

**TUNED**

Delegazione sindacale europea

**EUPAE**

Datori di lavoro delle  
amministrazioni pubbliche europee

## **Quadro generale sulla informazione e consultazione dei funzionari pubblici e dei dipendenti delle amministrazioni dei governi centrali**

### **Accordo**

#### **Preambolo**

Nel Dicembre 2013 la Commissione ha adottato un Quadro UE per la qualità nell'anticipazione dei cambiamenti e delle ristrutturazioni (QFR) che, per la prima volta, riguarda sia il settore pubblico sia quello privato. Il QFR invita le parti sociali a negoziare ai livelli pertinenti i relativi quadri di azione sull'anticipazione dei cambiamenti e delle ristrutturazioni.

Questo Accordo risponde all'invito della Commissione Europea ad occuparsi dell'argomento.

Nel suo programma di lavoro 2014-2015, il Comitato di Dialogo Sociale delle funzioni centrali (SDC CGA) si è dato l'obiettivo di esaminare i diritti di informazione e consultazione al fine di migliorare il dialogo sociale, in particolare nelle situazioni di ristrutturazione.

Come primo passo le parti sociali delle amministrazioni centrali hanno concordato linee guida per politiche sulla Gestione delle Risorse Umane per meglio anticipare e gestire il cambiamento (2014), includendo in queste la raccomandazione: *“di definire un quadro del dialogo sociale con le organizzazioni sindacali al fine di intensificare tempestivamente il dialogo sociale con riguardo a cambiamenti nella organizzazione del lavoro, nei rapporti di lavoro e contrattuali prima, durante e dopo l'implementazione di questi cambiamenti”*.

Nel mese di giugno 2015, il SDC-CGA ha risposto alla consultazione della Commissione europea sul consolidamento delle direttive UE in materia di informazione e consultazione dei lavoratori. In questa risposta il SDC-CGA ha dichiarato di aver iniziato a negoziare un accordo giuridicamente vincolante, ai sensi dell'articolo 155 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, su un quadro comune sull'informazione e la consultazione, che tenesse conto delle specificità delle amministrazioni centrali.

L'obiettivo di questo Accordo è di stabilire requisiti minimi comuni di informazione e consultazione dei lavoratori pubblici attraverso i loro rappresentanti, comprese le organizzazioni sindacali, nelle amministrazioni centrali.

Il Comitato ritiene che:

- L'informazione e la consultazione dei lavoratori pubblici siano essenziali per un dialogo sociale di qualità;
- Un dialogo sociale nazionale forte sostiene buone condizioni di lavoro, consente un servizio pubblico di qualità e consente la corretta gestione del cambiamento in tutte le fasi economiche;
- Tale dialogo aiuta a far crescere la fiducia e le buone relazioni di lavoro, il dialogo sociale è

anche orientato verso la protezione dei posti di lavoro (i licenziamenti devono essere l'ultima risorsa) e verso il miglioramento dell'occupabilità (ad esempio attraverso la formazione).

Per tutti questi motivi, il Comitato ritiene indispensabile che tutti i dipendenti pubblici godano del diritto di informazione e consultazione. In caso di eccezioni previste dalla legislazione nazionale per alcune categorie di dipendenti pubblici, queste eccezioni dovranno essere debitamente giustificate. Il Comitato incoraggia gli Stati membri a rivedere queste eccezioni, tenendo conto degli obiettivi del presente accordo e, in caso di nuove eccezioni, a non ignorare questi obiettivi. Il Comitato incoraggia gli Stati membri a promuovere la determinazione di requisiti minimi per il diritto all'informazione e alla consultazione nei governi locali e regionali.

Il dialogo sociale è uno dei pilastri del modello sociale europeo. Ciò è dimostrato dal fatto che l'articolo 151 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, per esempio, afferma che la costruzione europea deve avere come obiettivo la promozione del dialogo sociale tra datori di lavoro e lavoratori.

Questo obiettivo riflette l'approccio europeo di ricerca di condizioni di parità tramite la regolamentazione delle questioni occupazionali basata sul fatto che i dipendenti abbiano una voce in capitolo sui cambiamenti nell'organizzazione del lavoro. Un dialogo efficace è vitale per la crescita economica, per i rapporti di lavoro di qualità, per la qualità e l'efficienza del lavoro e dei servizi pubblici.

### **Articolo 1: Finalità e principi**

Il presente Accordo ha il fine di stabilire un quadro generale di requisiti minimi comuni per il diritto all'informazione e consultazione dei lavoratori pubblici attraverso i loro rappresentanti nelle Amministrazioni centrali dello stato.

I requisiti così come sono definiti con il presente Accordo non possono ostacolare l'applicazione di una normativa nazionale più favorevole sui diritti di informazione e consultazione dei lavoratori pubblici, compreso il diritto alla contrattazione.

Questi requisiti non costituiscono un motivo valido per indebolire il livello generale di tutela offerto ai dipendenti pubblici nel settore disciplinato dal presente accordo.

Si precisa che le modalità di informazione e di consultazione saranno definite e attuate al livello pertinente, conformemente alle legislazioni e prassi nazionali nelle relazioni industriali in questi Stati membri.

Mentre si attuano le procedure pratiche per l'informazione e la consultazione, i datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori opereranno in uno spirito di fiducia e rispetto, nella dovuta considerazione dei loro reciproci diritti e doveri, tenendo conto sia della missione di interesse generale dell'amministrazione del governo centrale a vantaggio dei cittadini sia degli interessi dei lavoratori.

### **Articolo 2: Disposizioni specifiche**

Sulla base di particolari disposizioni nella legislazione nazionale, le disposizioni del presente accordo non si possono applicare ai dipendenti pubblici investiti di responsabilità sovrane in particolare a coloro preposti alla sicurezza nazionale, all'ordine pubblico o al potere giudiziario.

### Articolo 3: Definizioni

Ai fini dell'applicazione del presente Accordo e delle sue disposizioni, si applicano le seguenti definizioni:

Per **Amministrazioni centrali** si intendono amministrazioni sotto l'autorità dei governi a livello federale, centrale, nazionale e/o equivalente.

Per **Legislazione nazionale** si intendono le leggi, i regolamenti e le prassi, compresi i contratti collettivi in materia di rapporto di lavoro, in vigore negli Stati membri che riguardano i diritti di informazione e consultazione dei lavoratori pubblici.

Per **Dipendente pubblico** si intende l'impiegato pubblico e il dipendente contrattualizzato presso le amministrazioni centrali.

Per **Rappresentanti dei lavoratori pubblici** si intendono irappresentanti sindacali e, se previsto dalle legislazioni nazionali e/o prassi che disciplinano situazioni di lavoro, altri organismi di rappresentanza dei lavoratori.

Per **Informazione** si intende la trasmissione da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori di dati al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti adeguati atti a consentire ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure proposte.

Per **Consultazione** si intende lo scambio di opinioni e l'instaurazione di un dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori e il datore di lavoro.

La consultazione deve essere organizzata nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai rappresentanti dei lavoratori di esprimere un parere e quindi cercare di avere la possibilità di influenzare le misure proposte dall'amministrazione, sulla base delle informazioni fornite in merito alle misure proposte alle quali la consultazione è connessa.

### Articolo 4: Campo di applicazione

Fatti salvi i casi in cui le parti sociali, sulla base della legislazione nazionale, decidano insieme le materie di consultazione e di informazione:

La consultazione deve riguardare:

- la salute e la sicurezza sul lavoro;
- l'orario di lavoro e le politiche di conciliazione vita-lavoro;
- le conseguenze sulle condizioni di lavoro delle decisioni che cambiano l'organizzazione di strutture e servizi o quando vi è una minaccia per l'occupazione.

I seguenti argomenti sono trattati come informazione o consultazione in base alla legislazione nazionale e al dialogo sociale:

- linee guida sui salari;

- formazione del personale;
- parità di genere e misure di non discriminazione;
- protezione sociale specificamente applicabile ai dipendenti pubblici.

#### **Articolo 5: Modalità pratiche**

L'informazione e la consultazione nei settori elencati dall'articolo precedente, devono riguardare le misure proposte che determinano cambiamenti alla situazione dei dipendenti pubblici.

#### **Articolo 6: Riservatezza e ordine pubblico**

La legislazione nazionale può fissare un obbligo di non divulgazione per i rappresentanti dei dipendenti pubblici quando le informazioni vengono loro fornite in modo confidenziale e quando tali informazioni possono compromettere gli interessi della pubblica autorità.

In casi specifici e in base a criteri oggettivi, previsti dalla legislazione nazionale, i datori di lavoro possono astenersi dal divulgare informazioni o avviare la consultazione in circostanze eccezionali che potrebbero danneggiare gravemente il funzionamento dei servizi pubblici o per motivi di sicurezza e ordine pubblico.

#### **Articolo 7: Protezione dei rappresentanti dei lavoratori**

Al fine di attuare le modalità di informazione e consultazione, i datori di lavoro provvedono affinché i rappresentanti dei lavoratori, nell'esercizio delle loro funzioni, godano di protezione e di garanzie sufficienti che permettano loro di realizzare in modo adeguato i compiti che sono stati loro affidati.

#### **Articolo 8: Follow-up**

Il presente accordo sarà oggetto di un monitoraggio almeno ogni due anni, in seno al comitato europeo di dialogo sociale per le amministrazioni centrali, soprattutto per quanto riguarda l'attuazione dell'articolo 2 e dell'articolo 6.

#### **Articolo 9: Procedure**

L'attuazione di modalità pratiche di cui al presente accordo può essere oggetto di procedure di ricorso amministrativo o giurisdizionale in base alle legislazioni nazionali.

Bruxelles, 21 dicembre 2015