

**Istanza specifica presentata al PCN il 27 novembre 2018 da FIOM-CGIL nazionale nei confronti di Ball Beverage Packaging Italia S.r.l.**

**VALUTAZIONE INIZIALE**

1. Il presente documento contiene la Valutazione Iniziale del Punto di Contatto Nazionale italiano (“PCN”) in merito all’istanza specifica ad esso presentata il 27 novembre 2018 da FIOM-CGIL nazionale nei confronti di Ball Beverage Packaging Italia S.r.l.

**Le Linee Guida OCSE e le attività del PCN**

2. Un’istanza specifica è una richiesta al PCN di offrire i suoi buoni uffici per contribuire alla risoluzione condivisa di questioni relative all’attuazione delle Linee Guida dell’Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (“OCSE”) per le imprese multinazionali (di seguito "Linee guida") in casi specifici.
3. Le Linee guida sono raccomandazioni per una condotta d’impresa responsabile rivolte dai Governi aderenti alle imprese multinazionali che operano nei loro territori o a partire da essi.
4. Per diffondere le Linee guida, ciascun Governo aderente è tenuto a istituire un Punto di contatto nazionale con il compito, tra gli altri, di gestire un meccanismo non giudiziale per la composizione delle controversie tra imprese e stakeholder derivanti da asserite violazioni delle Linee guida.
5. Attraverso l’offerta di buoni uffici da parte del PCN, questo meccanismo mira a trovare una soluzione concreta al caso, conforme alle Linee Guida e concordata tra le parti.
6. La valutazione iniziale è l’esame preliminare che il PCN svolge per determinare se la questione sollevata in un caso specifico meriti un ulteriore approfondimento. In caso affermativo, il PCN offre i suoi buoni uffici per aiutare le parti interessate a risolvere le questioni, in conformità con le Linee guida e con le leggi applicabili. Se, invece, il caso non merita un ulteriore approfondimento, il PCN lo comunica alle parti, pubblica la sua conclusione e chiude, così, la procedura.
7. L’efficacia della procedura delle istanze specifiche dipende dal comportamento in buona fede di tutte le parti coinvolte.

**Presentazione dell’istanza specifica – Presunte violazioni delle Linee Guida**

8. L’istanza specifica è stata presentata dalla FIOM-CGIL nazionale, contro Ball Beverage Packaging Italia S.r.l., il ramo italiano della Ball Corporation, multinazionale statunitense fornitrice di imballaggi metallici per bevande, alimenti e prodotti per la casa, e di tecnologie aerospaziali e di altra natura, nonché servizi per clienti commerciali e governativi.

9. Il sindacato istante sostiene che l'impresa l'11 ottobre 2018 ha comunicato la chiusura dello stabilimento di San Martino sulla Marruccina repentinamente e senza preavviso, rifiutando di condurre qualsiasi trattativa sulla sorte dell'area industriale e dei lavoratori e di chiedere un periodo di cassa integrazione straordinaria, Ciò in contrasto con le seguenti raccomandazioni delle Linee guida:
- i. Cap. II (Principi generali), § 14;
  - ii. Cap. III (Divulgazione di informazioni), § 1 e 2;
  - iii. Cap. V (Occupazione e relazioni industriali), § 6.

### **La fase di valutazione iniziale**

10. Come parte della procedura dell'istanza specifica, la valutazione iniziale è destinata ad accertare o verificare se la questione sollevata dall'istanza specifica meriti di essere approfondita. Ovvero, il PCN deve stabilire se la questione sia stata sollevata "in buona fede" e se sia pertinente rispetto all'attuazione delle Linee Guida, sulla base dei seguenti criteri, stabiliti dalle Linee Guida<sup>1</sup> stesse:
- l'identità della parte coinvolta e il suo interesse alla questione;
  - la rilevanza della questione e degli elementi di supporto;
  - il legame verosimile tra le attività dell'impresa e la questione sollevata nell'istanza specifica;
  - la pertinenza delle norme e procedure applicabili, in particolare delle decisioni giurisdizionali;
  - il modo in cui questioni simili siano o siano state trattate in sede nazionale o internazionale;
  - la funzionalità della questione specifica rispetto agli obiettivi ed all'efficace attuazione delle Linee guida.
11. Con lettera prot. n. 0409537 del 30 novembre 2018, il PCN dava conto a FIOM-CGIL della ricezione dell'istanza ed informava Ball Beverage Packaging Italia S.r.l. della ricezione dell'istanza concedendo alla stessa Società termine sino all'8 gennaio 2019 per presentare una nota di replica.
12. In data 8 gennaio 2019 l'impresa presentava, via posta elettronica certificata, le sue note di replica, specificandovi che un accordo collettivo era stato raggiunto in data 21 dicembre 2018 con tutte le organizzazioni sindacali coinvolte - inclusa la FIOM CGIL.
13. Alla luce di ciò, il PCN redigeva una bozza di valutazione iniziale del caso, sulla quale, in data 1 febbraio 2019, il Comitato del PCN esprimeva parere positivo.
14. In data 6 febbraio 2019 il PCN trasmetteva detta bozza di valutazione iniziale alle parti, perché potessero commentarla, concedendo, all'uopo, termine sino al 18 febbraio 2019. Esse parti, nel detto termine, non presentavano commenti alla bozza di valutazione iniziale.
15. Tutto ciò premesso, il PCN procede alla pubblicazione della valutazione iniziale nella presente versione definitiva, sottoscritta dal Presidente del PCN.

### **Posizione dell'istante**

16. Secondo l'istante FIOM-CGIL nazionale la direzione della Ball Beverage Packaging Italia:

---

<sup>1</sup> Linee Guida, Commento alle Procedure di Attuazione § 25.

- a. l'11 ottobre 2018, improvvisamente e senza preavviso alcuno alle OOSS e alle istituzioni locali, ha comunicato la chiusura dello stabilimento di San Martino sulla Marruccina, in provincia di Chieti, a far data da gennaio 2019;
  - b. dopo l'incontro presso il Ministero dello Sviluppo Economico - tavolo di crisi - del 15 novembre 2018, ancora senza alcun preavviso alle organizzazioni sindacali, ma solo attraverso un comunicato interno, ha informato direttamente i lavoratori della cessazione immediata della produzione presso lo stabilimento;
  - c. fino alla presentazione dell'istanza ha rifiutato di svolgere qualsiasi trattativa sia per quanto riguarda la possibile reindustrializzazione dell'area, sia per quanto riguarda la possibilità di ricollocare i lavoratori.
  - d. ha rifiutato di richiedere, in alternativa alla mobilità, un periodo di cassa integrazione straordinaria, utile alla reindustrializzazione dell'area.
17. Il tutto in violazione delle raccomandazioni delle Linee Guida testé menzionate.

### Posizione della Società

18. Ball Beverage Packaging Italia S.r.l., nella propria nota di replica, ha dichiarato di ritenere l'oggetto dell'istanza specifica superato grazie alla positiva conclusione della procedura sindacale da essa esperita ex l. 223/1991 ed approdata, il 21 dicembre 2018, nel raggiungimento di un accordo collettivo presso la Regione Abruzzo, con tutte le organizzazioni sindacali coinvolte - inclusa la FIOM CGIL.
19. Ha precisato che tale accordo è stato raggiunto a seguito di un lungo processo di discussione nonché di numerosi incontri tra la Ball, le organizzazioni sindacali coinvolte, le istituzioni (in primis, il Ministero per lo Sviluppo Economico stesso, la Regione Abruzzo, il Prefetto di Chieti, tutti i sindaci dell'area della provincia di Chieti e la Confindustria locale).

### L'identità della parte coinvolta e il suo interesse alla questione

20. La Federazione Impiegati e Operai Metallurgici (FIOM) è l'organizzazione sindacale delle lavoratrici e dei lavoratori operanti nell'impresa metalmeccanica italiana nell'ambito della CGIL.
21. La FIOM ha preso parte ai tavoli negoziali relativi alla chiusura dello stabilimento della Ball Beverage Packaging Italia di San Martino sulla Marruccina.
22. **Pertanto, FIOM-CGIL è legittimata a presentare e portare avanti l'istanza nell'interesse dei lavoratori dello stabilimento di San Martino sulla Marruccina della Ball Beverage Packaging Italia S.r.l.**

### La rilevanza della questione e degli elementi di supporto - Il legame verosimile tra le attività dell'impresa e la questione sollevata nell'istanza specifica

23. Le Linee Guida (Cap. V, § 6) raccomandano alle imprese che *“qualora prevedessero di introdurre nelle loro attività dei cambiamenti capaci di notevoli ripercussioni sull'occupazione, in particolare nel caso di chiusura di un'unità con conseguenti messa in mobilità o licenziamenti collettivi, di darne ragionevole preavviso ai rappresentanti dei lavoratori alle loro dipendenze, alle loro organizzazioni e, se del caso, alle autorità pubbliche competenti, nonché di cooperare con esse per attenuarne il più possibile gli effetti*

negativi. Tenendo conto delle specifiche circostanze di ciascun caso, sarebbe auspicabile che la direzione informasse gli interessati prima di assumere la decisione finale. Anche altri mezzi potrebbero essere impiegati per instaurare una cooperazione costruttiva volta ad attenuare gli effetti di tali decisioni”.

24. Nel commentario al Capitolo V § 6 delle Linee Guida si spiega che “Il paragrafo 6 raccomanda alle imprese di avvertire in tempi ragionevoli i rappresentanti del personale e le autorità governative competenti, qualora prevedano cambiamenti nella loro attività capaci di ripercuotersi pesantemente sui mezzi di sussistenza dei loro lavoratori, specie nel caso di chiusura di un’unità con conseguenti messa in mobilità o licenziamenti collettivi. Come indicato nel paragrafo stesso, esso intende fornire un’opportunità di cooperazione per mitigare gli effetti di tali cambiamenti. Si tratta di un principio importante che riflette leggi e pratiche consolidati nelle relazioni industriali dei paesi aderenti alle Linee Guida, sebbene le soluzioni all’uopo adottate nell’ambito di ciascuno di tali paesi non siano identiche. Sempre nel paragrafo 6 si osserva che, a seconda delle specifiche circostanze, sarebbe bene che la direzione fosse in grado di avvertire gli interessati prima dell’adozione della decisione finale<sup>2</sup>.”
25. Da tutto quanto sopra emerge che lo scopo principale di tali raccomandazioni delle Linee Guida è quello di **prevenire e mitigare gli impatti negativi** che i processi di ristrutturazione o di chiusura di unità aziendali determinano sui lavoratori e sull’occupazione. Si intende, infatti, **fornire un’opportunità di cooperazione per mitigare gli effetti di tali cambiamenti**. Tale concetto è espresso anche chiaramente, in termini più generali dal Cap. II, § A14, che raccomanda alle imprese di “coinvolgere gli stakeholders interessati, dando loro concrete opportunità di far valere il proprio punto di vista in merito alla pianificazione e alle decisioni su progetti o altre attività che possano avere un impatto notevole sulle comunità locali”.
26. A tal fine si raccomanda all’impresa di fornire un ragionevole preavviso ai rappresentanti dei lavoratori e alle autorità competenti e anche che la direzione aziendale informi gli interessati prima di adottare la decisione finale. Le Linee Guida, infatti, attribuiscono grande importanza, nell’ambito di una condotta imprenditoriale responsabile, al fatto che “siano regolarmente e debitamente divulgate informazioni tempestive e affidabili sulla loro attività, struttura e situazione finanziaria, sui loro risultati, sulla proprietà e sul governo d’impresa”, in quanto “un’informazione chiara ed esauriente sulle imprese è di notevole importanza per un gran numero di utenti, dagli azionisti e dalla comunità finanziaria fino ai lavoratori, alle comunità locali, ai gruppi con interessi specifici, ai governi e alla società nel suo insieme”<sup>3</sup>.
27. In aggiunta al processo di informazione, consultazione e coinvolgimento dei lavoratori, nelle stesse Linee guida si indica che possono essere adottate altre azioni fortemente incentrate sulla prevenzione e sulla mitigazione degli impatti negativi prodotti dalla condotta delle imprese. In relazione alla **identificazione, prevenzione e mitigazione** degli impatti

<sup>2</sup> “Invero, un preavviso del genere, che preceda la decisione finale, è già contemplato dalle normative e dalle pratiche concernenti le relazioni industriali di diversi paesi aderenti. In ogni caso, non è questo l’unico modo per garantire una collaborazione significativa volta a mitigare gli effetti di tali decisioni: le leggi e pratiche di altri paesi aderenti contemplano altri mezzi, come ad esempio la fissazione di un periodo durante il quale le consultazioni devono aver luogo prima che tali decisioni possano essere attuate”.

<sup>3</sup> Linee Guida OCSE, Capitolo III. Divulgazione di informazioni, § 1 e Commenti, § 28.

negativi, infatti, le Linee Guida raccomandano alle imprese<sup>4</sup> di “*mettere in atto una due diligence basata sul rischio, ad esempio integrandola nei sistemi di gestione del rischio d’impresa, al fine di identificare, prevenire e mitigare l’impatto negativo, potenziale o effettivo, (...) e rendere conto di come tale impatto viene affrontato. La natura e l’estensione della due diligence dipendono dalle circostanze di una particolare situazione*” Le Linee Guida raccomandano altresì di “*evitare di provocare o contribuire con le proprie attività all’impatto negativo nelle materie trattate dalle Linee Guida e prendere le misure opportune quando tale impatto si verifichi*”.

28. **Il PCN rileva che la decisione di chiudere lo stabilimento di San Martino sulla Marruccina è destinata ad avere un impatto sostanziale sia sui 70 dipendenti dello stabilimento, sia sul territorio nel suo complesso.**
29. **Dalla documentazione a disposizione del PCN non appare evidente che l’azienda abbia messo in atto misure di prevenzione del rischio di chiusura dello stabilimento atte a mitigare i conseguenti effetti sull’occupazione, nonché altri impatti economici e sociali.**
30. **Per tutto quanto sopra, la questione risulta rilevante ed il legame con le attività della Società evidente.**

#### **La pertinenza delle norme e procedure applicabili, in particolare delle decisioni giurisdizionali**

31. La l. 23 luglio 1991, n. 223 summenzionata contiene norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro.
32. Non risultano al PCN procedure giurisdizionali in corso, o chiuse, in relazione al caso in esame.

#### **Il modo in cui questioni simili siano o siano state trattate in altri procedimenti nazionali o internazionali**

33. Nella prassi dei PCN dei Paesi aderenti alle Linee Guida la decisione di chiudere o ridurre drasticamente le attività di un impianto produttivo senza adeguato preavviso e/o senza adeguata consultazione delle organizzazioni dei lavoratori è un argomento che in diversi casi ha dato luogo ad una valutazione iniziale positiva, con la conclusione che la questione meritava di essere approfondita<sup>5</sup>.
34. È anche stato più volte affermato dai PCN che l’impresa dovrebbe effettuare una *due diligence* in relazione all’impatto che le proprie decisioni in tema di chiusura,

<sup>4</sup>Linee Guida OCSE, Capitolo II. Principi Generali, A. 10 e A. 11

<sup>5</sup>Cfr. ad es. PCN francese: *Trade unions v. Marks & Spencer*, 2001; *Trade unions v. Molex Automotive SAR*, 2012; PCN britannico: *Amicus and T&G, v PSA Peugeot Citroen*, 2008; PCN messicano: *Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de la Compañía Hulera Euzkadi (SNRTE) v. Continental Tire*, 2005; PCN giapponese: *TowerJazz Branch of Rengo Hokuban Local Union, the Hokuban Local Council of Rengo-Hyogo, Rengo-Hyogo, and Rengo v. Tower Semiconductor Ltd. and TowerJazz Japan, Ltd.*, 2016; PCN svizzero: *Triumph International Thailand Labour Union (TITLU), Thai Labour Campaign, Bagong Pagkakaisa ng mga Manggagawa sa Triumph Int’l. Phils. Inc. (BPMTI) and Defend Job Philippines Organization Inc. v. Body Fashion (Thailand) Ltd. (BFT), Triumph International (Philippines) Inc. (TIPI) and Star Performance Inc. (SPI)*, 2011).

ristrutturazione e licenziamento possono avere sui lavoratori e più in generale sui portatori di interesse<sup>6</sup>.

35. È il caso di osservare come, in diversi di questi casi, lo stabilimento in questione fosse collocato in un Paese europeo.
36. In alcuni casi, il PCN interessato è intervenuto con l'offerta di buoni uffici, anche parallelamente ad altri procedimenti già in atto<sup>7</sup>. E' stato questo il comportamento del PCN italiano nel caso *FIOM-CGIL v. EATON S.R.L* (2011).
37. Già in un altro caso, simile al presente, la valutazione iniziale del PCN italiano è stata preceduta dal raggiungimento di un accordo tra le parti nell'ambito del tavolo di crisi parallelamente in atto presso il MiSE, ed è stata, pertanto, negativa.<sup>8</sup>
38. **Il PCN rileva che in diversi casi gestiti da PCN di altri Paesi aderenti alle Linee Guida, la chiusura o riduzione delle attività in uno stabilimento produttivo ha portato ad una valutazione iniziale positiva (il caso merita di essere ulteriormente esaminato).**

#### **La funzionalità della questione specifica rispetto agli obiettivi ed all'efficace attuazione delle Linee guida**

39. In data 21 dicembre 2018, nell'ambito del suddetto procedimento parallelo, è stato siglato, presso la Regione Abruzzo, un accordo tra l'impresa e tutte le organizzazioni sindacali coinvolte - inclusa la FIOM CGIL – sugli incentivi economici all'esodo dei lavoratori.
40. Alla luce dell'accordo raggiunto tra le parti interessate, **questo PCN ritiene che l'ulteriore esame della questione specifica non contribuirebbe ulteriormente agli obiettivi e all'efficace attuazione delle Linee guida.**

#### **Conclusioni**

41. **Il PCN raccomanda a Ball Beverage Packaging Italia S.r.l., che in futuro, accingendosi ad assumere decisioni sulla chiusura o la ristrutturazione di propri impianti e/o sul licenziamento del lavoratori, coinvolga nella decisione i lavoratori interessati e loro rappresentanze e gli altri portatori di interesse;**
42. **Il PCN raccomanda altresì che nei processi di chiusura la ristrutturazione di propri impianti l'azienda proceda alla tempestiva divulgazione delle informazioni, ed effettui la necessaria due diligence, quale descritta nelle Linee Guida, per identificare, prevenire e mitigare l'impatto negativo, potenziale o effettivo, che tali decisioni possono avere sui lavoratori e più in generale sui portatori di interesse, e di rendere conto di come tale impatto viene affrontato.**
43. **Considerato il raggiungimento di un accordo tra le parti, il PCN ritiene che l'ulteriore esame della questione specifica non contribuirebbe ulteriormente agli obiettivi e**

<sup>6</sup> Cfr. ad es. PCN giapponese: *Trade unions and NGOS v. Suzuki Motor Corporation and Suzuki Motor (Thailand) Co., Ltd.*, 2017; PCN francese: *Turkish trade union Birlesik Metal-Is v. the DIAM INTERNATIONAL SAS Group*, 2017; *Group of 255 former Somadex workers v. French Group Bouygues Construction ("Somadex")*, 2016.

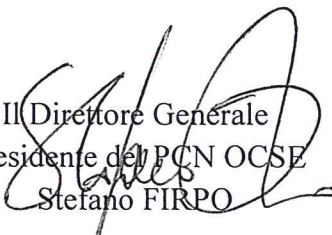
<sup>7</sup> Cfr. PCN peruviano: *Central Única de Trabajadores del Perú (CUT) v. Perubar S.A.*, 2016.

all'efficace attuazione delle Linee guida e pertanto la questione non merita di essere ulteriormente approfondita.

44. Questa determinazione conclude la valutazione iniziale.

Luogo e data

Roma, 21/02/2019



Il Direttore Generale  
Presidente del PCN OCSE  
Stefano FIRPO

---

<sup>8</sup> Cfr. valutazione iniziale *FIOM-CGIL / N.V Bekaert S.A. e Bekaert Figline S.p.A.*  
(<https://pcnitalia.mise.gov.it/attachments/article/2016847/Valutazione%20iniziale%20istanza%20FIOM-CGILnei%20confronti%20di%20BEKAERT.pdf>).

