

Martedì 15 gennaio 2013

Le decisioni devono contenere una motivazione individuale. Qualora ciò non sia possibile a causa del fatto che decisioni simili interessano un elevato numero di persone, è autorizzato l'uso di comunicazioni standard. In tal caso, tuttavia, qualora un cittadino richieda una motivazione individuale ha il diritto di riceverla.

Raccomandazione 4.9: sulla notifica delle decisioni amministrative

Le decisioni amministrative che riguardano i diritti e gli interessi di singole persone sono notificate per iscritto alla persona o alle persone interessate non appena sono adottate.

Raccomandazione 4.10: sull'indicazione dei mezzi di ricorso disponibili

Le decisioni amministrative indicano chiaramente — laddove sia previsto dal diritto dell'Unione — che è possibile un ricorso, e descrivono la procedura da seguire per la sua presentazione, come pure il nominativo e l'indirizzo amministrativo della persona o del servizio presso il quale va presentato il ricorso e il termine di presentazione.

Se del caso, le decisioni amministrative fanno riferimento alla possibilità di avviare procedimenti giudiziari e/o di presentare un ricorso al Mediatore europeo.

Raccomandazione 5 (sulla revisione e la correzione delle proprie decisioni)

Il regolamento dovrebbe includere la possibilità per l'amministrazione dell'Unione di correggere un errore d'ufficio, un errore aritmetico o un altro errore simile in qualsiasi momento, di propria iniziativa o a seguito di una richiesta da parte della persona interessata.

È opportuno inserire disposizioni relative alla rettifica delle decisioni amministrative per altri motivi, operando una netta distinzione tra la procedura da seguire per la revisione di decisioni adottate che ledono gli interessi di una persona e di quelle che comportano invece un beneficio per la persona.

Raccomandazione 6 (sulla forma del regolamento e la sua pubblicazione)

Il regolamento dovrebbe essere redatto in modo chiaro e conciso ed essere facilmente comprensibile al pubblico.

Il regolamento dovrebbe essere adeguatamente pubblicizzato sui siti Internet di ciascuna istituzione, organo e organismo dell'Unione.

P7_TA(2013)0005

Informazione e consultazione dei lavoratori, anticipazione e gestione delle ristrutturazioni

Risoluzione del Parlamento europeo del 15 gennaio 2013 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti l'informazione e la consultazione dei lavoratori, l'anticipazione e la gestione delle ristrutturazioni (2012/2061 (INL))

(2015/C 440/05)

Il Parlamento europeo,

— visto l'articolo 225 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea,

— visti 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,

Martedì 15 gennaio 2013

- vista la valutazione del valore aggiunto europeo di una misura dell'Unione sull'informazione e la consultazione dei lavoratori, l'anticipazione e la gestione del processo di ristrutturazione, intrapresa dall'Unità «Valore aggiunto europeo» del Parlamento europeo e trasmessa alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali il 19 novembre 2012 ⁽¹⁾,
- visto il documento «Gestire il cambiamento — Relazione finale del gruppo di alto livello sulle implicazioni economiche e sociali dei mutamenti industriali», gruppo istituito in occasione del Vertice sull'occupazione riunitosi a Lussemburgo nel novembre 1997 ⁽²⁾,
- vista la raccomandazione 92/443/CEE del Consiglio, del 27 luglio 1992, concernente la promozione della partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa (compresa la partecipazione al capitale dell'impresa) ⁽³⁾,
- visto il regolamento (CE) n. 2157/2001 del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, relativo allo statuto della Società europea (SE) ⁽⁴⁾,
- vista la direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi ⁽⁵⁾,
- vista la direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro ⁽⁶⁾,
- 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 stabilimenti ⁽⁷⁾,
- 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 lavoratori ⁽⁸⁾,
- 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 ⁽⁹⁾,
- 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 lavoratori ⁽¹⁰⁾,
- vista la direttiva 2004/25/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 21 aprile 2004 concernente le offerte pubbliche di acquisto ⁽¹¹⁾,
- vista la direttiva 2005/56/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 ottobre 2005, relativa alle fusioni transfrontaliere delle società di capitali ⁽¹²⁾,
- 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 per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie ⁽¹³⁾,

⁽¹⁾ http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/empl/dv/eava_info_of_workers_with_annexes_/eava_info_of_workers_with_annexes_en.pdf

⁽²⁾ GU C 258 del 10.9.1999, pag. 1.

⁽³⁾ GU L 245 del 26.8.1992, pag. 53.

⁽⁴⁾ GU L 294 del 10.11.2001, pag. 1.

⁽⁵⁾ GU L 225 del 12.8.1998, pag. 16.

⁽⁶⁾ GU L 303 del 2.12.2000, pag. 16.

⁽⁷⁾ GU L 82 del 22.3.2001, pag. 16.

⁽⁸⁾ GU L 294 del 10.11.2001, pag. 22.

⁽⁹⁾ GU L 80 del 23.3.2002, pag. 29.

⁽¹⁰⁾ GU L 207 del 18.8.2003, pag. 25.

⁽¹¹⁾ GU L 142 del 30.4.2004, pag. 12.

⁽¹²⁾ GU L 310 del 25.11.2005, pag. 1.

⁽¹³⁾ GU L 122 del 16.5.2009, pag. 28.

Martedì 15 gennaio 2013

- 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) e il parere del Comitato economico e sociale europeo del 14 dicembre 2005 ⁽¹⁾,
- vista la comunicazione della Commissione sull'Agenda sociale (COM(2005)0033),
- vista la decisione 2010/707/UE del Consiglio, del 21 ottobre 2010, sugli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione ⁽²⁾,
- 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),
- vista la comunicazione della Commissione su «Un'agenda per nuove competenze e per l'occupazione» (COM(2010)0682),
- visto il Libro verde della Commissione «Ristrutturare e anticipare i mutamenti: quali insegnamenti trarre dall'esperienza recente?» (COM(2012)0007),
- vista la sua risoluzione del 15 dicembre 2011 sull'analisi interlocutoria della strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro ⁽³⁾,
- vista la comunicazione della Commissione «Verso una ripresa fonte di occupazione» (COM(2012)0173),
- vista la sua risoluzione del 26 maggio 2005 sull'Agenda sociale 2006-2010 ⁽⁴⁾,
- visto il parere d'iniziativa del Comitato economico e sociale europeo, del 25 aprile 2012, sul tema «Cooperative e ristrutturazione» ⁽⁵⁾,
- vista la sua risoluzione del 10 maggio 2007 sul rafforzamento della legislazione comunitaria nel settore dell'informazione e della consultazione dei lavoratori ⁽⁶⁾,
- vista la sua risoluzione del 9 marzo 2011 su una politica industriale per l'era della globalizzazione ⁽⁷⁾,
- vista la comunicazione della Commissione del 20 settembre 2011 dal titolo «Tabella di marcia verso un'Europa efficiente nell'impiego delle risorse» (COM(2011)0571),
- vista la comunicazione della Commissione dell'8 marzo 2011 dal titolo «Una tabella di marcia verso un'economia competitiva a basse emissioni di carbonio nel 2050» (COM(2011)0112),
- visti i risultati delle ricerche e delle indagini da parte della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro,
- visti gli articoli 42 e 48 del suo regolamento,

⁽¹⁾ GU C 65 del 17.3.2006, pag. 58.

⁽²⁾ GU L 308 del 24.11.2010, pag. 46.

⁽³⁾ Testi approvati, P7_TA(2011)0589.

⁽⁴⁾ GU C 117 E del 18.5.2006, pag. 256.

⁽⁵⁾ GU C 191 del 29.6.2012, pag. 24.

⁽⁶⁾ GU C 76 E del 27.3.2008, pag. 138.

⁽⁷⁾ GU C 199 E del 7.7.2012, pag. 131.

Martedì 15 gennaio 2013

- vista la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali (A7-0390/2012),
- A. considerando che quello della ristrutturazione non è un fenomeno nuovo ma una pratica che viene attuata più di frequente a causa delle sfide economiche e che negli ultimi anni è diventata sempre più diffusa assumendo molteplici forme, intensificandosi in taluni settori e investendone di nuovi, con conseguenze imprevedibili nel tessuto economico e sociale degli Stati membri;
- B. considerando che la crisi economica globale innescata nel 2008 impone alle aziende e ai loro dipendenti di procedere ai cambiamenti necessari per salvaguardare la competitività e i posti di lavoro, e che tale crisi è stata notevolmente aggravata dalla speculazione nel settore finanziario con una brusca accelerazione del tasso di cambiamento, cosa che ha aumentato in modo allarmante sui lavoratori, i territori e tutti i livelli di governo le pressioni in vista di adeguamenti strutturali;
- C. considerando che, a seguito di cambiamenti radicali a livello delle strategie economiche, negli ultimi 30 anni si è registrato un massiccio spostamento di ricchezza dall'economia reale a quella finanziaria, e che è necessario migliorare la situazione di coloro che creano tutti i beni e forniscono tutti i servizi, ma che sono i più colpiti dalla crisi economica;
- D. considerando che la ristrutturazione diventa un problema per le parti interessate solo in una fase tardiva, il più delle volte quando si prevedono licenziamenti;
- E. considerando che, in caso di ristrutturazione, è l'impatto immediato e facilmente percepibile sull'occupazione che richiama maggiormente l'attenzione, mentre gli effetti negativi sulle condizioni di lavoro e la salute dei lavoratori non sono adeguatamente riconosciuti né affrontati;
- F. considerando che i molteplici e diversi soggetti coinvolti nelle ristrutturazioni sono isolati e raramente cooperano sul lungo termine;
- G. considerando che, come sottolineato con coerenza in recenti documenti strategici della Commissione, in particolare la Strategia Europa 2020 e la comunicazione del 28 ottobre 2010 sulla politica industriale, un approccio anticipativo e una migliore gestione delle ristrutturazioni aiuterebbero lavoratori e imprese ad adattarsi alle trasformazioni rese necessarie da questioni di sovraccapacità oltre che da modernizzazione e adattamenti strutturali. La dirigenza delle aziende ed i rappresentanti dei lavoratori sono i soggetti cui incombe in prima linea il compito di concordare strategie di ristrutturazione a livello di azienda. Tali ristrutturazioni dovrebbero essere accompagnate da interventi di contorno per evitare un inasprimento della situazione sociale e promuovere lo sviluppo di nuove competenze e la creazione di posti di lavoro, evitando così licenziamenti massicci e il declino di intere regioni oppure la delocalizzazione di intere industrie e facilitando invece la riconversione industriale e professionale;
- H. considerando che la crisi ha portato a una nuova governance economica a livello dell'Unione, che si basa sull'analisi annuale della crescita e il semestre europeo, e che detta governance economica può essa stessa condurre a ristrutturazioni e richiede pertanto il coinvolgimento delle parti sociali;
- I. considerando che è necessario preparare tempestivamente i lavoratori al passaggio a un'economia efficace nell'uso delle risorse e rispettosa del clima, e che tale sviluppo, che racchiude un enorme potenziale occupazionale, comporterà la ristrutturazione di settori e imprese non sostenibili;
- J. considerando che le perdite di posti di lavoro sono state quasi il doppio dei posti di lavoro creati nel terzo trimestre 2011, e che questa tendenza è destinata ad aumentare tenuto conto dell'annuncio di importanti ristrutturazioni in settori strategici;
- K. considerando che tra il 2008 e il 2011 più di 6,4 milioni di posti di lavoro si sono persi nel settore delle costruzioni e in quello manifatturiero;
- L. considerando che tutti gli Stati membri in cui i lavoratori licenziati a partire dall'inizio della crisi sono stati relativamente pochi dispongono di sistemi di relazioni industriali molto ben sviluppati che accordano ai lavoratori e ai loro rappresentanti un numero relativamente elevato di diritti in materia di consultazione, informazione e cogestione, sistemi questi che hanno portato alla conclusione di accordi comuni a livello aziendale sulla base di leggi e contratti collettivi;

Martedì 15 gennaio 2013

- M. considerando che, come indicato nell'Analisi annuale della crescita: progredire nella risposta globale dell'UE alla crisi, i risultati positivi di alcuni Stati membri in termini di esportazioni dimostrano che il successo sui mercati mondiali non dipende solo dalla competitività dei prezzi, ma anche da fattori di più ampia portata come la specializzazione settoriale, l'innovazione e i livelli di competenza, che rafforzano la competitività reale; che, nel contesto specifico della crisi, le imprese in alcuni Stati membri hanno adottato un approccio di lungo termine e si sono adoperate in ogni modo per trattenere i loro lavoratori ben preparati e di grande esperienza;
- N. considerando che le imprese dell'Unione possono incontrare difficoltà ad avere successo sui mercati mondiali se si limitano a praticare prezzi inferiori a quelli dei loro concorrenti anziché sviluppare prodotti, processi e servizi di qualità;
- O. considerando che ai lavoratori in settori non sostenibili dovrebbero essere fornite una protezione e una formazione per la transizione a posti di lavoro verdi;
- P. considerando che le buone prassi individuate a seguito della crisi, in particolare dall'OIL, rischiano di non essere prese sufficientemente in considerazione e di non essere utilizzate per affrontare le crisi future; che, pertanto, le istituzioni dell'Unione dovrebbero studiare e documentare tali buone prassi, di modo che possano essere utilizzate anche in caso di ristrutturazione;
- Q. considerando che nella sua comunicazione intitolata «Un'agenda per nuove competenze e per l'occupazione», del 23 novembre 2010, la Commissione riconosce anche che, quando si spostano posti di lavoro o professioni, l'adattabilità e l'intraprendenza possono tuttavia essere ostacolate dall'insicurezza, perché le transizioni comportano un potenziale rischio di disoccupazione, salari più bassi e insicurezza sociale; che transizioni positive lungo i percorsi di carriera delle persone sono quindi essenziali al fine di adeguare costantemente, mantenere e accrescere l'occupabilità, fornendo nel contempo la sicurezza per gli individui e la fluidità nel mercato del lavoro;
- R. considerando che, nel caso di ristrutturazioni in cui i licenziamenti sono inevitabili, le categorie vulnerabili di lavoratori fra cui i lavoratori giovani e quelli anziani sono prese di mira dalle misure di licenziamento più spesso rispetto alle altre fasce d'età, anche se ciò costituisce, secondo la pertinente normativa dell'Unione, una discriminazione fondata sull'età;
- S. considerando che, come indicato nella comunicazione della Commissione "Verso un atto per il mercato unico, la stanchezza avvertita da alcuni nei confronti del mercato interno è dovuta anche alla percezione che le liberalizzazioni successive siano avvenute a scapito dei diritti sociali acquisiti da vari protagonisti dell'economia; il trattato di Lisbona e l'affermazione del concetto di economia sociale di mercato altamente competitiva tra gli obiettivi chiave ci costringe ad una visione più completa del mercato unico. Le libertà economiche e le libertà di azioni collettive devono riconciliarsi tra loro. Il rilancio del dialogo tra partner sociali è fondamentale e avrà più probabilità di portare a legislazioni «da parte e per» i partner sociali, come previsto espressamente dal trattato di Lisbona; al di là delle misure adottate in reazione alla crisi economica e finanziaria, le strategie di anticipazione hanno consentito alle imprese e ai loro dipendenti di prevenire i conflitti industriali grazie ad una gestione attiva e negoziata delle operazioni di ristrutturazione. Si tratta di una condizione essenziale per il successo economico e un imperativo sociale, in quanto consente una nuova ripartizione delle risorse verso settori emergenti e dà ai lavoratori nuove opportunità quando il loro posto di lavoro è a rischio; che un atto dell'Unione per le ristrutturazioni consentirebbe di costruire un contesto basato sulla fiducia reciproca;
- T. considerando che l'approfondimento del mercato unico porta a una maggiore concorrenza, che a sua volta può portare alla ristrutturazione, e che l'Unione dovrebbe assumersi la responsabilità di questo processo definendo un quadro per attenuare le conseguenze sociali;
- U. considerando che gli «Orientamenti di riferimento nella gestione del cambiamento e delle sue conseguenze sociali», elaborati dalle parti sociali nell'ottobre 2003, non sono stati seguiti da nessuna misura legislativa con l'eccezione di due cicli di seminari nazionali tenuti dalle parti sociali nel quadro dei loro programmi di lavoro pluriennali; che tali Orientamenti sono ancora in gran parte sconosciuti non solo alle organizzazioni di parti sociali nazionali e settoriali, ma anche, e soprattutto, alle imprese e ai rappresentanti dei loro lavoratori; che, tuttavia, un'osservanza tempestiva ed efficace dei principi sanciti dagli Orientamenti e altresì derivanti da numerosi altri studi e rapporti sarebbe di grande importanza; che le prassi aziendali in questo settore sono spesso reattive piuttosto che proattive, intervengono troppo a valle del processo decisionale e non coinvolgono soggetti esterni che potrebbero svolgere un ruolo nell'attenuare il suo impatto sociale in misura sufficiente o in tempo utile;

Martedì 15 gennaio 2013

- V. considerando che la Commissione ha cercato contributi concreti su come continuare a sviluppare una politica in questo settore attraverso il suo Libro verde «Ristrutturare e anticipare i mutamenti: quali insegnamenti trarre dall'esperienza recente?», in cui si riconosce che l'evoluzione tecnologica e l'innovazione possono accelerare la messa in atto di strategie di aggiustamento per le imprese e il lavoro, ma vi sono anche indicazioni secondo cui l'innovazione, se combinata con la ricerca e con l'istruzione, può essere un modo efficace per spingere l'Europa fuori dalla crisi;
- W. considerando che le cooperative riescono a gestire le ristrutturazioni in modo socialmente responsabile e che il loro particolare modello di governance basato sulla proprietà congiunta, sulla partecipazione democratica e sul controllo dei membri, così come la possibilità di fare affidamento sulle proprie risorse finanziarie e su reti di sostegno, spiegano la maggiore flessibilità e innovazione delle cooperative in termini di gestione del processo di ristrutturazione nell'arco della sua durata e di creazione di nuove opportunità imprenditoriali;
- X. considerando che, nonostante le energiche dichiarazioni di cui sopra, la Commissione ha fornito risposte deludenti alle risoluzioni parlamentari in materia di informazione, consultazione e ristrutturazione, che mettono in evidenza la necessità di compiere passi urgenti e concreti in questo settore, come anche alle richieste provenienti da altri attori economici e sociali pertinenti;
- Y. considerando che la presente risoluzione lascia impregiudicati gli obblighi di informazione risultanti dal diritto dell'Unione e nazionale; che, nella misura in cui il diritto nazionale e il diritto dell'Unione lo dispongono, le procedure di informazione dovrebbero essere pienamente utilizzate per attuare le raccomandazioni formulate nella presente risoluzione;
- Z. considerando che la presente risoluzione lascia impregiudicati gli obblighi di tutela dell'occupazione come anche quelli relativi alla cessazione del rapporto di lavoro, derivanti dal diritto nazionale;
- AA. considerando che esistono attualmente grandi differenze fra le legislazioni nazionali che disciplinano le responsabilità dei datori di lavoro nei confronti dei loro dipendenti nel processo della ristrutturazione; che le parti sociali europee sono state consultate due volte nello scorso decennio e che la Commissione non ha agito;
- AB. considerando che informazioni e consultazioni soddisfacenti ed efficaci in relazione alle ristrutturazioni comportano che le misure pertinenti siano prese diversi mesi prima della ristrutturazione proposta, che riguardino anche le imprese dipendenti e che includano l'introduzione in tempi brevi di corsi di riqualificazione professionale al fine di contribuire a rendere le imprese e l'Unione più competitive, inviando così un messaggio di certezza e trasparenza ai cittadini e agli investitori dell'Unione in questi tempi di crisi;
- AC. considerando che le imprese che non riescono ad adattarsi all'evolversi delle circostanze non saranno in grado, a lungo termine, di tenere il passo con i loro concorrenti; che le imprese, i lavoratori e i settori tendono ad essere nella posizione migliore per valutare le proprie esigenze di ristrutturazione; che ogni Stato membro conosce processi di ristrutturazione diversi, le cui ripercussioni sono differenti a seconda del paese;
- AD. considerando che la Commissione, con lo scopo di aiutare i lavoratori e le imprese ad anticipare i cambiamenti in modo più efficace, ha condotto ricerche approfondite e analisi sia sul fenomeno stesso delle ristrutturazioni che sulla supervisione dei settori di attività, tra cui una serie di studi sui cambiamenti nell'occupazione da oggi al 2020 ⁽¹⁾; che tale analisi prospettica è stata condotta in collaborazione con ricercatori indipendenti, le parti sociali e le altre istituzioni dell'Unione, quale il Parlamento europeo, e le agenzie e gli organi dell'Unione, quali l'Osservatorio europeo del cambiamento ⁽²⁾ della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro e il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale;

⁽¹⁾ SEC(2008)2154 Documento di lavoro dei servizi della Commissione, Ristrutturazioni e occupazione, il contributo dell'Unione europea.

⁽²⁾ Nel 2001 è stata attuata una delle proposte del gruppo di esperti Gyllenhammar. Ciò ha comportato l'istituzione di un Osservatorio europeo del cambiamento (EMCC) all'interno della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro a Dublino. L'EMCC gestisce in particolare il Monitor europeo dei processi di ristrutturazione (ERM), che raccoglie le informazioni sulle operazioni di ristrutturazione di una certa portata.

Martedì 15 gennaio 2013

- AE. considerando che il regolamento (CE) n. 1927/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 dicembre 2006, che istituisce un Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione ⁽¹⁾ è attualmente in fase di revisione;
1. chiede alla Commissione, a norma dell'articolo 225 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea di presentare non appena possibile e previa consultazione delle parti sociali, una proposta di atto giuridico sull'informazione e la consultazione dei lavoratori, l'anticipazione e la gestione delle ristrutturazioni, seguendo le raccomandazioni particolareggiate figuranti in allegato;
 2. constata che tali raccomandazioni rispettano i diritti fondamentali e il principio di sussidiarietà; conferma che le raccomandazioni rispettano il principio di proporzionalità, la libertà imprenditoriale e il diritto alla proprietà;
 3. conferma l'importanza di un dialogo sociale solido, basato sulla fiducia reciproca e la responsabilità condivisa, quale miglior strumento per cercare soluzioni consensuali e approcci comuni all'atto di prevedere, prevenire e gestire i processi di ristrutturazione;
 4. chiede alla Commissione di valutare se sia necessario adottare misure a livello di Unione per controllare le attività delle imprese al fine di evitare abusi di qualsiasi tipo suscettibili di risultare pregiudizievoli, in particolare per i lavoratori;
 5. chiede che la Commissione garantisca che il licenziamento sia considerato come ultima opzione, dopo che siano state considerate tutte le possibili alternative, senza per questo ridurre la competitività delle imprese;
 6. ritiene che la proposta richiesta non presenti incidenze finanziarie;
 7. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione e le raccomandazioni particolareggiate figuranti in allegato alla Commissione e al Consiglio.

ALLEGATO

RACCOMANDAZIONI PARTICOLAREGGIATE IN ORDINE AL CONTENUTO DELLA PROPOSTA RICHIESTA

IL PARLAMENTO EUROPEO

— visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 153, paragrafo 1, lettera e), ritiene che l'atto giuridico da adottare debba contenere gli elementi in appresso:

Raccomandazione 1

considerando quanto segue:

1. Quando si tratta di anticipazione, preparazione e gestione delle ristrutturazioni, le imprese, i rappresentanti dei lavoratori, le autorità pubbliche e le altre parti interessate agiscono, ciascuno in funzione della sua capacità e delle sue competenze, e in un momento che corrisponde alle diverse responsabilità, in uno spirito di cooperazione, sulla base di informazioni e consultazioni tempestive e complete, pur riconoscendo che questi processi sono finalizzati a proteggere gli interessi delle imprese in termini di competitività e di sostenibilità e, nel contempo, gli interessi dei lavoratori.
2. Per produrre risultati economici positivi ed essere socialmente responsabile, una ristrutturazione deve inserirsi in una strategia di lungo termine che miri a garantire e a rafforzare la sostenibilità e la competitività dell'impresa sul lungo periodo. Essa esige inoltre che le risorse umane siano messe al centro dello sviluppo strategico delle imprese.

⁽¹⁾ GU L 406 del 30.12.2006, pag. 1.

Martedì 15 gennaio 2013

3. All'atto della selezione dei lavoratori destinati al licenziamento, i datori di lavoro rispettano la legislazione antidiscriminazione, segnatamente per quanto attiene alla discriminazione fondata sull'età.
4. Anticipazione, preparazione e gestione del cambiamento hanno luogo in un contesto di rafforzamento del dialogo sociale e mira a promuovere il cambiamento con modalità compatibili con la preservazione degli obiettivi prioritari della competitività e dell'occupazione, nonché con la salute dei lavoratori.
5. È necessario prevedere, promuovere e rafforzare le misure imposte dalla situazione dell'impresa e dall'evoluzione probabile dell'occupazione e delle condizioni di lavoro, in particolare ove queste siano minacciate.
6. La ristrutturazione è facilitata e il suo impatto è attenuato quando le imprese sviluppano in permanenza le capacità e le competenze dei loro lavoratori migliorando l'occupabilità e la mobilità interna ed esterna di questi ultimi.
7. Imprese capaci di adattarsi e dipendenti resilienti sviluppano, in cooperazione con i rappresentanti dei lavoratori, le autorità regionali e locali, e con altre organizzazioni pertinenti, meccanismi di anticipazione e di analisi previsionale delle esigenze in materia di occupazione e di competenze professionali. Essi riconoscono il diritto di ciascun lavoratore di beneficiare di una formazione adeguata. I lavoratori riconoscono che l'istruzione e l'apprendimento permanente sono necessari per aumentare la loro occupabilità.
8. I processi di ristrutturazione hanno ripercussioni che vanno oltre il perimetro della singola impresa, in quanto le imprese lavorano sempre più spesso in rete, cosa che intensifica la necessità di creare forum multipartitici per discutere di questioni sociali.
9. Buone pratiche di ristrutturazione richiedono una preparazione che sia il più precoce possibile, iniziando non appena la necessità di ristrutturare viene presa in considerazione per la prima volta, il che consente di evitare o di ridurre al minimo il relativo impatto economico, sociale, ambientale e territoriale.
10. È ampiamente riconosciuto che le operazioni di ristrutturazione, in particolare quelle di ampia portata e che potrebbero avere ripercussioni significative, dovrebbero essere accompagnate da una spiegazione e una giustificazione destinate alle parti interessate, che riguardino la scelta delle misure previste in relazione agli obiettivi e alle opzioni alternative e che rispettino l'adeguato e totale coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori a tutti i livelli, e che dovrebbero essere predisposte in tempo utile per consentire alle parti interessate di prepararsi per le consultazioni, prima che l'impresa prenda una decisione.
11. Un'azione seria, mirata a limitare l'impatto della ristrutturazione, esige che le aziende ricorrano ai licenziamenti come ultima opzione e solo dopo aver esaurito tutte le alternative possibili e/o dopo aver attuato eventuali misure di sostegno.
12. La cooperazione e l'assistenza attive da parte delle autorità pubbliche al livello pertinente nella preparazione e nella gestione della attuazione delle operazioni di ristrutturazione contribuiscono notevolmente alla conversione economica e a trattenere i lavoratori. Dovrebbero essere coinvolti anche gli attori economici locali, in particolare le PMI che si trovano in una situazione di dipendenza dall'impresa in fase di ristrutturazione in virtù della loro qualità di fornitori o di subappaltatori.
13. I sistemi di sostegno finanziario esistenti erogati attraverso il Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR) o il Fondo sociale europeo (FSE) nel quadro delle nuove prospettive finanziarie 2014-2020 non dovrebbero sostituirsi agli incentivi offerti a livello nazionale basati sull'anticipazione, sulla preparazione e sulla gestione responsabile. Il Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione (FEG) dovrebbe continuare, con una capacità maggiore, ad agire in modo reattivo, temporaneo e palliativo.
14. È importante che le imprese, in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, creino strumenti per la valutazione e la rendicontazione regolari delle loro attività di anticipazione della ristrutturazione, in conformità delle legislazioni e delle pratiche nazionali.
15. La governance economica si concentra ormai sul risanamento dei bilanci pubblici e rischia, per via delle limitazioni delle autorità pubbliche, di pregiudicare le possibilità di mitigare le ripercussioni negative delle operazioni di ristrutturazione.

Martedì 15 gennaio 2013

16. Le disposizioni dell'Unione dovrebbero riguardare imprese o gruppi di imprese, sia private che pubbliche, conformemente al diritto dell'Unione e al diritto nazionale e/o agli accordi collettivi. In qualsiasi caso dovrebbero applicarsi a grandi operazioni di ristrutturazione di imprese e gruppi di imprese, che concernono un numero importante di lavoratori oppure una percentuale consistente del personale delle imprese in questione, in un lasso di tempo ridotto.

17. Qualsiasi quadro dell'Unione in materia di anticipazione, preparazione e gestione del cambiamento e della ristrutturazione dovrebbe incoraggiare un accordo tra l'impresa e i rappresentanti dei suoi lavoratori a livello locale e dargli la priorità. Solo in assenza di un siffatto accordo dovrebbero applicarsi regole standard.

Raccomandazione 2 sull'obiettivo

1. L'obiettivo è di promuovere e agevolare l'informazione e la consultazione per quanto concerne i cambiamenti economici e migliorare il modo in cui imprese, rappresentanti dei lavoratori, autorità pubbliche e altre parti interessate in tutta l'Unione, ciascuno con una responsabilità diversa in fasi diverse del processo di ristrutturazione, anticipano, preparano e gestiscono le ristrutturazioni d'impresa in modo responsabile sul piano sociale e ambientale.

2. A tal fine, le imprese e i rappresentanti dei lavoratori, quando si occupano di ristrutturazioni, in uno spirito di cooperazione, riconoscono che questi processi mirano a tutelare sia gli interessi delle imprese, per quanto attiene alla competitività e alla sostenibilità, sia gli interessi dei lavoratori, per quanto attiene alle condizioni sociali, occupazionali, sanitarie e di lavoro.

Raccomandazione 3 sulle definizioni e l'ambito di applicazione

1. Ai fini del presente atto:

- a) per «imprese» si intendono le imprese o i gruppi di imprese, sia private che pubbliche, conformemente al diritto dell'Unione e al diritto nazionale e/o agli accordi collettivi;
- b) per «imprese dipendenti» si intendono le imprese e le aziende che si trovano in una condizione di sostanziale dipendenza da quelle di cui sopra per motivi di subappalto, di contratti di fornitura e di altro tipo;
- c) per «rappresentanti dei lavoratori» si intendono quelli designati come tali dal diritto e/o dalle prassi nazionali;
- d) per «accordi» si intendono gli accordi conclusi al livello pertinente (europeo, nazionale, settoriale, regionale o aziendale) dai rappresentanti delle imprese e/o dalle loro organizzazioni, da un lato, e, dall'altro, dai rappresentanti dei lavoratori abilitati a concludere contratti collettivi in virtù del diritto e/o delle prassi nazionali o in virtù delle procedure stabilite dalle organizzazioni sindacali competenti a livello europeo;
- e) per «lavoratori» si intendono i lavoratori delle imprese, a prescindere dal tipo di contratto di lavoro;
- f) per «autorità pubbliche» si intendono gli organi della pubblica amministrazione al livello pertinente, quali designati dagli Stati membri, inclusi i servizi locali di collocamento;
- g) per «operazione di ristrutturazione» si intende qualsiasi cambiamento che rientri nell'ambito di applicazione della direttiva sui licenziamenti collettivi o della direttiva sui trasferimenti d'impresa;
- h) per «occupabilità» si intende la capacità del lavoratore, in funzione delle sue competenze, della sua esperienza e della sua formazione, di ottenere o di cambiare un lavoro;
- i) per «informazione e consultazione» si intendono l'informazione e la consultazione definite in conformità del pertinente diritto europeo e nazionale applicabile nel settore.

Martedì 15 gennaio 2013

2. Gli atti dell'Unione dovrebbero riguardare imprese o gruppi di imprese, sia private che pubbliche, conformemente al diritto dell'Unione e al diritto nazionale e/o agli accordi collettivi. In qualsiasi caso devono applicarsi a grandi operazioni di ristrutturazione di imprese e gruppi di imprese, che concernono un numero importante di lavoratori oppure una percentuale consistente del personale delle imprese in questione, in un lasso di tempo ridotto.

Raccomandazione 4 sulla pianificazione strategica a lungo termine, l'adattabilità e l'occupabilità

1. Qualsiasi operazione di ristrutturazione si inserisce in una strategia di lungo termine che miri a garantire e a rafforzare la sostenibilità e la competitività dell'impresa sul lungo periodo, al fine di promuovere una cultura dell'innovazione, fermo restando nel contempo che, in molti casi, le imprese sono costrette a ristrutturare a causa di cambiamenti impreveduti delle condizioni di mercato o dell'evoluzione tecnologica.

2. La strategia di lungo termine comprende lo sviluppo economico come anche obiettivi in materia di risorse umane, di occupazione e di capacità professionali incentrati sullo sviluppo permanente delle qualifiche e delle competenze della forza lavoro al fine di aumentare la competitività e la sostenibilità dell'impresa e la sua capacità di adattamento, nonché di aumentare l'occupabilità dei lavoratori, facilitare la loro transizione e rafforzare la loro mobilità interna ed esterna.

3. A tal fine, gli Stati membri incitano le imprese a garantire a ogni lavoratore l'accesso alla formazione al fine di anticipare le evoluzioni occupazionali nelle imprese. I lavoratori riconoscono che l'istruzione e l'apprendimento permanente sono necessari per migliorare la loro occupabilità e accettano le offerte di formazione pertinenti.

4. Le formazioni proposte costituiscono un reale investimento a lungo termine, indipendentemente dall'età del lavoratore. Esse vertono, in particolare, sulle esigenze legate ai settori industriali di punta, sulle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione, sulla transizione verso un'economia verde o sull'assistenza sanitaria e, più in generale, sulle esigenze legate ai settori più efficaci per conseguire gli obiettivi della strategia UE 2020.

Raccomandazione 5 sull'anticipazione dei bisogni in materia di occupazione e di competenze

1. Le imprese concepiscono, in consultazione con i rappresentanti dei lavoratori, nel rispetto dei loro diritti e obblighi reciproci e, se del caso, con le autorità pubbliche e le altre parti interessate pertinenti, strategie di sviluppo delle risorse umane adattate alle loro situazioni individuali, come anche meccanismi di anticipazione e di pianificazione dei futuri bisogni in materia di occupazione e di competenze.

2. A tal fine, le imprese stabiliscono, in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori e le altre parti interessate pertinenti:

a) meccanismi intesi a definire la strategia a lungo termine relativa ai bisogni quantitativi e qualitativi in materia di occupazione e di competenze legate alle strategie di innovazione e di sviluppo e che tengono conto della prevedibile evoluzione dell'economia, dell'occupazione, delle competenze e delle condizioni di lavoro, sia in positivo che in negativo, come pure meccanismi intesi a determinare il livello di competenza attuale di ciascun lavoratore;

b) piani pluriennali di sviluppo dell'occupazione, delle competenze e delle condizioni di lavoro che coprano i settori più importanti, ad esempio:

— l'individuazione e l'anticipazione dei bisogni in termini di competenze e qualifiche;

— il sostegno alla creazione di una cultura dell'apprendimento per aiutare i lavoratori a seguire una formazione adeguata;

— la valutazione regolare delle competenze individuali che porti a percorsi formativi individuali;

— valutazioni regolari delle condizioni di lavoro, in particolare per quanto concerne l'organizzazione del lavoro;

— piani di formazione individuali con obiettivi quantitativi;

Martedì 15 gennaio 2013

- un bilancio annuale di formazione;
 - conti di formazione individuali;
 - programmi di formazione, sia interni che esterni;
 - congedi per le assenze a scopo di formazione;
 - misure di formazione specifiche per far fronte ai problemi individuati.
3. Ad ogni lavoratore è offerto un determinato numero di ore di formazione l'anno da stabilirsi per legge o nel contratto collettivo. Tuttavia, i bisogni in materia di formazione dovrebbero essere individuati principalmente attraverso una valutazione delle competenze, al fine di verificare il mantenimento dell'occupabilità.
4. Occorre rivedere regolarmente i bisogni di formazione dei singoli dipendenti e, ove necessario, individuare soluzioni di formazione adeguate.
5. Le disposizioni dei punti da 1 a 3 non si riferiscono alle imprese e ai lavoratori coperti da un accordo concluso al livello pertinente e con le parti pertinenti sulle procedure per l'anticipazione delle competenze o la valutazione dei bisogni in fatto di occupazione e di competenze.
6. Nei limiti del possibile e se opportuno, le imprese:
- a) sviluppano i meccanismi e i piani di cui al punto 2 in stretta collaborazione con attori esterni, incluse le autorità regionali, le università e altri prestatori di istruzione e formazione, e con gli istituti tecnologici;
 - b) partecipano o contribuiscono a osservatori esterni dell'occupazione e delle competenze, a partenariati, a reti e ad altre pertinenti iniziative intraprese nella regione e/o nel settore interessati, a centri d'innovazione e ad agenzie di sviluppo.
7. L'attuazione concreta è determinata in un accordo concluso tra le parti interessate.
8. Le imprese dipendenti sono informate dei cambiamenti e dei piani di cui al punto 2. I loro lavoratori possono essere coperti da quei meccanismi e piani, su richiesta dell'impresa dipendente, giustificata con la motivazione che detti meccanismi e piani sono necessari o utili per il loro adattamento e sviluppo. Ciò non impedisce alle imprese dipendenti di sviluppare meccanismi propri.

Raccomandazione 6 sulla preparazione tempestiva

1. Salvo i casi in cui la ristrutturazione è provocata da eventi imprevisti o improvvisi, qualsiasi operazione di ristrutturazione, soprattutto quando è suscettibile di avere ripercussioni negative importanti, è preceduta da un'adeguata preparazione con tutte le parti interessate, in funzione delle loro competenze rispettive, al fine di prevenirne o di alleviarne l'impatto economico, sociale e locale.
2. La ristrutturazione viene generalmente innescata da circostanze eccezionali derivanti da cambiamenti nei mercati o da sviluppi tecnologici. È nell'interesse di tutte le parti in causa che, quando tali circostanze eccezionali si verificano, i dirigenti e i dipendenti diano subito avvio a discussioni, conformemente ai requisiti in materia di informazione e di consultazione di cui nella vigente legislazione dell'Unione.
3. Ogni operazione di ristrutturazione proposta dovrebbe essere pienamente spiegata ai rappresentanti dei lavoratori, cui andrebbero comunicate le informazioni concernenti la ristrutturazione proposta, così da consentire loro di procedere a una valutazione approfondita e di prepararsi, se del caso, alle consultazioni.
4. Tale preparazione viene intrapresa quanto prima e ha inizio non appena si prevede che sia necessario ristrutturare, secondo i metodi e le procedure negoziate a livello del settore o della regione dell'impresa interessata, se del caso. Tranne che nelle circostanze eccezionali di cui al punto 1, essa viene intrapresa entro un termine che consenta una consultazione seria di tutte le parti interessate e l'adozione di misure che rendano possibile evitare o mitigare il più possibile l'impatto negativo sotto il profilo economico, sociale e locale.

Martedì 15 gennaio 2013

5. Gli attori economici locali, in particolare le imprese e i loro lavoratori che sono in una situazione di dipendenza rispetto all'impresa che procede alla ristrutturazione dovrebbero anch'essi essere informati sin dall'inizio in merito alla ristrutturazione proposta.
6. La trasparenza e l'informazione tempestiva dei lavoratori riguardo alla situazione dell'impresa sono fondamentali per coinvolgerli nella ristrutturazione e nei processi di anticipazione del cambiamento. I lavoratori devono essere associati alle discussioni fin dalle fasi iniziali, in modo tale che possano prendere parte ai processi di ristrutturazione dell'impresa o di pianificazione del possibile rilevamento di quest'ultima in caso di chiusura.
7. Nel quadro di ogni ristrutturazione, l'incidenza sui licenziamenti dovrebbe essere trattata in via prioritaria, con un impegno chiaro e trasparente da parte dell'impresa per quanto riguarda l'occupazione.

Raccomandazione 7 sull'informazione e la consultazione concernenti le decisioni d'impresa

1. Qualsiasi operazione di ristrutturazione, in particolare quando è suscettibile di avere un impatto negativo sull'occupazione, è accompagnata da una spiegazione e da una giustificazione tempestiva destinate alle pertinenti parti interessate prima che siano prese misure concrete, a prescindere dal fatto che l'operazione di ristrutturazione in questione avvenga sulla base di obiettivi strategici di lungo termine o di esigenze o di vincoli a breve termine, e dal fatto che la decisione relativa alla ristrutturazione sia adottata dall'impresa o da un gruppo che la controlla.
2. Le misure di cui al punto 1 comprendono la motivazione della scelta delle misure previste per raggiungere gli obiettivi fissati, dopo aver valutato altre opzioni possibili, alla luce di tutti gli interessi in gioco.
3. Le imprese informano fin dall'inizio le autorità pubbliche e i rappresentanti dei lavoratori al livello pertinente, in particolare a livello locale in tempo utile, e li coinvolgono il più possibile alla messa in atto del processo di ristrutturazione.
4. Gli attori economici locali, in particolare le imprese e i loro lavoratori che sono in una situazione di dipendenza rispetto all'impresa che procede alla ristrutturazione sono anch'essi informati quanto prima in merito al processo di ristrutturazione.
5. La presente raccomandazione non si applica se vigono a livello nazionale norme comparabili in materia di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori.

Raccomandazione 8 sulla riduzione al minimo dei costi sociali interni attraverso un piano sociale

1. Quando la necessità di ristrutturazione si fa sentire, le imprese considerino i licenziamenti solo come ultima opzione e solo dopo aver preso in considerazione tutte le possibili opzioni alternative e aver individuato e, se del caso, attuato misure di sostegno.
2. In particolare, le imprese esaminano tutte le altre opzioni pertinenti e avviano un dialogo con le parti interessate interne ed esterne per cercare di trovare insieme una soluzione ai licenziamenti, ad esempio:
 - a) applicazione progressiva di misure pianificate;
 - b) riduzione dell'intensificazione dell'attività lavorativa;
 - c) riduzione o riorganizzazione temporanea e/o permanente dell'orario di lavoro;
 - d) rinegoziazione delle condizioni di lavoro;
 - e) riassegnazione interna o esterna all'interno del gruppo di imprese o di altre imprese non appartenenti allo stesso gruppo;
 - f) internalizzazione delle attività esterne;
 - g) «partenze negoziate»; e
 - h) «partenze naturali».

Martedì 15 gennaio 2013

3. Qualora i licenziamenti non possano essere evitati o facciano parte del pacchetto di misure da attuare nel contesto delle opzioni alternative, le imprese, con l'aiuto delle autorità locali e dei servizi per l'impiego pubblici e privati, partecipano alla messa a disposizione dei lavoratori interessati di un'assistenza adeguata alle circostanze che sia volta a migliorare la loro occupabilità e ad aiutarli a reinserirsi nel mercato del lavoro in modo rapido e sostenibile.

4. Fatti salvi i loro obblighi risultanti dal diritto e dalle prassi dell'Unione Europea e nazionali, le imprese prevedono le seguenti misure di occupabilità nella misura in cui risultano necessarie o utili per limitare l'impatto dell'operazione:

- la fornitura ai lavoratori minacciati di licenziamento o licenziati di informazioni concernenti il mercato del lavoro, i loro diritti e le condizioni negoziate nel corso del processo di ristrutturazione;
- la creazione di cellule di riassegnazione e/o di mobilità;
- la formazione e la riqualificazione;
- un orientamento professionale personalizzato;
- un aiuto nella ricerca di un lavoro, inclusi i permessi retribuiti per cercare lavoro;
- un compenso equo;
- un accompagnamento nella creazione di un'attività propria e di cooperative, come anche diverse forme di partecipazione finanziaria;
- un monitoraggio, una vigilanza e una consulenza volti a evitare o a ridurre al minimo l'impatto negativo del processo di ristrutturazione sulla salute fisica e psicosociale sia degli eventuali lavoratori licenziati che di quelli che non sono stati licenziati;
- diritti di ricollocazione per i lavoratori precedentemente licenziati;
- l'agevolazione dei trasferimenti d'impresa, anche ai lavoratori sotto forma di cooperative;
- se del caso, un'assistenza psicosociale.

Raccomandazione 9 sugli accordi relativi alla gestione dei processi di ristrutturazione

1. Le imprese e i rappresentanti dei lavoratori dovrebbero negoziare accordi collettivi volti ad affrontare, ove opportuno, le questioni sollevate dalla ristrutturazione proposta.

2. Le disposizioni delle raccomandazioni 6 e 7 non si applicano alle imprese e ai lavoratori coperti da un accordo concluso al livello pertinente e con le parti interessate sulle procedure e il meccanismo per la preparazione, la gestione in modo socialmente responsabile e la riduzione al minimo dei costi sociali interni delle operazioni di ristrutturazione.

Raccomandazione 10 sulla riduzione al minimo dell'impatto economico, sociale e ambientale esterno

1. Quando un'operazione di ristrutturazione ha importanti effetti locali, le imprese si adoperano per sviluppare complementarità e sinergie tra la loro azione preparatoria e le azioni di tutti gli altri attori, al fine di massimizzare le opportunità di reinserimento professionale dei lavoratori, favorire la riconversione economica, sociale e ambientale e sviluppare nuove attività economiche sostenibili generatrici di posti di lavoro di qualità, tramite la conclusione, fra imprese che appartengono allo stesso settore di attività o geografico, di accordi per il reimpiego dei lavoratori licenziati.

2. Ai fini del punto 1, le imprese informano le autorità regionali o locali e gli altri attori pertinenti delle misure che sono in corso di preparazione conformemente alla raccomandazione 8. Esse partecipano e/o contribuiscono a task force o a reti istituite a livello regionale o settoriale per ridurre al minimo l'impatto dell'operazione.

Martedì 15 gennaio 2013

3. Nella misura in cui ciò risulti necessario e conformemente ai requisiti nazionali o regionali, le imprese definiscono e attuano strategie volte a recuperare e/o riconvertire siti industriali a rischio di abbandono, quale misura ambientale, come modo per richiamare nuove attività e per assorbire una parte dei posti di lavoro che andranno persi.

4. Le misure di cui alla raccomandazione 8 coprono, per quanto possibile, i lavoratori delle imprese dipendenti. Le imprese dipendenti e i loro lavoratori sono informati di dette misure se le informazioni sono necessarie o utili ai fini del loro adattamento e della gestione del processo di ristrutturazione interno.

Raccomandazione 11 sul sostegno pubblico

1. Gli Stati membri si assicureranno inoltre che le autorità pubbliche e tutti gli organi sotto la loro autorità forniscano l'assistenza o la consulenza che sono loro richieste per semplificare il processo di ristrutturazione e renderlo fluido, al fine di ridurre l'impatto.

2. Le autorità pubbliche e i servizi per l'impiego intervengono ai vari livelli esercitando la loro capacità di anticipazione e di gestione:

a) promuovendo il dialogo, il coordinamento e la collaborazione fra le parti interessate;

b) sostenendo l'anticipazione dei processi e particolari operazioni di ristrutturazione, al fine di alleviarne l'impatto economico, sociale e ambientale.

3. Le autorità pubbliche e i servizi per l'impiego forniscono assistenza o consulenza, in stretta collaborazione con le organizzazioni delle parti sociali al livello pertinente, riguardo ai meccanismi di pianificazione a lungo termine e ai piani pluriennali relativi ai bisogni in materia di occupazione e competenze messi a punto all'interno delle imprese, in particolare organizzando una valutazione delle competenze per tutti i lavoratori interessati.

4. Nelle regioni colpite dai cambiamenti strutturali, le autorità pubbliche dovrebbero considerare come appropriate, in stretta collaborazione con le organizzazioni delle parti sociali al livello pertinente:

a) la creazione di organismi, reti od osservatori permanenti per anticipare i processi di cambiamento e fornire una valutazione gratuita delle competenze, in via prioritaria per i lavoratori che patiscono della mancanza di occupabilità;

b) la promozione di patti territoriali per l'occupazione volti a favorire la creazione di occupazione e l'adattamento, nonché condizioni di lavoro dignitose, e a cercare di attrarre investimenti con ogni mezzo tenendo conto del tessuto locale delle microimprese e delle piccole e medie imprese;

c) la promozione o la creazione di meccanismi che agevolino le transizioni occupazionali, anche tramite il collegamento in rete delle imprese e lo scambio di buone prassi;

d) l'attuazione di azioni di formazione a beneficio delle piccole e medie imprese e dei loro lavoratori dipendenti e il sostegno al dialogo e alla cooperazione tra queste e le grandi imprese;

e) la promozione dell'occupazione regionale e della riconversione economica, sociale e ambientale;

f) la promozione delle possibilità di innovazioni tecnologiche, in particolare nel quadro della riduzione delle emissioni di carbonio.

Raccomandazione 12 sul sostegno finanziario

1. Fatti salvi gli obblighi delle imprese risultanti dal diritto dell'Unione o dalle legislazioni o prassi nazionali, le autorità pubbliche forniscono, ove possibile, un sostegno finanziario e altre forme di aiuto a misure per l'occupabilità che favoriscano i lavoratori delle imprese in fase di ristrutturazione, nella misura in cui questo tipo di sostegno è necessario o appropriato per consentire loro di reinserirsi rapidamente nel mercato del lavoro.

Martedì 15 gennaio 2013

2. In conformità delle regole che li disciplinano, i Fondi dell'Unione, in particolare il FESR e l'FSE, possono essere utilizzati per sostenere un'azione integrata volta ad anticipare la ristrutturazione e a prepararsi ad essa, come pure ad aiutare i datori di lavoro ad adattarsi al cambiamento ai fini dei punti 1 e 2.

3. Senza sostituire alcuno degli obblighi che incombono agli Stati membri o ai datori di lavoro in virtù del diritto dell'Unione o delle leggi o prassi nazionali, in conformità delle regole che lo disciplinano, il FEG può contribuire a fornire un sostegno finanziario al rapido reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori licenziati.

Raccomandazione 13 sulla designazione delle autorità nazionali pertinenti

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

Raccomandazione 14

1. Le imprese creano strumenti per la regolare valutazione e rendicontazione delle loro pratiche di ristrutturazione, in cooperazione con i rappresentanti dei lavoratori e, se del caso, con le organizzazioni esterne coinvolte in tale processo.

2. Gli Stati membri cooperano con la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro fornendo informazioni statistiche sulle operazioni di ristrutturazione.

3. Il presente quadro non pregiudica in alcun modo i diritti e gli obblighi risultanti dal diritto dell'Unione in materia di partecipazione dei lavoratori. Gli Stati membri possono introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli alla protezione del principio della parità di trattamento.

4. Il presente quadro non pregiudica in alcun modo gli obblighi di tutela dell'occupazione connessi al pagamento compensativo in caso di cessazione del rapporto di lavoro. La sua attuazione non costituisce in alcun caso un motivo per ridurre il livello di protezione contro la discriminazione già garantito dagli Stati membri.

5. Ciascuno Stato membro dispone, in casi specifici e alle condizioni e nei limiti definiti dalla legislazione nazionale, che le imprese non siano tenute a trasmettere informazioni la cui natura è, secondo criteri oggettivi, tale da nuocere seriamente al loro funzionamento o da arrecare loro pregiudizio. Uno Stato membro può prevedere che siffatta deroga sia soggetta a una preventiva autorizzazione amministrativa o giudiziaria.

6. Gli Stati membri stabiliscono che i rappresentanti dei lavoratori e chiunque altro abbia accesso a informazioni che sono state espressamente fornite sulla scorta del presente atto non siano autorizzati a rivelarle se dette informazioni sono state loro trasmesse a titolo confidenziale, in base a leggi e prassi nazionali.

7. Gli Stati membri dovrebbero escludere dal beneficio degli aiuti pubblici provenienti dai bilanci nazionali le imprese che non rispettano la legislazione dell'Unione.

8. In deroga al punto 7, nulla preclude l'utilizzo di fondi provenienti dal bilancio generale dell'Unione europea e dai bilanci nazionali a beneficio diretto dei lavoratori delle imprese di cui al suddetto punto.