



Bruxelles, 13.12.2013
COM(2013) 882 final

ANNEXES 1 to 2

ALLEGATO

alla

**COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL
CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL
COMITATO DELLE REGIONI**

**Quadro UE per la qualità
nell'anticipazione dei cambiamenti e delle ristrutturazioni**

ALLEGATO I

DIRETTIVE DELL'UE IN MATERIA DI PARTECIPAZIONE E TUTELA DEI LAVORATORI NEI CASI DI RISTRUTTURAZIONE

La tutela dei lavoratori subordinati in caso d'insolvenza del datore di lavoro:

- la direttiva 2008/94/CE, concernente l'insolvenza del datore di lavoro, mira a fornire un minimo di tutela ai lavoratori subordinati in caso d'insolvenza del datore di lavoro. Essa obbliga gli Stati membri ad istituire un organismo (un organismo di garanzia) per garantire il pagamento ai lavoratori dei diritti non pagati. Gli Stati membri devono inoltre adottare le misure necessarie per garantire che il mancato pagamento di contributi obbligatori dovuti dal datore di lavoro prima dell'insorgere dell'insolvenza non leda i diritti alle prestazioni dei lavoratori subordinati, nella misura in cui i contributi salariali siano stati trattenuti sui salari loro versati;

L'informazione e la consultazione dei lavoratori a livello nazionale:

- la direttiva 2002/14/CE, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione ed alla consultazione dei lavoratori nella Comunità europea, mira a intensificare il dialogo all'interno delle imprese ed a garantire il coinvolgimento dei lavoratori a monte del processo decisionale con l'obiettivo di favorire l'anticipazione dei problemi e la prevenzione delle crisi. Tale direttiva si applica alle imprese che impiegano almeno 50 addetti o agli stabilimenti che impiegano almeno 20 addetti, e dispone che i rappresentanti dei lavoratori debbano essere informati e consultati in merito agli sviluppi della situazione economica dell'impresa, allo sviluppo dell'occupazione e alle decisioni suscettibili di comportare cambiamenti in materia di organizzazione del lavoro e di contratti di lavoro;
- la direttiva 2001/23/CE, concernente il mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti, prevede che i diritti e gli obblighi che risultano da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento siano trasferiti dal cedente (la parte che perde la veste di datore di lavoro) al cessionario (in sintesi, il "nuovo" datore di lavoro). La direttiva prevede inoltre che il trasferimento non deve costituire motivo di licenziamento da parte del cedente o del cessionario. In aggiunta alla tutela dei diritti dei lavoratori, la direttiva sui trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti prevede che sia il cedente sia il cessionario debbano fornire determinate informazioni ai rappresentanti dei lavoratori interessati dal trasferimento proposto e che, qualora una delle parti preveda misure nei confronti dei dipendenti, i loro rappresentanti debbano essere consultati al fine di ricercare un accordo;
- la direttiva 98/59/CE in materia di licenziamenti collettivi dispone che un datore di lavoro che prevede di effettuare licenziamenti collettivi deve fornire ai rappresentanti dei lavoratori informazioni specifiche relative ai licenziamenti proposti e deve procedere in tempo utile a consultazioni con i rappresentati dei lavoratori al fine di giungere ad un accordo. Nelle consultazioni devono essere esaminate le possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi, nonché di attenuarne le conseguenze ricorrendo a misure sociali di accompagnamento intese in particolare a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati. La direttiva stabilisce inoltre l'obbligo per il datore di lavoro di notificare all'autorità pubblica competente ogni progetto di licenziamento collettivo, e dispone che tali licenziamenti collettivi non possano produrre effetti prima di 30 giorni da tale notifica;

L'informazione e la consultazione dei lavoratori a livello transnazionale:

- la direttiva 94/45/CE, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo (CAE) o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie (rifusa nella direttiva 2009/38/CE), si applica alle imprese o ai gruppi di imprese che impiegano almeno 1 000 lavoratori ed almeno 150 lavoratori per Stato membro in due Stati membri. Tale direttiva prevede l'istituzione di un comitato aziendale europeo di rappresentanza dei lavoratori negli Stati membri in cui opera il gruppo di imprese; tale comitato deve essere informato e consultato riguardo all'evoluzione delle attività e ad eventuali cambiamenti significativi previsti;
- tre direttive prevedono il coinvolgimento dei lavoratori (vale a dire l'informazione, la consultazione e, in alcuni casi, la partecipazione all'organo di vigilanza o di amministrazione) nelle imprese che adottano lo statuto della società europea (direttiva 2001/86/CE) o lo statuto della società cooperativa europea (direttiva 2003/72/CE), o derivanti da fusioni transfrontaliere (direttiva 2005/56/CE).

INIZIATIVE RECENTI IN MATERIA DI ANTICIPAZIONE E GESTIONE DEI CAMBIAMENTI E DELLE RISTRUTTURAZIONI

Negli ultimi anni la Commissione europea ha avviato una serie di iniziative specifiche in materia di anticipazione e di gestione dei cambiamenti e delle ristrutturazioni (ad esempio la creazione del forum "Ristrutturazione" nel quale si è discusso di molti esempi di pratiche innovative). Nel 2002 e nel 2005 si sono svolti due cicli di consultazioni delle parti sociali europee, che hanno prodotto una serie di "Orientamenti di riferimento per la gestione del cambiamento e delle sue conseguenze sociali"¹. Il testo, tuttavia, non prevedeva alcun meccanismo adeguato di attuazione e di diffusione, ed è rimasto perlopiù ignorato.

La Commissione europea ha inoltre finanziato numerosi studi in materia² ed ha sostenuto il Programma di lavoro congiunto delle parti sociali europee, che comprende altresì un progetto integrato concernente le ristrutturazioni nei paesi dell'UE-27.

Nel 2009 la Commissione ha pubblicato un'utile raccolta di pratiche ottimali in vigore in Europa per quanto concerne l'anticipazione, la preparazione e la buona gestione delle ristrutturazioni, intitolata "Lista di controllo sui processi di ristrutturazione"³. Tale lista di controllo va considerata come un mezzo per integrare e completare la serie di pratiche ottimali illustrate nel QFR proposto.

Vi è inoltre la banca dati Eurofound dell'ERM relativa agli strumenti di sostegno per le ristrutturazioni⁴, che fornisce informazioni su circa 400 misure adottate negli Stati membri dell'Unione europea ed in Norvegia. I governi nazionali, le organizzazioni dei datori di lavoro ed i sindacati sono alcuni degli organismi che forniscono sostegno alle imprese ed ai lavoratori interessati dalle ristrutturazioni. La descrizione degli strumenti di sostegno comprende le caratteristiche, i soggetti coinvolti, le fonti di finanziamento, i punti di forza, le debolezze ed i risultati. L'obiettivo è informare i governi, le parti sociali ed altri soggetti coinvolti sui diversi tipi di aiuto che possono essere offerti.

Nel 2012 il Libro Verde sulla ristrutturazione⁵, pubblicato dalla Commissione europea, ha identificato le pratiche e le politiche di maggior successo nel campo delle ristrutturazioni e dell'adeguamento ai cambiamenti al fine di promuovere l'occupazione, la crescita e la competitività nel quadro della strategia Europa 2020.

Il 15 gennaio 2013, infine, il Parlamento europeo ha adottato la relazione Cercas, che contiene richieste specifiche di intervento da parte della Commissione nel campo delle ristrutturazioni.

¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=en>.

² Si veda ad esempio il progetto finanziato dal progetto pilota del Parlamento europeo "Accompagnare i lavoratori nei mutamenti industriali" e gestito dal Centro internazionale di formazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ITC-OIL, Torino), che contiene una descrizione esaustiva dei sistemi nazionali di anticipazione e gestione delle ristrutturazioni nei paesi dell'UE-27, sul sito <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=819&langId=en>.

³ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=en>.

⁴ <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/supportinstruments/>. Si veda anche "Public instruments to support restructuring in Europe - ERM Report 2011", <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1165.htm>.

⁵ (COM(2012 7 final), <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=it&catId=699&consultId=9&furtherConsult=yes>).

ALLEGATO II

ORIENTAMENTI DELL'UE IN MATERIA DI PRATICHE OTTIMALI CONCERNENTI L'ANTICIPAZIONE E LA GESTIONE DELLE RISTRUTTURAZIONI NELL'INDUSTRIA AUTOMOBILISTICA E SIDERURGICA

AUTOVETTURE

L'8 novembre 2012 la Commissione europea ha adottato il piano d'azione CARS 2020, che elenca una serie di misure programmatiche specifiche da attuare nei prossimi anni. Successivamente la Commissione ha istituito **il gruppo di esperti del piano d'azione CARS 2020 per monitorar l'attuazione** del piano d'azione.

Per quanto riguarda in particolare la questione degli adeguamenti industriali, il piano d'azione CARS 2020 sottolinea l'importanza di un dialogo sociale costruttivo a tutti i livelli (aziendale, locale, nazionale e di UE) come elemento essenziale per anticipare e gestire adeguatamente i processi di ristrutturazione. Tale processo è soprattutto di responsabilità dell'industria, tuttavia la Commissione, gli Stati membri e le autorità locali svolgono un ruolo complementare. In particolare, la Commissione si è impegnata a:

- continuare a seguire/valutare le attività di ristrutturazione per quanto concerne il rispetto rigoroso della normativa dell'UE, in particolare in materia di aiuti di Stato e di regole del mercato interno;
- identificare le buone pratiche e promuovere un approccio di anticipazione nelle ristrutturazioni, in consultazione con i rappresentanti delle regioni ad alta intensità di industrie automobilistiche, con i servizi per l'impiego e con le parti interessate del settore, comprese le parti sociali;
- rilanciare la task force interservizi per studiare e seguire i principali casi di chiusura o di importante ridimensionamento di impianti di produzione di automobili. La task force è stata attiva ed estremamente efficiente in casi passati riguardanti l'industria automobilistica. Essa razionalizzerebbe l'impiego dei fondi UE pertinenti (fornendo assistenza tecnica, riducendo i tempi di attesa, offrendo consulenza sull'uso più efficace delle risorse, controllando e riferendo);
- invitare gli Stati membri a considerare il ricorso al Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione (FEG) nei casi di chiusura e importante ridimensionamento degli stabilimenti;
- incoraggiare gli Stati membri a utilizzare meccanismi di flessibilità del lavoro e a ricorrere al loro cofinanziamento a titolo dell'FSE a favore dei fornitori che potrebbero aver bisogno di tempo supplementare per trovare nuovi clienti a seguito di una chiusura/di un ridimensionamento di uno stabilimento automobilistico.

INDUSTRIA SIDERURGICA

Il **piano d'azione per l'acciaio** è stato adottato dalla Commissione europea l'11 giugno 2013⁶. Esso elenca una serie di misure programmatiche specifiche da adottare nei prossimi anni. Successivamente la Commissione ha istituito **il gruppo di esperti di alto livello sull'acciaio per monitorare l'attuazione** del piano d'azione.

In tale contesto, la Commissione ha invitato gli Stati membri a:

- esaminare la possibilità di utilizzare, insieme alle autorità regionali, il Fondo sociale europeo (FSE) per **la riqualificazione e la riconversione** dei lavoratori, anche attraverso l'istituzione di una misura di finanziamento specifica per il settore siderurgico;
- studiare la possibilità di utilizzare **i Fondi strutturali** insieme alle autorità regionali nel prossimo periodo di programmazione, nella prospettiva di attenuare l'impatto sociale dei processi di ristrutturazione nel settore siderurgico;
- facilitare **il dialogo tra le parti sociali** finalizzato al raggiungimento di un accordo su interventi temporanei a salvaguardia dei posti di lavoro, quali l'eventuale introduzione di **regimi di lavoro flessibile**, in particolare per far fronte ad aggiustamenti ciclici.

L'industria è stata esortata a:

- svolgere un ruolo attivo per **ovviare agli squilibri** ed alle carenze di competenze;
- continuare il necessario **adeguamento dell'industria** conformemente alle pratiche ottimali in materia di anticipazione dei processi di cambiamento e ristrutturazione, anche attraverso il dialogo sociale e un adeguato coinvolgimento delle parti interessate a livello regionale;
- esaminare **i bisogni di ristrutturazione** e i possibili **aggiustamenti della capacità produttiva** in funzione della futura domanda di settori chiave, tenendo conto della necessità di affrontare in modo diverso le tendenze strutturali e cicliche;
- **collaborare con le altre parti interessate**, in particolare le autorità nazionali e regionali, in modo da garantire che la **sovraccapacità** ciclica sia affrontata mediante **misure temporanee finanziate con fondi pubblici** che salvaguardino l'occupazione nel lungo periodo.

⁶ http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/metals-minerals/files/steel-action-plan_it.pdf