CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

Memoria del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro concernente l'audizione informale nell'ambito dell'esame della proposta di regolamento del Parlamento Europeo e del Consiglio che modifica il regolamento (UE) 2021/691 per quanto riguarda il sostegno ai lavoratori la cui espulsione dal lavoro sia imminente in imprese in fase di ristrutturazione

presso la Commissione XI
Lavoro pubblico e privato
Camera dei Deputati

10 luglio 2025

MEMORIA DEL CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

CONCERNENTE L'AUDIZIONE INFORMALE NELL'AMBITO DELL'ESAME DELLA PROPOSTA DI REGOLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO CHE MODIFICA IL REGOLAMENTO (UE) 2021/691 PER QUANTO RIGUARDA IL SOSTEGNO AI LAVORATORI LA CUI ESPULSIONE DAL LAVORO SIA IMMINENTE IN IMPRESE IN FASE DI RISTRUTTURAZIONE

(COM (2025) 140 *FINAL*)

presso la Commissione XI Lavoro pubblico e privato
Camera dei Deputati

10 luglio 2025

Esame della proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che modifica il regolamento (UE) 2021/691 per quanto riguarda il sostegno ai lavoratori la cui espulsione dal lavoro sia imminente in imprese in fase di ristrutturazione.

La proposta di modifica al regolamento (UE) 2021/691, presentata il 1° aprile 2025 dal Parlamento e dal Consiglio europeo, ha come primario obiettivo quello di permettere al FEG, Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione per i lavoratori espulsi dal lavoro, di intervenire a sostegno non solo di coloro la cui espulsione sia già avvenuta, ma anche di coloro per i quali sia imminente, in conseguenza di procedure di esubero collettivo. Si tratta dunque di un intervento normativo europeo volto ad ampliare l'ambito di applicazione del FEG, ad attenuare – con un intervento preventivo – le ripercussioni legate alla successiva perdita del posto di lavoro, a sostenere le imprese in fase di ristrutturazione e a gestire le transizioni in modo attivo e socialmente responsabile.

IL FEG, del quale la proposta intende quindi estendere l'operatività, è un fondo di emergenza finalizzato a far fronte ad eventi di ristrutturazione su larga scala. Si tratta di uno strumento flessibile, che sin dalla sua istituzione nel 2007 può intervenire a supporto di lavoratori che abbiano perso l'occupazione a causa di crisi economiche, con pacchetti di servizi personalizzati idonei a dotarli delle competenze necessarie a svolgere funzioni o attività diverse rispetto a quelle originarie.

Oggi è consentito il ricorso emergenziale al FEG per i lavoratori che hanno già perso il posto di lavoro; con l'approvazione della proposta di regolamento si consentirebbe l'accesso al Fondo anche in favore di lavoratori la cui data di licenziamento sia già stata fissata, in seguito a significativi eventi di ristrutturazione aziendale. Ricordiamo che l'assistenza di carattere preventivo di lungo termine, invece, rientra nel raggio di intervento del Fondo sociale europeo Plus (FSE +).

Di regola, il FEG può essere attivato in caso di licenziamento di più di 200 lavoratori impiegati presso un'unica impresa. Dispone di un bilancio annuale di 210 milioni di euro per il periodo 2021-2027 e può finanziare dal 60% all'85% del costo di pacchetti progettati dagli Stati membri. In Italia con il decreto-legge 60 del 2024, convertito con modificazioni dalla legge n. 95 del 2024, al fine di favorire un più efficiente e tempestivo utilizzo del Fondo, è stata istituita una cabina di regia, coordinata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, quale autorità di gestione dello stesso.

Con il decreto ministeriale n. 190 del 2024 sono definiti composizione e modalità di funzionamento, nonché i criteri di partecipazione e di attivazione della stessa. A quest'ultima partecipano, a titolo gratuito, quali membri permanenti, il DG della Direzione

delle Politiche attive del lavoro, con funzione di Presidente, quattro componenti designati dal Ministero del lavoro, un membro scelto dal Ministero delle imprese e del *Made in Italy* e due membri indicati dal Coordinamento tecnico delle Regioni e delle Province Autonome. Sono membri variabili due rappresentanti della Regione o Provincia autonoma nella quale è situata la sede in cui sono impiegati i lavoratori a favore dei quali è ammessa l'operatività del Fondo o in generale dove si verificano i potenziali esuberi di personale. I rappresentanti delle Regioni/Province autonome hanno poteri di regola consultivi, esercitando potestà decisionale solo se la sede legale dell'azienda è situata nel territorio di competenza.

L'attività dell'organo è finalizzata alla valutazione della possibilità di presentare una domanda di intervento FEG. Le relative domande devono essere presentate dai datori di lavoro interessati, salva la facoltà per le Regioni di attivare direttamente la cabina di regia. Quest'ultima, all'esito dell'istruttoria, delibera di procedere alla richiesta di intervento del Fondo o procede all'archiviazione dell'istanza.

All'ulteriore obiettivo di velocizzare l'*iter* di domanda ed assegnazione dei fondi, risponde la proposta di modifica in discussione, finalizzata, tra l'altro, all'introduzione di procedura amministrativa semplificata, attraverso un'approvazione annuale del bilancio del FEG con conseguente attribuzione diretta degli stessi da parte della Commissione. Infatti "*il regolamento (UE) 2021/691 potrebbe istituire una procedura che consenta alla Commissione, nel rispetto di condizioni rigorose, di chiedere al Parlamento europeo e al Consiglio di mobilitare l'intero importo annuo massimo all'inizio di ogni anno*".

RIFERIMENTI NORMATIVI

La proposta di modifica rispetta il principio di attribuzione di cui all'art. 5 par. 1 TFUE. La base giuridica è costituita dall'articolo 175, terzo comma del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE).

Come riportato nella relazione, sarà pienamente coerente con le disposizioni vigenti del regolamento QFP - Quadro Finanziario pluriennale (articolo 8 del regolamento (UE, Euratom) 2020/2093 del Consiglio del 17 dicembre (come modificato dal regolamento (UE, Euratom) 2024/765 del Consiglio, del 29 febbraio 2024)), con le disposizioni vigenti dell'accordo interistituzionale tra il Parlamento europeo, il Consiglio dell'Unione europea e la Commissione europea sulla disciplina di bilancio, sulla cooperazione in materia di bilancio e sulla sana gestione finanziaria, nonché su nuove risorse proprie.

Inoltre, costituisce una delle iniziative faro del pilastro 4 del piano d'azione industriale dell'UE per il settore automobilistico europeo (COM (2025) 95 *final*) e sostiene gli obiettivi dell'Unione delle competenze e della Bussola per la competitività dell'UE.

STRUMENTI UTILI A VALUTARE LA PROPOSTA DI REGOLAMENTO

Nel valutare la proposta, l'elemento da tenere in considerazione è l'attenzione posta all'esigenza di offrire ad una più ampia platea di lavoratori pacchetti personalizzati di misure di politica attiva. Nella relazione di accompagnamento alla proposta si segnala come tali misure siano rese sempre più necessarie a causa delle perturbazioni economiche che accompagnano la globalizzazione. Questa determina la necessità e, dunque, la carenza di nuove competenze e manodopera che, tuttavia convive, stante il superamento delle conoscenze già possedute dai lavoratori in forza, con la contrazione dei relativi livelli di occupazione.

Nel testo si fa riferimento alle previsioni economiche dell'autunno 2024, che prevedevano una crescita all'1,5% dell'UE nel corso del 2025 per effetto di un incremento dei consumi e della ripresa degli investimenti, ma anche ai dati raccolti dell'*Osservatorio sulla ristrutturazione in Europa* di Eurofound. Questi indicano come dal 2024 "*il numero di posti di lavoro di cui è stata annunciata la soppressione per il prossimo futuro, in conseguenza alle ristrutturazioni su vasta scala nell'Ue superiori a un anno, superi di gran lunga il numero di posti di lavoro creati. La durata media degli eventi di ristrutturazione che coinvolgono oltre 3.000 lavoratori è di quasi 1.000 giorni*".

Una delle conseguenze con effetti negativi coinvolge i lavoratori le cui competenze non sono più ritenute necessarie, ai quali diventa indispensabile fornire assistenza con misure di politiche attive di *reskilling* o *upskilling* per acquisire le competenze necessarie utili per svolgere nuove mansioni o per cambiare tipologia di impiego. In questo modo si intende anche garantire la crescita della produttività, l'inclusione sociale, l'equità e il beneficio della solidarietà a livello comunitario.

L'urgenza di considerare la questione del disallineamento delle competenze è segnalata in termini analoghi dal CNEL, come emerge dal XXVI Rapporto sul mercato del lavoro e la contrattazione collettiva, che sottolinea come "le previsioni sul quadro di insieme per il mercato del lavoro italiano nel prossimo quinquennio fanno emergere che i forti cambiamenti, soprattutto tecnologici, porteranno alla necessità di adattamento a nuovi paradigmi produttivi e organizzativi". In questo contesto la mancata corrispondenza "tra domanda ed offerta potrebbe costituire un fattore critico per la competitività del sistema produttivo, richiedendo interventi mirati in ambito formativo e politiche di attrazione della manodopera qualificata".

Le previsioni di Unioncamere (2024) stimano, infatti, per gli anni 2024-2028 "una domanda complessiva di lavoro compresa tra 3,4 e 3,9 milioni di unità a seconda dello scenario considerato, determinato dalla combinazione tra la domanda incrementale (*expansion demand*) e quella di sostituzione (*replacement demand*). La componente di

sostituzione rappresenta l'elemento prevalente nella determinazione del fabbisogno, incidendo tra il 78% e l'88% del totale, a seconda dello scenario considerato".

Ad influenzare le dinamiche occupazionali, come evidenziato dal Rapporto CNEL, saranno soprattutto le trasformazioni strutturali in atto. Nuove opportunità lavorative saranno determinate nei settori legati alle energie rinnovabili, alla sostenibilità e all'economia circolare e la digitalizzazione e l'automazione incideranno trasversalmente su tutti i comparti, "determinando un'evoluzione delle competenze richieste, con un impatto più marcato sulle professioni tecniche e qualificate" ([1]) e la conseguente necessità di adeguamento dei paradigmi produttivi ed organizzativi.

La posizione del Governo. Una valutazione positiva delle finalità dell'intervento in esame si ricava dalla relazione del Governo italiano, trasmessa alle Camere ai sensi dell'articolo 6 della legge n. 234 del 2012, che ritiene l'intervento conforme all'interesse nazionale ed idoneo a realizzare la precoce mobilitazione degli aiuti, ben prima che la perdita dei posti di lavoro venga a realizzarsi, fornendo sostegno in situazioni emergenziali e facilitando il rientro dei lavoratori, inclusi quelli autonomi, nel mercato del lavoro.

La relazione del Governo, datata 5 maggio 2025 e redatta dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ritiene che la proposta costituisca "*un importante quadro di riferimento verso il riconoscimento giuridico della tutela dei lavoratori la cui espulsione dal lavoro sia imminente. La proposta è adottata in risposta all'aumento dell'incertezza e dei rischi economici e al fatto che il FEG non offre una soluzione adeguata agli eventi di ristrutturazione che si verificano su lunghi periodi di tempo. La proposta in esame permetterebbe al FEG di dare una risposta efficace per mostrare solidarietà con i lavoratori, le regioni e le imprese colpite*".

Nel documento l'Esecutivo ha tuttavia evidenziato la necessità di ulteriori chiarimenti relativi ad alcuni aspetti, con riferimento soprattutto alle misure ammissibili e ai cofinanziamenti da parte delle imprese. Tra questi, in particolare, la specificazione della possibilità o meno per le aziende di differenziare il pacchetto di misure a seconda delle esigenze delle diverse categorie di lavoratori beneficiari, prevedendo, dopo l'attivazione di misure di formazione e riqualificazione di lavoratori in CIG con aziende del territorio, ulteriori forme di supporto per la fase del licenziamento, come l'indennità di mobilità, l'offerta congrua, incentivi occupazionali, sostegno ai costi di trasferimento.

Con riferimento ai supporti attivabili in favore dei lavoratori il cui licenziamento sia imminente, il Governo prospetta la possibilità di ampliare il novero delle misure ammissibili includendo anche sostegni speciali di durata limitata, quali le indennità per la ricerca di una

([1]) XXVI Rapporto sul Mercato del lavoro e la Contrattazione collettiva, pp. 67-68.

occupazione, gli incentivi all'assunzione destinati ai datori di lavoro, le indennità di mobilità, le prestazioni per figli a carico, le indennità di formazione, di soggiorno e di assistenza (di cui all'articolo 7 lett. b del regolamento 2021/691). Diversamente, secondo il Governo, se venisse confermato che i lavoratori in CIGS hanno diritto solo a misure inerenti alla formazione, verrebbe conseguentemente meno il valore aggiunto della modifica proposta, tenuto conto che strumenti di riqualificazione sono già previsti nel c. d. percorso 5 (dedicato alla ricollocazione collettiva) del programma "Garanzia dell'occupabilità dei lavoratori" (c. d. "GOL"). Quest'ultimo, infatti, implica una valutazione delle *chances* occupazionali sulla base della specifica situazione aziendale di crisi, della professionalità dei lavoratori coinvolti e del contesto territoriale di riferimento, allo scopo di individuare soluzioni idonee alla specificità delle diverse situazioni considerate.

Riguardo alla valutazione d'impatto a livello nazionale, il Governo scrive che a partire dalla proposta della Commissione si contrapporranno eventuali proposte emendative nazionali.

La proposta è nel frattempo entrata nel dibattito politico di Danimarca, Germania, Lettonia, Polonia, Romania, Svezia.

Le attività del FEG. Un utile strumento di analisi della proposta di regolamento è rappresentato dalla relazione della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio sul funzionamento del FEG, per quanto concernente anni particolari caratterizzati ancora dagli effetti della pandemia (2021/2022). I dati più significativi che emergono riguardano il numero di domande presentate nel biennio di riferimento ed il tasso di reinserimento dei beneficiari assistiti.

Quanto al primo, si registrano 11 richieste provenienti da cinque Stati membri per un totale di 45,8 milioni di euro, destinati a 5.182 lavoratori. Il numero più alto di beneficiari appartiene al settore del trasporto aereo e a quello della fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi, seguiti da magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti. Si tratta di un numero non particolarmente elevato, che spinge a considerare favorevolmente la proposta di modifica al regolamento, segnalando l'utilità di un aumento della platea dei beneficiari.

Nello stesso senso può leggersi il secondo dato. Dalla relazione della Commissione si evince, infatti, che, entro la fine del periodo di operatività delle misure derivanti dal FEG, il 79% dei lavoratori coinvolti ha trovato una nuova occupazione, ciò che avvalora l'utilità delle stesse.

Nella progettazione dei pacchetti di sostegno, come confermato dagli Stati beneficiari, è stata attribuita priorità all'adeguamento delle competenze possedute, per renderle idonee ai cambiamenti intervenuti nel mercato nell'era industriale digitale.

Si tratta principalmente di misure che riguardano:

- orientamento professionale;
- assistenza intensiva e personalizzata nella ricerca di lavoro;
- opportunità di riqualificazione, miglioramento delle competenze e formazione professionale, tra cui attività di formazione orizzontale, nelle competenze trasversali e all'imprenditorialità, nonché programmi di istruzione superiore;
- consulenza e tutoraggio per il reimpiego e durante la fase iniziale del nuovo lavoro;
- promozione dell'imprenditorialità e contributi alla creazione di imprese;
- incentivi *una tantum* per una rapida riassegnazione e incentivi all'assunzione;
- una serie di indennità (ad es. per ricerca di occupazione) e contributi (ad es. a favore dell'assistenza di persone a carico).

La citata relazione della Commissione riassume, altresì, gli esiti della valutazione *ex post* (pubblicati il 13 dicembre 2021) che, a norma dell'articolo 20 del regolamento (UE) 2021/691, la Commissione ha svolto su 49 domande di contributo del FEG, approvate tra il 2014 e il maggio 2020, con riferimento all'efficacia, la sostenibilità, l'efficienza, la coerenza, la rilevanza e il valore aggiunto europeo dello strumento.

Il giudizio complessivo che ne deriva è positivo, risultando il FEG concretamente idoneo a fornire sostegno ai lavoratori dipendenti, autonomi e, in alcuni casi, alle fasce più giovani, colpite da eventi di ristrutturazione aziendale significativi.

Il principale risultato a favore dell'efficacia del FEG è stato un aumento del tasso medio di reimpiego nel mercato del lavoro dei lavoratori licenziati, passato dal 49% (nel periodo 2007-2013) a circa il 60% (nel periodo 2014-2020), con variazioni oscillanti tra un minimo del 18% ed un massimo del 94%. Oltre al reinserimento nel mercato del lavoro, il FEG ha prodotto effetti rilevanti sull'occupabilità generale dei beneficiari, agevolando, in particolare, l'acquisizione di nuove competenze e qualifiche e la formazione all'uso delle reti sociali.

Le misure del FEG devono comunque, sempre considerarsi aggiuntive rispetto agli ordinari strumenti nazionali o idonee ad intensificarne il funzionamento, in un'ottica di complementarità e addizionalità, derivandone di conseguenza l'esigenza di adeguata integrazione con il contesto ordinamentale dei singoli Stati membri.

Al fine di tenere in considerazione gli effettivi bisogni degli Stati e dei relativi lavoratori, centrale, nella progettazione del FEG, deve essere infine il ruolo delle parti sociali, idonee ad agevolare l'individuazione delle principali esigenze e criticità alle quali con il Fondo si può rispondere.

La posizione del CESE. Nel merito alla proposta si è espresso anche il CESE. Nel documento di *opinioni* adottato nel corso della seduta plenaria del 19 giugno 2025 con 125 voti favorevoli, si evidenziano i seguenti punti:

- è accolta con favore la proposta di modifica del regolamento (UE) 2021/691;
- si sottolinea la necessità di fornire un sostegno tempestivo e personalizzato, anche servizi di aggiornamento professionale (con attenzione alle competenze digitali e verdi), reinserimento lavorativo, sostegno al reddito e servizi di salute mentale.

Si chiede che:

- i lavoratori continuino a beneficiare di tale sostegno anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro;
- le domande di *follow-up* siano presentate con l'inclusione anche dei gruppi vulnerabili o esclusi (PMI, dipendenti dei subappaltatori, lavoratori anziani, disabili, scarsamente qualificati, diversi attori dell'economia sociale);
- si raccomanda un sostegno personalizzato per le regioni maggiormente colpite dalle ristrutturazioni ma anche un maggiore coinvolgimento degli enti locali e delle parti sociali;
- si sollecitano finanziamenti sufficienti per l'assistenza tecnica, un migliore coordinamento tra gli strumenti UE esistenti (FEG, FSE+, JTF), solidi quadri di monitoraggio e valutazione basati su dati qualitativi e quantitativi e campagne di sensibilizzazione per garantire un utilizzo equo ed efficace del FEG;
- si sottolinea l'importanza di un dialogo sociale tempestivo e significativo, di piani di transizione obbligatori da parte delle aziende beneficiarie e del pieno rispetto delle direttive UE in materia di informazione, consultazione e licenziamenti collettivi.

Spunti emersi dalle posizioni delle parti sociali del CNEL. Il 24 giugno del 2025 le parti sociali ([2]) si sono espresse sulla proposta, in sede di audizione informale presso la XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati.

Ne è emersa una generalizzata condivisione della proposta, considerata un importante avanzamento in termini di tempestività e capacità di intervento, avente, in particolare, l'apprezzabile obiettivo strategico di sostenere il reinserimento in occupazioni dignitose e ([3]) sostenibili, con particolare attenzione alle categorie maggiormente svantaggiate.

([1]) CGIL, CISL, UIL ed UGL.

([3]) Memoria della CGIL sul provvedimento COM (2025) 140 *Final*, p. 1. Il sindacato, tra gli altri punti di forza della proposta, pone l'idoneità a consentire a titolo eccezionale, la presentazione di domande collettive anche da parte di reti di piccole e medie imprese operanti in settori diversi, ma collocate in aree geografiche omogenee.

La modifica in discussione è stata definita rispondente alla gestione delle transizioni nel mercato del lavoro e alla promozione della resilienza sociale, fine ultimo del FEG. Il Fondo verrebbe, grazie alla proposta di modifica, trasformato da "strumento di emergenza" che reagisce a perdite di posti di lavoro, in meccanismo preventivo o di intervento precoce ([4]). L'esigenza di attribuire al Fondo una valenza proattiva, piuttosto che reattiva, è stata del resto posta alla base, come osservato in sede di audizione, di un recente Parere CESE del 10 giugno 2025, volto ad ottenere una modifica ancora più incisiva dello strumento ([5]) ma che risulta ancora in attesa di formalizzazione.

Quest'ultimo si colloca, come osservato ([6]), in un sistema che nel nostro Paese poggia su una forte tradizione di impiego di ammortizzatori sociali, con il duplice scopo di assicurare un sostegno al reddito, spesso a scapito delle attività di riqualificazione e formazione dei lavoratori, fermo restando l'obbligo del datore di lavoro di individuare strumenti e percorsi di ricollocazione professionale del personale giudicato in esubero produttivo. Dall'altro verso, l'adozione del Fondo Nuove Competenze, giunto alla sua terza adozione, ha comunque permesso di rafforzare le competenze del personale dipendente, limitando il rischio di fuoriuscita dal mercato del lavoro in momenti di crisi; anche in questo caso, però, l'attenzione è principalmente rivolta al personale in servizio, non immediatamente a rischio di espulsione. L'esperienza così maturata è sicuramente utile per rafforzare le politiche attive, così come altrettanto significativa, in termini di crescita e di potenzialità, è anche la nuova Piattaforma SIISL, potenziale *hub* dell'offerta di riqualificazione professionale. A ciò si aggiunge la rilevata opportunità di riattivare anche il Fondo SURE, ritenuto un logico completamento del FEG in quanto volto a garantire misure di sostegno al reddito ([7]).

Nonostante tale ampia condivisione dell'impianto complessivo della proposta, sono state rilevate alcune criticità.

Tra queste, anzitutto, il carattere temporaneo e non strutturale del finanziamento, che è legato al ciclo di Programmazione 2021-2027; le limitazioni poste dallo strumento al coinvolgimento dei lavoratori dell'indotto; il permanente collegamento fra sostegno al reddito e politiche attive ([8]).

Potenziale ostacolo concreto alla fruizione del fondo, è, inoltre, considerata la previsione del meccanismo di cofinanziamento da parte delle imprese, che potrebbe disincentivare l'adesione ad esso, soprattutto per le realtà imprenditoriali minori o maggiormente in difficoltà.

([4]) Memoria audizione UIL, p. 3.
([5]) Memoria audizione CISL, p. 1.
([6]) Nota UGL sulla COM (2025) 140 Final, p. 1.
([7]) Memoria audizione CISL, p. 2.
([8]) Nota UGL sulla COM (2025) 140 Final, p. 1.

Il rischio sul quale, tuttavia, è concentrata la maggiore attenzione critica delle parti sociali audite riguarda il contesto di frammentazione nella gestione dei fondi e nella programmazione degli interventi, in assenza di un chiaro e sistematico coordinamento tra istituzioni competenti con particolare riferimento al rapporto fra i livelli istituzionali (nazionale e regionali).

Da qui il conseguente auspicio di integrare il proposto rafforzamento del FEG all'interno di una più ampia strategia, sia europea che nazionale, per la tutela dei lavoratori in transizione, con il primario coinvolgimento attivo delle parti sociali sin dalla fase di progettazione dell'intervento del FEG, che permetta di calibrare al meglio gli interventi, con particolare attenzione alle transizioni gemelle (*green* e digitali) e agli impatti che continueranno ad avere nei prossimi anni sul nostro sistema produttivo ([9]). Ne deriverebbe un modello multilivello e partecipato, nell'ambito del quale è riconosciuta alle organizzazioni sindacali la possibilità di contribuire attivamente alla costruzione di soluzioni idonee, assicurando una *governance* condivisa delle crisi ([10]).

Seppur si evidenzia la bontà della modifica in fieri, è necessario prevenire difficoltà interpretative e, di conseguenza, applicative dello strumento per cui si discute, delineando con certezza il significato di alcuni termini ed espressioni utilizzate nella norma.

Nello specifico, la frase *"…lavoratori la cui espulsione dal lavoro sia imminente in imprese in fase di ristrutturazione"* può essere foriera di criticità. Si osserva che l'espressione *"imminente espulsione..."*, sia generica e priva di reale valore giuridico. Laddove, invero, essa dovesse intendersi riferita *"ai lavoratori la cui data di licenziamento sia già stata fissata"*, potrebbe essere foriera di complicazioni aggiuntive nell'ordinamento italiano, dal momento che una simile situazione si potrebbe presentare unicamente nei casi di cessazione di attività, al di fuori dei quali la condizione non potrebbe legittimamente verificarsi.

Peraltro, lo stesso riferimento alle "*ristrutturazioni*" quale presupposto per aderire al fondo è foriero di possibili problemi interpretativi, non chiarendo se si tratta della nozione di "ristrutturazione" propria dell'ordinamento italiano o se sottende un significato più ampio. Se, infatti, si trattasse di un espresso riferimento alla fattispecie giuridica della "ristrutturazione", non verrebbero ricomprese, nell'ambito di applicazione del fondo, le fattispecie diverse dalle quali emergono comunque esuberi e conseguenti licenziamenti collettivi.

Alla luce di quanto sopra, si ritiene che l'intervento normativo debba escludere problematiche che sono solo apparentemente formali ed invece, come in passato, hanno poi creato problemi applicativi e contenzioso.

([9]) Memoria audizione UIL, p. 3.

([10]) Memoria della CGIL sul provvedimento COM(2025) 140 Final, p. 2.