Trasferimento

Transnational Restructuring Navigator

Quando un'attività rimane all'interno dell'azienda, ma viene spostata in un altro luogo.

Cosa deve sapere al riguardo:

- La delocalizzazione significa che un'attività rimane all'interno della stessa azienda del settore pubblico o privato, ma viene spostata in una sede diversa all'interno dell'UE/SEE. Una delocalizzazione o un trasferimento di attività al di fuori dell'UE/SEE si chiama **offshoring**, che viene trattato in un'altra sezione di questa guida.
- La delocalizzazione riguarda i lavoratori e le loro famiglie. Quando un'azienda trasferisce i suoi uffici o parti dell'attività in un'altra sede, i lavoratori si trovano di fronte a decisioni difficili. Spesso viene data loro la possibilità di seguire il proprio lavoro, ma lo sradicamento della famiglia è una considerazione importante. Lasciarsi alle spalle gli amici è un'altra cosa.
- I fattori che spingono alla delocalizzazione e all'**offshoring** sono piuttosto simili. Spesso sono legati alla minaccia del management di trasferire le attività aziendali da un sito all'altro, a meno che non venga attuata una riduzione dei costi o non vengano adottate altre misure relative ai costi.
- Pertanto, e se anticipati in una fase iniziale, i piani di delocalizzazione possono essere influenzati o addirittura interrotti se la logica economica viene messa in discussione da calcoli o considerazioni alternative da parte dei lavoratori, assistiti dai loro esperti.
- Le delocalizzazioni possono anche comportare **licenziamenti collettivi** o addirittura **chiusure**, in particolare quando le attività vengono trasferite in un Paese diverso.

La sua missione è quella di...

- Anticipare la delocalizzazione nella sua azienda monitorando gli sviluppi settoriali. Utilizzi le risorse sindacali e le informazioni sul tema a livello europeo e nazionale.
- Raccogliere tutte le informazioni che aiutano a comprendere il caso economico, ma anche le possibili motivazioni "nascoste" della direzione.
- Raccogliere informazioni sulle condizioni di lavoro e sulle relazioni sindacali nella località in questione. Se possibile, utilizzi tutti i canali per entrare in contatto con i sindacati dell'entità.
- Si metta in contatto con il coordinatore WC del suo CAE/SE e con la sua Federazione sindacale europea per ottenere consigli.
- Condivida tutte le informazioni che può raccogliere a livello locale con tutti i membri del CAE/SE WC.
- Sia proattivo: Reclami i suoi diritti, non aspetti che la direzione si faccia avanti volontariamente con le informazioni necessarie o chieda la sua opinione.

- Per ulteriori raccomandazioni generiche sulle ristrutturazioni transnazionali, clicchi **QUI**.

Transnational Restructuring Navigator

Matrice delle tempistiche

Obblighi di gestione

Comitati aziendali europei Comitati aziendali SE

- In caso di voci e di una dimensione transnazionale, vale a dire che la delocalizzazione ha un effetto sulla forza lavoro europea in termini di effetti potenziali, la direzione ha l'obbligo di informare il CAE o il Comitato aziendale SE il prima possibile (vedere la decisione prevista).

Rappresentanze dei lavoratori locali

- Se le voci sono ben fondate ed è in corso un progetto che può avere un impatto sulla forza lavoro in termini di effetti potenziali, la Direzione locale ha l'obbligo di informare i rappresentanti locali il prima possibile (vedere la decisione prevista). Nel caso in cui l'impatto riguardi più di un Paese, tali informazioni devono essere coordinate e fornite con la stessa tempistica. Le informazioni locali riguardano in particolare l'impatto del progetto di ricollocazione sui siti locali che saranno interessati.

Rappresentanti dei lavoratori nel Consiglio di amministrazione

- La direzione deve informare i membri del Consiglio di amministrazione sulla strategia aziendale e su qualsiasi piano che possa avere un impatto sulla forza lavoro in una fase molto precoce e con largo anticipo rispetto a qualsiasi decisione finale.

Diritti e azione dei lavoratori

Comitati aziendali europei Comitati aziendali SE

- Non appena le voci sembrano avere una certa consistenza, i membri del CAE/SE WC devono confrontarsi con la direzione con le informazioni già ottenute e chiedere ulteriori dettagli, tra cui - quando opportuno - le informazioni formali e i preparativi per la consultazione del CAE/SE WC. Questo può essere fatto durante una riunione regolare o tramite il Comitato ristretto, il Segretario, il Presidente o un altro portavoce tra una riunione e l'altra.
- Prenda in considerazione l'utilizzo di liste di controllo di segnali di allarme precoce che sono state sviluppate in progetti sindacali, come ad esempio: **Anticipazione e valutazione dei rischi legati all'esternalizzazione e all'offshoring**
- Si metta in contatto con il suo coordinatore sindacale e con la sua Federazione sindacale europea per assicurarsi le informazioni complete di tutti i sindacati interessati e iniziare a preparare una risposta sindacale congiunta.

Rappresentanze dei lavoratori locali

- Non appena le voci sembrano avere una certa consistenza, i rappresentanti locali dei lavoratori devono confrontarsi con la direzione con le informazioni già ottenute e chiedere ulteriori dettagli, comprese - quando è il caso - le informazioni formali e i preparativi per la consultazione. Questo può essere fatto durante le riunioni regolari degli organi di rappresentanza locali o tramite il segretario, il presidente o un altro portavoce tra una riunione e l'altra. Possono farlo anche i singoli delegati sindacali o i membri del CAE/SE WC che rappresentano il Paese interessato.
- Tutte le informazioni ottenute a livello locale devono essere sistematicamente condivise con i membri del CAE/SE WC degli altri Paesi. In questo modo sarà possibile avere un quadro molto rapido della natura transnazionale della possibile delocalizzazione.

Rappresentanti dei lavoratori nel Consiglio di amministrazione

- I rappresentanti dei lavoratori nel Consiglio di amministrazione hanno accesso alle stesse informazioni dei rappresentanti degli azionisti. Se circolano voci su una possibile esternalizzazione delle attività e tale piano non è stato ancora comunicato al Consiglio di Amministrazione, si può sollevare la questione durante la prossima riunione, chiedendo la divulgazione completa del business case. Se invece tale piano è già stato condiviso con il Consiglio di Amministrazione, si possono inviare segnali al CAE, ai rappresentanti dei lavoratori locali e/o ai funzionari sindacali che effettivamente si sta preparando tale ristrutturazione. Attenzione: possono essere applicate regole specifiche sulla riservatezza.

Azione sindacale

Comitati aziendali europei Comitati aziendali SE

- In caso di dimensione transnazionale, contatti il rispettivo ETUF: verifichi e segua qualsiasi codice di condotta/politica ETUF esistente applicabile in caso di delocalizzazione e/o qualsiasi accordo quadro transnazionale preesistente o documento simile specifico dell'azienda.
- Raccogliere informazioni sul sito o sulla filiale destinataria della delocalizzazione e cercare di stabilire contatti con le rispettive strutture sindacali.
- I coordinatori CAE devono collaborare strettamente con l'ETUF e i membri del CAE nei Paesi interessati, in caso di dimensione transnazionale.

Rappresentanze dei lavoratori locali

- Le voci possono essere fondate o meno. Pertanto, la prima missione è quella di raccogliere quante più informazioni possibili per corroborare le sue supposizioni. Le azioni possibili includono scambi con i lavoratori interessati, verifica delle fonti disponibili pubblicamente (stampa, sito web aziendale, ...) e contatti con i rappresentanti del potenziale subappaltatore.

Transnational Restructuring Navigator

Rappresentanti dei lavoratori nel Consiglio di amministrazione

- In alcuni casi, i funzionari sindacali possono avere un mandato nel consiglio di amministrazione dell'azienda. Se non è questo il caso, sarà essenziale uno stretto contatto con i rappresentanti dei lavoratori che fanno parte del consiglio di amministrazione. Ciò consentirà di verificare rapidamente le voci e, se confermate, di preparare le fasi successive (vedere le sezioni seguenti nella timeline).

Ruolo delle autorità pubbliche

Comitati aziendali europei Comitati aziendali SE

- Nessun ruolo delle autorità pubbliche in questa fase. Tuttavia, può informarsi sul ruolo delle autorità pubbliche nazionali o locali, in particolare nei casi di trasferimento di grandi dimensioni nel suo Paese.

Rappresentanze dei lavoratori locali

- In alcuni Paesi, quando sono interessate parti più ampie della forza lavoro, può essere richiesto l'intervento delle autorità pubbliche. Per prepararsi a un intervento di questo tipo in una fase successiva, controlli la legislazione nazionale per scoprire quali regole si applicheranno e quali procedure dovrà seguire.
- Le leggi e i regolamenti sui **licenziamenti collettivi** e sul **trasferimento delle attività ad un'altra impresa** possono essere di particolare interesse.

Rappresentanti dei lavoratori nel Consiglio di amministrazione

- In caso di impatti significativi sulla forza lavoro locale, i membri del consiglio dei lavoratori possono essere pronti a chiedere alla direzione di informare le autorità pubbliche.

Transnational Restructuring Navigator

Further reading and resources

OUTSOURCING TRASFERIMENTO

The outsourcing challenge: organizing workers across fragmented production networks

Organizzazione/i: ETUI

Tipo: Sito web

Categoria: Ricerca

Lingua: Inglese

Accesso: Pubblico

Anno: 2015

OUTSOURCING TRASFERIMENTO

Outsourcing

Organizzazione/i: Eurofound

Tipo: Sito web

Categoria: Ricerca

Lingua: Inglese

Accesso: Pubblico

OUTSOURCING TRASFERIMENTO

Eurofound Restructuring Events Database: Factsheet Outsourcing

Organizzazione/i: Eurofound

Categoria: Fatti e dati

Transnational Restructuring Navigator

OUTSOURCING TRASFERIMENTO OFFSHORING

Offshore outsourcing. A handbook for employee representatives and trade unionists

Organizzazione/i: UNI Europa

Tipo: PDF

Categoria: Guide dell'Unione

Lingua: Inglese

Accesso: Pubblico

Transnational Restructuring Navigator