

Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema «Coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori in quanto elementi fondamentali di un buon governo societario e di soluzioni equilibrate per superare la crisi» (parere d'iniziativa)

(2013/C 161/06)

Relatore: GREIF

Il Comitato economico e sociale europeo, in data 12 luglio 2012, ha deciso, conformemente all'articolo 29, paragrafo 2, del Regolamento interno, di elaborare un parere di iniziativa sul tema:

Coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori in quanto elementi fondamentali di un buon governo societario e di soluzioni equilibrate per superare la crisi.

La sezione specializzata Occupazione, affari sociali e cittadinanza, incaricata di preparare i lavori del Comitato in materia, ha formulato il proprio parere in data 26 febbraio 2013.

Alla sua 488^a sessione plenaria, dei giorni 20 e 21 marzo 2013 (seduta del 20 marzo), il Comitato economico e sociale europeo ha adottato il seguente parere con 85 voti favorevoli, 3 voti contrari e 8 astensioni.

1. Sintesi

1.1 La crisi finanziaria è arrivata nelle imprese. Per superarla, nell'interesse di tutti i gruppi coinvolti - investitori, datori di lavoro, lavoratori, regioni (approccio multilaterale) - occorrono sforzi congiunti, obiettivi condivisi, per esempio lo sviluppo a lungo termine dell'impresa, un dialogo sociale adeguato, in un clima di fiducia, e un atteggiamento positivo. Il Comitato economico e sociale europeo (CESE) desidera dare impulso all'esplorazione di nuovi percorsi, anche per quanto riguarda il quadro europeo sul governo societario.

1.2 Il CESE è convinto che un governo societario "adeguato" e in questo senso anche "sostenibile" debba basarsi sulle strutture giuridiche e sulle pratiche di coinvolgimento dei lavoratori mediante l'informazione, la consultazione e, dove applicabile, la partecipazione alle decisioni, che hanno dato buoni risultati nel mercato interno.

1.3 In tale contesto, la sostenibilità deve essere il prodotto della conciliazione dell'efficienza economica con obiettivi sociali ed ecologici. La condizione preliminare è che l'impresa venga concepita come un'istituzione in cui le varie parti in causa collaborano e in cui tutti i partecipanti ricercano insieme una prospettiva d'affari duratura, la competitività economica e l'equilibrio sociale, e orientano la propria azione in tal senso. In quest'ottica il CESE introduce nel dibattito il modello di governo societario dell'impresa sostenibile, che prevede tra l'altro che le decisioni d'impresa rispettino anche la "voce" dei lavoratori.

1.4 Con tale modello si possono ottenere buoni risultati nella gestione delle imprese, se il governo societario è orientato al principio di relazioni eque tra lavoratori, dirigenti e proprietari e in tal modo vengono offerti a tutte le parti in causa percorsi sicuri per contribuire in modo mirato ed efficace, pur senza interferire con i poteri direttivi della gestione aziendale, a dar forma alle trasformazioni. Per questa ragione è disponibile già adesso a livello nazionale ed europeo una gamma di strumenti, che andrebbero utilizzati efficacemente, per il coinvolgimento obbligatorio dei rappresentanti dei lavoratori. È

comprovato che, specialmente in un periodo di crisi, con il ricorso a detti strumenti le ristrutturazioni nelle imprese possono essere gestite e anticipate meglio.

1.5 Il CESE ritiene che per introdurre stabilmente nella pratica il modello descritto e rafforzarlo, anche la politica europea, nell'ambito delle sue responsabilità per la creazione del mercato interno, sia chiamata a fornire incentivi e a definire il necessario quadro giuridico europeo, senza interferire con le competenze nazionali. In quest'ottica, il CESE avanza delle proposte intese a fare in modo che l'attuale diritto europeo fondamentale in materia di partecipazione dei lavoratori riceva attuazione nell'ordinamento giuridico nazionale e venga formulato meglio nel diritto derivato dell'UE.

1.6 Ciò dovrebbe fare della possibilità di coinvolgimento dei lavoratori nell'orientamento strategico delle imprese un elemento generale del diritto europeo delle società, che la Commissione prevede di sviluppare ulteriormente nel prossimo futuro. Inoltre le disposizioni del diritto dell'UE sul coinvolgimento obbligatorio dei lavoratori dovrebbero essere raccolte e applicate in maniera generale, sulla base del livello normativo già raggiunto, unificando inoltre in particolare le definizioni di informazione, consultazione e partecipazione.

1.7 La risoluzione del Parlamento europeo del 15 gennaio 2013 costituisce a questo punto una nuova tappa di questo dibattito. Tale documento chiede tra l'altro, a grande maggioranza, un quadro giuridico comprendente delle norme minime per i casi di ristrutturazione, nell'ottica di minimizzare i costi sociali ed economici e promuovere l'anticipazione. Tale quadro dovrebbe comprendere tra l'altro obblighi di una pianificazione strategica e di iniziative preventive di formazione e riqualificazione, misure intese a salvaguardare i posti di lavoro e la forza lavoro in caso di ristrutturazione, e disposizioni che, in caso di ristrutturazioni, incitano le imprese a una cooperazione preventiva con gli organi regionali (specialmente amministrazioni e uffici del lavoro) e con le catene di approvvigionamento locali.

2. Introduzione

2.1 Con il presente parere, il CESE intende mostrare come imprese e investitori possano trovare, insieme ai lavoratori, soluzioni equilibrate e sostenibili per uscire dalla crisi economica e finanziaria e per far fronte ai cambiamenti del clima. Il parere illustra, inoltre, quale sia il quadro sociale e giuridico di cui tali soggetti hanno bisogno e quali aspetti del quadro giuridico europeo debbano essere migliorati a tal fine, nel rispetto della differenza di situazioni e di regimi nazionali.

2.2 Un governo societario orientato allo sviluppo nel lungo periodo si fonda su un dialogo, basato sulla fiducia e giuridicamente garantito, tra la direzione e i lavoratori. Il Comitato ritiene che in merito esista tra i governi, le parti sociali e la società civile un consenso politico che è profondamente radicato nella storia dell'integrazione europea. La partecipazione obbligatoria dei lavoratori all'attività economica rappresenta un elemento imprescindibile di un'economia socialmente responsabile, come stabiliscono tra l'altro numerose direttive europee. Le migliaia di rappresentanti delle parti interessate nelle imprese e nelle aziende europee e i circa 17 000 rappresentanti di parti interessate che siedono in circa 1 000 comitati aziendali europei sono la dimostrazione del fatto che questo principio di un governo societario orientato alla partecipazione viene applicato nella pratica.

2.3 Questo consenso politico è rispecchiato in varie fonti di diritto europee, risalenti a fasi storiche diverse. Il diritto dell'Unione europea impone l'informazione e la consultazione dei lavoratori a livello sia nazionale (anche per le PMI) ⁽¹⁾, che transnazionale ⁽²⁾. A quest'ultimo livello sussiste inoltre la possibilità di partecipazione dei lavoratori a livello di impresa, che costituisce la norma nella società europea e nella società cooperativa europea ⁽³⁾. Numerose altre direttive ⁽⁴⁾ in materia di protezione del lavoro e della salute e di diritto societario prescrivono l'informazione e la consultazione. L'articolo 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, inoltre, fa del diritto fondamentale dell'individuo all'informazione e alla consultazione un elemento vincolante del diritto dell'UE. È indubbio, pertanto, che la partecipazione obbligatoria dei lavoratori all'attività economica faccia parte dell'assetto giuridico fondamentale della democrazia europea.

2.4 Questa risorsa, che è consolidata e si dimostra efficiente ai fini dell'attività economica ordinaria, va rafforzata nell'interesse del successo economico, ma anche e soprattutto nell'interesse della coesione sociale in Europa, per il superamento della crisi attuale. Infatti al giorno d'oggi le imprese, che non esistono solo per gli investitori, ma devono anche offrire un contributo alla società, sono esposte a un contesto che si è fatto più incerto:

— le catene di creazione del valore sono divenute maggiormente transnazionali in ragione della necessità di essere competitive sui mercati globali. Di conseguenza gestire le

imprese è più complicato e le parti colpite, specie i lavoratori, hanno maggiori difficoltà a comprendere le ristrutturazioni o le delocalizzazioni.

- I finanziamenti d'impresa provenienti da investitori finanziari puri sono prevalentemente orientati a ottenere guadagni a breve termine, e limitano la pianificazione di lungo periodo nell'impresa. Ciò crea grandi ostacoli al mantenimento di relazioni di partenariato basate sulla fiducia tra direzione e lavoratori.
- Gli ambiziosi obiettivi stabiliti in campo climatico richiedono innovazioni e prodotti e servizi sostanzialmente nuovi. Ciò comporta un cambiamento strutturale spesso radicale che pone i lavoratori e le imprese interessati in una situazione di forte tensione e di fronte a compiti organizzativi inediti.
- Oggi le imprese, aiutate dalla legislazione europea in materia di società e di mercati finanziari, si muovono con sempre minor sforzo all'interno del mercato unico europeo al di là delle frontiere nazionali. I diritti di partecipazione agli organi dell'impresa e le varie forme pratiche di cooperazione basate sulla fiducia esistenti a livello nazionale rischiano di diventare inutili se non passano le frontiere nazionali.

2.5 Alla luce di quanto detto, emerge chiaramente la necessità di introdurre un correttivo per contrastare uno scardinamento dei valori dell'impresa dovuto alla concentrazione sul breve periodo. Occorre mostrare alla politica europea dei percorsi che consentano di superare l'approccio attualmente prevalente, che consiste nel rendere le imprese trasparenti in modo unilaterale a beneficio degli azionisti, grazie a una concezione più ampia dell'azienda come "impresa sostenibile", nell'interesse di uno sviluppo aziendale a lungo termine ⁽⁵⁾.

2.6 La gestione della crisi, un orientamento di lungo periodo, una buona *governance* d'impresa, la capacità di innovare e una cooperazione basata sulla fiducia tra datori di lavoro e lavoratori, sulla base di diritti obbligatori in materia di coinvolgimento, sono tutti elementi dello stesso quadro volto a disegnare il futuro dell'Europa. Il CESE propone di radicare e consolidare nella politica europea, come nuovo modello, il concetto di "impresa sostenibile". L'obiettivo è aprire nuovi orizzonti alla legislazione, nonché ai provvedimenti aziendali e politici, al fine di dare agli operatori ragioni e indicazioni per mettere in pratica un governo societario sostenibile. In merito agli elementi che costituiscono un'impresa sostenibile ci deve essere consenso. La sua realizzazione concreta deve poi corrispondere alla situazione specifica dell'impresa, assumendo anche forme differenti da paese a paese.

3. Il modello dell'impresa sostenibile

3.1 Il modello dell'impresa sostenibile ⁽⁶⁾ consente di convertire i requisiti previsti dalla politica europea in un metodo

⁽¹⁾ Direttiva 2002/14/CE.

⁽²⁾ Direttiva 2009/38/CE riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo.

⁽³⁾ Direttiva 2001/86/CE e direttiva 2003/72/CE, sul coinvolgimento dei lavoratori nella società europea e nella società cooperativa europea.

⁽⁴⁾ Tra cui la direttiva 77/187/CE sui licenziamenti collettivi e la direttiva 2001/23/CE sui trasferimenti di imprese.

⁽⁵⁾ Cfr. il commissario competente per il Mercato interno e i servizi Barnier: "Questa tendenza dannosa a guardare al breve termine va contrastata. Una buona *governance* d'impresa può contribuire a raggiungere questo obiettivo." Discorso di apertura in occasione dell'undicesima conferenza europea sulla gestione aziendale (11. *European Corporate Governance Conference*) tenutasi a Varsavia il 15 novembre 2011.

⁽⁶⁾ Cfr. Vitols, S. e Kluge, N. (2011), *The Sustainable Company: a new approach to corporate governance*, Bruxelles, ETUI.

complessivo di governo societario che combina, in un unico programma coerente, gli obiettivi di efficienza economica con quelli sociali ed ecologici. L'impresa sostenibile si basa sull'idea che le imprese siano organizzazioni sociali in cui "la voce" dei lavoratori va rispettata. Le decisioni assunte dalle imprese diventano in tal modo più facilmente prevedibili per entrambe le parti e per i clienti, e sono meno vulnerabili agli interventi esterni che perseguono esclusivamente aspettative di profitti a breve termine.

3.2 Le caratteristiche fondamentali di un'impresa sostenibile sono le seguenti (7):

- 1) Il concetto si fonda su un approccio caratterizzato da una molteplicità di parti interessate (multi-stakeholder), approccio in base al quale i titolari dell'impresa operano insieme ad altri soggetti importanti, come i lavoratori e gli attori presenti nella regione in cui opera l'impresa.
- 2) La definizione degli obiettivi perseguiti dall'impresa e delle modalità per realizzarli è il frutto degli sforzi congiunti di lavoratori e direzione, senza con ciò voler pregiudicare le prerogative d'indirizzo di quest'ultima. A tal fine esistono diverse forme di coinvolgimento dei lavoratori che si sono dimostrate valide nella pratica.
- 3) Il governo societario è orientato al lungo periodo. Gli obiettivi dell'impresa sono coerenti con gli obiettivi di sostenibilità.
- 4) Per gestire un'impresa sostenibile, la direzione necessita di un quadro completo dell'azienda. Le disposizioni per il sistema di rendicontazione devono contemplare in modo vincolante le varie dimensioni di un governo societario sostenibile (8).
- 5) La remunerazione del personale direttivo e dei dirigenti deve essere collegata ai loro sforzi per realizzare gli obiettivi in fatto di sostenibilità. Vi sono compresi anche impegni in campo sociale a favore, per esempio, della tutela del lavoro e della salute, della formazione e dell'aggiornamento professionali oppure delle pari opportunità.
- 6) L'impresa sostenibile richiede investitori che siano interessati a ottenere guadagni nel lungo periodo.

3.3 Un'impresa sostenibile può funzionare correttamente solo seguendo un principio gestionale preciso, quello della relazione equa (*fair relationship*). Secondo questo principio, a tutti gli interessati (la direzione, i rappresentanti dei lavoratori, gli investitori e le regioni coinvolte) viene data la possibilità, pur senza interferire con le prerogative d'indirizzo della gestione aziendale, di partecipare a disegnare i cambiamenti nell'impresa, in modo mirato e costruttivo. In tal modo è più facile gestire e anticipare le ristrutturazioni in tempi di crisi.

3.4 Il concetto di relazione equa si basa, in caso di cessioni e acquisizioni, su accordi vincolanti tra le parti coinvolte in merito alle prospettive aziendali a lungo termine e alla dimensione

sociale che, in caso di cessione o di acquisizione di un'impresa, garantisce per quanto possibile il mantenimento dei siti di produzione e dei posti di lavoro. In particolare anche in caso di acquisizioni o cessioni transnazionali di imprese o di partecipazioni in imprese, oppure di ristrutturazioni, i seguenti elementi costituiscono dei presupposti:

- un chiaro piano aziendale e industriale di lungo periodo,
- garanzie in merito agli investimenti, al mantenimento delle varie sedi e all'occupazione,
- in caso di ristrutturazione, una valutazione di tutte le alternative al licenziamento,
- rispetto delle conquiste sociali già ottenute e dei contratti collettivi,
- possibilità di controllare se gli accordi e/o gli impegni presi siano rispettati.

3.5 La realizzazione dell'impresa sostenibile va di pari passo con il coinvolgimento obbligatorio dei lavoratori a livello nazionale e transnazionale attraverso l'informazione, la consultazione e, ove applicabile, la partecipazione agli organi di gestione dell'impresa. L'esperienza mostra, a tal proposito, che i paesi che riconoscono forti diritti di partecipazione ai lavoratori e possono contare su buone relazioni tra le parti sociali sono emersi dall'ultima crisi meglio di altri. La loro utilizzazione per lo sviluppo aziendale nel lungo periodo presuppone che la politica europea, nel quadro delle sue competenze in merito all'ordinamento del mercato interno, fissi i corrispondenti incentivi e obblighi giuridici relativi al governo societario.

4. La necessità di un intervento europeo – Raccomandazioni politiche

4.1 Migliorare il quadro giuridico per un'impresa sostenibile

4.1.1 Occorre garantire la remuneratività del lavoro, degli investimenti e dell'imprenditorialità in Europa. L'impresa sostenibile rappresenta il modello adeguato a tal fine. Questo tipo di impresa, infatti, persegue allo stesso tempo obiettivi di lungo termine in campo economico, sociale ed ecologico. L'impresa sostenibile viene diretta secondo il principio della relazione equa, per cui il cambiamento è visto come un compito imprenditoriale difficile ma al contempo promettente e le conquiste sociali e i diritti dei lavoratori non sono messi in discussione.

4.1.2 Il CESE ritiene pertanto che la politica europea debba consolidare ulteriormente le basi per una cooperazione fra i principali gruppi economici, e si rallegrerebbe se la Commissione europea tornasse ad attivarsi per adeguare i diritti dei lavoratori e dei loro rappresentanti alla realtà del mercato interno europeo e per consolidarli, partendo dal livello di coinvolgimento dei lavoratori già raggiunto in Europa. In tale contesto rientrano anche iniziative legislative intese a migliorare le condizioni per tradurre in pratica il nuovo modello appena descritto.

(7) Cfr. Vitols, S. (2011), *What is the Sustainable Company?* e Vitols, S. e Kluge, N., *The Sustainable Company: a new approach to corporate governance*, Bruxelles, ETUI, pagg. 15-37.

(8) Un ottimo esempio è quello della relazione sulla sostenibilità della Volkswagen AG del 2011, <http://www.volkswagen.de/de/Volkswagen/nachhaltigkeit.html>.

4.1.3 Le imprese che seguono il principio della relazione equa sono in grado di anticipare e gestire in modo particolarmente adeguato i cambiamenti strutturali. La partecipazione dei lavoratori alla gestione e all'anticipazione del cambiamento va rafforzata, quindi, anche per motivi di razionalità economica. Il quadro giuridico europeo deve essere migliorato in tal senso. Conformemente alla strategia di sostenibilità della strategia Europa 2020, simili provvedimenti promuovrebbero la cooperazione tra i principali gruppi dell'economia, nell'interesse della democrazia europea e della competitività dell'economia europea.

4.2 Consolidare e applicare i diritti di coinvolgimento dei lavoratori riconosciuti a livello europeo

4.2.1 Per migliorare la libertà di stabilimento e la mobilità delle imprese nel mercato interno il diritto societario europeo viene continuamente sviluppato. Sempre più spesso sono adottate a livello europeo norme in materia di governo societario. Il CESE ritiene che la politica europea debba riconoscere la stessa importanza nella legislazione europea, a tutti gli attori economici coinvolti (imprese, investitori e lavoratori) nelle loro attività a livello nazionale e transnazionale⁽⁹⁾. Il cosiddetto *fitness check* (controllo di idoneità) delle direttive europee in materia di coinvolgimento obbligatorio dei lavoratori annunciato dalla Commissione non può servire da alibi per non intraprendere iniziative politiche sostanziali. In tal senso il Comitato conviene con il Parlamento europeo sul fatto che siano necessari nuovi sforzi politici volti a rafforzare le possibilità di partecipazione dei lavoratori a livello transnazionale, sul posto di lavoro e nell'impresa.

4.2.2 A tale proposito, il Comitato ritiene necessario attuare nell'ordinamento giuridico nazionale e formulare meglio nel diritto europeo il diritto fondamentale dei lavoratori al coinvolgimento e in particolare consolidare nella legislazione europea, sulla base dell'*acquis* esistente, le disposizioni relative al coinvolgimento obbligatorio dei lavoratori⁽¹⁰⁾.

— Il Parlamento europeo ha recentemente commissionato uno studio, in cui viene suggerito di integrare nella direttiva 2002/14/CE, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, il diritto alla partecipazione di rappresentanti dei lavoratori agli organi di gestione delle imprese.

— Le direttive già esistenti riguardanti il coinvolgimento dei lavoratori in caso di cessioni e di acquisizioni di imprese⁽¹¹⁾, il quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori⁽¹²⁾, l'istituzione di un comitato aziendale europeo⁽¹³⁾ e il completamento dello statuto della società europea (SE) e della società cooperativa europea (SCE) per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori⁽¹⁴⁾, sono state introdotte in momenti differenti. Il CESE propone di verificare attentamente in che misura un loro consolidamento in una direttiva quadro europea potrebbe comportare

quanto meno un'uniformazione delle differenti definizioni in materia di informazione e consultazione e, dove previsto, di coinvolgimento negli organi di gestione delle imprese.

4.2.3 I provvedimenti proposti consentirebbero di migliorare il quadro normativo europeo, rendendo più semplice investire, produrre e lavorare in Europa. Il CESE, pertanto, accoglie senza riserve tali raccomandazioni e auspica che le istituzioni europee si attivino presto per attuare tali proposte.

— In tal modo, anche nella futura legislazione gli attuali diritti obbligatori in materia di coinvolgimento sarebbero sistematicamente generalizzati e dovrebbero essere attuati nel diritto nazionale⁽¹⁵⁾. Le imprese potrebbero così contare su una maggiore certezza del diritto.

— In tal modo, inoltre, potrebbe essere promossa la necessaria coerenza nel diritto europeo. Il principio del coinvolgimento dei lavoratori, infatti, è riconosciuto da svariate direttive dell'UE, che però sono state elaborate in momenti diversi e contengono definizioni divergenti di informazione, consultazione e, dove previsti, di coinvolgimento dei lavoratori negli organi di gestione delle imprese.

4.2.4 Il Comitato chiede con decisione che le disposizioni in materia di coinvolgimento dei lavoratori contenute nel diritto dell'Unione siano consolidate, con la dovuta attenzione per la natura delle varie questioni, prendendo come riferimento per il contenuto di tali diritti i seguenti atti giuridici: la rifusione della direttiva 2009/38/CE riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo (in particolare per quanto riguarda la definizione di informazione e consultazione e le ristrutturazioni) e la direttiva quadro 2002/14/CE (coinvolgimento dei lavoratori nella società europea) (per quanto riguarda la partecipazione agli organi di gestione delle imprese).

4.2.5 Secondo il CESE, in tutti questi provvedimenti il diritto europeo deve tutelare e consolidare i diritti al coinvolgimento riconosciuti a livello nazionale e le disposizioni vigenti a livello europeo, in particolare per quanto concerne la partecipazione dei lavoratori agli organi di gestione delle imprese. Tuttavia, data la diversità di situazioni e di regimi esistenti a livello nazionale, non è consigliabile e risulterebbe anzi controproducente, imporre un modello europeo unico di partecipazione dei lavoratori.

— Il diritto europeo, che disciplina il trasferimento transnazionale della sede sociale e le fusioni e introduce forme societarie europee, non deve portare a una "fuga dalla partecipazione agli organi di gestione delle imprese".

— Vi sono buone ragioni per introdurre in maniera generale un coinvolgimento obbligatorio dei lavoratori come componente standard del diritto societario europeo, tenendo conto tuttavia delle differenze a livello di diritto societario nazionale.

⁽⁹⁾ Cfr. Parlamento europeo (2012), Risoluzione del Parlamento europeo del 14 giugno 2012 sul futuro del diritto societario europeo.

⁽¹⁰⁾ Cfr. anche PE 2012/2061.

⁽¹¹⁾ Direttiva 2001/23/CE.

⁽¹²⁾ Direttiva 2002/14/CE.

⁽¹³⁾ Direttiva 2009/38/CE.

⁽¹⁴⁾ Direttiva 2001/86/CE e direttiva 2003/72/CE.

⁽¹⁵⁾ Cfr. lo studio *Relations between company supervisory bodies and the management. National systems and proposed instruments at the EU level with a view to improving legal efficiency.* (Parlamento europeo (2012) PE 462.454), <http://www.europarl.europa.eu/committees/en/juri/studiesdownload.html?languageDocument=EN&file=75509>.

4.3 Norme minime vincolanti in caso di ristrutturazioni

4.3.1 Considerato il ritmo sempre più intenso dei processi di ristrutturazione⁽¹⁶⁾ e il contesto, divenuto più aggressivo, delle attività di finanziamento delle imprese, secondo il Comitato occorrono a livello nazionale ed europeo dei percorsi innovativi, che da un lato segnalino l'apertura dell'Europa e la sua attrattiva per gli investitori, ma che dall'altro, come viene sottolineato nel parere del CESE sul tema *Ristrutturare e anticipare i mutamenti* preparino sia le imprese che i lavoratori a superare nuove sfide, allo scopo di minimizzare le ripercussioni sociali negative dei mutamenti e di massimizzare le prospettive di una ristrutturazione coronata da successo⁽¹⁷⁾.

4.3.2 La crisi finanziaria ha mostrato la necessità di un nuovo approccio per far prevalere nelle imprese l'obiettivo di una creazione del valore sostenibile rispetto a quello di una ricerca del profitto orientata al breve periodo. Affinché la politica possa dare una risposta efficace alle sfide connesse alle ristrutturazioni, occorre un approccio integrato, che includa differenti settori di intervento (ad esempio l'occupazione, l'istruzione, l'innovazione e la politica industriale). In tale contesto si deve tenere conto anche degli interessi dei lavoratori, qualora siano messi in causa dalle decisioni dell'impresa. Il concetto di impresa sostenibile è orientato al lungo periodo e offre una risposta concretamente attuabile alla sfida che la politica europea deve affrontare, vale a dire quella di sostenere le imprese nel contesto di una crescita sostenibile.

4.3.3 A giudizio del CESE, anticipare i cambiamenti è possibile solo se si instaura un clima di fiducia reciproca e si

coinvolgono in modo coerente sia le parti sociali che la società civile organizzata⁽¹⁸⁾. In tale contesto è necessario anche che i lavoratori possano essere coinvolti a monte dell'adozione delle decisioni aziendali, usufruendo dei loro diritti di informazione e di consultazione e utilizzandoli per risolvere concretamente dei problemi nel contesto locale⁽¹⁹⁾. La direttiva del 2009 sui consigli aziendali europei autorizza anche, in tale contesto, la partecipazione tempestiva alle questioni transfrontaliere.

4.3.4 La gestione adeguata delle ristrutturazioni costituisce già da tempo, a livello europeo, l'oggetto di dibattiti cui partecipano attivamente, oltre alla Commissione, in particolare le parti sociali, il Parlamento europeo e il CESE.

4.3.5 La risoluzione del Parlamento europeo del 15 gennaio 2013 costituisce a questo punto una nuova tappa di questo dibattito. Tale documento chiede tra l'altro, a grande maggioranza, un quadro giuridico comprendente delle norme minime per i casi di ristrutturazione, nell'ottica di minimizzare i costi sociali ed economici e promuovere l'anticipazione⁽²⁰⁾. Tale quadro dovrebbe comprendere tra l'altro obblighi di una pianificazione strategica e di iniziative preventive di formazione e riqualificazione, misure intese a salvaguardare i posti di lavoro e la forza lavoro in caso di ristrutturazione, e disposizioni che, in caso di ristrutturazioni, incitino le imprese a una cooperazione preventiva con gli organi regionali (specialmente amministrazioni e uffici del lavoro) e con le catene di approvvigionamento locali.

Bruxelles, 20 marzo 2013

Il presidente
del Comitato economico e sociale europeo
Staffan NILSSON

⁽¹⁶⁾ Eurofound (Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro). Relazione 2012 dell'ERM (Osservatorio sulla ristrutturazione in Europa): Mercati del lavoro, condizioni lavorative e grado di soddisfazione di vita dopo la ristrutturazione.

⁽¹⁷⁾ Parere del CESE dell'11 luglio 2012, sul tema *Ristrutturare e anticipare i mutamenti*, (GU C 299 del 4.10.2012), punto 1.3.

⁽¹⁸⁾ Ibidem.

⁽¹⁹⁾ Parti sociali europee: Orientamenti di riferimento per la gestione del cambiamento e delle sue conseguenze sociali. Documento del 16 ottobre 2003
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2750&langId=en>.

⁽²⁰⁾ Risoluzione del Parlamento europeo del 15 gennaio 2013 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti l'informazione e la consultazione dei lavoratori, l'anticipazione e la gestione delle ristrutturazioni P7_TA-PROV(2013)005.