

**Parere del Comitato economico e sociale europeo sulla «Proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound) e che abroga il regolamento (CEE) n. 1365/75 del Consiglio»**

[COM(2016) 531 final — 2016/0256 (COD)]

sulla

**«Proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce un Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop) e che abroga il regolamento (CEE) n. 337/75 del Consiglio»**

[COM(2016) 532 final — 2016/0257 (COD)]

e sulla

**«Proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) e che abroga il regolamento (CE) n. 2062/94 del Consiglio»**

[COM(2016) 528 final — 2016/0254 (COD)]

(2017/C 209/08)

Relatrice: **Christa SCHWENG (AT-I)**

Correlatrice: **Giulia BARBUCCI (IT-II)**

Consultazione	Consiglio dell'Unione europea, 8.9.2016
Base giuridica	Articolo 173, paragrafo 3, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea
Sezione competente	Occupazione, affari sociali, cittadinanza
Adozione in sezione	7.3.2017
Adozione in sessione plenaria	30.3.2017
Sessione plenaria n.	524
Esito della votazione (favorevoli/contrari/astenuti)	168/0/0

## 1. Conclusioni

1.1. Il CESE prende atto della proposta di revisione dei regolamenti istitutivi delle tre agenzie Cedefop, Eurofound ed EU-OSHA, ed esprime apprezzamento per il fatto che, a differenza di quanto previsto dalle proposte nell'orientamento comune, sia stata mantenuta la struttura tripartita paritaria del consiglio di amministrazione. La struttura tripartita è espressione di un approccio inclusivo che rispetta l'importanza del ruolo delle parti sociali nella ricerca di soluzioni comuni.

1.2. Gli obiettivi generali delle tre agenzie dovrebbero essere definiti in modo più uniforme e completo, stabilendo che esse hanno il compito di «sostenere le esigenze di tutti gli organi e le istituzioni dell'UE, degli Stati membri e delle parti sociali».

1.3. Il CESE raccomanda che il direttore di ciascuna agenzia mantenga i poteri relativi alla nomina del personale e alle modifiche delle strutture interne. Solo in via eccezionale, qualora il direttore non sia in grado di svolgere le funzioni di autorità che ha il potere di nomina, il consiglio di amministrazione dovrebbe decidere di trasferire tale competenza a un altro membro del personale di grado elevato.

1.4. Il CESE è contrario alla riduzione del numero dei membri del comitato esecutivo, poiché ciò andrebbe a scapito del gruppo d'interesse che detiene la carica di presidente, il quale non disporrebbe di un altro portavoce in seno al comitato esecutivo. Inoltre, una rappresentanza più ampia nel comitato esecutivo favorisce discussioni basate su dati concreti.

1.5. Il CESE si compiace dell'allineamento della procedura di nomina del direttore esecutivo, orientata all'esempio dell'EU-OSHA.

1.6. Il CESE è convinto che il posto di vicedirettore si sia rivelato utile e dovrebbe essere mantenuto, dove esiste. Dato che le diverse pratiche in vigore funzionano in modo efficace, il Comitato chiede un certo grado di flessibilità per le tre agenzie. La decisione finale in merito al posto di vicedirettore dovrebbe spettare al consiglio di amministrazione.

1.7. Il CESE è del parere che, per instaurare contatti e lanciare una cooperazione con i paesi terzi e le organizzazioni internazionali, dovrebbe essere sufficiente l'approvazione da parte del consiglio di amministrazione, nel quale è rappresentata anche la Commissione.

## 2. Contesto

2.1. Le proposte in esame sono intese ad adeguare i regolamenti istitutivi delle tre agenzie Eurofound, Cedefop e EU-OSHA all'orientamento comune sulle agenzie decentrate, adottato nel 2012 dal Consiglio, dalla Commissione e dal Parlamento europeo e destinato a servire di base per il raggiungimento di un certo grado di uniformità in relazione alla coerenza, all'efficacia, alla responsabilità e alla trasparenza di queste agenzie. L'orientamento comune stabilisce che le agenzie «contribuiscono all'attuazione di importanti strategie dell'Unione, facendo sì che le istituzioni, e in particolare la Commissione, possano concentrarsi sui compiti essenziali connessi allo sviluppo di strategie politiche». Le agenzie «svolgono inoltre un ruolo di sostegno del processo decisionale, riunendo le competenze tecniche o specialistiche disponibili a livello europeo e nazionale e aiutando a intensificare la cooperazione tra Stati membri e UE in settori politici importanti.» Diversamente dalle altre agenzie dell'UE, le tre agenzie in questione hanno una tradizione di governance tripartita, nella quale sono istituzionalmente inclusi i rappresentanti dei governi, dei lavoratori e dei datori di lavoro di ciascuno Stato membro. Radicando così profondamente le attività delle agenzie nelle realtà degli Stati membri, sono garantite l'attualità e la pertinenza politica del loro lavoro. L'attuale compito consistente nell'allineare i regolamenti istitutivi delle tre agenzie offre l'opportunità di individuare ed evidenziare i meccanismi specifici di governance tripartita che si sono sviluppati nel corso del tempo in ciascuna agenzia, nonché di assicurare il mantenimento delle buone pratiche consolidate.

2.2. La pubblicazione dell'orientamento comune è stata preceduta da una valutazione di tutte le agenzie europee.

## 3. Sintesi delle proposte in esame

3.1. La base giuridica delle tre agenzie, costituita dall'articolo 235 del TUE (adesso articolo 352 del TFUE), richiedeva un aggiornamento a causa di una sentenza della Corte di giustizia. Eurofound ed EU-OSHA hanno pertanto la loro base giuridica nell'articolo 153, paragrafo 2, lettera a), mentre il Cedefop negli articoli 165, paragrafo 4, 166, paragrafo 4, e 149 del TFUE.

3.2. A nessuna delle tre agenzie vengono conferiti nuovi compiti nel quadro della modifica dei regolamenti, ma i compiti di tutte e tre vengono adeguati alle circostanze attuali e i concetti superati vengono aggiornati.

### 3.3. Disposizioni orizzontali

3.3.1. Le tre agenzie hanno in comune il fatto che i loro consigli di amministrazione non sono composti soltanto da rappresentanti di tutti gli Stati membri e della Commissione europea ma anche, per ciascuna agenzia, da 28 rappresentanti delle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori. Tale composizione tripartita è espressione di un approccio inclusivo, che rispetta l'importanza del ruolo delle parti sociali nella ricerca di soluzioni comuni. L'orientamento comune prevedeva una drastica riduzione del numero di rappresentanti delle suddette organizzazioni, ma ciò ha suscitato preoccupazione nelle associazioni delle parti sociali europee e nazionali e si è mantenuta la struttura originaria.

3.3.2. I membri dei consigli di amministrazione, che sono nominati per quattro anni, devono avere una provata competenza non solo nel settore di attività della rispettiva agenzia, ma anche in materia di gestione, amministrazione e bilancio. I rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori sono nominati dal Consiglio sulla base di una proposta delle principali confederazioni datoriali e sindacali europee. Nel caso dell'EU-OSHA un criterio aggiuntivo è costituito finora dall'appartenenza, in quanto titolare o supplente, al comitato consultivo per la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro.

3.3.3. I compiti del consiglio di amministrazione prevedono: l'adozione del documento di programmazione, del bilancio, della relazione annuale di attività, delle regole finanziarie, di una strategia antifrode, delle norme di prevenzione e gestione dei conflitti di interesse, del regolamento interno, dei piani di comunicazione, l'esercizio di competenze in materia di personale, la nomina del direttore esecutivo e del contabile, il follow-up dei rapporti e delle valutazioni dell'OLAF, le decisioni sulla struttura interna della rispettiva agenzia, gli accordi di lavoro con Stati terzi e organizzazioni internazionali.

3.3.4. Le scadenze per l'adozione e la trasmissione dei documenti di programmazione annuale e pluriennale sono state armonizzate.

3.3.5. Il presidente e i tre vicepresidenti del consiglio di amministrazione, scelti nell'ambito dei gruppi che rappresentano i governi, i datori di lavoro, i lavoratori e la Commissione, sono eletti a maggioranza di due terzi per un mandato di due anni (era un anno finora all'EU-OSHA). Il consiglio di amministrazione si riunisce una volta l'anno; le sue decisioni sono adottate a maggioranza semplice.

3.3.6. Il comitato esecutivo (in precedenza l'ufficio di presidenza) è composto dal presidente e dai tre vicepresidenti del consiglio di amministrazione, dai coordinatori dei gruppi e da un rappresentante della Commissione. Per Eurofound e l'EU-OSHA questa composizione comporta una riduzione del numero di membri dell'organo direttivo, dato che l'ufficio di presidenza poteva comporsi sinora di 11 membri.

3.3.7. Il nuovo regolamento amplia le competenze del comitato esecutivo, che consistevano finora nel sorvegliare l'attuazione delle decisioni del consiglio di amministrazione. Tale organo provvederà a preparare le decisioni che dovranno essere adottate dal consiglio di amministrazione, a monitorare, insieme al consiglio di amministrazione, le misure che danno seguito alle attività dell'OLAF e ad assistere e consigliare il direttore nell'attuazione delle decisioni del consiglio di amministrazione. In caso di urgenza, i comitati esecutivi delle tre agenzie possono adottare per conto del consiglio di amministrazione decisioni provvisorie su questioni amministrative, anche nel campo delle competenze in materia di personale e delle questioni di bilancio.

3.3.8. Le proposte di regolamento elencano i compiti del direttore in maniera molto più precisa rispetto ai regolamenti precedenti. Una novità consiste nella sua facoltà di decidere in merito all'istituzione di uno o più uffici locali in uno o più Stati membri, ai fini dello svolgimento più efficiente dei compiti dell'agenzia. Tale decisione richiede l'accordo preventivo della Commissione, del consiglio di amministrazione e dello Stato membro interessato.

3.3.9. Il direttore è eletto per un mandato quinquennale dal consiglio di amministrazione, con una maggioranza di due terzi, da una lista predisposta dalla Commissione. Il suo mandato può essere rinnovato una sola volta, sulla base di una valutazione. Questa procedura di nomina corrisponde a quella attualmente in vigore nell'EU-OSHA. Nel Cedefop e in Eurofound esistono attualmente le cariche di vicedirettore.

3.3.10. Le proposte di regolamento allineano le disposizioni finanziarie, le disposizioni relative alla programmazione e ai vigenti obblighi di notifica a quelle del regolamento delegato n. 1271/2013 della Commissione sul regolamento finanziario quadro per le agenzie.

3.3.11. Inoltre, tutte le proposte di regolamento contengono nuove disposizioni standard riguardanti la forma giuridica, l'accordo sulla sede, il regime linguistico, la trasparenza, l'attività antifrode, le disposizioni di sicurezza sulle informazioni classificate, la responsabilità, la valutazione e la cooperazione con Stati terzi e organizzazioni internazionali.

#### 4. Osservazioni generali

4.1. Il Comitato economico e sociale europeo (CESE) raccomanda che gli standard comuni per tutte e tre le agenzie tripartite siano conseguiti tenendo conto delle buone pratiche in vigore che si sono affermate nel corso del tempo. Le norme e le caratteristiche di governance dovrebbero essere quanto più possibile simili, ma occorre rispettare la specificità di ciascuna agenzia. Le principali caratteristiche della struttura della governance tripartita dovrebbero essere le stesse per tutte e tre le agenzie e le modalità di attuazione di tale governance dovrebbero essere, per quanto più possibile simili. Aspetti come gli obiettivi, i compiti, le strutture di consulenza/supporto specifici andrebbero definiti singolarmente per ciascuna agenzia.

4.2. Gli obiettivi generali delle tre agenzie dovrebbero essere definiti in modo più uniforme e completo, stabilendo che esse hanno il compito di «sostenere le esigenze di tutti gli organi e le istituzioni dell'UE, degli Stati membri e delle parti sociali».

4.3. Il CESE esprime apprezzamento per il fatto che, a differenza di quanto previsto dalle proposte originarie dell'orientamento comune, sia stata mantenuta la struttura tripartita paritaria del consiglio di amministrazione. Tutte e tre le agenzie hanno competenze proprie strettamente legate al mondo del lavoro, fatto che rende irrinunciabile l'esperienza dei rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori, anche per garantire che le attività delle agenzie riflettano adeguatamente la situazione reale di tali soggetti, nonché l'ampia gamma di esperienze degli Stati membri dell'Unione. Il coinvolgimento diretto di tali gruppi nei consigli di amministrazione può garantire una migliore cooperazione e un senso di titolarità, come pure la considerazione, nella programmazione annuale e pluriennale, delle esigenze dei datori di lavoro e dei lavoratori negli Stati membri e il fatto che le agenzie, nello svolgere il loro mandato, non perdano di vista tali esigenze.

4.4. Nel designare i membri dei consigli di amministrazione, occorre anche tenere conto delle competenze pertinenti non solo nel settore di attività della rispettiva agenzia, ma anche in materia di gestione, amministrazione e bilancio. Il CESE ritiene che il criterio determinante per la nomina dei membri del consiglio di amministrazione dovrebbe rimanere quello della conoscenza specifica del settore di attività dell'agenzia. Anche se talune conoscenze di base in materia gestionale, amministrativa e di bilancio possono essere assolutamente opportune, occorre evitare che un'interpretazione rigida di questo requisito conduca ad escludere dal consiglio di amministrazione degli esperti nel settore di attività dell'agenzia.

4.5. Con i nuovi regolamenti i compiti del consiglio di amministrazione vengono estesi al di là della tradizionale funzione di controllo sul bilancio e sulla programmazione, facendovi rientrare anche l'esercizio di funzioni relative al personale o la possibilità di modificare le strutture interne dell'agenzia. Il CESE ritiene che questo sia tipicamente un compito di competenza del direttore, non compatibile con una funzione di controllo, e propone di sopprimere tali competenze. Tuttavia, il CESE riconosce che, qualora il direttore, a causa di circostanze eccezionali, non sia in grado di svolgere le funzioni di autorità che ha il potere di nomina, tale competenza debba essere trasferita a un altro membro del personale di grado elevato. Tale decisione dovrà essere adottata dal consiglio di amministrazione con una maggioranza di due terzi dei voti espressi.

4.6. Il mandato del presidente del consiglio di amministrazione viene prorogato a due anni nel caso dell'agenzia di Bilbao, mentre aveva già tale durata nelle altre due agenzie. Il CESE ritiene che manchi un riferimento al principio, applicato nella prassi da tutte le agenzie, della rotazione della presidenza tra i gruppi. Dovrebbe inoltre essere previsto che la presidenza possa essere esercitata più volte dalla stessa persona. Il CESE fa osservare che, con una durata biennale della presidenza, non tutti i gruppi avranno lo stesso peso nel corso di un singolo mandato, e propone pertanto di mantenere invariata la durata della presidenza, il che rispecchia le pratiche vigenti nelle diverse agenzie.

4.7. Viene proposto di ridurre le dimensioni del comitato esecutivo cui vengono però conferiti compiti ulteriori, la cui enumerazione è tassativa. Per ragioni pratiche, e anche e soprattutto perché il comitato esecutivo opera nel lasso di tempo che intercorre tra una riunione del consiglio di amministrazione e l'altra, il CESE propone di inserire le parole «per esempio» prima dell'elenco dei compiti, per segnalare che si tratta di un'enumerazione indicativa. Come il consiglio di amministrazione, anche il comitato esecutivo non dovrebbe avere responsabilità in materia di personale. Il CESE considera con scetticismo la riduzione delle dimensioni dei comitati esecutivi di Eurofound e di EU-OSHA. In particolare il gruppo d'interesse che detiene in quel momento la carica di presidente si troverà in una situazione di svantaggio, poiché non disporrà di un altro portavoce in seno al comitato esecutivo. Il CESE propone di mantenere la composizione attuale, che prevede 3 membri per gruppo.

4.8. La formulazione del paragrafo relativo al calendario per l'adozione del documento di programmazione è fuorviante. Il CESE chiede di chiarire che il progetto di documento di programmazione, che contiene una parte pluriennale, il programma di lavoro annuale e il bilancio, comprese le risorse umane, viene adottato dal consiglio di amministrazione e trasmesso alla Commissione europea, al Parlamento europeo e al Consiglio entro il 31 gennaio. Entro il 30 novembre il consiglio di amministrazione adotta il documento definitivo di programmazione.

4.9. Il CESE si compiace dell'allineamento della procedura di nomina del direttore esecutivo, orientata all'esempio dell'EU-OSHA. Propone tuttavia che osservatori di tutti i gruppi possano presenziare all'elaborazione dell'elenco di candidati da parte della Commissione.

4.10. Tutte e tre le agenzie hanno uffici di collegamento a Bruxelles e, a giudizio del CESE, per le loro modalità di lavoro, esse non hanno bisogno di ulteriori uffici negli Stati membri. Nei regolamenti, quindi, occorrerebbe fare riferimento ai già esistenti uffici di Bruxelles, ma sopprimere la previsione di ulteriori uffici locali.

4.11. Conformemente all'orientamento comune, viene soppressa la funzione del vicedirettore di Eurofound. Il CESE evidenzia che anche il Cedefop ha un vicedirettore, benché ciò non sia previsto nel regolamento. Il CESE è convinto che il posto di vicedirettore si sia rivelato utile. In particolare, esso consente di introdurre nella direzione delle agenzie interessate un equilibrio tra gli interessi dei datori di lavoro e dei lavoratori, favorendo il coinvolgimento delle parti sociali nell'ambito della governance tripartita. Dato che le diverse pratiche in vigore funzionano in modo efficace, il Comitato chiede un certo grado di flessibilità per le tre agenzie. La decisione in merito alla necessità di un posto di vicedirettore dovrebbe spettare al consiglio di amministrazione.

4.12. Il CESE accoglie con grande favore il fatto che gli accordi sulla sede debbano essere conclusi con lo Stato membro in cui l'agenzia ha sede. Tutte e tre le agenzie hanno già stipulato accordi in tal senso, per cui tale disposizione rispecchia la realtà.

4.13. Secondo i progetti di regolamento, le valutazioni, che devono avere luogo ogni cinque anni, sono effettuate dalla Commissione. Il CESE è convinto che la partecipazione di rappresentanti del consiglio di amministrazione contribuirà ad affrontare meglio eventuali modifiche conseguenti a una valutazione.

4.14. I contatti e la cooperazione delle agenzie con paesi terzi e organizzazioni internazionali richiedono la previa approvazione della Commissione e, successivamente, vanno inclusi nel documento di programmazione. Il CESE è dell'avviso che sia già sufficiente l'approvazione da parte del consiglio di amministrazione, nel quale la Commissione è rappresentata, e che una doppia approvazione non risulti necessaria.

## 5. Osservazioni particolari

### 5.1. Eurofound

5.1.1. Rispetto all'attuale regolamento, il riferimento alla ricerca a medio e a lungo termine è stato soppresso, il che potrebbe essere interpretato come la volontà di eliminare le indagini europee. Benché costose, esse rappresentano le attività di punta di Eurofound e forniscono, non solo alle istituzioni dell'UE, agli Stati membri e alle parti sociali, ma anche a una serie di ricercatori accademici e politici, dati unici comparabili a livello paneuropeo su una gamma estremamente ampia di condizioni di vita e di lavoro insieme. Il Comitato apprezza e sostiene le indagini europee in quanto esse contribuiscono direttamente all'ulteriore sviluppo del progetto europeo nel suo insieme.

5.1.2. Il Comitato si compiace del fatto che vengano descritti con maggiore precisione i compiti dei comitati consultivi, che possono essere costituiti, e anche rimossi, dal consiglio di amministrazione.

### 5.2. Cedefop

5.2.1. Il CESE non è d'accordo con l'obiettivo fissato per il Cedefop, secondo cui tale agenzia è incaricata di assistere la Commissione nell'elaborazione e nell'attuazione delle politiche in materia di istruzione e formazione professionale, di competenze e di qualifiche. Il CESE è dell'avviso che l'obiettivo per il Cedefop dovrebbe essere allineato agli obiettivi delle altre due agenzie. Il regolamento dovrebbe pertanto stabilire chiaramente che l'obiettivo del Cedefop consiste nel sostenere, oltre alle istituzioni e agli altri organi dell'UE, gli Stati membri e le parti sociali nella definizione e nell'esecuzione delle politiche, fornendo loro informazioni in materia di istruzione e formazione professionale, di competenze e di qualifiche.

5.2.2. Il CESE accoglie con favore il fatto che la proposta della Commissione tenga conto del fatto che il Cedefop ha assunto negli anni passati nuove funzioni. Le attuali attività del Cedefop vanno oltre l'istruzione e la formazione professionale comprendendo lavori relativi alle qualifiche, in particolare il quadro europeo delle qualifiche, all'analisi e alla previsione delle competenze nonché alla convalida dell'apprendimento non formale e informale. Il Comitato, tuttavia, sottolinea che le attività del Cedefop dovrebbero continuare ad essere incentrate sull'istruzione e la formazione professionale, compreso l'apprendistato e l'apprendimento basato sul lavoro, per tutti (giovani e adulti), al fine di migliorare l'occupabilità.

### 5.3. EU-OSHA

5.3.1. Ai sensi della proposta, l'obiettivo dell'EU-OSHA dovrebbe consistere tra l'altro nel fornire informazioni giuridiche nel settore della salute e della sicurezza sul lavoro. Il CESE considera tale disposizione come un'interferenza nelle competenze della Commissione, e ritiene che detta interferenza sia da respingere.

5.3.2. Il CESE esprime compiacimento per il fatto che il regolamento relativo all'EU-OSHA preveda espressamente tra le competenze dell'agenzia le misure di sensibilizzazione e di comunicazione come pure le campagne in materia di protezione del lavoro. Sin dal 2000, l'agenzia organizza campagne di informazione e di sensibilizzazione della durata di due anni, ciascuna in merito a differenti questioni riguardanti la protezione dei lavoratori, e raggiunge un vasto pubblico grazie alla segnalazione di buone soluzioni pratiche.

5.3.3. La rete di informazione dell'agenzia esiste anch'essa sin dalla creazione dell'EU-OSHA, e rappresenta un elemento importante per garantire che le informazioni raccolte e messe a disposizione dall'agenzia siano corrette in termini di contenuto ma anche effettivamente pertinenti rispetto alla prassi. Inoltre, queste reti estendono l'approccio tripartito inclusivo europeo al livello nazionale, riunendo così i rappresentanti dei governi e delle parti sociali secondo modalità che si sono rivelate molto costruttive e utili. Il coinvolgimento delle parti sociali nazionali in queste reti è pertanto decisivo, e dovrebbe essere garantito dagli Stati membri. Il CESE, tuttavia, non considera realistico che l'agenzia introduca delle modifiche in una rete nazionale, selezionata dagli Stati membri in base a criteri specifici. Si dovrebbe nondimeno consentire al consiglio di amministrazione di formulare raccomandazioni sulla composizione.

Bruxelles, 30 marzo 2017

*Il presidente*  
*del Comitato economico e sociale europeo*  
Georges DASSIS