Fallimento

Transnational Restructuring Navigator

Quando un'azienda non è più in grado di pagare i propri debiti e le attività vengono interrotte.

Cosa deve sapere al riguardo:

- I termini fallimento e insolvenza sono utilizzati per definire i procedimenti legali relativi a quando un'azienda non ha risorse sufficienti per pagare tutte le sue passività finanziarie ai creditori. I due termini possono generare una certa confusione, poiché a volte vengono utilizzati in modo intercambiabile. È il caso a livello europeo, dove il fallimento e l'insolvenza si riferiscono entrambi allo stesso regolamento sull'**insolvenza transfrontaliera** (cliccare qui per saperne di più). Tuttavia, l'uso dei termini legali può variare a seconda del diritto nazionale.
- Quando si verifica un fallimento e viene avviata una **procedura di insolvenza** aziendale, in genere è associato a notevoli tagli e incertezze per i lavoratori interessati, i consigli di fabbrica e i sindacati che rappresentano gli interessi della forza lavoro. Un'azienda in fallimento/insolvenza può essere debitrice nei confronti di creditori esterni, come istituti finanziari (ad esempio, banche), fornitori e locatori, tra gli altri, di pagamenti parziali o totali per debiti insoluti. Allo stesso tempo, l'azienda, in quanto datore di lavoro, può avere debiti interni nei confronti dei lavoratori, se non ha pagato una parte o la totalità dei salari e delle retribuzioni dovute ai lavoratori. Poiché i diversi creditori avranno delle richieste durante la procedura di , è fondamentale che le richieste dei lavoratori siano protette.
- In caso di **insolvenza del datore di lavoro**, i lavoratori e gli organismi che li rappresentano devono essere ben consapevoli della **Direttiva 2008/94/CE** sulla tutela dei lavoratori in caso di insolvenza del datore di lavoro.
- La Direttiva prevede degli **standard minimi per quanto riguarda le richieste di risarcimento dei lavoratori** nei confronti dei datori di lavoro che si trovano in stato di insolvenza. Gli Stati membri devono nominare un **ente di garanzia** che si faccia carico delle richieste di retribuzione in sospeso e devono stabilire regole dettagliate sul funzionamento dell'ente di garanzia (clicchi qui per saperne di più).
- È inoltre importante sapere che, per garantire la **parità di trattamento di tutti i lavoratori**, gli Stati membri non possono stabilire una durata minima per il contratto di lavoro o escludere i contratti a tempo determinato o i lavoratori interinali.
- Per quanto riguarda il **coinvolgimento delle autorità pubbliche**, in alcuni casi di bancarotta/insolvenza, un professionista dell'insolvenza/ristrutturazione preventiva sarà nominato come terza parte (generalmente un amministratore o un liquidatore).
- L'insolvenza può riguardare il gruppo nel suo complesso, ma potrebbe anche riguardare solo alcune entità giuridiche appartenenti all'impresa controllante. Questa considerazione è particolarmente

importante per il CAE/SE WC, in quanto la condizione del loro funzionamento non subirà lo stesso impatto.

- I fallimenti possono comportare **licenziamenti collettivi, chiusure** e, in alcuni casi, un' **acquisizione**.

La sua missione è quella di...

- Anticipare il fallimento/insolvenza della sua azienda, identificando i segnali di crisi aziendale. Cerchi di osservare la situazione economica e finanziaria e lo sviluppo prospettico dell'azienda o del gruppo. Utilizzi le risorse sindacali e le informazioni sul tema a livello europeo e nazionale.
- Raccogliere tutte le informazioni che aiutano a comprendere gli aspetti economici della bancarotta, ma anche le possibili motivazioni 'nascoste' della direzione.
- Una volta stabilita una procedura di insolvenza, il suo ruolo è anche quello di:
    - Assicurare che i lavoratori siano tutelati per quanto riguarda la continuità dei loro contratti di lavoro.
    - Assicurarsi che le condizioni per cui le aziende possono continuare a operare durante le insolvenze siano accettabili per i lavoratori.
    - Assicurarsi che le richieste dei lavoratori, come i salari e le retribuzioni, siano rispettate.
- Verifichi anche l'attuazione nella sua legislazione nazionale della Direttiva 2002/74/CE che modifica la Direttiva 80/987/CEE del Consiglio concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alla tutela dei lavoratori in caso di insolvenza del datore di lavoro: ad esempio, gli Stati membri possono stabilire che la Direttiva non si applichi ai regimi pensionistici integrativi aziendali. Hanno anche la possibilità di limitare la responsabilità dell'organismo di garanzia per quanto riguarda l'importo e il tempo. Tuttavia, devono coprire almeno tre mesi del contratto di lavoro precedente alla data di insolvenza - questo periodo minimo può essere parte di un periodo di riferimento con una durata minima di sei mesi.

Matrice delle tempistiche

Obblighi di gestione

Comitati aziendali europei Comitati aziendali SE

- Se le voci sono vere e se è in corso una procedura di insolvenza che può essere importante per la forza lavoro europea in termini di effetti potenziali, la Direzione centrale ha l'obbligo di informare il CAE o il WC SE il prima possibile (vedere la decisione prevista).

Rappresentanze dei lavoratori locali

- Se le voci sono ben finanziate e si prevede una procedura, la Direzione locale ha l'obbligo di informare i rappresentanti locali il prima possibile (vedere la decisione prevista). Nel caso in cui sia interessato più di un Paese, tali informazioni devono essere coordinate e fornite con la stessa tempistica. Ciò riguarda in particolare gli effetti della procedura di fallimento/insolvenza sui Paesi e sui siti locali interessati.

Rappresentanti dei lavoratori nel Consiglio di amministrazione

- Se le voci sono fondate, la Direzione deve informare i membri del Consiglio di amministrazione sulla procedura di insolvenza, sulle sue ragioni e su qualsiasi piano che riguardi la forza lavoro in una fase molto precoce.

Transnational Restructuring Navigator

Diritti e azione dei lavoratori

Comitati aziendali europei Comitati aziendali SE

- Non appena le voci sembrano avere una certa consistenza, i membri del CAE/SE WC devono confrontarsi con la direzione con le informazioni già ottenute e chiedere ulteriori dettagli, tra cui - quando opportuno - le informazioni formali e i preparativi per la consultazione del CAE/SE WC. Questo può avvenire in occasione di una riunione regolare o tramite il Comitato ristretto, il Segretario, il Presidente o un altro portavoce tra una riunione e l'altra.
- Si metta in contatto con il suo coordinatore sindacale e con la sua Federazione sindacale europea per assicurarsi le informazioni complete di tutti i sindacati interessati e iniziare a preparare una risposta sindacale comune.

Rappresentanze dei lavoratori locali

- Non appena le voci sembrano avere una certa consistenza, i rappresentanti locali dei lavoratori devono confrontarsi con la direzione con le informazioni già ottenute e chiedere ulteriori dettagli, comprese -

quando è il caso - le informazioni formali e i preparativi per la consultazione. Questo può essere fatto durante le riunioni regolari degli organi di rappresentanza locali o tramite il segretario, il presidente o un altro portavoce tra una riunione e l'altra. Possono farlo anche i singoli delegati sindacali o i membri del CAE/SE WC che rappresentano il Paese interessato.

- Tutte le informazioni ottenute a livello locale devono essere sistematicamente condivise con i membri del CAE/SE WC degli altri Paesi.

Rappresentanti dei lavoratori nel Consiglio di amministrazione

- I rappresentanti dei lavoratori hanno accesso a informazioni privilegiate, in quanto nel Consiglio di amministrazione hanno accesso alle stesse informazioni degli altri rappresentanti degli azionisti e devono essere in qualche misura a conoscenza della situazione finanziaria dell'azienda. Se si diffondono voci su un possibile caso di insolvenza che riguarda l'azienda e non è stato ancora comunicato al Consiglio di amministrazione, la questione può essere sollevata alla prossima riunione. Se invece tali informazioni sono già state condivise con il Consiglio di amministrazione, si possono inviare segnali al CAE, ai rappresentanti dei lavoratori locali e/o ai funzionari sindacali che effettivamente si sta preparando tale ristrutturazione.

Azione sindacale

Comitati aziendali europei Comitati aziendali SE

- Contattare il rispettivo ETUF: verificare e seguire qualsiasi codice di condotta/politica ETUF esistente applicabile in caso di procedura di insolvenza e/o qualsiasi accordo quadro transnazionale preesistente o documento analogo specifico dell'azienda.
- Raccogliere informazioni sui motivi che potrebbero far scattare la procedura di insolvenza: Si tratta di un'insolvenza del flusso di cassa (l'azienda non ha denaro per pagare, ma dispone di attività) o di un'insolvenza del bilancio (le attività stesse non sono sufficienti a coprire il debito). Quest'ultima può avere conseguenze peggiori, in quanto può portare alla liquidazione dell'azienda.
- I coordinatori del CAE devono collaborare strettamente con l'ETUF e i membri del CAE nei Paesi interessati.

Rappresentanze dei lavoratori locali

- Le voci possono essere fondate o meno: può essere necessario un primo scambio con i lavoratori interessati. I rappresentanti dei lavoratori possono anche verificare le informazioni pubbliche su Internet (stampa, sito web aziendale, ...).

Rappresentanti dei lavoratori nel Consiglio di amministrazione

- In alcuni casi, i funzionari sindacali possono avere un mandato nel consiglio di amministrazione

Transnational Restructuring Navigator

dell'azienda. Se non è questo il caso, sarà essenziale uno stretto contatto con i rappresentanti dei lavoratori che fanno parte del consiglio di amministrazione. Ciò consentirà di verificare rapidamente le voci e, se confermate, di preparare le fasi successive (vedere le sezioni seguenti nella timeline).

Ruolo delle autorità pubbliche

Comitati aziendali europei Comitati aziendali SE

- Non c'è alcun ruolo delle autorità pubbliche in questa fase. Tuttavia, può informarsi sulla potenziale legge nazionale applicabile e su quale tribunale potrebbe essere competente per aprire il caso di insolvenza. Il procedimento dovrebbe svolgersi presso i tribunali dello Stato membro in cui si concentrano gli interessi principali del debitore.

Rappresentanze dei lavoratori locali

- Non c'è alcun ruolo delle autorità pubbliche in questa fase. Tuttavia, può informarsi sulla legge nazionale e sulle diverse fasi di una procedura di insolvenza nel suo Paese.

Rappresentanti dei lavoratori nel Consiglio di amministrazione

- In caso di impatti significativi sulla forza lavoro locale, come spesso accade nelle procedure di insolvenza, i membri del consiglio di amministrazione dei lavoratori possono essere pronti a chiedere alla direzione di informare le autorità pubbliche.

Transnational Restructuring Navigator

Further reading and resources

FALLIMENTO

Directive 2008/94/EC on the protection of workers in the event of the insolvency of their employer

Categoria: Legale

Lingua: Inglese

FALLIMENTO

Strengthening workers' voices in cases of insolvencies: guidelines and recommendations "more Democracy at work still needed" Elaborated by Syndex Europe, PCG-Project Consult GmbH and GLTPS.

Organizzazione/i: ETUC

Categoria: Guide dell'Unione

Lingua: Inglese

Transnational Restructuring Navigator