



PARLAMENTO EUROPEO

2009 - 2014

Commissione per l'occupazione e gli affari sociali

2012/2061(INI)

8.6.2012

PROGETTO DI RELAZIONE

recante raccomandazioni alla Commissione sull'informazione e la consultazione dei lavoratori, l'anticipazione e gestione delle ristrutturazioni (2012/2061(INI))

Commissione per l'occupazione e gli affari sociali

Relatore: Alejandro Cercas

(Iniziativa – articolo 42 del regolamento)

INDICE

	Pagina
PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO	3
ALLEGATO ALLA PROPOSTA DI RISOLUZIONE: RACCOMANDAZIONI DETTAGLIATE IN ORDINE AL CONTENUTO DELLA PROPOSTA RICHIESTA	8

PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO

recante raccomandazioni alla Commissione sull'informazione e la consultazione dei lavoratori, l'anticipazione e gestione delle ristrutturazioni (2012/2061(INI))

Il Parlamento europeo,

- visto l'articolo 225 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, e in particolare gli articoli 9 e 151 e l'articolo 153, paragrafo 1, lettera e), del trattato sul funzionamento dell'Unione europea,
- visti gli articoli 14, 27 e 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea,
- vista "Gestire il cambiamento - Relazione finale del gruppo ad alto livello sulle implicazioni economiche e sociali dei mutamenti industriali, istituito dal Vertice sull'occupazione del novembre 1997 a Lussemburgo"¹,
- vista la raccomandazione 92/443/CEE del Consiglio del 27 luglio 1992 concernente la promozione della partecipazione dei lavoratori dipendenti ai profitti e ai risultati dell'impresa (compresa la partecipazione azionaria)²,
- visto il regolamento (CE) n. 2157/2001 del Consiglio dell'8 ottobre 2001, relativo allo statuto della Società europea (SE)³,
- vista la direttiva 98/59/CE del Consiglio del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi⁴,
- vista la direttiva 2001/23/CE del Consiglio del 12 marzo 2001, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti⁵,
- vista la direttiva 2001/86/CE del Consiglio dell'8 ottobre 2001, che completa lo Statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori⁶,
- vista la direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Comunità europea,
- vista la direttiva 2003/72/CE del Consiglio del 22 luglio 2003, che completa lo Statuto della società cooperativa europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori⁷,

¹ GU C 258 del 10.9.1999, pagg. 1-5.

² GU L 245 del 26.8.1992, pagg. 0053-0055.

³ GU L 294 del 10.11.2001, pag. 1.

⁴ GU L 225 del 12.8.1998, pag. 16.

⁵ GU L 82 del 22.3.2001, pagg. 16-20.

⁶ GU L 294 del 10.11.2001, pag. 22.

⁷ GU L 207 del 18.8.2003, pag. 25.

- vista la direttiva 2004/25/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 21 aprile 2004, concernente le offerte pubbliche di acquisto¹,
- vista la direttiva 2005/56/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 ottobre 2005, relativa alle fusioni transfrontaliere delle società di capitali²,
- vista la direttiva 2009/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 6 maggio 2009, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura comunitaria nelle imprese e nei gruppi di imprese ai fini di informazione e la consultazione dei lavoratori³,
- visti la comunicazione della Commissione del 31 marzo 2005 su "Ristrutturazioni e occupazione: anticipare e accompagnare le ristrutturazioni per ampliare l'occupazione: il ruolo dell'Unione europea" (COM(2005)0120) ed il parere del Comitato economico e sociale del 14 dicembre 2005 (CESE 1495/2005)⁴,
- vista la comunicazione della Commissione sull'Agenda sociale (COM(2005)0033),
- vista la comunicazione della Commissione su una decisione del Consiglio sugli orientamenti per le politiche occupazionali degli Stati membri (COM(2010)0193) e la decisione del Consiglio, del 21 ottobre 2010, che stabilisce gli orientamenti per le politiche occupazionali degli Stati membri⁵,
- vista la comunicazione della Commissione su "Una politica industriale integrata per l'era della globalizzazione – Riconoscere il ruolo centrale di concorrenzialità e sostenibilità" (COM (2010)0614),
- vista la comunicazione della Commissione intitolata "Verso un atto per il mercato unico" (COM(2010)0608 def/2),
- vista la comunicazione della Commissione "Un'agenda per nuove competenze e l'occupazione" (COM(2010)0682),
- vista la comunicazione della Commissione sul "Libro verde sulle ristrutturazioni e l'anticipazione del cambiamento: quali lezioni dall'esperienza recente" (COM(2012)0007),
- vista la comunicazione della Commissione "Verso una ripresa ricca di posti di lavoro" (COM(2012)0173),
- vista la sua risoluzione del 26 maggio 2005 sull'Agenda sociale per il periodo 2006-2010⁶,
- vista la sua risoluzione del 10 maggio 2007 sul rafforzamento della legislazione europea

¹ GU L 142 del 30.4.2004, pagg. 0012-0013.

² GU L 310 del 25.11.2005, pagg. 0001-0009.

³ GU L 122 del 16.5.2009, pagg. 28-44.

⁴ EESC, CCAI/027.

⁵ Consiglio dell'Unione europea, 15184/10, Presse 283 del 21.10.2010.

⁶ GU C 117E del 18.5.2006, pagg. 256-262.

in materia di informazione e consultazione dei lavoratori¹,

- vista la sua risoluzione del 9 marzo 2011 su una politica industriale per l'era della globalizzazione²,
 - visti gli articoli 42 e 48 del suo regolamento,
 - vista la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali (A7-0000/2012),
- A. considerando che la ristrutturazione non è un fenomeno nuovo, ma che negli ultimi anni ha assunto nuove forme, diventando sempre più diffusa con una più ampia copertura geografica e settoriale in Europa;
- B. considerando che la crisi iniziata nel 2008 è servita per accelerare bruscamente il tasso di cambiamento; che ha aggiunto alle pressioni strutturali di adeguamento ai cambiamenti derivanti dai vincoli più immediati della globalizzazione che assoggettano imprese, lavoratori, territori e governi a tensioni critiche;
- C. considerando che, come costantemente sottolineato in recenti documenti politici della Commissione, in particolare la Strategia Europa 2020 e la comunicazione sulla politica industriale del 27 ottobre 2010, "Anticipare e gestire meglio la ristrutturazione aiuterebbe lavoratori e imprese ad adattarsi alle transizioni imposte dall'accesso di capacità e dalla modernizzazione e adeguamento strutturale". (...) "Dirigenti e rappresentanti dei lavoratori sono gli attori chiave per concordare strategie di ristrutturazione a livello aziendale. Politiche di intervento dovrebbero accompagnare dette ristrutturazioni in modo da evitare il disagio sociale e promuovere nuove competenze e nuovi lavori, evitando licenziamenti di massa e il declino di intere regioni o il trasferimento di intere industrie, facilitando la riconversione economica e di transizione professionale";
- D. considerando che le perdite di posti di lavoro sono state quasi il doppio dei nuovi posti di lavoro creati nel terzo trimestre 2011, questa tendenza è destinata ad aumentare in vista dell'annuncio di importanti ristrutturazioni in settori strategici;
- E. considerando che, come indicato nel sondaggio annuale della crescita: per far avanzare la risposta globale dell'Unione alla crisi, "il positivo andamento delle esportazioni di alcuni Stati membri mostra che il successo sui mercati mondiali si basa su fattori più ampi quali la specializzazione settoriale, l'innovazione e livelli di competenze che rafforzino la competitività reale";
- F. considerando che nella sua comunicazione su una Agenda per nuove competenze e nuovi lavori del 23 novembre 2010, la Commissione riconosce anche che "l'adattabilità e la proattività, quando si spostano posti di lavoro o professioni può essere ostacolata dall'insicurezza, perché le transizioni comportano un potenziale rischio di disoccupazione, salari più bassi einsicurezza sociale; che transizioni positive lungo i percorsi di carriera delle persone sono quindi essenziali al fine di adeguare costantemente, mantenere e

¹ GU C 76 E del 27.3.2008, pag. 138.

² Testi approvati, P7_TA(2011)0093.

accrescere l'occupabilità, fornendo nel contempo la sicurezza per gli individui e la fluidità nel mercato del lavoro."

- G. considerando che, come indicato nella legge sul mercato unico, "Il Trattato di Lisbona, e l'affermazione del concetto di "economia sociale di mercato altamente competitiva" come uno dei suoi obiettivi principali, richiedono che l'Unione aderisca una visione più onnicomprensiva del mercato unico (...) Un quadro europeo per le azioni di ristrutturazione permetterebbe di raggiungere un ambiente basato sulla fiducia reciproca.";
 - H. considerando che, gli "Orientamenti di riferimento nella gestione del cambiamento e delle sue conseguenze sociali" redatti dalle parti sociali nell'ottobre 2003 non sono però stati seguiti da nessuna misura significativa ai fini dell'attuazione pratica e concreta applicazione di tali orientamenti;
 - I. considerando che la Commissione ha cercato contributi concreti su come sviluppare ulteriormente le politiche in questo settore attraverso il suo "Libro verde sulle ristrutturazioni e l'anticipazione del cambiamento: quali lezioni dall'esperienza recente" del 17 gennaio 2012;
 - J. considerando che, nonostante le forti dichiarazioni di cui sopra, la Commissione ha dato risposte deludenti alle risoluzioni parlamentari in materia di informazione, consultazione e ristrutturazione, evidenziando la necessità di passi urgenti e concreti in questo settore, e alle richieste provenienti da altri attori economici e sociali;
 - K. considerando che la presente risoluzione lascia impregiudicati gli obblighi di informazione e consultazione derivanti da altre regolamentazioni dell'Unione e nazionali in quanto il diritto nazionale e dell'Unione lo dispongono, le procedure di informazione e di consultazione vanno pienamente utilizzate per applicare le norme previste dalla presente risoluzione";
 - L. considerando che, nonostante la consultazione delle parti sociali europee per due volte nel decennio precedente, la Commissione ha omesso di adottare misure concrete per garantire l'ampia applicazione in tutta l'Unione dell'approccio di anticipazione e proattivo e delle pratiche socialmente responsabili per le ristrutturazioni cui fa riferimento in tanti documenti programmatici (vedi sopra);
 - M. considerando che una buona informazione e consultazione in relazione alle ristrutturazioni è un metodo più intelligente, proattivo, responsabile e strategico, che contribuirà a rendere le imprese e l'Unione più competitive inviando nel contempo un messaggio di certezza e trasparenza ai cittadini europei in tempo di crisi;
1. chiede alla Commissione di sottoporre al Parlamento entro tre mesi dalla data di approvazione della presente risoluzione sulla base dell'articolo 225 del Trattato, una proposta legislativa di direttiva, come raccomandato nell'Allegato;
 2. conferma che le raccomandazioni rispettano il principio di sussidiarietà e di proporzionalità e i diritti fondamentali dei cittadini;
 3. ritiene che la proposta richiesta non avrà implicazioni finanziarie;

4. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente proposta legislativa e le raccomandazioni dettagliate allegate alla Commissione e al Consiglio.

**ALLEGATO ALLA PROPOSTA DI RISOLUZIONE:
RACCOMANDAZIONI DETTAGLIATE IN ORDINE AL CONTENUTO DELLA
PROPOSTA RICHIESTA**

Raccomandazione 1

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

- visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea e in particolare l'articolo 153, paragrafo 1 lettera e),

considerando quanto segue:

- (1) Quando si tratta di anticipazione, preparazione e gestione della ristrutturazione, le imprese, i rappresentanti dei lavoratori e le altre parti interessate agiscono in uno spirito di cooperazione, sulla base di informazioni e consultazioni tempestive e complete.
- (2) Anticipazione, preparazione e gestione del cambiamento devono aver luogo in un contesto di rafforzamento del dialogo sociale e mirando a promuovere il cambiamento con modalità compatibili con la preservazione dell'obiettivo prioritario dell'occupazione.
- (3) Vi è la necessità di prevedere, promuovere e rafforzare le misure anticipatorie relative alla situazione aziendale e l'evoluzione probabile dell'occupazione, in particolare ove l'occupazione sia minacciata.
- (4) La ristrutturazione è facilitata e il suo impatto meno violento, quando le aziende sviluppano in permanenza le capacità e le competenze dei propri lavoratori.
- (5) Buone pratiche di ristrutturazione richiedono una preparazione quanto più precoce possibile e di iniziare non appena si manifesta la necessità di ristrutturare, rendendo così possibile evitare o ridurre al minimo il relativo impatto economico, sociale e territoriale.
- (6) È ampiamente riconosciuto che qualsiasi operazione di ristrutturazione debba essere oggetto di una spiegazione e giustificazione alle parti interessate.
- (7) Un'azione seria, mirata a limitare l'impatto della ristrutturazione, esige che le aziende ricorrano ai licenziamenti come ultima opzione e solo dopo aver esaminato tutte le alternative possibili e/o dopo aver attuato tutte le misure di sostegno possibili.
- (8) La partecipazione attiva delle autorità pubbliche a livello pertinente, alla preparazione e gestione delle operazioni di ristrutturazione contribuisce notevolmente a limitarne l'impatto negativo.
- (9) È importante che le aziende, in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, diano vita a strumenti di valutazione e rendicontazione regolari delle pratiche di ristrutturazione.
- (10) Siffatto quadro normativo dell'Unione deve applicarsi a grandi aziende e gruppi di imprese, quelle che occupano sul territorio dell'Unione almeno 500 lavoratori, e alle operazioni di ristrutturazione di una certa dimensione, che copra, almeno 100 lavoratori

in una singola azienda o 500 lavoratori di una società e delle sue aziende dipendenti in uno o più Stati membri su un periodo di tre mesi.

- (11) Qualsiasi quadro dell'Unione in materia di anticipazione, preparazione e gestione del cambiamento e della ristrutturazione deve incoraggiare e dare la precedenza ad accordi tra le parti più interessate, solo in assenza di siffatti accordi si devono applicare le regole standard.

SEZIONE I

CONSIDERAZIONI GENERALI

Raccomandazione 2

Obiettivo

1. Scopo della direttiva è promuovere e agevolare l'informazione e la consultazione rispetto a un cambiamento economico e migliorare il modo in cui aziende, rappresentanti dei lavoratori, autorità pubbliche e altre parti interessate in tutta l'Unione anticipano, preparano e gestiscono una ristrutturazione societaria in modo socialmente responsabile.

2. A tal fine, le aziende e i rappresentanti dei lavoratori, quando trattano di ristrutturazione devono riconoscere in uno spirito di cooperazione, che questi processi mirano a tutelare sia gli interessi di competitività e sostenibilità delle società, sia gli interessi dei loro dipendenti.

Raccomandazione 3

Definizioni e campo d'applicazione

1. Ai fini della presente direttiva:

- a) per "società" si intendono le società e gruppi di imprese che impiegano almeno 500 dipendenti nell'Unione europea, nonché qualsiasi società parte del gruppo di cui sopra;
- b) per "società dipendenti" si intendono le società in una situazione di dipendenza da quelle di cui sopra per ragioni di subappalti, contratti di fornitura e altre;
- c) per "rappresentanti dei lavoratori" si intendono quelli previsti dalla legislazione prassi e/o dalle nazionali;
- d) per "accordi" si intendono gli accordi conclusi a livello pertinente (europeo, nazionale, settoriale, regionale o aziendale) dai rappresentanti delle imprese o dalle loro organizzazioni, da un lato, e dall'altro, dai rappresentanti dei lavoratori abilitati a concludere contratti collettivi a titolo del diritto o prassi nazionali o in conformità delle procedure sancite dalle competenti organizzazioni sindacali a livello europeo;

- e) per "dipendenti" si intendono i lavoratori delle società oggetto della direttiva, a prescindere dal tipo di contratto di lavoro;
- f) per "autorità pubbliche" si intendono gli organismi della pubblica amministrazione al livello pertinente designati dagli Stati membri;
- g) per "operazione di ristrutturazione" si intende qualsiasi riorganizzazione della struttura, dei processi di lavoro e relativa organizzazione, dell'ubicazione, che abbia un impatto quantitativo o qualitativo sull'occupazione;

2. La presente direttiva copre le operazioni di ristrutturazione che interessano almeno 100 dipendenti in un'unica società o 500 dipendenti in una società e nelle sue aziende dipendenti in uno o più Stati membri su un periodo di tre mesi.

SEZIONE II

ANTICIPAZIONE DEL CAMBIAMENTO

Raccomandazione 4

Pianificazione strategica a lungo termine, adattabilità e occupabilità

1. Ogni operazione di ristrutturazione deve essere integrata in una strategia che mira a garantire e rafforzare la sostenibilità a lungo termine e la competitività a lungo termine dell'azienda.
2. La pianificazione strategica a lungo termine comprende le risorse umane, gli obiettivi di occupazione e di capacità professionali che si concentrano sullo sviluppo, su base permanente delle qualifiche e delle competenze della forza lavoro al fine di aumentare la competitività dell'azienda e la sua capacità di adattamento, nonché di aumentare l'occupabilità dei dipendenti e di gestire la loro mobilità interna ed esterna.
3. A tal fine, le aziende riconoscono il diritto di ogni lavoratore di beneficiare di una formazione adeguata. I dipendenti devono riconoscere che l'istruzione e l'apprendimento permanente sono necessari per migliorare la loro occupabilità e accettare le offerte di formazione pertinenti.

Raccomandazione 5

Anticipazione delle esigenze occupazionali e di competenze professionali

1. Le aziende devono sviluppare, in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori e, ove applicabile, con le autorità pubbliche e le altre parti interessate pertinenti, meccanismi che anticipino e pianifichino le necessità di occupazione e competenze professionali future.
2. A tal fine, le imprese stabiliscono, in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori e

altre parti interessate:

- a) meccanismi di pianificazione a lungo termine delle esigenze quantitative e qualitative di occupazione e di competenze legate all'innovazione e alle strategie di sviluppo e che tengono conto della prevedibile evoluzione dell'occupazione e delle competenze, sia in positivo che in negativo;
- b) piani pluriennali di sviluppo dell'occupazione e delle competenze che coprano le seguenti aree:
 - supporto per la creazione di consulenti di formazione per aiutare i dipendenti a scegliere una formazione adeguata;
 - regolare valutazione delle competenze individuali che porti a percorsi formativi individuali;
 - piani formativi individuali con obiettivi quantitativi;
 - un bilancio annuale di formazione;
 - punteggi individuali di formazione;
 - pacchetti di formazione, se necessario, in cooperazione con soggetti esterni;
 - congedi per le assenze a scopo di formazione;
 - misure specifiche di formazione per affrontare i possibili sviluppi negativi o problematici.

3. Ad ogni dipendente deve essere offerto un determinato numero di ore di formazione all'anno da determinarsi per legge o nel contratto collettivo. L'eventuale rifiuto di accettare l'offerta da parte dei dipendenti va consentito solo per motivi giustificati.

4. Le disposizioni dei paragrafi da 1 a 3 sopra non si applicano alle aziende e ai dipendenti coperti da un accordo concluso a un livello pertinente e con le pertinenti parti sulle procedure per l'anticipazione e la pianificazione lungimirante delle esigenze occupazionali e delle competenze.

5. Le società dipendenti devono essere informate dei meccanismi e dei piani di cui al paragrafo 2. I loro dipendenti sono coperti da quei meccanismi e piani, su richiesta della società dipendente, giustificata con la motivazione che tali meccanismi e piani sono necessari o utili per il loro adattamento e sviluppo.

SEZIONE III

PREPARAZIONE E GESTIONE DEI PROCESSI DI RISTRUTTURAZIONE

Raccomandazione 6

Preparazione tempestiva

1. Salvo nel caso in cui la risultante venga innescata da eventi imprevedibili o improvvisi, qualsiasi operazione di ristrutturazione deve essere preceduta da un'adeguata preparazione, con tutte le parti interessate al fine di prevenirne o alleviarne l'impatto economico, sociale e locale.

2. Detta preparazione deve essere effettuata il più presto possibile e deve iniziare non appena si contempla la necessità di ristrutturare salvo nelle circostanze eccezionali di cui al paragrafo 1 sopra, deve essere contemplata entro un quadro temporale che consenta l'adozione di misure che rendono possibile evitarne o mitigarne al massimo l'impatto economico, sociale e locale.

Raccomandazione 7

Informazione e consultazione in merito alla decisioni aziendali

1. Ogni operazione di ristrutturazione deve essere oggetto di una prima spiegazione e giustificazione a tutte le parti interessate sulla base o di obiettivi strategici a lungo termine o di esigenze o vincoli a breve termine.
2. Il dialogo di cui al paragrafo 1 deve comprendere la giustificazione della scelta delle misure proposte per raggiungere gli obiettivi e di altre opzioni possibili, alla luce di tutti gli interessi in gioco.
3. Le aziende devono informare fin dall'inizio le autorità pubbliche al livello pertinente, in particolare a livello locale, e coinvolgerle nella preparazione del processo di ristrutturazione.
4. Gli attori economici locali, in particolare le società ed i loro dipendenti in situazione di dipendenza rispetto alla ristrutturazione aziendale devono anch'essi essere informati fin dall'inizio e attivamente coinvolti nel processo.

Raccomandazione 8

Ridurre al minimo i costi sociali interni attraverso un piano sociale

1. Quando la necessità di ristrutturare si verifica come conseguenza della necessità di preservare la competitività e la prosperità a lungo termine delle aziende, queste prendono in considerazione i licenziamenti solo come ultima opzione e solo dopo aver soppesato tutte le opzioni alternative possibili e aver individuato e, se disponibili, attuato misure di sostegno.
2. In particolare, le aziende devono esaminare le seguenti opzioni alternative ai licenziamenti:
 - a) programmi di misure progressive nel tempo;
 - b) riduzione dell'intensificazione dell'attività lavorativa
 - c) la riduzione o riorganizzazione dell'orario di lavoro;
 - d) rinegoziazione delle condizioni di lavoro;
 - e) redistribuzione interna o esterna;
 - f) internalizzazione di attività esterne;
 - g) cessazione di attività di taluni lavoratori negoziate e
 - h) cessazioni di attività dei lavoratori, fisiologiche.
3. Ove gli esuberi non possano essere evitati o come parte del pacchetto da attuare nel contesto di opzioni alternative, le aziende devono mettere a disposizione dei lavoratori in questione misure che mirano a migliorare la loro occupabilità e ad aiutarli a reinserirsi nel

mercato del lavoro il più rapidamente possibile

Raccomandazione 9

Accordi sulla gestione dei processi di ristrutturazione

Le disposizioni delle raccomandazioni 6 e 7 non si applicano alle società e ai lavoratori coperti da un accordo concluso a livello pertinente e con le parti interessate, sulle procedure e il meccanismo di preparazione, gestione in modo socialmente responsabile e minimizzazione di costi sociali interni delle operazioni di ristrutturazione.

Raccomandazione 10

Ridurre al minimo gli impatti economici e sociali esterni

1. Quando un'operazione di ristrutturazione ha importanti effetti locali, le aziende devono adoperarsi per sviluppare le complementarità e le sinergie fra la loro azione preparatoria e le azioni di tutti gli altri attori, al fine di massimizzare le opportunità di reimpiego dei lavoratori a rischio di essere o di essere messi in esubero, al fine di favorire la riconversione economica e sociale e di sviluppare nuove attività economiche generatrici di posti di lavoro.

2. Le misure di cui alla Raccomandazione 7 devono coprire, per quanto possibile, i lavoratori delle dipendenti, in particolare per subappalti o contratti di fornitura. Le società dipendenti e i loro lavoratori devono, in ogni caso, essere informate di tali misure in quanto tali informazioni sono necessarie o utili per il loro proprio adattamento e per la gestione del loro processo di ristrutturazione interna.

SEZIONE IV

MISURE DI SOSTEGNO PUBBLICO

Raccomandazione 11

Sostegno pubblico

1. Le autorità pubbliche ai vari livelli devono intervenire nella capacità di anticipazione e di gestione:

- a) Promuovendo il coordinamento del lavoro dei soggetti esterni con il lavoro sviluppato all'interno delle imprese
- b) Sostenendo l'anticipazione dei processi e particolari operazioni di ristrutturazione, al fine di alleviarne l'impatto economico e sociale

2. Le autorità pubbliche devono monitorare i meccanismi di pianificazione a lungo termine e i piani pluriennali dell'occupazione e delle competenze professionali sviluppati all'interno delle imprese.

3. Nelle regioni colpite dai cambiamenti strutturali, le autorità pubbliche:

- a) creano organismi, reti o osservatori permanenti per monitorare i processi di cambiamento;
- b) promuovono patti territoriali per l'occupazione volti a favorire la creazione di occupazione e l'adattamento;
- c) promuovono o istituiscono meccanismi per agevolare le transizioni occupazionali;
- d) attuano azioni di formazione a beneficio delle piccole e medie imprese e dei loro lavoratori dipendenti e sostengono il dialogo e la cooperazione tra questi e le grandi imprese;
- e) favoriscono l'occupazione regionale, e la riconversione economica e sociale.

Raccomandazione 12

Sostegno finanziario

1. Fatti salvi gli obblighi delle società derivanti da leggi o prassi nazionali, le autorità pubbliche devono cofinanziare misure per l'occupabilità a favore dei lavoratori dipendenti delle imprese in fase di ristrutturazione, in quanto questo tipo di sostegno è necessario o opportuno per consentire loro di rientrare rapidamente nel mercato del lavoro.

2. In conformità delle norme che li governano, i Fondi dell'Unione europea, e in particolare i finanziamenti FESR, FSE e FEG, possono essere utilizzati per sostenere un'azione integrata volta ad anticipare e preparare la ristrutturazione, come pure ad aiutare i datori di lavoro ad adattarsi al cambiamento per le finalità dei paragrafi 1 e 2.

Raccomandazione 13

Designazione delle autorità pubbliche competenti

Gli Stati membri designano le autorità pubbliche, a livello nazionale, regionale o locale che sono responsabili ai fini della direttiva.

SEZIONE V

SEGUITO, VALUTAZIONE E RENDICONTAZIONE DEI PROCESSI DI RISTRUTTURAZIONE

Raccomandazione 14

Seguito, valutazione e rendicontazione

1. Le società controllano su base permanente, in cooperazione con enti e autorità esterni, la salute psico-sociale dei lavoratori colpiti da processi di ristrutturazione, i lavoratori licenziati che coloro e rimangono in azienda.

2. Le aziende devono creare strumenti per la regolare valutazione e rendicontazioni delle loro pratiche di ristrutturazione, in cooperazione con i rappresentanti dei lavoratori e le organizzazioni esterne coinvolte in tale processo.

SEZIONE VI

DISPOSIZIONI VARIE

Raccomandazione 15

Informazioni riservate

1. Gli Stati membri provvedono a che i rappresentanti dei lavoratori e le altre persone che hanno accesso alle informazioni loro espressamente fornite in ottemperanza alla presente direttiva, non siano autorizzati a rivelarle se sono state loro trasmesse come riservate.

2. Ciascuno Stato membro dispone che, in casi specifici e alle condizioni e nei limiti definiti dalla legislazione nazionale, le aziende non sono obbligate a trasmettere informazioni la cui natura è tale che, secondo criteri oggettivi, nuocerebbe seriamente al loro funzionamento o sarebbe loro pregiudizievole.

Uno Stato membro può disporre che siffatta deroga sia soggetta a preventiva autorizzazione amministrativa o giudiziaria.

Raccomandazione 16

Ottemperanza alla direttiva

1. Gli Stati membri dispongono misure appropriate in caso di inosservanza delle disposizioni della presente direttiva, in particolare devono far sì che sussistano procedure amministrative o giudiziarie intese a fare rispettare gli obblighi derivanti dalla direttiva.

2. Gli Stati membri dispongono che le imprese che non rispettano le disposizioni che discendono dalla direttiva non devono beneficiare di altri finanziamenti a titolo del bilancio dell'Unione europea nel periodo di cinque anni che segue una decisione giudiziaria che riconosce la violazione.

3. Gli Stati membri devono escludere dal beneficio degli aiuti pubblici provenienti dai bilanci nazionali per lo stesso periodo le società di cui al paragrafo 2.

4. In deroga ai paragrafi 2 e 3, nulla deve precludere l'utilizzo di fondi provenienti dal bilancio generale dell'Unione europea e dai bilanci nazionali a beneficio diretto dei lavoratori dipendenti delle società di cui ai suddetti paragrafi.

