti d'informazione e consultazione. L'individuazione del "nucleo duro" di tali diritti.

Il d. lgs. 25/07, proprio per la sua natura di norma cornice di enunciazione dei diritti di informazione e consultazione, si preoccupa di costruire un apparato definitorio specifico degli stessi a partire dalle nozioni generali di informazione e consultazione. Ai sensi dell'art. 2 lett. *e* informazione è "ogni trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori, finalizzata alla conoscenza e all'esame di questioni attinenti alla attività di impresa". La successiva lett. *f* definisce la consultazione come "ogni forma di confronto, scambio di opinioni e dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori e datore di lavoro su questioni attinenti all'attività di impresa".

Inoltre, i diritti di informazione e consultazione nell'evoluzione normativa comunitaria e nazionale presentano specifiche caratteristiche a garanzia dell'effettività della procedura, un contenuto minimo dato dalla direttiva 2002/14 e richiedono per il loro esercizio uno spirito di cooperazione che diventa il *modus operandi* delle parti coinvolte nella procedura. L'insieme di questi elementi determina l'effetto dell'informazione e consultazione che consiste nel sottoporre il potere decisionale del datore di lavoro ad un confronto con le rappresentanze dei lavoratori nelle materie oggetto di informazione

³³ Così anche ALAIMO, *op. cit.*, p. 663 ss.

³⁴ CORTI, *Informazione e consultazione in Italia*, in Napoli (a cura di), *L'impresa di fronte all'informazione e consultazione dei lavoratori*, cit., p. 884.

³⁵ Vedi la differente soluzione adottata dal legislatore italiano in sede di attuazione della direttiva 2002/14 su cui *infra*.

³⁶ L'Italia è stata condannata dalla Corte di Giustizia per il mancato recepimento della Direttiva entro il termine previsto con sentenza 1 marzo 2007, C-327/06, *Commissione delle Comunità europee c. Repubblica Italiana*. Sulle soluzioni proposte prima dell'attuazione cfr. GUARRIELLO, *Nota sulla trasposizione della direttiva 2002/14/CE dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori*, reperibile su www.cgil.it/giuridico; CORTI, *Il caso della Società europea*, cit., p. 1492 ss.

e consultazione e nel potere delle rappresentanze stesse di esprimere un parere sulle medesime materie.

Si definisce, così, il “nucleo duro” dei diritti d’informazione e consultazione che si compone degli elementi della tempestività, della (pre)definizione del contenuto (le materie) dell’informazione e consultazione e della corretta individuazione dei soggetti legittimati a dare e a ricevere le informazioni e a effettuare la consultazione (vd. *infra*). È appena il caso di evidenziare che le prescrizioni minime contenute nel d. lgs. 25/2007 riguardano anche i diritti di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Ciò, infatti, è quanto è stato stabilito dalle parti sociali nell’ultimo accordo interconfederale del 22 luglio 2009 sui Rappresentanti dei lavoratori per la salute e sicurezza adottato in applicazione del d. lgs. 9 aprile 2008 n. 81, dove si prevede che le caratteristiche dei diritti d’informazione e consultazione di cui al d. lgs. 25/07 riguardano anche i diritti di informazione e consultazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (tempestività, momento adeguato, contenuto e livello appropriati).

3.1. Il contenuto dei diritti d’informazione e consultazione.

Come accennato, la direttiva 2002/14 indica, in termini di prescrizioni minime, il contenuto dell’informazione e consultazione dei lavoratori. In particolare, l’art. 4 par. 2 stabilisce che il diritto alla (sola) informazione riguarda “*l’evoluzione recente e quella probabile delle attività di impresa o dello stabilimento e della situazione economica*” (lett. a). Quando, dalle decisioni che riguardano le dinamiche e l’andamento d’impresa, si passa a quelle che hanno ricadute sulle posizioni dei lavoratori e, cioè, “*sulla struttura e l’evoluzione probabile dell’occupazione nell’ambito dell’impresa o dello stabilimento, nonché sulle eventuali misure anticipatrici, segnatamente in caso di minaccia per l’occupazione*” (lett. b) e alle decisioni suscettibili di “*comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro, nonché di contratti di lavoro*” (lett. c), il binomio informazione / consultazione si ricompone ad affermare che, in questioni che hanno conseguenze dirette e immediate sui lavoratori, non può esserci garanzia di effettivo coinvolgimento dei lavoratori se l’informazione non è seguita dalla consultazione.

La dottrina ha espresso la propria preoccupazione in ordine alla “genericità” e alla limitata obbligatorietà³⁷ dei casi indicati nell’art. 4 par. 2 della direttiva, poiché la descrizione delle materie è sommaria ed esse sono passibili di deroga per effetto dell’applicazione di quanto disposto dal successivo art. 5, il quale autorizza lo Stato membro ad affidare alle parti sociali, a mezzo di accordo negoziato, “*il compito di definire liberamente e in qualsiasi momento le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori*”. Ai sensi dell’art. 5 della Direttiva le parti sociali possono, peraltro, prevedere “*disposizioni diverse da quelle di cui all’art. 4*” sebbene “*nel rispetto dei principi enunciati all’art. 1 e alle condizioni e nei limiti definiti dagli Stati membri*”. Tali previsioni, interpretate alla lettera, potrebbero indurre a ritenere che, da un’applicazione di tale norma da parte delle parti sociali, possa risultare alterato il quadro di tutela e di applicazione dei diritti di informazione e consultazione predisposto dalla Direttiva. In realtà, tale interpretazione non rende giustizia alla portata innovativa della direttiva in esame³⁸. Quest’ultima, infatti, pur descrivendo in maniera sommaria le modalità dell’informazione e consultazione, individua in via generale (e non generica) le “macro aree” nelle quali l’informazione (art. 4 par. 2 lett. a, b, e c) e la consultazione (lett. b, e c) devono essere garantite.

Si tratta, infatti, di prescrizioni minime, cioè di prescrizioni che individuano il limite al di sotto del quale non è dato scendere³⁹. E allora, puramente esemplificativa delle misure anticipatrici di cui alla lettera b dell’art. 4 par. 2 è la specificazione dell’ipotesi di “minaccia per l’occupazione”: l’avverbio “segnatamente” utilizzato dal legislatore comunitario sottolinea, infatti, una delle materie per le quali devono essere previsti i diritti di informazione e consultazione, lasciando agli Stati membri e alle parti sociali la possibilità di prevederne delle altre. In quest’ottica deve essere letto l’art. 5 della

³⁷ Così ZOPPOLI L., *op. cit.*, p. 164-165; sul punto ALAIMO, *op. cit.*, p. 663 ss.

³⁸ ZOPPOLI L., *op. cit.*, p. 165-166. Sull’art. 5 cfr. anche ALAIMO, *op. cit.*, p. 663 ss.

³⁹ Cfr. i contratti collettivi stipulati dopo l’entrata in vigore del d. lgs. 25/07, su cui *infra*.

Direttiva, il quale, nel rispetto delle “*prassi vigenti negli Stati membri*” e delle legislazioni nazionali, a nostro parere, consente di raggiungere l’obiettivo di cui all’art. 1 della medesima direttiva seguendo un percorso *diverso* (e non meno garantista) rispetto a quello delineato nell’art. 4.

Con riferimento all’attuazione interna della Direttiva 2002/14, il decreto legislativo n. 25/07 non solo introduce una previsione legale generale (valida per tutte le imprese rientranti nel campo di applicazione della normativa) dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori, ma prevede anche l’obbligatoria determinazione delle modalità d’informazione e consultazione nei contratti collettivi. Ciò accade tramite il rinvio operato dall’art. 1 del decreto, il quale al comma 2 rimanda alla contrattazione collettiva per ciò che riguarda le “*le modalità d’informazione e consultazione (...)*” che devono essere previste “*in modo tale da garantire comunque l’efficacia dell’iniziativa, attraverso il contemperamento degli interessi dell’impresa con quelli dei lavoratori e la collaborazione tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi*”. E, invero, tale contemperamento è operato dal medesimo legislatore nell’art. 4 del decreto legislativo nel quale vengono individuate (seguendo le indicazioni della direttiva) l’oggetto e le modalità dell’informazione e consultazione.

Ciò significa che il rinvio alla contrattazione collettiva può concretizzarsi solo in disposizioni migliorative del livello garantito nella previsione legale di cui all’art. 4. In altre parole, il decreto legislativo, “*(...) ferme restando le eventuali prassi più favorevoli per i lavoratori*” (cfr. art. 4 comma 1 d. lgs. 25/07), costituisce la *safety net*, in quanto contiene le prescrizioni minime dei diritti di informazione e consultazione che, come tali, rappresentano il contenuto necessario dei diritti cui il contratto collettivo non può derogare *in peius*, a garanzia sia dell’esito della trattativa per i rappresentanti dei lavoratori sia dei lavoratori stessi in quanto destinatari ultimi dell’informazione e della consultazione.

E’ necessario, quindi, affrontare (anche se solo brevemente) il contenuto delle prescrizioni minime stabilite nell’art. 4 del d. lgs. 25/07. Orbene, il contenuto dell’art. 4 si ispira all’art. 4 della Direttiva introducendo, però, una novità sostanziale. Quello che nell’art. 4 lett. *a* della Direttiva 2002/14 (e nell’avviso comune delle parti sociali del 27.11.2006) è materia di sola informazione finalizzata alla conoscenza da parte dei lavoratori dell’evoluzione recente e probabile delle attività d’impresa e della situazione economica, la cui *ratio* è quella di rendere edotti i lavoratori sull’andamento dell’impresa alle cui dipendenze lavorano, diventa oggetto non solo di informazione ma anche di consultazione ai sensi dell’art. 4 comma 3 lett. *a* del d. lgs. 25/07. Una tale aggiunta comporta una maggiore procedimentalizzazione dei poteri del datore di lavoro che incide, nello stesso momento, sulla *ratio* della previsione in esame. Se, infatti, nella versione comunitaria (ripresa dalle parti sociali nell’avviso comune) i rappresentanti dei lavoratori sono semplici soggetti passivi dell’informazione relativa a tutto quanto contenuto nella macro area di cui all’art. 4 lett. *a*, nella trasposizione interna il contenuto dell’art. 4 lett. *a* è oggetto anche di consultazione, trasformandosi così il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori da passivo in attivo. Pertanto, anche l’andamento recente e atteso dell’impresa e la sua situazione economica devono essere oggetto di confronto, scambio di opinioni e dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori e i datori di lavoro. In altre parole diventa materia di consultazione, oltre a quelle contenute nelle due successive macro aree (lett. *b* e *c* dell’art. 4 che riguardano materie direttamente influenti sulle posizioni dei lavoratori), anche un ambito tradizionalmente riservato al potere organizzativo e imprenditoriale quale l’andamento dell’impresa⁴⁰.

Sono oggetto, altresì, d’informazione e consultazione la situazione, la struttura e l’andamento prevedibile dell’occupazione nell’impresa, come pure, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto (art. 4 comma 3 lett. *b* d. lgs. 25/07); nonché le decisioni dell’impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell’organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro, anche nell’ipotesi di licenziamenti collettivi e trasferimenti di azienda (art. 4 comma 3 lett. *c*)⁴¹.

⁴⁰ Cfr. ALES, *Contratti di lavoro, cit.*, p. 9 ss.

⁴¹ Il decreto legislativo erroneamente rinvia all’art. 7 comma 1 e non all’art. 8 comma 1.

Le prescrizioni minime indicate dall'art. 4 comma 3 del d. lgs. n. 25/07 possono essere specificate da parte della contrattazione collettiva. Nulla esclude, infatti, che accanto alle previsioni generali di cui alle lettere *a*, *b* e *c*, siano stabiliti specifici oggetti di informazione e consultazione (su cui *infra*). Per esempio può ritenersi che i motivi oggettivi che giustificano il licenziamento siano materia di informazione e consultazione in quanto decisioni di tal genere comportano “*rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro*”⁴² così come previsto dall'art. 4 comma 3 lett. *c*.

3.2. *Le caratteristiche dei diritti d'informazione e consultazione.*

Con riferimento alle caratteristiche dei diritti d'informazione e consultazione, il connotato essenziale disposto dal legislatore comunitario è quello indicato nell'art. 4 paragrafi 3 e 4 della Direttiva 2002/14. In particolare, si stabilisce che l'informazione avviene “*ad un dato momento, secondo modalità e con contenuto appropriato (...)*” (art. 4 par. 3), e che la consultazione ha luogo “*assicurando che la scelta del momento, delle modalità e del contenuto siano appropriati*” (art. 4 par. 4). Entrambi i paragrafi dell'art. 4, quindi, individuano come elemento essenziale del diritto di informazione e di quello di consultazione la tempestività: l'informazione e la consultazione, cioè, devono compiersi in tempo utile affinché siano effettive⁴³. Solo l'informazione preventiva consente, infatti, ai rappresentanti dei lavoratori di preparare e di svolgere la consultazione.

Allo stesso modo, la consultazione deve avvenire in un momento adeguato e opportuno, prima cioè che la decisione datoriale produca i propri effetti, di modo che il processo consultivo sia in grado, eventualmente, di condizionare l'adozione e/o il contenuto della decisione⁴⁴ che, ai sensi dell'art. 4 lett. *e* della Direttiva, rimane di esclusiva competenza del datore di lavoro.

Come si può notare da quanto appena esposto, il requisito della tempestività richiesto dalla Direttiva, è uno degli elementi necessari per garantire l'effettività dei diritti in questione. Solo se tale elemento è rispettato, la procedura indicata dalla Direttiva per il godimento dei diritti di informazione e di consultazione produce i suoi effetti. La normativa comunitaria, cioè, suggerisce i momenti di cui si compone la *route* dell'informazione e della consultazione. In particolare, l'informazione che il datore di lavoro trasmette ai rappresentanti dei lavoratori deve consentire a questi ultimi di esaminare adeguatamente⁴⁵ la questione in modo da creare la base per procedere, eventualmente, alla consultazione. Dal canto suo, la consultazione deve avvenire “*a livello pertinente di direzione e di rappresentanza in funzione dell'argomento trattato*”: devono, cioè, esserne interessate le parti coinvolte e realmente capaci e legittimate ad adottare la decisione.

I requisiti della tempestività, del contenuto e del livello appropriato si trovano correttamente trasposti nell'art. 4 commi 4 e 5 del d. lgs. 25/07, riferiti alle modalità dell'informazione e alle modalità della consultazione.

3.3. *Gli effetti dei diritti d'informazione e consultazione.*

Ulteriore elemento di interesse è rappresentato dalla procedura finalizzata alla ricerca di un accordo sulla decisione che rimane, come accennato, di piena pertinenza del datore di lavoro. In forza di tale procedura, i rappresentanti dei lavoratori hanno diritto di formulare un parere che deve essere posto alla base dell'esame congiunto con il datore, il quale ha l'obbligo di rispondere in modo motivato.

Risulta confermata, quindi, l'idea che il diritto d'informazione e di consultazione sia un diritto “*proceduralizzato*” nel suo esercizio e “*proceduralizzante*” nei confronti dei poteri imprenditoriali⁴⁶.

⁴² Nello stesso senso NOGLER, *op. cit.*, p. 56. In giurisprudenza, cfr., Cass., Sez. lavoro, 14 luglio 2005, n. 14815, in *MGL*, 2005, p. 939; Cass., Sez. lavoro, 14 giugno 2005, n. 12769 in *NGL*, 2006, p. 77; Cass., Sez. lavoro, 4 novembre 2004, n. 21121, in *Impresa*, 2005, p. 329, tutte conformi nel ritenere che il giustificato motivo oggettivo comporta una riorganizzazione aziendale del lavoro.

⁴³ In giurisprudenza cfr. Corte di Giustizia, 27 gennaio 2005, C-188/03, *Junk vs. Kühnel*, in *CMLR*, 43, 2006, p. 225 ss con nota di DORSEMONT.

⁴⁴ Nello stesso senso ALAIMO, *op. cit.*, p. 663 ss.

⁴⁵ Sul punto cfr. TINTI, *op. cit.*, p. 597.

⁴⁶ Così SCIARRA, *Diritti sociali. Riflessioni, cit.*, p. 405; BERCUSSON, *The European Social Model Comes to Britain*, in *ILJ*, 2003, p. 229-230.

E infatti, la direttiva 2002/14 specifica, come prima accennato, che l'esercizio dei diritti di informazione e consultazione necessita di una procedura che deve essere seguita per il raggiungimento dei risultati. In tal modo, limita il datore di lavoro nell'esercizio del proprio potere direttivo obbligandolo al procedimento d'informazione e di consultazione, la cui conclusione soltanto consente l'adozione della decisione finale. Di conseguenza, al datore di lavoro è preclusa la possibilità di adottare la decisione finale con conseguente momentanea compressione del potere imprenditoriale che torna a essere pieno solo al termine della procedura.

E' evidente, quindi, che ai fini della realizzazione di tale effetto è necessario che le fasi della procedura d'informazione e consultazione vengano assistite da buona fede e correttezza nell'esecuzione degli specifici obblighi. In altre parole, entrambe le parti devono essere animate da spirito di collaborazione al fine di rendere efficace e realmente partecipativa la procedura. Se tale ricostruzione è corretta, si può dedurre che sul datore di lavoro incombe un obbligo specifico di agire con spirito di collaborazione, la cui violazione può dar luogo all'applicazione delle sanzioni previste per la violazione degli obblighi di informazione e consultazione. L'informazione e la consultazione meramente formali equivalgono, infatti, alla violazione dell'obbligo di comunicare o precedere alla consultazione nelle materie indicate dal decreto legislativo e dalla contrattazione collettiva.

4. *I diritti di informazione e consultazione nella contrattazione collettiva dopo il d. lgs. n. 25/07. Cenni.*

L'impossibilità di derogare *in peius* il decreto legislativo n. 25/2007 appare confermata dalla contrattazione collettiva⁴⁷. I contratti collettivi dei settori più significativi stipulati successivamente all'entrata in vigore del decreto legislativo n. 25/2007 rinviano, infatti, al citato decreto riconoscendogli la natura di norma inderogabile che detta le prescrizioni minime in materia di informazione e consultazione.

La contrattazione collettiva esaminata, modella i contenuti minimi del decreto adattandoli alla specificità del settore di riferimento. Solo a titolo esemplificativo, il CCNL per i dipendenti delle aziende esercenti nel settore elettrico del 5 marzo 2010, dopo aver specificato le materie oggetto dell'informazione e consultazione, precisa che tale elencazione costituisce attuazione della disciplina contenuta nel d. lgs. 25/07 con riferimento alle materie e alle modalità previste dal decreto. Nello stesso senso il CCNL per i dirigenti di aziende industriali stipulato in data 25 novembre 2009, il quale stabilisce che <<in attuazione della direttiva 2002/14/CE come recepita dal d. lgs. 25/2007, le imprese e le RSA si incontreranno, almeno due volte l'anno per discutere sull'andamento recente e su quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica con riferimento ai più significativi indicatori di bilancio e alle politiche degli investimenti (...)>>.

In altri casi, la previsione delle materie oggetto di informazione è ancora più dettagliata⁴⁸. Il CCNL per i dipendenti dell'industria chimica stipulato in data 18 dicembre 2009 prevede, infatti, che siano oggetto di informazione anche <<l'andamento dell'attività dell'impresa, nonché la generale situazione economica, il numero degli addetti e la distinzione dell'occupazione per sesso e per classi di età, l'andamento prevedibile dell'occupazione, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le misure praticabili per contrastare tale rischio, le tipologie di rapporto di lavoro attivate secondo quanto previsto dall'art. 3 del CCNL>>. Inoltre, la previsione dell'informazione sull'organizzazione del lavoro di cui all'art. 4 del d. lgs. 25/07 viene meglio specificata dal citato CCNL il quale focalizza l'attenzione sulle problematiche occupazionali dovute alle innovazioni tecnologiche e sui programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori coinvolti nonché quelle poste da significative ristrutturazioni industriali.

⁴⁷ Cfr. Corti, *informazione ...*, cit., p. 885 ss.; Zoli, *I diritti di informazione e di c.d. consultazione*, cit., p. 165.

⁴⁸ Si pensi all'accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti delle piccole e medie industrie delle calzature del 10.10.2008; all'accordo per il rinnovo del CCNL del 10.10.2008 per i dipendenti delle PMI occhiali e articoli inerenti l'occhialeria; all'accordo per il rinnovo del CCNL del 10.10.2008 per i dipendenti delle imprese produttrici di giocattoli; al CCNL del 25.06.2009 per i dipendenti delle aziende e per i dipendenti e dei soci delle cooperative esercenti attività nel settore terziario e servizi.

A chiusura delle previsioni sulle materie oggetto di informazione e consultazione, i CCNL meno dettagliati rinviano al d. lgs. 25/2007 per quanto non espressamente disciplinato⁴⁹.

5. *Il campo di applicazione dell'obbligo di informazione e consultazione.*

Nell'individuazione del campo di applicazione dei diritti in oggetto vengono in rilievo tre profili che, singolarmente o combinati fra loro, danno vita a diversi modelli di esercizio del diritto. Il primo riguarda le dimensioni dell'impresa che è soggetta agli obblighi di informazione e consultazione con riferimento al numero dei lavoratori occupati. Il secondo profilo è legato alla scelta della forma costitutiva (dal punto di vista commerciale) dell'impresa, la quale può scegliere di costituirsi sotto forma di società europea, società cooperativa europea, ovvero è legato alla dimensione transnazionale dell'impresa⁵⁰. Infine, ed è il terzo profilo, una diversa caratterizzazione dei diritti di informazione e consultazione si nota allorché il soggetto obbligato versi in una situazione suscettibile di creare allarme per l'occupazione, sia dal punto di vista del mutamento del datore di lavoro (trasferimento d'impresa) sia da quello della gestione dei lavoratori in esubero (licenziamenti collettivi). Di tali due ultimi profili non tratteremo⁵¹, per concentrarci sul primo profilo, quello cioè relativo alle dimensioni dell'impresa.

Per quanto concerne il profilo dimensionale, un'importante innovazione si è avuta con l'attuazione della direttiva comunitaria 2002/14. Il d. lgs. 25/07, come si è avuto modo di accennare, generalizza il diritto d'informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese che occupano più di cinquanta addetti, stabilendo contenuti e prescrizioni minime dei diritti in oggetto. L'ampio campo di applicazione del decreto legislativo diffonde e conferma un'acquisizione della contrattazione collettiva risalente agli anni 70 nell'impresa privata e pubblica. Nei contratti collettivi, infatti, venivano già stabiliti dei diritti di informazione e consultazione la cui determinazione ed efficacia era affidata, sino all'attuazione del decreto in esame⁵², alla forza contrattuale delle parti stipulanti; pertanto, ferma restando la previsione di tali diritti, il loro contenuto e livello di garanzia era passibile di "oscillazioni" da un contratto collettivo all'altro. Era plausibile, difatti, che vi fossero differenze tra contratti collettivi, che in alcuni casi potevano anche risultare rilevanti con riferimento ad una maggiore o minore garanzia di effettività dei diritti di informazione e consultazione⁵³. Tale pericolo è oggi scongiurato dalla previsione legale minima dei diritti d'informazione e consultazione contenuta nel d. lgs. n. 25/07. Ciò è quanto emerge dalla disamina dei contratti collettivi, i quali adottano come base di riferimento il d. lgs. 25/07, derogando *in melius* solo per quanto riguarda le materie oggetto di informazione e consultazione.

6. *I soggetti titolari e i soggetti beneficiari dei diritti d'informazione e consultazione.*

Le definizioni dei diritti d'informazione e consultazione, così come contenute nelle norme in esame, ci consentono di affermare che i diritti di informazione e consultazione sono diritti bidirezionali⁵⁴, garantendo, da un lato, il diritto dei singoli lavoratori di essere informati e consultati sulle vicende che interessano l'impresa alle cui dipendenze lavorano e, dall'altro lato, l'autonomia organizzativa degli organi di rappresentanza dei lavoratori volta a costruire strutture di rappresentanza in grado di gestire il flusso di informazioni e di svolgere la consultazione. Potremmo, pertanto, definire tali diritti "individuali ad esercizio collettivo", nel senso che i beneficiari ultimi delle informazioni e degli effetti della consultazione sono i lavoratori⁵⁵ ma l'esercizio dei diritti è proprio delle rappresentanze dei lavoratori.

⁴⁹ Accordo per il rinnovo del CCNL per i dirigenti di aziende industriali del 25.11.2009.

⁵⁰ Da ultimo ALAIMO, *La nuova direttiva sui Comitati Aziendali Europei: un'occasione per ripensare la partecipazione dei lavoratori in Italia?*, DRI, n. 4/2009, p. 1002 e ss.

⁵¹ Per approfondimenti sul punto si rinvia a G. VERRECCHIA, *Informazione e consultazione*, cit., pp. 364 – 366.

⁵² E, comunque, sino alla scadenza del contratto collettivo esistente alla data di sottoscrizione del decreto legislativo n. 25/07 ai sensi dell'art. 4 comma 2.

⁵³ Cfr. ZOPPOLI L., *op. cit.*, p. 161 in nota.

⁵⁴ Così con riferimento alla categoria dei diritti sociali, MENGONI, *op. cit.*, p. 7.

⁵⁵ Sulla nozione di lavoratore cfr. Corte di Giustizia, Sentenza 18 gennaio 2007, causa C-385/05, *CGT et a. v/ Premier ministre, Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement*, e, in dottrina, BELLAVISTA, *op. cit.*, p. 744 ss.

La direttiva 2002/14, infatti, individua i legittimati passivi dell'informazione e quelli attivi della consultazione nei rappresentanti dei lavoratori. L'esercizio, quindi, dei diritti d'informazione e di consultazione non può che avvenire tramite le rappresentanze dei lavoratori⁵⁶. Allo stesso modo, è possibile dedurre dall'interpretazione dell'intera direttiva che coloro in capo ai quali si producono i benefici e godono delle tutele derivanti dall'informazione e consultazione sono i lavoratori. Ad esempio, i vantaggi e gli effetti del diritto di informazione e consultazione da garantire nel caso previsto dall'art. 4 lett. c (andamento dell'occupazione), si producono direttamente in capo ai lavoratori interessati dai possibili effetti negativi derivanti dall'andamento dell'impresa, i quali beneficerebbero delle eventuali misure anticipatrici conseguenti all'informazione e consultazione, in termini di formazione e di miglioramento delle competenze finalizzate a tutelare e salvaguardare il posto di lavoro.

Come attenta dottrina ha segnalato⁵⁷, l'attuazione della Direttiva 2002/14 comporta la creazione (inevitabile) di un organismo di rappresentanza dei lavoratori anche in Paesi dove non esiste una tradizione di rappresentanza collettiva d'interessi. Nelle imprese, quindi, che impiegano più di 50 addetti dovrà essere creata (se non esistente) una rappresentanza dei lavoratori in grado di ricevere le informazioni e di gestire i processi di consultazione⁵⁸. Ciò significa che la direttiva, nell'obbligazione (indiretta) a prevedere la rappresentanza dei lavoratori, lascia liberi gli Stati membri di qualificarla come ritenuto opportuno. La creazione di un organismo deputato a ricevere le informazioni e a partecipare alla consultazione è, però, un obbligo che garantisce l'effetto utile della Direttiva. Pertanto, qualora lo Stato membro non provveda ad una simile indicazione, non raggiungerà il risultato richiesto dalla disposizione comunitaria che si traduce, come noto⁵⁹, in mancata attuazione della Direttiva.

In proposito, occorre precisare che il d. lgs. 25/07, riprendendo quanto previsto nell'avviso comune delle parti sociali del 27 novembre 2006, qualifica i rappresentanti dei lavoratori⁶⁰ in quelli individuati dalla "normativa vigente nonché degli accordi interconfederali 20 dicembre 1993 e 27 luglio 1994 (...) o dei contratti collettivi nazionali applicati qualora i predetti accordi interconfederali non trovino applicazione", specificando gli accordi interconfederali genericamente suggeriti dalle parti sociali nell'avviso comune del 27 novembre 2006. Si tratta, perciò, di una rappresentanza di natura sindacale.

La responsabilità della contrattazione collettiva nello stabilire le modalità d'informazione e consultazione in modo tale da garantire l'efficacia di tali diritti (art. 1 d. lgs. 25/07), impone alle parti sociali l'onere di prevedere meccanismi di rappresentanza dei lavoratori anche laddove manchi una preesistente forma di rappresentanza sindacale (RSA/RSU). Ciò significa che nei luoghi di lavoro in cui non è costituita una rappresentanza sindacale, aziendale o unitaria, è necessario che la contrattazione collettiva preveda un meccanismo di elezione o designazione di una forma di rappresentanza deputata alla gestione dei diritti d'informazione e consultazione. Tale interpretazione, se da un lato consente di garantire il diritto d'informazione e consultazione nelle imprese in cui non vi siano RSA o RSU ma sia applicato un CCNL, non copre però le ipotesi in cui il datore di lavoro/imprenditore non sia iscritto ad alcuna associazione di rappresentanza dei suoi interessi ovvero non svolga attività di contrattazione per conto proprio. Sarebbe stato opportuno, quindi, che il legislatore avesse previsto una clausola di salvaguardia dei diritti di informazione e consultazione

⁵⁶ Cfr. LOTITO, *op. cit.*, p. 212. Si noti quanto è accaduto in Gran Bretagna in occasione della trasposizione della Direttiva 2002/14, dove è stata prevista la creazione di un'apposita rappresentanza deputata a gestire i processi di informazione e consultazione. Sul punto cfr. ZOPPOLI L., *op. cit.*, p. 167 in nota.

⁵⁷ Così ZOPPOLI L., *op. cit.*, p. 166; ALAIMO, *op. cit.*, p. 663 ss.; ROCCELLA, TREU, *Diritto del lavoro*, cit., p. 386.

⁵⁸ Nello stesso senso CORTI, *Informazione e consultazione in Italia tra continuità formale e sviluppi sistematici*, in NAPOLI (a cura di), *L'impresa di fronte all'informazione e consultazione dei lavoratori*, cit., p. 855.

⁵⁹ In questo senso Corte di Giustizia, 8 giugno 1994, *Commissione Cee C. Regno Unito e a.*, C-382/92, in RGL, 1995, II, p. 80 ss., anche in RIDPC, 1994, p. 1354 ss.; in dottrina GAROFALO M.G., CHIECO, *Licenziamenti collettivi e diritto europeo*, cit., pp. 26-27; DELFINO, *Spunti di riflessione sulla costituzionalizzazione a livello europeo del diritto all'informazione e alla consultazione*, in *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, cit., p. 345.

⁶⁰ Cfr. CAMPANELLA, *Profili collettivi di tutela della salute e rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza: disciplina legislativa, bilancio applicativo, prospettive di riforma*, in RGL, 2007, suppl. al n. 2, p. 171-172.

nel decreto legislativo al fine di garantire l'effetto utile della Direttiva. La mancata previsione di una rappresentanza dei lavoratori specificamente incaricata della gestione dei processi d'informazione e consultazione potrebbe esporre l'Italia ad una condanna per mancata attuazione della Direttiva comunitaria 2002/14⁶¹.

7. Le informazioni riservate, gli obblighi di segretezza e le conseguenze della loro violazione.

Di regola le rappresentanze sindacali informano i lavoratori delle notizie che il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare ai sensi delle normative in esame. Ci sono, però, casi in cui il flusso di informazioni tra titolari e beneficiari dei diritti si interrompe. In tali casi i rappresentanti dei lavoratori, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, non possono trasmettere ai lavoratori e a terzi le informazioni a cui è stata apposta dal datore di lavoro la clausola di riservatezza⁶². L'interruzione riguarda solo il rapporto tra rappresentanti e lavoratori e non il dialogo tra datore di lavoro e rappresentanti, i quali continuano a svolgere il ruolo loro riconosciuto e a esercitare le proprie prerogative nella fase consultiva.

Stabilisce, infatti, l'art. 5 primo comma del d. lgs. 25/07 che per qualificare talune informazioni come riservate deve ricorrere il presupposto del "*legittimo interesse dell'impresa*". La riservatezza delle informazioni, quindi, risponde ad un interesse proprio dell'impresa in virtù della quale i rappresentanti dei lavoratori sono tenuti a non comunicare ai lavoratori (e a terzi) tali notizie. Il controllo sul legittimo esercizio di tale potere da parte del datore è affidato ai rappresentanti dei lavoratori, i quali possono contestare l'apposizione della clausola di riservatezza alle informazioni. I medesimi, infatti, anche se solo *a posteriori*, possono rivolgersi, ai sensi dell'art. 5 comma 3 del d. lgs. 25/07, alla Commissione di conciliazione (la cui costituzione è rinviata ai contratti collettivi⁶³) deputata a dirimere le eventuali contestazioni relative alla natura riservata delle informazioni. La valutazione del nesso fra legittimo interesse dell'impresa e apposizione della clausola di riservatezza viene quindi demandata alla Commissione di conciliazione che ha il compito di verificare l'esistenza dell'interesse e la sua legittimità. Inoltre, i contratti collettivi possono autorizzare i rappresentanti dei lavoratori a trasmettere le informazioni riservate a lavoratori o a terzi vincolati da un obbligo di riservatezza, previa individuazione delle relative modalità di esercizio, così ripristinando il flusso d'informazioni.

Accanto alla riservatezza, l'ulteriore caso in cui la *route* dell'informazione e consultazione s'interrompe è quello del segreto⁶⁴. Ai sensi dell'art. 5 comma 2 d. lgs. 25/07⁶⁵, il datore di lavoro non è obbligato a comunicare le informazioni "*che siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno*". Il caso in esame riguarda la possibilità di segretare le notizie ed evitarne la trasmissione ai rappresentanti dei lavoratori solo per "*comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive*" (art. 5, comma 2 d. lgs. 25/07).

Il legislatore predispose un sistema di accertamento delle violazioni degli obblighi di segreto e riservatezza affidando alla contrattazione collettiva il potere di costituire una Commissione di conciliazione incaricata di ricevere le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie e alla determinazione dei criteri obiettivi (tecnici, organizzativi e produttivi) per l'individuazione delle informazioni che possono essere qualificate come segrete. I lavori della Commissione vengono valutati dall'organo amministrativo competente a irrogare le sanzioni.

Per quanto riguarda le sanzioni irrogabili, il d. lgs. 25/07 prevede la comminazione della sanzione amministrativa solo nei confronti degli esperti che violano l'obbligo di riservatezza (art. 7 comma 2

⁶¹ Cfr. Corte giustizia, 8 giugno 1994, *Commiss. CEE c. Regno Unito e altri*, cit..

⁶² Su cui cfr. GUAGLIANONE, *Il problema delle informazioni riservate*, in NAPOLI, *L'impresa di fronte all'informazione e consultazione dei lavoratori*, cit., p. 934 ss.

⁶³ Questa previsione si ritrova nei contratti collettivi esaminati, su cui cfr. *supra*.

⁶⁴ Sul rapporto tra *privacy* dell'impresa e obblighi di informazione e consultazione cfr. TROISI, *La "partecipazione" sindacale alle informazioni dell'impresa*, in *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, cit., p. 372 ss.

⁶⁵ Ai sensi dell'art. 5 comma 2 del d. lgs. 25/07, il segreto può riguardare anche la consultazione.

d. lgs. 25/07), non includendo tra i soggetti sanzionabili anche i rappresentanti dei lavoratori, per i quali, quindi, saranno applicabili solo sanzioni di natura disciplinare.

8. La violazione degli obblighi di informazione e consultazione e le relative sanzioni.

La violazione dell'obbligo del datore di lavoro di trasmettere le informazioni e di procedere alla consultazione deve essere sanzionata con l'applicazione di misure appropriate in grado di garantire l'effettività dei diritti d'informazione e consultazione. La direttiva 2002/14, infatti, nel rinviare agli Stati membri la predisposizione dell'apparato sanzionatorio, specifica che le sanzioni poste a garanzia dei precetti stabiliti dalla Direttiva, devono essere effettive, proporzionate e dissuasive. Come più volte precisato dalla Corte di Giustizia⁶⁶, le sanzioni sono dissuasive nei confronti del datore di lavoro quando sono tali da scoraggiare comportamenti posti in essere in violazione della norma; sono effettive quando non solo sono certe nella loro applicazione ma anche capaci di garantire l'efficacia della norma che presidiano; sono proporzionali quando sono adeguate all'entità della violazione commessa. Sulla base di queste premesse, è interessante verificare le soluzioni adottate dal legislatore italiano.

L'art. 7 del d. lgs. 25/07 stabilisce che il compito di ricevere le segnalazioni e di irrogare le sanzioni è affidato alla Direzione provinciale del lavoro nel caso di violazione degli obblighi di informazione e consultazione. Il legislatore italiano, pertanto, opta per una procedura amministrativa per il rispetto degli obblighi derivanti dalla direttiva in luogo di una procedura giudiziaria. La soluzione prescelta di affidare ad un organo amministrativo la competenza sulla violazione degli obblighi di informazione e consultazione, se, da un lato, consente di tener fuori dall'eventuale controversia sulla trasmissione delle informazioni e sulla procedura di consultazione il giudice (ovvero un soggetto estraneo alle relazioni industriali), dall'altro, necessita di una rigorosa valutazione in merito alla adeguatezza della misura introdotta a rendere effettivi i diritti di informazione e consultazione. Come accennato, il vero nodo problematico della procedura di informazione e consultazione è il sistema volto a garantire l'effettività e l'incisività delle previsioni legali. Affidare ad un organo amministrativo il compito di irrogare le sanzioni senza definire il legittimato attivo alla segnalazione e il procedimento (tempi e modalità) per adire la Direzione provinciale del lavoro, ma semplicemente rinviando alle disposizioni della legge 689/81 e al d. lgs. 124/04 "*in quanto compatibili*", non aiuta a chiarire come garantire l'effettività al diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori in caso di violazione degli obblighi gravanti sul datore di lavoro.

Vi è da dire però che, come affermato in dottrina⁶⁷, l'eventuale violazione delle disposizioni di legge sull'informazione e consultazione può legittimare gli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse ad agire *ex art. 28 St. lav.* al fine di reprimere il comportamento del datore di lavoro che non trasmette le informazioni dovute e non procede alla consultazione⁶⁸. Se, quindi, la procedura *ex art. 28 St. lav.* integra il sistema sanzionatorio, ciò significa che gli organismi sindacali hanno la possibilità di scegliere tra agire *ex art. 28* o adire, seguendo una procedura al momento non specificata, la Direzione provinciale del lavoro. Nell'ipotesi inversa, vale a dire nell'impossibilità di utilizzare l'art. 28 St. lav., sembra prospettabile una inidoneità dell'apparato

⁶⁶ Tra tutte si vedano Corte di Giustizia, sentenza 10 aprile 1984, C-14/83, *von Colson e Kamann*, punto 23 della motivazione; Corte di Giustizia, 2 agosto 1993, causa C-271/91, *Marshall v. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority*, punto 24 della motivazione; Corte di Giustizia, 15 maggio 1986, causa C-222/84, *Johnston*; Corte di Giustizia, 22 aprile 1997, causa C-180/95, *Draehmpaehl*; da ultimo Corte di Giustizia, 4 luglio 2006, C-212/04, *Adeneler et al.*, punto 94. Sui requisiti di effettività, dissuasività e proporzionalità delle sanzioni cfr. anche GAROFALO M.G., RECCHIA, *Le sanzioni e la loro efficacia*, in FABENI, TONIOLLO (a cura di), *La discriminazione fondata sull'orientamento sessuale*, Ediesse, 2005, p. 316-317. Sul compito del giudice nazionale cfr. Corte di Giustizia, Sentenza del 7 settembre 2006, C-180/04, *Vassallo c. Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate*, cfr. ALES, *Contratti di lavoro*, cit., p. 28.

⁶⁷ CARINCI F., *Diritto privato e diritto del lavoro: uno sguardo dal ponte*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'antona".IT, n. 57/2007, p. 63, anche in *Diritto del Lavoro. Commentario*, II ed., diretto da CARINCI F., Utet, 2007; ALAIMO, *op. cit.*, p. 663 ss.

⁶⁸ Come noto, peraltro, l'art. 47 della L. 428/90 espressamente prevede il ricorso all'art. 28 St. Lav. Cfr. GALANTINO, *I diritti di informazione e consultazione nel trasferimento di azienda e di ramo di azienda*, in DL, I, 2005, p. 213 ss., spec. 221 ss.; in generale sul ruolo del sindacato nelle procedure di trasferimento cfr. PASSALACQUA, *Trasferimento di azienda e ruolo del sindacato*, in DL, 2000, I, p. 531 ss.

sanzionatorio a soddisfare i criteri della effettività, dissuasività e proporzionalità delle misure adottate. Tale ultima affermazione è giustificata dalla mancata indicazione (anche solo di natura ordinatoria) della tempistica del procedimento amministrativo; dall'assenza di una previsione relativa alla possibilità di rivolgersi all'ufficio competente anche in via cautelare; dalla mancata specificazione dei legittimati attivi e passivi a curare il procedimento⁶⁹; dalla eccessiva ampiezza della forbice dell'ammontare⁷⁰ delle sanzioni amministrative che lascia una notevole discrezionalità all'organo amministrativo locale competente.

Il punto debole del d. lgs. 25/07 è, pertanto, quello di non aver specificato una procedura *ad hoc* come, invece, in occasione del recepimento della direttiva 2001/86/CE sul coinvolgimento dei lavoratori nella Società Europea e della direttiva 2003/72/CE sul coinvolgimento dei lavoratori nella Società Cooperativa Europea. In questi ultimi casi, infatti, viene indicata sia la Commissione con le modalità di composizione e di funzionamento della stessa, sia, in caso di mancato accordo tra le parti, il funzionario dell'ufficio competente presso cui inoltrare le richieste, nonché la procedura e i tempi entro cui devono essere conclusi i lavori.

9. *Brevi osservazioni conclusive.*

In conclusione possiamo affermare che il decreto legislativo n. 25/07 ha finalmente creato il quadro generale sui diritti di informazione e consultazione dei lavoratori creando una *safety net* alla contrattazione collettiva che da sempre si occupa di questi diritti.

La previsione in via legale del livello minimo dei diritti che devono essere garantiti all'interno dell'impresa, infatti, condiziona il contenuto e il percorso della contrattazione collettiva, da sempre deputata alla gestione dei diritti in esame, non solo nel settore privato ma anche in quello pubblico. Il diritto di ricevere le informazioni nelle macro aree specificate alle lettere *a*, *b* e *c* dell'art. 4 del d. lgs. 25/07, consente, inoltre, ai rappresentanti dei lavoratori la conoscenza, senza soluzione di continuità, di notizie, dati e informazioni rilevanti anche ai fini della contrattazione collettiva aziendale, data la coincidenza tra RSU e soggetti destinatari delle informazioni ai sensi dell'art. 2 lett. *d* del d. lgs. 25/07. Il diritto ad essere consultati nelle medesime materie pone, poi, i rappresentanti sindacali in posizione di confronto costante con la controparte datoriale. In tale modo possiamo affermare che la consultazione, così come precisato dall'art. 4 c. 5 del d. lgs. 25/07, è condizionamento delle decisioni del datore di lavoro sulle materie stabilite dalla contrattazione collettiva.

Consultazione e contrattazione, quindi, consentono al sindacato di incontrare il datore di lavoro sia per l'adozione di decisioni che gli competono, ma che la legge (e la contrattazione collettiva) stabiliscono di subordinare alla procedura d'informazione e consultazione con i rappresentanti sindacali, sia per integrare e applicare a livello decentrato quanto rinviato dalla contrattazione nazionale, sia per le competenze in materia retributiva e di gestione degli effetti sociali delle trasformazioni aziendali⁷¹. Ciò non significa che consultazione e contrattazione descrivano il medesimo fenomeno in quanto si distinguono per il differente ruolo attribuito alle parti e, in particolare, alla rappresentanza dei lavoratori. Nella consultazione, infatti, il confronto tra i rappresentanti sindacali e il datore di lavoro avviene su un piano preventivo alla decisione del datore di lavoro e su materie che sono espressione di esercizio unilaterale del potere direttivo/organizzativo. La decisione presa a conclusione del processo di consultazione rimane, quindi, di esclusiva competenza e responsabilità del datore di lavoro (art. 4 comma 5 lett. *e* del d. lgs. 25/07). Diversamente nel caso della contrattazione, dove datore di lavoro e sindacato si incontrano per

⁶⁹ Il riferimento generico al d. lgs 124/04 non consente, infatti, di individuare agevolmente le norme del procedimento ispettivo applicabili alla violazione degli obblighi di informazione e consultazione.

⁷⁰ L'art. 7 comma primo del d. lgs. 25/07 recita: "La violazione da parte del datore di lavoro dell'obbligo di comunicare le informazioni o procedere alla consultazione 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".

⁷¹ GIUGNI, *op. cit.*, p. 164-165.

“contrattare” un accordo collettivo il cui eventuale contenuto è di diretta responsabilità di entrambe le parti contraenti⁷².

I processi di informazione e consultazione, consentono, quindi, ai lavoratori (tramite le loro rappresentanze) di partecipare/collaborare alle dinamiche dell’impresa. Come abbiamo potuto osservare, la terminologia utilizzata dal Costituente nella formulazione dell’art. 46 Cost. è stata volutamente ampia in modo tale da non vincolare il legislatore ordinario ad un modello precostituito di partecipazione/collaborazione. L’unico vincolo che la forma di partecipazione/collaborazione deve rispettare per fruire della copertura costituzionale è il perseguimento delle finalità descritte dal medesimo art. 46 Cost., e cioè l’elevazione economica e sociale del lavoro e l’armonia con l’esigenze della produzione. I diritti d’informazione e di consultazione entrati a far parte del nostro ordinamento all’indomani dell’attuazione della direttiva comunitaria 2002/14, paiono rispondere alle finalità previste dall’art. 46 Cost. che, pertanto, si pone come norma di copertura *a posteriori* dell’attuale quadro legislativo sui diritti di informazione e consultazione dei lavoratori.

⁷² DORSSEMONT, nota sentenza *Junk*, cit., p. 238. ;D’ANTONA, *Partecipazione, codeterminazione, contrattazione*, in *Contrattazione, rappresentatività, conflitto*, cit., p. 99 ss.