Offshoring

Transnational Restructuring Navigator

Quando un'attività rimane all'interno dell'azienda ma viene spostata al di fuori dei confini dell'UE

Cosa deve sapere al riguardo:

- Offshoring significa che un'attività viene trasferita o esternalizzata al di fuori dell'UE o dello Spazio Economico Europeo (SEE). L'attività delocalizzata può continuare ad essere di proprietà dell'azienda o essere trasferita ad un subappaltatore.
- Analogamente all'**outsourcing**, l'azienda del settore privato o pubblico che esternalizza le attività continuerà ad essere presente nel Paese di origine.
- Poiché l'offshoring si riferisce a un trasferimento di produzione o di servizi da un Paese che rientra nell'ambito di applicazione del WC EWC/SE a un altro Paese del mondo, potrebbe essere opportuno il coinvolgimento della sua Federazione Sindacale Globale. Se si prende in considerazione questa eventualità, la invitiamo a consultare la sua Federazione sindacale nazionale ed europea.
- Sebbene l'offshoring possa essere legato all'espansione dell'attività, in molti casi l'obiettivo dell'offshoring dei processi aziendali consiste nella riduzione dei costi, che può essere ottenuta attraverso un costo del lavoro più basso, un ambiente normativo interessante o la vicinanza ai mercati di vendita. Nella maggior parte dei casi, l'offshoring di attività produttive nazionali riguarda attività ad alta intensità di manodopera che vengono trasferite all'estero per approfittare di costi salariali più bassi.
- L'industria manifatturiera domina le statistiche sull'offshoring. L'offshoring si verifica nei settori ad alta intensità di manodopera a media tecnologia nei Paesi dell'Europa occidentale e nei settori a bassa tecnologia negli Stati membri dell'UE dell'Europa centrale e orientale. L'unico settore dei servizi con una significativa delocalizzazione è quello bancario e assicurativo.
- Poiché l'offshoring coinvolge più di un Paese, i Comitati Aziendali Europei e SE sono un forum importante per quanto riguarda la rappresentanza degli interessi a livello europeo. Si veda la sezione seguente sugli aspetti chiave da tenere in considerazione quando si parla di offshoring.
- Molto spesso l'offshoring viene utilizzato dal datore di lavoro come minaccia per attuare una ristrutturazione interna, aumentare la flessibilità dell'orario di lavoro o eliminare i benefit, sostenendo che il costo del lavoro è apparentemente troppo alto.
- L'offshoring può spesso comportare **licenziamenti collettivi** o addirittura **chiusure**.

La sua missione è quella di...

- Raccogliere il maggior numero possibile di informazioni sul piano o sulle idee di delocalizzazione dei datori di lavoro. È necessario distinguere tra le risposte ai piani di delocalizzazione effettivi e le risposte alla minaccia di delocalizzazione dei datori di lavoro.
- Condivida le informazioni con la sua organizzazione sindacale settoriale, europea e globale e chieda consiglio.
- Se esiste un CAE/SE WC, si metta in contatto con i colleghi rappresentanti dei lavoratori e scambi informazioni ed esperienze. L'offshoring rappresenta una questione particolarmente difficile per i CAE, a causa dei potenziali interessi contrastanti tra i rappresentanti dei diversi Paesi.
- Si metta in contatto con il coordinatore del suo CAE/SE WC e con la sua Federazione sindacale europea per ricevere consigli.
- Condivida tutte le informazioni che può raccogliere a livello locale con tutti i membri del CAE/SE WC.
- Coinvolga le reti sindacali transfrontaliere o sostenga la creazione di tali reti laddove non esistono ancora.
- Intensificare la comunicazione all'interno del CAE/SE WC e/o di altri siti interessati, sia a livello transfrontaliero che nazionale.
- Sia proattivo: Rivendichi i suoi diritti, non aspetti che la direzione si faccia avanti volontariamente con le informazioni necessarie o chieda la sua opinione.

Transnational Restructuring Navigator

Matrice delle tempistiche

Obblighi di gestione

Comitati aziendali europei Comitati aziendali SE

- Se le voci sono vere e se è in corso un progetto che può essere importante per la forza lavoro europea in termini di effetti potenziali, la Direzione centrale ha l'obbligo di informare il CAE o il WC 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/offshoring**
- Si metta in contatto con il suo coordinatore sindacale e con la sua federazione sindacale europea e mondiale 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 dell'eventuale misura di 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

- Contatti la rispettiva Federazione sindacale globale e ETUF: Verificare e seguire qualsiasi codice di condotta/politica ETUF esistente applicabile in caso di offshoring e/o qualsiasi accordo quadro transnazionale preesistente o documento analogo specifico dell'azienda.
- Raccogliere informazioni sul Paese destinatario di una possibile attività di offshoring e cercare di stabilire contatti con le rispettive strutture sindacali.
- I coordinatori CAE devono collaborare strettamente con i membri ETUF/GUF e CAE dei Paesi interessati.

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 lo scambio con i lavoratori interessati, la verifica delle fonti disponibili pubblicamente (stampa, sito web aziendale, ...) e la raccolta di informazioni sul potenziale subappaltatore o sul Paese di destinazione e sul sito del potenziale offshoring.

Transnational Restructuring Navigator

Le ETUF devono verificare il livello di informazione con le organizzazioni affiliate.

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 grandi casi di ristrutturazione nel suo Paese che comportano licenziamenti.
- Tenga inoltre presente che esistono strumenti di sostegno europei per i lavoratori colpiti da licenziamenti legati all'offshoring, il **Fondo Europeo di Globalizzazione**, il FEG. In base alle richieste delle autorità pubbliche nazionali, il FEG può fornire sostegno ai singoli lavoratori che devono affrontare i licenziamenti, come ad esempio la riqualificazione e altro.

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 a un'altra impresa** possono essere di particolare interesse.
- Prenda familiarità con la legislazione europea sull'ammortizzazione degli effetti dei licenziamenti legati alla globalizzazione, ad esempio il **Fondo Europeo di Globalizzazione**.

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.

Further reading and resources

OFFSHORING

ERM annual report 2016: Globalisation slowdown? Recent evidence of offshoring and reshoring in Europe

Organizzazione/i: Eurofound

Tipo: Sito web

Categoria: Ricerca

Lingua: Inglese

Accesso: Pubblico

Anno: 2017

OFFSHORING

Subcontracting and Social Liability, ETUC. Brussels

Autore/i: Cremers Jan, Houwerzijl Mike

Organizzazione/i: ETUC

Tipo: PDF

Categoria: Ricerca

Lingua: Inglese

Accesso: Pubblico

Anno: 2021

OFFSHORING

Transnational Restructuring Navigator

Eurofound Database on Restructuring cases: Recent cases of offshoring and delocation

Organizzazione/i: Eurofound

Tipo: Sito web

Categoria: Fatti e dati

Lingua: Inglese

Accesso: Pubblico

OFFSHORING

Due Diligence and Subcontracting

Organizzazione/i: ETUC

Tipo: Sito web

Categoria: Guide dell'Unione

Lingua: Inglese

Accesso: Pubblico

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