



La procedura di consultazione secondo il Codice delle obbligazioni (art. 333a, 335e a 336c)

La procedura di consultazione è caratterizzata dal diritto

- all'informazione i datori di lavoro devono dare informazioni sufficienti affinché gli impiegati possano valutare la situazione e formulare delle proposte valide.
- al tempo la procedura di consultazione inizia quando i salariati / la commissione del personale sono informati del progetto del datore di lavoro che deve assolutamente essere ancora in fase d'esame. Nessuna misura definitiva deve essere adottata prima della fine della procedura. Pertanto nessun licenziamento deve essere pronunciato o nessun trasferimento deve essere intrapreso prima della fine della procedura di consultazione. La procedura deve essere sufficientemente lunga per permettere alle persone interessate di elaborare delle proposte (minimo 10 giorni fino a 3 settimane).
- ai mezzi la commissione del personale deve poter consultare degli esperti, chiedere consigli e sostegno al suo sindacato o alla sua associazione professionale. Eventuali costi devono essere a carico del datore di lavoro (art. 11 cifra 2 della legge sulla partecipazione). La riservatezza spesso imposta è limitata: pertanto il diritto d'informarsi e di far intervenire le parti sociali – pure loro vincolate dal dovere di riservatezza – non deve essere limitato.
- d'informare nelle aziende con delle commissioni del personale elette, il problema che si pone è a partire da quando gli impiegati devono essere informati e da chi. La commissione del personale ha il diritto (se non il dovere, art. 8 della legge sulla partecipazione) d'informare i suoi colleghi sui progetti della banca, di integrarli nel procedimento e di informarli sulle proposte formulate e sulla risposta della direzione a quest'ultime. Nelle aziende con più di 500 impiegati, ripartiti in diversi luoghi, il problema dell'informazione è più difficile da gestire rispetto a piccole unità e garantire la riservatezza è impossibile. In questi casi, la commissione del personale deve informare i suoi colleghi al termine della procedura di consultazione o quando le misure vengono annunciate dalla direzione e prestar loro ascolto. La procedura di consultazione è solo una prima tappa, fintanto che le misure annunciate non sono applicate, gli impiegati e i loro rappresentanti possono ancora delinearli.
L'ASIB è a loro disposizione per la consulenza.