

**RAFFORZARE LA VOCE
DEI LAVORATORI
NEI CASI DI
INSOLVENZA**

LINEE GUIDA E RACCOMANDAZIONI
“C'È ANCORA BISOGNO DI PIÙ DEMOCRAZIA SUL LAVORO”



RAFFORZARE LA VOCE

DEI LAVORATORI

NEI CASI DI

INSOLVENZA

LINEE GUIDA E RACCOMANDAZIONI

“C'È ANCORA BISOGNO DI PIÙ DEMOCRAZIA SUL LAVORO”

Bruxelles, agosto 2019

CONFEDERATION
**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**

 **syndex**
KNOWLEDGE FOR ACTION

 **PCG**
PCG - Project Consult GmbH
Prof. Dr. Kost & Kollegen

gitpl

INDICE

1	CONTESTO – LA NUOVA DIRETTIVA SULLE RISTRUTTURAZIONI PREVENTIVE	3
1.1	Il risultato principale della Direttiva	3
1.2	La posizione della CES sulla Direttiva: C'è ancora bisogno di più democrazia sul lavoro	3
1.3	L'obiettivo di queste linee guida	4
2	LO SPIRITO DELLA DIRETTIVA SI INCENTRA SULL'AZIONE PREVENTIVA	6
2.1	Sistemi di allerta precoce - uno strumento utile per identificare la crisi finanziaria	7
2.2	Supporto ai rappresentanti dei lavoratori per la valutazione della situazione economica	7
2.3	Elementi di ristrutturazione preventiva	8
3	RISPETTARE GLI INTERESSI DEI LAVORATORI	9
3.1	Le richieste dei lavoratori devono essere tutelate durante le ristrutturazioni preventive	9
3.2	Se i diritti dei lavoratori non sono esclusi, essi costituiscono una categoria privilegiata di cre-ditori	10
3.3	Ristrutturazione preventiva: attuazione su richiesta dei lavoratori	10
3.4	La nomina (obbligatoria) del professionista	11
3.5	La ristrutturazione preventiva non deve incidere sui diritti dei lavoratori	11
3.6	Istituzione del comitato dei creditori comprendente i rappresentanti dei lavoratori	12
3.7	Possibile contenuto delle formazioni per i rappresentanti dei lavoratori	13
3.8	Sospensione delle azioni esecutive individuali	14
3.9	Garantire i diritti dei lavoratori quando si rende necessario un finanziamento temporaneo	14
3.10	Adozione di piani di ristrutturazione – il voto dei lavoratori e dei loro rappresentanti	15
3.11	Omologazione dei piani di ristrutturazione da parte delle autorità governative	15
3.12	Evitare abusi e insolvenze tattiche	16
3.13	Possibilità di azioni legali	16
4	INTEGRAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI – RACCOMANDAZIONI	17
4.1	Osservazione costante della situazione finanziaria a livello aziendale	17
4.2	Impostazione di un sistema di allerta precoce	18
4.3	Analisi dei diversi tipi di dati	18
4.4	Avvio di un dialogo con la direzione sulla situazione finanziaria	18
4.5	Cooperazione con esperti	18
4.6	Identificare un professionista ragionevole specializzato in materia di insolvenza / ristrutturazione preventiva	19
4.7	Il personale può mettere a disposizione del professionista le proprie competenze	20
4.8	Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza	20
4.9	Alternative – Continuazione dell'attività lavorativa mediante rilevazione da parte dei dipen-denti	21
5	CONCLUSIONI PRINCIPALI E SINTESI	22

1 CONTESTO – LA NUOVA DIRETTIVA SULLE RISTRUTTURAZIONI PREVENTIVE

Nel gennaio 2019 il Consiglio europeo, il Parlamento e la Commissione hanno approvato la Direttiva quadro sulla ristrutturazione preventiva dell'Unione europea, pubblicata nel giugno 2019.¹ Questo è l'approccio dell'UE per introdurre la "ristrutturazione preventiva" come strumento obbligatorio e armonizzare le leggi e le misure in materia di insolvenza in tutti gli Stati membri. Questi ora dispongono di un periodo di circa due anni per attuare la Direttiva nel diritto nazionale.

L'obiettivo della presente Direttiva è contribuire al corretto funzionamento del mercato interno e all'eliminazione degli ostacoli all'esercizio delle libertà fondamentali, quali la libera circolazione dei capitali e la libertà di stabilimento. Questi ostacoli derivano in gran parte da differenze tra le leggi e le procedure nazionali in materia di ristrutturazione preventiva e insolvenza.

La Direttiva mira a rimuovere questi ostacoli e fornisce un quadro di riferimento a sostegno degli interessi dei lavoratori, garantendo che imprese e imprenditori efficienti *"che si trovano in difficoltà finanziarie abbiano accesso a efficaci quadri nazionali di ristrutturazione preventiva che consentano loro di continuare ad operare **senza pregiudicare i diritti e le libertà fondamentali dei lavoratori**"* (come citato al primo punto della Direttiva e come parte del considerando numero uno del testo).

L'accento posto dalla Direttiva sul non pregiudicare i diritti dei lavoratori può essere utilizzato come primo punto di riferimento e come banco di prova per i sindacati e i loro esperti in tutte le discussioni e le potenziali decisioni a livello nazionale su come recepire la Direttiva nel diritto nazionale.

1.1 Il risultato principale della Direttiva

In futuro, per le imprese in difficoltà finanziarie sarà più facile adottare misure di ristrutturazione preventiva che vadano oltre la procedura di insolvenza. Ad esempio, può essere dichiarata una moratoria (chiamata anche "sospensione") per un periodo da quattro a dodici mesi. Durante tale periodo è prevista una tutela contro le misure esecutive da parte dei creditori e non sussiste alcun obbligo di presentare istanza di insolvenza. Anche se la direzione deve presentare una domanda al tribunale fallimentare, ha poi il tempo di elaborare un piano di ristrutturazione con i creditori. In alcuni casi, il tribunale può nominare un amministratore a scopo di controllo. La ristrutturazione sarà possibile anche contro la volontà di singoli creditori o gruppi di creditori.

1.2 La posizione della CES sulla Direttiva: C'è ancora bisogno di più democrazia sul lavoro

In generale, la CES accoglie con favore una revisione europea del regolamento sulle procedure di insolvenza, ma i legislatori europei hanno perso un'altra occasione per migliorare i diritti di partecipazione dei lavoratori a livello europeo nelle procedure di ristrutturazione e insolvenza.²

L'idea che la democrazia non possa finire sul posto di lavoro è una parte fondamentale del modello sociale europeo. Oltre al dialogo sociale e alla contrattazione collettiva, i lavoratori e i loro rappresentanti possono esercitare un'influenza importante sul posto di lavoro attraverso diversi strumenti di partecipazione dei lavoratori.³ Tutti questi strumenti contribuiscono a rafforzare la democrazia sul posto di lavoro e spaziano dai diritti di informazione e consultazione sul lavoro, all'informazione e consultazione transfrontaliera nelle multinazionali europee, alla rappresentanza

1 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:3003L1023> il 26 giugno 2019, sulla Gazzetta Ufficiale (L 172/18) è stata pubblicata ed è entrata in vigore la Direttiva (UE) 2019/1023 del Parlamento europeo e del Consiglio relativa a quadri di ristrutturazione preventiva, riduzione del debito e divieti di attività nonché a misure volte ad aumentare l'efficacia delle procedure di ristrutturazione, insolvenza e riduzione del debito. Ora inizia il periodo di attuazione di due anni.

2 Si veda la posizione della CES sul testo finale del trilogico della Direttiva dal 22.01.2019

3 Si veda la risoluzione della CES sulla strategia per una maggiore democrazia sul lavoro <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-strategy-more-democracy-work-0>

della forza lavoro nella governance a livello aziendale. L'idea di democrazia sul lavoro non è un concetto per "le giornate di sole" – anche in periodi di crisi questo concetto è più importante che mai.

Pertanto, è essenziale migliorare la tutela dei lavoratori contro la minaccia dell'insolvenza e rafforzare la loro posizione in caso di insolvenza, soprattutto quando aumenta il rischio che le imprese non siano in grado di far fronte alle loro responsabilità nei confronti dei lavoratori.

Durante le procedure di insolvenza è necessario tutelare i lavoratori:

- > in merito alla continuità dei loro contratti di lavoro;
- > assicurandosi che le condizioni riguardo alla capacità delle imprese di continuare a operare in caso di insolvenza siano accettabili per le stesse;
- > rispettando i loro diritti non pagati.



Fonte: PCG 2019

La CES aveva chiesto ai legislatori di assicurare che (1) fosse garantita la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori; (2) fossero rispettati anche i diritti di informazione e consultazione dei lavoratori; (3) che i lavoratori fossero considerati creditori privilegiati nel corso delle procedure di ristrutturazione preventiva e insolvenza.

Finora, la legislazione nazionale recepisce le norme in contesti diversi tra paesi. I paesi con un basso livello di insolvenza relativamente ai diritti dei lavoratori attualmente competono sui livelli più bassi. La Direttiva lascia ora ampio spazio agli Stati membri, il che potrebbe indebolire notevolmente la posizione dei lavoratori in un quadro di ristrutturazione preventiva. Il testo finale della Direttiva, nel contempo, offre alcune buone potenzialità in termini di diritti e salari non pagati dei lavoratori e mira a garantire la piena tutela del diritto del lavoro nazionale, ma ci sono molte frasi "può" non giuridicamente vincolanti nella Direttiva – per esempio, gli Stati membri possono (!) scegliere di introdurre un diritto per i creditori o i rappresentanti dei lavoratori per avviare una procedura di ristrutturazione.

1.3 L'obiettivo di queste linee guida

Il movimento sindacale europeo è fermamente convinto che un quadro europeo sull'insolvenza ben funzionante, incentrato sulla ristrutturazione preventiva, possa contribuire a salvaguardare l'occupazione e gli interessi dei lavoratori,

ma l'obiettivo principale di questa Direttiva è certamente quello di sostenere la crescita economica e gli investimenti transfrontalieri. Tenendo presente questo contesto e la motivazione economica, è importante che il movimento sindacale europeo analizzi il possibile impatto della nuova Direttiva UE sui diritti dei lavoratori europei, nonché chiarisca la portata e il margine di manovra per la trasposizione nel diritto nazionale. Così facendo, si possono individuare pietre angolari e rischi per l'attuazione nazionale nell'interesse della forza lavoro. Queste linee guida identificano molte delle summenzionate deboli frasi "può" nella Direttiva e includono idee e raccomandazioni sul recepimento della Direttiva sulla ristrutturazione preventiva nella legislazione nazionale.

Tali questioni sono state discusse nell'ambito di questo progetto dal titolo *"Rafforzare la voce dei lavoratori nei casi di insolvenza"* nel 2018/2019 con il supporto della CES e il finanziamento della Commissione europea. Come risultato di questo progetto sono state istituite le seguenti linee guida per i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori.

Tali raccomandazioni dovrebbero contribuire a monitorare il recepimento della Direttiva sulla ristrutturazione preventiva nel diritto nazionale e a sviluppare raccomandazioni su come affrontare le crisi finanziarie e le insolvenze dal punto di vista della forza lavoro.

Diversamente dai regolamenti comunitari, le direttive comunitarie non sono direttamente efficaci e vincolanti, ma per essere efficaci devono essere attuate attraverso atti normativi nazionali. Spetta a ciascuno Stato membro decidere come recepire le direttive. Hanno quindi un certo margine di manovra nel recepimento della Direttiva. Questi sono i punti essenziali per il movimento sindacale europeo:

Nessun ridimensionamento!

Ciò significa, da una parte, evitare rigorosamente un ridimensionamento dell'attuale situazione giuridica e una riduzione delle norme (soprattutto in nome dei diritti e del coinvolgimento della forza lavoro nelle procedure). Come già detto, questo strumento può essere utilizzato per individuare punti vulnerabili nella Direttiva che possono incidere sugli interessi dei lavoratori a livello nazionale.

Andare oltre la prassi giuridica!

D'altra parte, questa Direttiva offre ulteriori idee e suggerimenti concettuali per fare di più, creando nuove procedure – al di là della situazione giuridica esistente. La nostra richiesta è lottare per l'introduzione di clausole supplementari oltre i requisiti minimi stabiliti dalla Direttiva. (Si vedano ad esempio i capitoli 3.6 e 3.7 e i suggerimenti pratici al capitolo 4)

I seguenti suggerimenti sono stati formulati attraverso varie piattaforme, tra cui un questionario/sondaggio circolato tra i partecipanti al progetto, attraverso seminari a Berlino, Amsterdam e Parigi, nonché attraverso i gruppi di lavoro della conferenza finale a Bruxelles, in cui sia esperti giuridici che sindacalisti hanno espresso il loro parere nel corso di molteplici discussioni.

2 LO SPIRITO DELLA DIRETTIVA SI INCENTRA SULL'AZIONE PREVENTIVA

Una crisi finanziaria o addirittura una procedura di insolvenza di una società, che è stata avviata, sono associate a tagli considerevoli e a incertezze per il personale interessato, i comitati aziendali e i sindacati che rappresentano gli interessi dei lavoratori. I posti di lavoro nell'azienda sono in parte o completamente a rischio, le prospettive future non sono chiare e i diritti (retribuzione) del personale nei confronti dell'azienda potrebbero non essere attuati o essere attuati solo in parte.

Quasi tutte le imprese hanno attraversato numerose crisi che, nella peggiore delle ipotesi, potrebbero portare alla chiusura o a importanti misure di adeguamento o di ristrutturazione preventiva. I processi di crisi possono essere innescati da fattori esterni o interni, ma nella maggior parte dei casi esiste una combinazione di entrambi. Le cause delle crisi societarie sono complesse. Il fallimento personale nell'operato della gestione aziendale è accompagnato da cause strutturali, es. prodotti e mezzi di produzione obsoleti, investimenti, processi, procedure e strutture di comunicazione inadeguati nell'azienda.

Le insolvenze aziendali derivano da diverse fasi di crisi che, singolarmente, non rappresentano ancora una minaccia per l'esistenza di un'impresa, anche se solitamente queste crisi comportano importanti misure di adeguamento e ristrutturazioni aziendali:



Fonte: PCG 2019

Tali misure hanno conseguenze considerevoli e negative per i dipendenti: riduzione del personale, riduzione dei costi, limitazioni a livello di sede e prestazioni dei prodotti, intensificazione delle prestazioni nel processo lavorativo.

Le crisi latenti possono trasformarsi in crisi acute, la catena di ristrutturazioni fallite o persino di misure di ristrutturazione omesse possono minacciare l'esistenza stessa dell'impresa e allargare il rischio di insolvenza.

Al fine di rafforzare le opzioni di intervento dei rappresentanti del personale, è fondamentale individuare quanto prima le crisi aziendali. Tale approccio è necessario perché le crisi che minacciano l'esistenza stessa di un'impresa possono essere evitate identificando precocemente le cause e i fattori scatenanti di una crisi e, inoltre, adottando azioni correttive e preventive, purché vi sia tempo e spazio per agire.

2.1 Sistemi di allerta precoce - uno strumento utile per identificare la crisi finanziaria

L'approccio dei sistemi di allerta precoce sul monitoraggio di potenziali crisi è pienamente in linea con la nuova Direttiva. Secondo l'art. 3, paragrafo 3: "Gli Stati membri provvedono affinché i debitori e i rappresentanti del personale abbiano accesso a informazioni pertinenti e aggiornate sulla disponibilità di strumenti di allerta precoce, nonché sulle procedure e misure relative alla ristrutturazione e alla liberazione dai debiti." Si tratta di un punto molto importante e positivo che merita un attento monitoraggio.

LA NOSTRA RACCOMANDAZIONE I:

Predisporre strumenti di allerta precoce e garantire l'accesso ai rappresentanti dei lavoratori

Nell'ambito del recepimento della Direttiva nel diritto nazionale occorre verificare che questo aspetto urgente sia trattato.

Viene chiesta qui l'introduzione di sistemi e procedure di allerta precoce nel diritto nazionale o nei contratti collettivi e le prassi consolidate, e alla forza lavoro deve essere garantito l'accesso agli strumenti. Cercare di garantire l'esistenza di un sistema di allerta precoce durante l'attuazione della Direttiva, con tutte le informazioni utili di cui all'art. 3, paragrafo 3. Per quanto riguarda, ad esempio, la situazione in Germania con un forte approccio di codecisione: finora, non vi è alcuna base giuridica per i diritti di informazione che soddisfino questi importanti requisiti della Direttiva. Qui e in altri paesi c'è urgente bisogno di agire.

Le idee degli esperti su come attuare un sistema di allerta precoce nel diritto nazionale e a livello aziendale sono accolte favorevolmente per stimolare il dibattito in seno al movimento sindacale europeo. Per esempio, si è tenuta una discussione in seno al Comitato economico e sociale europeo (CESE), uno degli strumenti discussi era l'introduzione dell'obbligo giuridico per gli esperti contabili di informare direttamente il comitato aziendale in caso di imminente brutta situazione finanziaria. Una rete di comitati aziendali, esperti esterni e sindacalisti può avviare un processo di apprendimento per individuare approcci e strumenti di allerta precoce. L'approccio dovrebbe sviluppare/derivare un sistema di differenti dati e Key Performance Indicators (KPI) a livello aziendale, al fine di poter avere un quadro preciso, accurato e completo della situazione economica dell'azienda sulla base delle informazioni fornite in incontri regolari (es. una volta al mese). Imprenditori e rappresentanti del personale dovrebbero avere lo stesso livello di informazioni in modo da poter parlare tra loro a parità di condizioni o anche negoziare. Gli argomenti potrebbero essere, ad esempio, la situazione economica e finanziaria della società, la situazione della produzione e delle vendite, lo sviluppo economico e di mercato, la situazione competitiva e industriale, il programma di produzione e investimento; piani di ristrutturazione, chiusura di società, dislocazione di parti della società, ecc.⁴

2.2 Supporto ai rappresentanti dei lavoratori per la valutazione della situazione economica

Ai sensi dell'art. 3, paragrafo 5: "Gli Stati membri **possono** fornire supporto ai rappresentanti del personale per la valutazione della situazione economica del debitore."

L'analisi della situazione economica e finanziaria è solo uno degli aspetti di questo approccio. Inoltre, è importante che un esperto specializzato possa fornire raccomandazioni ai dipendenti, ad esempio, in termini prospettive della società nell'ambito di una procedura di ristrutturazione preventiva. Tale supporto, tuttavia, non dovrebbe limitarsi ai soli esperti economici, ma dovrebbe essere garantito anche l'accesso a esperti giuridici selezionati dai comitati aziendali e/o dai sindacati. Inoltre, è importante che i rappresentanti dei lavoratori possano beneficiare dei diritti

4 L'ETUI offre esempi di diversi tipi di formazioni su tali problematiche per i comitati aziendali a livello europeo.

di informazione e consultazione del CAE per avere una visione soddisfacente della situazione economica e sociale dell'intero gruppo (ad esempio per evitare insolvenze tattiche basate sulle operazioni finanziarie interne del gruppo).⁵

LA NOSTRA RACCOMANDAZIONE II:

Occorre concedere il sostegno di esperti giuridici ed economici

La valutazione della situazione di una società in crisi è realmente complessa e normalmente non può essere valutata dai soli rappresentanti dei lavoratori. A livello nazionale ed europeo sappiamo che i processi di informazione e consultazione possono essere migliorati grazie all'impiego di consulenti ed esperti.⁶ Qui la Direttiva offre la possibilità di utilizzare le conoscenze di esperti (art. 3, paragrafo 5). Siate consapevoli dell'importante margine di azione - questo aspetto dovrebbe essere incluso nella legislazione nazionale. Gli esperti dovrebbero essere coinvolti in ogni fase del processo (pre e post insolvenza). Il comitato aziendale o il sindacato, a seconda delle specificità nazionali, dovrebbero poter ricorrere a esperti di loro scelta. Possono essere avvocati e/o esperti commerciali. Possono affrontare i deficit di conoscenza che i comitati aziendali possono avere. L'azienda dovrà provvedere al finanziamento di tale consulenza per i rappresentanti del personale, in particolare in assenza di un fondo dedicato nazionale o settoriale. I tribunali devono decidere sulla necessità in caso di disaccordo. In Austria e in alcuni Stati federali tedeschi, ad esempio, si possono anche utilizzare camere del lavoro gestite dallo Stato.

2.3 Elementi di ristrutturazione preventiva

Quali sono le esigenze dei lavoratori per una concezione sostenibile della riorganizzazione preventiva delle imprese?

- Occorre verificare se una concezione di ristrutturazione comprensibile e coerente sia presentata dal management dell'impresa o da un professionista specializzato in materia di insolvenza / ristrutturazione.
- Concludere regolamenti e accordi incentrati sul processo di attuazione delle misure di ristrutturazione preventiva e mantenere viva l'influenza dei rappresentanti dei lavoratori sull'informazione e la consultazione.
- Cercare di avviare un monitoraggio e una valutazione intensi e regolari del processo di ristrutturazione e riorganizzazione.
- Se possibile, coinvolgere e supportare attivamente il personale nel processo di cambiamento (ad es. qualifica del personale).
- Rispondere immediatamente a sviluppi indesiderati.
- Le ristrutturazioni spesso hanno luogo su periodi di tempo più lunghi, per cui anche i contratti collettivi di ristrutturazione (inclusa, ad esempio, la rinuncia da parte del personale alla retribuzione) con il datore di lavoro devono essere orientati al processo. Ciò significa che gli accordi dovrebbero contenere passaggi che

5 Si veda considerando N. 37 della Direttiva europea 2009/38/CE sul CAE: Per ragioni di efficacia, coerenza e certezza giuridica, è necessario un collegamento tra le direttive e i livelli di informazione e consultazione dei lavoratori stabiliti dal diritto e/o dalla prassi comunitari e nazionali. Occorre dare priorità ai negoziati su queste procedure di collegamento delle informazioni all'interno di ciascuna impresa o gruppo di imprese. In assenza di accordi in materia e in presenza di decisioni suscettibili di determinare cambiamenti sostanziali nell'organizzazione del lavoro o nei rapporti contrattuali, il processo deve essere condotto sia a livello nazionale che a livello europeo nel rispetto delle competenze e degli ambiti di azione degli organi di rappresentanza dei lavoratori. I pareri espressi dal comitato aziendale europeo non devono pregiudicare la competenza della direzione centrale a svolgere le necessarie consultazioni in conformità ai programmi previsti dalla legislazione e/o dalle prassi nazionali. La legislazione e/o le prassi nazionali potrebbero dover essere adattate per garantire che il comitato aziendale europeo possa, se del caso, ricevere informazioni prima o contemporaneamente agli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, ma non devono ridurre il livello generale di tutela dei lavoratori.

6 Si veda il documento di Jan Cremers e Pascale Lorber "Attuazione delle disposizioni della direttiva di rifusione sul funzionamento dei comitati aziendali europei (2015)" <https://www.worker-participation.eu/European-Works-Councils/Recast-Directive>

consentano al personale di monitorare regolarmente – possibilmente con il coinvolgimento di esperti – questo periodo e, in caso di mancato rispetto degli impegni, di annullare l'accordo. Devono essere specificate le condizioni e le conseguenze del recesso da un accordo.

LA NOSTRA RACCOMANDAZIONE III:

Per la CES e le sue organizzazioni affiliate è chiaro che non vi saranno misure di ristrutturazione preventiva senza un'adeguata partecipazione dei lavoratori in quanto parti interessate. I comitati aziendali devono avere la possibilità di presentare proposte alternative per prevenire le crisi. Il professionista specializzato in materia di insolvenza deve essere tenuto non solo ad analizzare l'aspetto finanziario della ristrutturazione preventiva, ma anche ad elaborare un concetto globale di continuazione.

3 RISPETTARE GLI INTERESSI DEI LAVORATORI

3.1 Le richieste dei lavoratori devono essere tutelate durante le ristrutturazioni preventive

All'articolo 1, paragrafo 1a, quanto all'oggetto e all'ambito di applicazione della Direttiva sono fissate *"norme sui quadri di ristrutturazione preventiva disponibili per i debitori in difficoltà finanziarie quando esiste la possibilità di insolvenza, al fine di prevenire l'insolvenza e garantire la sostenibilità economica del debitore"*.

All'articolo 1, paragrafo 5a, si legge che *"gli Stati membri possono prevedere che le richieste siano escluse da o non riguardino i quadri di ristrutturazione preventiva, in particolare qui "i diritti attuali e futuri dei lavoratori attuali o passati"*.

Questo è un punto molto importante. Questa debole frase "può" lascia spazio a dibattiti e azioni nazionali, stabilendo il corso e il significato per l'attuazione.

LA NOSTRA RACCOMANDAZIONE IV:

Tutela dei diritti dei lavoratori con misure preventive di ristrutturazione

La Direttiva deve essere attuata in modo tale che i diritti dei lavoratori nel loro complesso non siano influenzati dalla ristrutturazione preventiva. L'art. 1, paragrafo 5a, della Direttiva deve essere preso in considerazione per ragioni politiche, senza compromettere la posizione dei lavoratori nel sistema socioeconomico nazionale! Cercare di influenzare gli Stati membri per assicurarsi che le esigenze dei lavoratori siano completamente escluse dal piano di ristrutturazione. Devono essere coinvolti attivamente in quanto parti interessate, ma non come creditori.

In stretta relazione con il dibattito su come garantire i diritti dei lavoratori, è interessante leggere l'articolo 6. Qui si parla di sospensione delle azioni esecutive individuali. *"Gli Stati membri provvedono affinché i debitori possano beneficiare della sospensione delle azioni esecutive individuali per agevolare le trattative sul piano della ristrutturazione in un quadro di ristrutturazione preventiva"*

Con un avviso di esecuzione, i creditori minacciano i loro debitori di far valere i loro diritti entro un determinato periodo di tempo ricorrendo alla coercizione. La Direttiva offre ora la possibilità di una sospensione (moratoria) quale contributo per una ristrutturazione preventiva. E anche qui c'è spazio per l'azione poiché *"gli Stati membri possono"*

prevedere che le autorità giudiziarie o amministrative possano rifiutare di concedere la sospensione delle azioni esecutive individuali qualora tale sospensione non sia necessaria o non consegua l'obiettivo di cui al primo comma".

"In deroga al primo comma, gli Stati membri **possono** applicare il paragrafo 2⁷ ai diritti dei lavoratori se, e nella misura in cui, gli Stati membri assicurano che il pagamento di tali diritti sia garantito nei quadri di ristrutturazione preventiva con un simile livello di tutela".

LA NOSTRA RACCOMANDAZIONE V:

I lavoratori devono avere la possibilità di far valere i propri diritti anche in caso di insolvenza

I diritti dei lavoratori, come quelli riguardanti la retribuzione, devono essere esclusi dalla sospensione delle azioni di esecuzione, in altre parole i lavoratori devono essere messi in condizione di far valere i propri diritti anche in caso di insolvenza!

3.2 Se i diritti dei lavoratori non sono esclusi, essi costituiscono una categoria privilegiata di creditori

Nel caso peggiore in cui i diritti dei lavoratori non siano esclusi nel recepimento della Direttiva (raffrontare la nostra richiesta ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 5a), i lavoratori potrebbero avere lo stesso status degli altri creditori. In questo caso gli Stati membri dovrebbero offrire ai lavoratori uno status privilegiato rispetto ad altri creditori a causa della loro vulnerabilità.

LA NOSTRA RACCOMANDAZIONE VI:

i lavoratori devono essere una categoria privilegiata di creditori

Attori come i sindacati dovrebbero insistere affinché i lavoratori siano trattati come gruppo privilegiato durante la procedura di ristrutturazione preventiva nel caso in cui i loro diritti non siano esclusi a causa del quadro giuridico! I diritti dei lavoratori meritano una tutela particolare e hanno pertanto la precedenza su tutti gli altri diritti.

3.3 Ristrutturazione preventiva: attuazione su richiesta dei lavoratori

L'articolo 4 si riferisce alla disponibilità di quadri di ristrutturazione preventiva – e in questo caso il paragrafo 8 merita un'attenzione particolare, in quanto "Gli Stati membri **possono** prevedere altresì che i quadri di ristrutturazione preventiva previsti dalla presente Direttiva siano disponibili su richiesta dei creditori e dei **rappresentanti del personale**, previo accordo del debitore. Gli Stati membri possono limitare l'obbligo di ottenere l'accordo del debitore ai casi in cui il debitore è una PMI."

LA NOSTRA RACCOMANDAZIONE VII:

Fornire margine di azione ai rappresentanti dei lavoratori per avviare un processo di ristrutturazione preventiva

Durante il recepimento nel diritto nazionale, gli Stati membri devono garantire che i rappresentanti del personale possano anche avviare un processo di ristrutturazione preventiva in qualsiasi tipo di impresa, a prescindere dalle dimensioni.

7 Articolo 6, paragrafo 2: "Fatti salvi i paragrafi 4 e 5, gli Stati membri provvedono affinché la sospensione delle azioni esecutive individuali possa riguardare tutti i tipi di crediti anche i crediti garantiti e i crediti privilegiati"

3.4 La nomina (obbligatoria) del professionista

Ai sensi di tale articolo 5 *“Gli Stati membri provvedono affinché il debitore che accede alle procedure di ristrutturazione preventiva mantenga il controllo totale o almeno parziale dei suoi attivi e della gestione corrente dell’impresa”*. In aggiunta a quanto indicato all’art. 5, paragrafo 2, che *“se necessario, la nomina da parte di un’autorità giudiziaria o amministrativa di un professionista nell’ambito della ristrutturazione viene decisa caso per caso, salvo in talune circostanze in cui gli Stati membri possono rendere obbligatoria la nomina di tale professionista in ogni caso”*.

LA NOSTRA RACCOMANDAZIONE VIII:

Fornire ai rappresentanti dei lavoratori il diritto alla consultazione del professionista specializzato in materia di ristrutturazione (preventiva)

Cercare di influenzare l’attuazione nella legislazione nazionale, affinché i lavoratori e i loro rappresentanti godano di specifici diritti di informazione e consultazione nei confronti del professionista specializzato in materia di ristrutturazione preventiva, sia nel caso di nomina obbligatoria (in quanto la Direttiva lascia spazio per decidere) sia nel caso di un approccio caso per caso nell’ambito del recepimento nel diritto nazionale.

Le strategie e le posizioni nei confronti di un’amministrazione autonoma interna delle ristrutturazioni in pre-insolvenza adottate dal management esistente nei confronti di un’amministrazione terza esterna dovranno essere chiarite caso per caso dai rappresentanti del personale con il sostegno dei sindacati e dei loro esperti economici. Si deve dare la possibilità all’amministrazione autonoma in un caso specifico oppure si deve dare la precedenza a un’amministrazione esterna?

La conoscenza empirica indica che i comitati aziendali possono dare un contributo significativo alla continuità di un’impresa in caso di insolvenza, fornendo informazioni al professionista su produzione o servizi. Molto spesso la forza lavoro è in grado di individuare i problemi nei processi sul luogo di lavoro, nell’organizzazione e nella gestione, indicando possibili soluzioni e alternative economiche, ed eventualmente partecipando alla ricerca di un investitore.

3.5 La ristrutturazione preventiva non deve incidere sui diritti dei lavoratori

Secondo l’articolo 13: *“Gli Stati membri provvedono affinché i diritti individuali e collettivi dei lavoratori ai sensi del diritto del lavoro nazionale ed europeo, [...], non siano interessati dai quadri di ristrutturazione preventiva”*.

Tuttavia, laddove sono in gioco salari e posti di lavoro, i rappresentanti dei lavoratori dovrebbero fornire più di un parere, e non trovarsi in una trattativa “con le spalle al muro”. Come indicato in Art. 13, paragrafo 2: *Laddove il piano di ristrutturazione preveda misure volte a modificare l’organizzazione del lavoro o i contratti di lavoro, tali misure devono essere approvate dai lavoratori, qualora la legislazione nazionale o i contratti collettivi prevedano tale approvazione in questi casi*.

L’articolo 13 della Direttiva sottolinea che i diritti individuali e collettivi dei lavoratori non sono interessati dal quadro di ristrutturazione preventiva; l’esplicita denominazione e uso dell’articolo 13 potrebbe essere utilizzata per ottenere una possibilità di aumento/estensione dei diritti dei rappresentanti dei lavoratori rispetto allo status quo negli Stati membri. Altrimenti la norma citata nella Direttiva avrebbe unicamente un significato dichiarativo, ossia il requisito sarebbe un diritto speciale per la procedura di ristrutturazione preventiva.⁸

8 Secondo un avvocato del consiglio di amministrazione di IG Metall, nel reparto del diritto del lavoro, che si occupa anche della normativa sull’insolvenza.”

LA NOSTRA RACCOMANDAZIONE IX:

ai lavoratori dovrebbe essere concesso un diritto esplicito di partecipazione a un processo di ristrutturazione preventiva, se lo desiderano

Solo pochi e chiari diritti di partecipazione possono derivare direttamente dalla Direttiva nel suo complesso. Pertanto, per l'attuazione è importante non solo avere un'opinione di voto forte sui piani di ristrutturazione, ma anche concedere ai lavoratori un diritto esplicito di partecipazione al processo di ristrutturazione preventiva.

I lavoratori, in quanto creditori, vengono posti sullo stesso piano delle banche o di qualsiasi altro detentore di strumenti di capitale.⁹ Le organizzazioni affiliate dovrebbero cercare di sfruttare l'opportunità della trasposizione non solo per mantenere i diritti e gli strumenti esistenti, ma anche per introdurre di nuovi. Dovrebbero essere garantiti i diritti di voto sui cambiamenti organizzativi (art. 13.2).

3.6 Istituzione del comitato dei creditori comprendente i rappresentanti dei lavoratori

Una serie di buone idee emerse dai seminari nazionali nel quadro del progetto "Rafforzare la voce dei lavoratori nei casi di insolvenze", che non si riflettono nella Direttiva e nelle sue interpretazioni, ma meritano di essere discusse e attuate a livello nazionale, ad esempio l'obbligo per i rappresentanti dei lavoratori di partecipare ai comitati dei creditori.

Tenere presente che non si dovrebbe prendere alcuna misura preventiva in caso di insolvenza senza che i lavoratori e/o i sindacati siano rappresentati nei comitati secondo le norme nazionali!

Compiti dei rappresentanti dei lavoratori nel comitato dei creditori



Fonte: Wellensiek per IGBCE Trade Union Workshop 2016

Deve essere votato dalla forza lavoro il cui rappresentante¹⁰ deve rappresentare come parte in causa gli interessi dei lavoratori in seno al comitato dei creditori. Nei sistemi giuridici in cui è nota l'istituzione del comitato dei creditori, dovrebbe essere richiesta anche l'istituzione di un comitato dei creditori (provvisorio) per una procedura di ristruttu-

⁹ Si tratta di una preoccupazione che la Commissione per l'occupazione e gli affari sociali del Parlamento europeo aveva originariamente espresso.

¹⁰ Potrebbero essere membri del comitato aziendale assistiti da un esperto esterno e un sindacalista

razione preventiva. In ogni caso, in tutti gli Stati membri dell'UE si dovrebbero richiedere informazioni tempestive e la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori, ovvero strumenti analoghi ai comitati dei creditori.

L'approccio di voto citato comprende casi in cui i professionisti possono essere scelti da un comitato dei creditori tra un elenco o un gruppo di esperti pre-approvati fornito da un'autorità giudiziaria o amministrativa.¹¹ Nella scelta del professionista, al comitato dei creditori potrebbe essere concesso un margine di valutazione sulle competenze ed esperienze del professionista in generale e sulle richieste del caso specifico, soprattutto a nome dei diritti dei lavoratori. Facendo parte del comitato in una fase molto precoce, i rappresentanti dei lavoratori possono contribuire a scegliere il professionista più adatto ed esperto.

Nei sistemi giuridici in cui è nota l'istituzione del comitato dei creditori, l'istituzione di un comitato dei creditori (provvisorio) dovrebbe essere richiesta anche nella procedura di ristrutturazione preventiva. In ogni caso, in tutti gli Stati membri si dovrebbero richiedere informazioni tempestive e la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori, ovvero strumenti analoghi a quelli dei comitati dei creditori.

RACCOMANDAZIONE X:

Oltre il quadro giuridico della Direttiva

La partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori è strettamente necessaria e dovrebbe essere attuata nel diritto nazionale in quanto si tratta di una questione molto spinosa che concerne la prospettiva dei lavoratori nell'ambito delle misure di (pre-)insolvenza.

Comitato dei creditori:

Da tempo, una delle richieste della CES è l'istituzione di un comitato dei creditori con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori, per monitorare il funzionamento dell'impresa e il successo delle misure attuate per la ristrutturazione (preventiva).

Formazione:

Le esperienze di paesi come la Germania indicano la necessità di una formazione adeguata per fornire ai rappresentanti dei lavoratori le necessarie conoscenze di base. Tali competenze sono richieste quando si ha necessità di attraversare tutte le fasi di una procedura di (pre-)insolvenza. Si dovrebbero organizzare sessioni di formazione e di informazione sul contesto dell'insolvenza per il personale sindacale a tempo pieno, moltiplicatori volontari e comitati aziendali per migliorare il know-how. Un membro del comitato aziendale può essere selezionato su base volontaria e formato per diventare uno specialista in materia. Alcuni manuali e opuscoli sindacali sono già disponibili.¹²

I rappresentanti dei lavoratori devono conoscere i diritti dei lavoratori in tutte le fasi di insolvenza (anche prima e dopo). Se i lavoratori possono perdere il posto di lavoro a causa di insolvenza, devono essere informati dei loro diritti ai sensi della Direttiva 80/987/CE.¹³

3.7 Possibile contenuto delle formazioni per i rappresentanti dei lavoratori

Nell'ambito di tale formazione si dovrebbe discutere come i rappresentanti dei lavoratori possano esercitare un'influenza sul processo decisionale e scegliere un professionista specializzato. In collaborazione con esperti nazionali e con le raccomandazioni dei sindacalisti, potrebbe essere elaborata una lista di controllo comune per "un buon profes-

11 Si veda la "Nota Integrativa" 40 sulla Direttiva

12 Si veda il documento IG Metall «Fallimento, il datore di lavoro in insolvenza: Cosa significa per i lavoratori?»

https://netkey40.igmetall.de/homepages/virtueller-gewerkschaftssekretaer/hochgeladenedateien/materialien/pdfs/1_4_11a.pdf

13 Direttiva 80/987/CEE del Consiglio, del 20 ottobre 1980, relativa alla tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro

sionista dal punto di vista del comitato aziendale”, sulla base della proposta al capitolo 2.4. Tale contenuto formativo deve essere in linea con il quadro e le procedure giuridiche nazionali. In primo luogo, sarebbe importante conoscere i diritti dei rappresentanti dei lavoratori. In secondo luogo, il trasferimento di conoscenze sui modelli di successo in altri progetti di ristrutturazione potrebbe essere utile per i rappresentanti dei lavoratori, soprattutto laddove sono in gioco salari e posti di lavoro. L’offerta di tale formazione ai comitati aziendali e ai lavoratori è molto necessaria, soprattutto in caso di crisi finanziarie o di minaccia di insolvenza.

3.8 Sospensione delle azioni esecutive individuali

Secondo l’articolo 6, paragrafo 2, *“Fatti salvi i paragrafi 4 e 5, gli Stati membri provvedono affinché la sospensione delle azioni esecutive individuali possa riguardare tutti i tipi di crediti, inclusi i crediti garantiti e i crediti privilegiati”*. All’articolo 6, paragrafo 5, si precisa che il presente regolamento non si applica ai diritti dei lavoratori. *“In deroga al primo comma, gli Stati membri possono applicare il paragrafo 2 ai diritti dei lavoratori se, e nella misura in cui, gli Stati membri assicurano che il pagamento di tali diritti sia garantito nei quadri di ristrutturazione preventiva con un simile livello di tutela”*

Gli Stati membri possono aver già incluso misure per tutelare gli interessi dei lavoratori quando, ad esempio, è in vigore un sistema di garanzia retributiva con lo stesso livello di tutela.

LA NOSTRA RACCOMANDAZIONE XI:

Deve essere concesso un compenso

Un sistema di garanzia retributiva è un aspetto molto importante, che offre un po’ più di sicurezza ai lavoratori in tempi di crisi. Ad esempio, ai sensi della legge tedesca, in caso di insolvenza del datore di lavoro, i dipendenti ricevono i pagamenti in caso di insolvenza (Insolvenzgeld) per compensare la perdita di reddito. Questo denaro viene versato dall’Agenzia federale per l’occupazione e finanziato dai datori di lavoro attraverso il pagamento di una tassa. L’“Insolvenzgeld” è pagato per un periodo massimo di tre mesi. Non sempre questo tipo di fondi o simili coprono tutte le componenti della remunerazione. Ma la questione della similarità sui livelli di tutela dovrebbe essere dettagliata / elencata in ogni legislazione degli Stati membri.

3.9 Garantire i diritti dei lavoratori quando si rende necessario un finanziamento temporaneo

Nell’ambito della Direttiva vi sono alcuni regolamenti sulla tutela dei nuovi finanziamenti, dei finanziamenti temporanei e di altre operazioni connesse alla ristrutturazione (art. 17 e 18). Si tratta in generale di un approccio valido, in quanto possono essere necessari nuovi fondi e un tasso di liquidità più elevato per istituire un quadro di ristrutturazione preventiva e mantenere attive le imprese. Ma questo approccio contenuto nella Direttiva deve essere monitorato.

LA NOSTRA RACCOMANDAZIONE XII:

Qualsiasi tutela prioritaria dei finanziamenti temporanei nell’ambito delle misure di ristrutturazione preventiva potrebbe non portare ad un peggioramento dei diritti dei lavoratori se successivamente non può essere evitata un’insolvenza

Le norme su una maggiore tutela dei finanziamenti temporanei potrebbero non peggiorare la situazione dei lavoratori. I privilegi per le banche e i creditori finanziari dovrebbero essere applicati solo in modo restrittivo. Occorre evitare una corsa al ribasso, a livello europeo, con standard nazionali più bassi.

Attenzione: C'è il rischio che per altri creditori e lavoratori non resti nulla quando non c'è stata una ristrutturazione preventiva e non può essere evitata la successiva insolvenza. Sussiste il rischio che i creditori privilegiati si siano precedentemente assicurati i loro crediti attraverso opportunità legali (potere eccessivo per nuovi creditori) offerte in alcuni paesi. Pertanto, i loro crediti sono garantiti nonostante i diritti dei lavoratori che non possono essere contestati.

3.10 Adozione di piani di ristrutturazione – il voto dei lavoratori e dei loro rappresentanti

“Gli Stati membri provvedono affinché le parti interessate abbiano diritto di voto sull'adozione di un piano di ristrutturazione. I soggetti che non sono interessati da un piano di ristrutturazione non avranno diritto di voto nell'adozione di tale piano;” ai sensi dell'art. 9, paragrafo 2.

LA NOSTRA RACCOMANDAZIONE XIII:

I lavoratori in quanto parte interessata devono avere il diritto di voto sull'adozione di un piano di ristrutturazione

Avere diritto di voto è un aspetto molto importante del concetto di democrazia sul luogo di lavoro. Pertanto, è importante che vi siano non solo diritti di informazione e consultazione per i lavoratori, ma sempre diritti di voto concreti per questo gruppo in quanto parti interessate e ulteriori possibilità di esercitare influenza in qualsiasi momento e in questo caso riguardo all'ulteriore avanzamento di una ristrutturazione preventiva.

3.11 Omologazione dei piani di ristrutturazione da parte delle autorità governative

Ai sensi dell'articolo 10, paragrafo 1c, *Gli Stati membri dispongono affinché i piani di ristrutturazione che comportano una perdita superiore al 25% della forza lavoro – ove consentito dalla legislazione nazionale – siano vincolanti solo se sono omologati da un'autorità giudiziaria o amministrativa.*

Gli effetti dell'art. 10, paragrafo 1c, sono difficilmente prevedibili. In linea di principio, i licenziamenti possono essere effettuati solo in conformità con il diritto del lavoro esistente. Pertanto, la richiesta di omologazione del piano di ristrutturazione sarà ottimale con un'ulteriore livello di tutela dei lavoratori - è tuttora di applicazione l'attuale diritto del lavoro degli Stati membri.

LA NOSTRA RACCOMANDAZIONE XIV:

Omologazione dell'azione di ristrutturazione (pre-ventiva) da parte di un'autorità giudiziaria o amministrativa quando si prevede un impatto sulla forza lavoro

Qualsiasi ristrutturazione (preventiva) che abbia un impatto sulla forza lavoro dovrebbe essere omologata da un'autorità giudiziaria o amministrativa, inoltre questo articolo fornisce ancora una volta una forte argomentazione che il diritto di voto è un punto molto importante del concetto di democrazia sul luogo di lavoro. Indica che per i lavoratori come “creditori prioritari” è essenziale avere diritti di voto sull'impatto e le procedure sulla ristrutturazione (preventiva), per influenzare le decisioni amministrative o giudiziarie.

3.12 Evitare abusi e insolvenze tattiche

Nel corso dei seminari nazionali condotti nell'ambito di questo progetto, si è raccomandato ai lavoratori e ai loro rappresentanti di denunciare abusi quali insolvenze tattiche (ad esempio, si abusa delle procedure di insolvenza per smaltire le richieste dei dipendenti in modo mirato e economicamente più vantaggioso). Si tratta di una questione centrale e difficile, soprattutto riguardo alla Direttiva.

Di norma, non è possibile negare a un creditore che ha diritto a un indennizzo e che può giustificare una ragione per avviare una procedura di insolvenza l'interesse legale ad aprire una procedura di insolvenza a causa del monopolio di esecuzione dello stato. Se la domanda è presentata al solo scopo di eliminare un concorrente o di sbarazzarsi "a basso costo" dei dipendenti, potrebbe essere un abuso di diritti. In questo caso, i lavoratori dovrebbero essere in grado di esercitare il diritto di denuncia. Se l'istanza di insolvenza è stata ovviamente depositata per motivi tattici, i rappresentanti del personale dovrebbero avere il diritto di denunciarla al tribunale fallimentare.

LA NOSTRA RACCOMANDAZIONE XV:

Denunciare gli abusi

I rappresentanti dei lavoratori dovrebbero anche avere il diritto di denunciare efficacemente le insolvenze tattiche del titolare o della direzione. Per questo, è utile che la nomina obbligatoria di un professionista esterno sia recepita nella legislazione nazionale (si veda art. 5). Il titolare e il responsabile devono essere controllati dal tribunale fallimentare e dal comitato dei creditori.

Abusi e insolvenze tattiche possono essere evitati mediante diverse proposte giuridiche, tra cui: (1) rendere meno appetibile la ristrutturazione attraverso il fallimento, ad esempio applicando le rigide regole sulle cessioni d'azienda; (2) coinvolgere i lavoratori e i loro rappresentanti nella procedura di insolvenza; stabilire requisiti rigorosi per presentare un'istanza di fallimento e per una ripartenza.

Il rischio di abusi è strettamente legato al controllo giudiziario e alla definizione di requisiti chiari di ingresso. Più basso è il requisito di ingresso, più è suscettibile di abusi. C'è da chiedersi se un successivo controllo da parte del tribunale possa davvero compensare tutto ciò.

3.13 Possibilità di azioni legali

L'art. 16 prevede la possibilità di ricorso:

"Gli Stati membri provvedono affinché qualsiasi ricorso previsto dal diritto nazionale contro una decisione per confermare o rifiutare un piano di ristrutturazione adottata da un'autorità giudiziaria viene portato innanzi ad un'autorità giudiziaria superiore. Gli Stati membri provvedono affinché un ricorso contro una decisione per confermare o rifiutare un piano di ristrutturazione adottata da un'autorità amministrativa viene portato innanzi a un'autorità giudiziaria."

LA NOSTRA RACCOMANDAZIONE XVI:

Diritto di ricorso

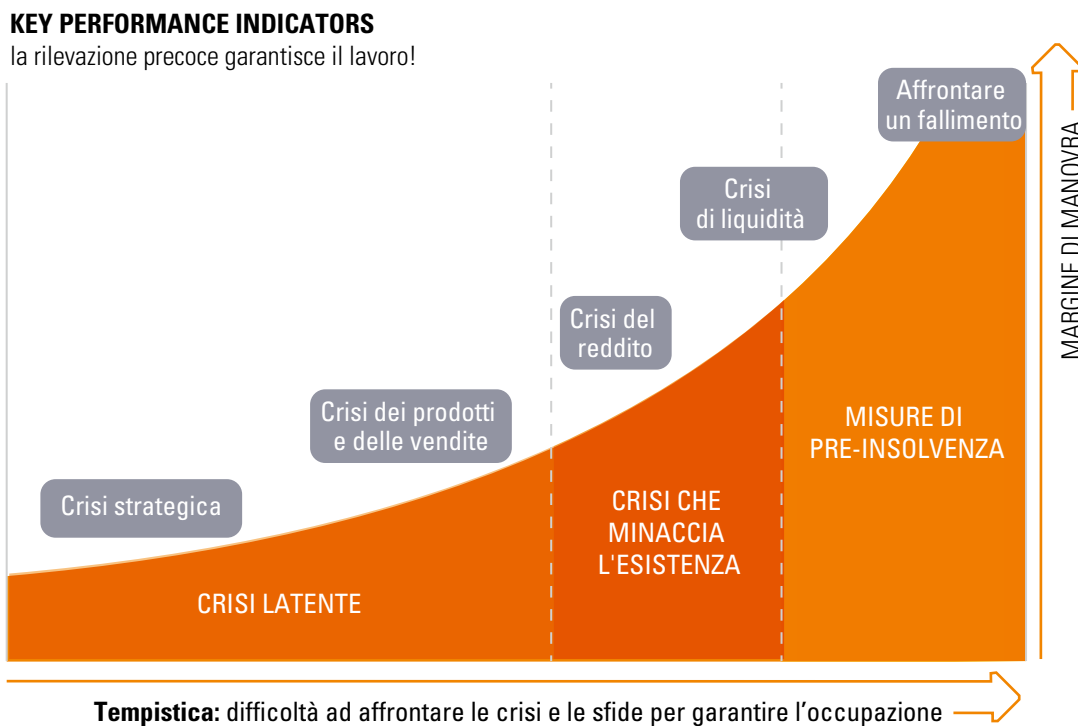
I comitati aziendali devono essere coinvolti in qualsiasi procedura di ristrutturazione preventiva!! E oltre a ciò dovrebbero avere diritto di ricorso.

4 INTEGRAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI – RACCOMANDA-ZIONI

Come è possibile integrare i comitati aziendali e la forza lavoro in un concetto di ristrutturazio-ne (preventiva)?

4.1 Osservazione costante della situazione finanziaria a livello aziendale

I rappresentanti dei lavoratori devono sempre cercare di osservare la situazione economica e finanziaria e i potenziali sviluppi della società o del gruppo. Se possibile, dovrebbero cercare di reagire al corso più tipico della crisi aziendale entrando in contatto con la direzione. Al fine di rafforzare le possibilità di intervento dei rappresentanti dei lavoratori, è fondamentale identi-ficare i segnali di crisi aziendali il prima possibile. La formazione dei rappresentanti dei lavo-rato-ri sulle questioni finanziarie ed economiche nonché sulla strategia aziendale può essere un passo adeguato per venire a conoscenza di questa complessa questione.¹⁴



Fonte: Materiale di formazione PCG sull'analisi finanziaria per conto dell'ETUI (2017)

I rappresentanti dei lavoratori dovranno garantire chiarezza e trasparenza sulla situazione finanziaria della società/del gruppo. Questo risponde agli interessi dei lavoratori che lavorano in una società finanziariamente solida con un futuro sostenibile. Si raccomanda ai comitati aziendali e/o ai sindacati (e ai loro esperti) di lavorare in stretta collaborazione per definire l'ampiezza delle informazioni e per analizzare l'impatto di tendenze e cifre.

D'altra parte – si veda il diagramma – più risorse, ossia denaro e tempo, sono disponibili in una fase iniziale della crisi per evitare crisi che minacciano l'esistenza stessa e mobilitare po-tenziali di miglioramento che hanno semplicemente bisogno di denaro e tempo per avere effet-to.

14 Si vedano le raccomandazioni per i rappresentanti dei lavoratori tedeschi nei casi di insolvenza: "Notfallkoffer Insolvenz" di Rolf Plake (2015) per la Hans-Böckler-Stiftung

4.2 Impostazione di un sistema di allerta precoce

Una prima valutazione sistematica della situazione economica e finanziaria può essere effettuata attraverso una lista di controllo che può essere sviluppata in generale.¹⁵ e adattato a livello aziendale. Questo può essere uno strumento efficace e utile per il comitato aziendale che cerca di individuare precocemente la crisi e di consultare la direzione in merito alle misure di ristrutturazione preventiva. Tale strumento può essere utile soprattutto quando i comitati aziendali non hanno esperti economici esterni al loro fianco, come accade in Francia o in Germania con il comitato economico interno.

4.3 Analisi dei diversi tipi di dati

Quali dati devono essere analizzati? La situazione economica e finanziaria e i dati di mercato sono elementi essenziali che possono essere usati per identificare una crisi aziendale e adottare misure per agire. Occorre fare una distinzione tra questi:

Dati quantitativi nel senso di dati di gestione aziendale che forniscono informazioni sullo sviluppo della situazione economica della società: Ricavi, utile lordo, margine di contribuzione, costi e oneri e risultati della società. Le cifre, i dati e i fatti sono il risultato della rendicontazione mensile (ad es. bilancio mensile / conto economico, valutazione economica e risultati trimestrali).

Dati qualitativi che derivano da valutazioni dei processi operativi o che possono essere identificati osservando i processi operativi.

Lo stock sempre più nutrito di prodotti finiti, l'assenza di materie prime, la qualità inferiore, i reclami dei clienti o i mancati pagamenti delle fatture dei fornitori - la percezione di questi processi in azienda sono punti di partenza importanti per domande e discussioni tra il comitato aziendale e la direzione dell'azienda. Alla fine, poter valutare gli scenari di crisi con i membri del comitato aziendale dipende dalla combinazione analitica di entrambi gli aspetti.

4.4 Avvio di un dialogo con la direzione sulla situazione finanziaria

La situazione economico-finanziaria dell'azienda dovrebbe essere periodicamente oggetto di discussione tra i rappresentanti dei lavoratori e il datore di lavoro, ad esempio attraverso le riunioni mensili.

4.5 Cooperazione con esperti

Rafforzare gli interessi dei lavoratori dovrebbe essere un obiettivo importante utilizzando gli strumenti esistenti in materia di informazione e consultazione, al fine di prevenire l'insolvenza e ottenere (almeno parzialmente) la sicurezza lavorativa. Questo obiettivo può essere raggiunto solo attraverso un'intensa cooperazione tra il comitato aziendale, i lavoratori, i sindacati e le competenze esterne - prima di avviare consultazioni con la direzione.

Altre idee pratiche:

- Discutete la situazione e la procedura in seno al vostro comitato con l'esperto e monitoratela il più continuamente possibile.
- Inviare le domande relative alla forza lavoro alla direzione
- Nel comitato, rispondete alle domande sulla vostra valutazione, discutetele e valutate il risultato.
- Discutete tutti i problemi con la segreteria sindacale competente.
- Valutazione dei risultati e definizione di una strategia di comunicazione interna per garantire il coinvolgimento della forza lavoro.

15 Si veda il capitolo 2.1

Tale approccio è strettamente connesso ai diritti di informazione e consultazione e alle negoziazioni sui passi necessari per cercare di attuare una misura preventiva, ad esempio sviluppando un piano di ristrutturazione.

ESEMPIO:

I LAVORATORI FANNO LA DIFFERENZA I

L'Insolvenza di Chocolaterie de Bourgogne

Quando la società Chocolaterie de Bourgogne entra in amministrazione controllata, questa procedura arriva troppo tardi, lo stabilimento è praticamente fermo, gran parte del personale è parzialmente disoccupato e le scorte sono vicine allo zero. Gli azionisti hanno sprecato tempo prezioso concentrandosi per molti anni sull'ingegneria giuridica e finanziaria e non sulla realizzazione di un piano industriale e commerciale.

In questa fase, non è chiaro se la società sia in grado di garantire il pagamento degli stipendi per il primo mese del procedimento e, anche qualora il tribunale autorizzi nuovi debiti, è per-tanto urgente trovare un acquirente in poche settimane.

In questo contesto, i rappresentanti dei lavoratori nominano un esperto in analisi contabile che li assista e sono ascoltati in ogni fase dal tribunale competente. Dietro le quinte, informano i lavoratori degli sviluppi e si assicurano che il clima sociale non peggiori per mantenere l'attività. Cercano e incontrano acquirenti candidati in assenza sia della direzione che del curatore, analizzano i progetti e il loro impatto sull'occupazione con il loro esperto. Potranno quindi sostenere parzialmente il progetto di acquisizione infine adottato dai giudici e garantire che sia mantenuto il maggior numero possibile di posti di lavoro. L'organo di rappresentanza dei lavoratori negozierà inoltre in anticipo un accordo sui licenziamenti per motivi economici e le misure volte a sostenere una parte del personale nella ricerca di un nuovo posto di lavoro. La Chocolaterie de Bourgogne non ha chiuso e ha avviato una ripresa economica progressiva.

4.6 Identificare un professionista ragionevole specializzato in materia di insolvenza / ristrutturazione preventiva

L'orientamento e l'esperienza professionale del professionista è un fattore chiave nell'accelerare sulle opzioni di continuazione e ristrutturazione di un'azienda in crisi finanziaria. Nei procedimenti con la gestione di un soggetto terzo, l'esperto svolge un ruolo forte sia nell'apertura che nel procedimento stesso, con ampie competenze.

Questi rientrano nel ruolo e nella responsabilità della direzione, anche se spesso collaborano con la "vecchia" gestione a questo scopo. Di norma, non hanno una conoscenza specifica del settore e dei rapporti con i clienti né le conoscenze tecniche necessarie per la gestione operativa di un'azienda. Si tratta di specialisti del processo di ristrutturazione e sono tenuti a favorire una buona comunicazione, la cooperazione e il compromesso tra imprese, parti commerciali e creditori aziendali.

Pertanto, il comitato aziendale dovrebbe cercare una stretta collaborazione con il professionista (e viceversa). Un curatore fallimentare "rispettabile" si caratterizza per:

- Trasparenza sulla strategia, tentativi e direzione della continuità aziendale.
- Preparazione per un dialogo continuo Apertura durante tutto il processo / base per una cooperazione riservata.
- La cooperazione basata sul partenariato "a livello di intesa" con i rappresentanti dei lavoratori e i sindacati.
- Tempo e presenza di contenuti nel processo.

- Di quale esperienza e di quali reti dispone il curatore fallimentare?
- Raggiungibilità, distanza e controllo nei confronti della direzione.
- In caso di riduzione del personale: il processo di transizione per i dipendenti¹⁶ dovrebbe essere una norma in linea con le normative nazionali.
- Sviluppare condizioni eque per il piano sociale.
- Nel caso delle ristrutturazioni: concentrarsi sulla sostenibilità del concetto di impresa e sull'occupazione.

4.7 Il personale può mettere a disposizione del professionista le proprie competenze

L'esperienza, la conoscenza e l'impegno della forza lavoro sono fattori importanti per definire la necessaria strategia di ristrutturazione e per sviluppare e attuare un concetto di ristrutturazione sostenibile. I curatori fallimentari responsabili ricorrono a questi fattori e cercano una stretta collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, non da ultimo al fine di mantenere i processi produttivi e operativi nel modo più agevole ed efficiente possibile. I dipendenti e i comitati aziendali possono dare contributi importanti in merito all'individuazione di errori rilevanti e delle loro cause all'interno della società. Un esperto responsabile in materia di ristrutturazione è apprezzato quando prende seriamente in considerazione questi aspetti, prendendo consigli e informazioni dal comitato aziendale o dalla forza lavoro e utilizzando il loro contributo con l'obiettivo della continuità aziendale.

Su questa base, è possibile sviluppare un concetto fattibile che abbia una possibilità realistica di essere attuato. La definizione di concetti alternativi da parte della forza lavoro per garantire i posti di lavoro e proteggere l'azienda deve essere presa in considerazione nel processo in modo tale che essi abbiano una buona opportunità nei processi decisionali. Pertanto i diritti di informazione e consultazione devono essere ampiamente utilizzati dai comitati aziendali e dai lavoratori. Questo fornisce ai rappresentanti dei lavoratori le informazioni necessarie. In secondo luogo, deve esserci uno scambio permanente e fruttuoso tra i rappresentanti dei lavoratori, i sindacati, la direzione e gli esperti/professionisti.

4.8 Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza

Un altro importante obiettivo dei rappresentanti dei lavoratori dovrebbe essere quello di esercitare la loro influenza anche nei consigli di vigilanza. Gli esperti possono cercare di presentare proposte che, da un lato, sono costruttive in termini di superamento della crisi, ma, dall'altro, promuovono anche la tutela dei lavoratori.

ESEMPIO:

I LAVORATORI FANNO LA DIFFERENZA II

L'Insolvenza del Gruppo Praktiker Bau- und Heimwerker GmbH

Varie cause hanno spinto il gruppo Praktiker nella crisi e, in ultima analisi, nell'insolvenza.¹⁷ Il comitato aziendale di Praktiker ha avuto molte opportunità di esercitare un'influenza sulla procedura.

I rappresentanti del personale all'interno dell'Organismo di Vigilanza sono stati tempestivamente informati sulla gravità della situazione e hanno contribuito alla contestuale informazione del comitato aziendale del Gruppo e dei comitati economici.

¹⁶ Tali servizi sarebbero quelli in cui un dipendente licenziato per ristrutturazione o insolvenza effettuirebbe una transizione positiva verso un altro lavoro significativo e gratificante. È una "transizione lavorativa".

¹⁷ Il caso viene descritto in dettaglio nella Relazione finale del progetto "RAFFORZARE LA VOCE DEI LAVORATORI NEI CASI DI INSOLVENZA" per la conferenza finale CES a Bruxelles, 29-30 APRILE 2019

Il comitato aziendale ha avuto l'opportunità di creare trasparenza per tutti gli organi di codicisione all'interno del Gruppo. La partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori al comitato provvisorio dei creditori ha reso possibile imporre gli interessi dei lavoratori. La proposta e la selezione del professionista temporaneo specializzato in materia di insolvenza mediante il voto del comitato aziendale è conforme alla legge tedesca sull'insolvenza ed è soggetta alla codicisione. La comunicazione regolare, fiduciosa e diretta dei rappresentanti dei lavoratori con il professionista può essere descritta come un fattore positivo che riguarda l'intera procedura di insolvenza dal punto di vista dei dipendenti. Il professionista ha dato il via libera all'istituzione di un contatto diretto con potenziali investitori per convincerli sull'acquisizione. In questa difficile situazione, il comitato aziendale ha quindi potuto sfruttare appieno le possibilità offerte dal quadro giuridico tedesco.

4.9 Alternative – Continuazione dell'attività lavorativa mediante rilevazione da parte dei dipendenti

Quello che potrebbe essere utile nella discussione sull'istituzione di concetti alternativi per la continuità aziendale è l'approccio che i dipendenti possono adottare in qualità di investitori della società. Le cooperative di lavoratori francesi si sono dimostrate una soluzione di successo in diversi casi.

Un buyout è una cosa complessa. In un buyout, i rappresentanti dei lavoratori devono considerare molte cose che spesso i comitati aziendali non conoscono. Ma questo non significa che non possano farlo. E possono essere aiutati da avvocati ed esperti economici per sostenere i comitati aziendali e i lavoratori. In ogni buyout deve esserci un concetto fattibile che offra prospettive di successo. A tal fine, i comitati aziendali devono valutare la società. I lavoratori devono orientarsi sulle cifre reali, altrimenti un tale buyout potrebbe rapidamente ritorcersi contro di loro.

Esistono già esempi positivi in tutta Europa riguardo ai quali esperti sindacali possono informare i comitati aziendali.

5 CONCLUSIONI PRINCIPALI E SINTESI

Gli aspetti più importanti sullo status futuro dei dipendenti nelle procedure di ristrutturazione preventiva, ristrutturazione e insolvenza possono essere riassunti come segue:

- > I rappresentanti dei lavoratori dovrebbero essere coinvolti in una fase iniziale attraverso i diritti di informazione e consultazione previsti dalla legge. Devono inoltre avere il diritto di avviare un processo di ristrutturazione preventiva nell'azienda quando ritengono necessario tutelare i loro diritti. Allo stesso tempo, però, devono avere il diritto di fare ricorso.
- > I diritti dei lavoratori non devono essere inclusi nella moratoria (sospensione) o nel piano di ristrutturazione.
- > Tutti i rappresentanti dei lavoratori interessati da ristrutturazioni preventive o insolvenze devono cercare una stretta collaborazione con il professionista e offrire una base solida per gli scambi e la cooperazione.
- > Oltre al soddisfacimento delle richieste dei creditori, il mantenimento dell'azienda e del posto di lavoro dovrebbero essere fissati come obiettivi procedurali nella legislazione nazionale.
- > Occorre evitare qualsiasi tipo di restrizione del diritto del lavoro in caso di insolvenza.
- > I pagamenti delle retribuzioni deve essere garantiti. È necessario proteggerli contro le insolvenze.
- > In caso di insolvenza, occorre dare la massima priorità alle soluzioni finanziarie per attuare piani sociali e potenziali trasferimenti di posti di lavoro.
- > I rappresentanti dei lavoratori avrebbero dovuto agevolare l'accesso a esperti esterni per rafforzare la loro posizione in consultazioni, negoziati e procedure. Tale accesso dovrebbe applicarsi anche alla preparazione di proposte alternative ai piani di gestione aziendale. Il costo sarà a carico della società o di un apposito fondo settoriale per le piccole imprese.

NOTES

Lined area for notes with horizontal dashed lines.



ETUC - European Trade Union Confederation
CES - Confédération européenne des syndicats

Boulevard du Roi Albert II, 5
B - 1210 Brussels
Tel +32 (0)2 224 04 11
E-mail etuc@etuc.org
www.etuc.org