

La negoziazione assistita della crisi: il nuovo ruolo del sindacato

Premessa

Azienda valore sociale, dal rischio di chiusura al suo rilancio

Quando si apre una crisi in una impresa il tema dell'occupazione e della riorganizzazione è sempre centrale, non si commetta l'errore pensando che riguarda una parte sola degli attori.

È vero che interessa soprattutto i lavoratori ma vale quanto l'interesse di chi ha a cuore il mantenimento dell'attività aziendale, per le implicazioni che hanno le 2 cose esse camminano sempre insieme.

Va affrontata con attenzione o diventa un ostacolo alla soluzione positiva della crisi.

Anche nella pandemia, tutte le scelte verso il lavoro hanno previsto una duplicità di provvedimenti per le imprese e per i lavoratori.

Negli interventi del governo ristori alle imprese e ammortizzatori sociali per i lavoratori, interventi eccezionali senza i quali gli effetti del Covid sulle imprese, già colpite in modo pesante, sarebbero stati drammatici.

Per questo nelle crisi sono previste procedure di coinvolgimento delle organizzazioni sindacali.



Il Decreto 118 del 24 agosto 2021 li rafforza e riserva loro un ruolo maggiormente attivo quando, quasi sempre, con la crisi si procede a richieste di utilizzo di ammortizzatori sociali e/o alla presentazioni di ***piani di riorganizzazione aziendale.***

Del resto la storia delle relazioni sindacali è piena di soluzioni inedite alle crisi scaturite dalla contrattazione tra le parti, esempi di conflitti che diventano collaborazione per risolvere i problemi.

Potrei raccontare diverse esperienze che hanno attraversato la storia dei conflitti sociali per il lavoro del nostro Paese.

Tutte quante rivelerebbero l'importanza che hanno avuto le buone pratiche, nelle relazioni industriali, agendo nelle fasi più delicate della negoziazione aiutando la ricerca di sbocchi positivi, a volte inattesi alle crisi di grandi e piccole imprese.

Ho avuto modo recentemente di raccontare un'esperienza vissuta di contrattazione per la ristrutturazione di un gruppo industriale nella sua ultima fase di mediazione.

Parlo di relazioni sindacali con cento anni di storia, quelle delle **aziende Motta e Alemagna** attraversati da conflitti e confronti, scontri anche duri ma che proprio grazie ad essi si sono sempre trovate soluzioni positive che ne hanno difeso occupazione e produzione, certo con profondi cambiamenti.

Si sono vissute dismissioni e acquisizioni, ristrutturazioni e riorganizzazioni, cessioni e incorporazioni, decenni di impegno attraversati da una incessante contrattazione che ha sempre trovato la mediazione migliore nell'interesse delle aziende e dei lavoratori, dimostrando che le buone relazioni industriali non sono mai un tempo perso, anzi il contrario.



Il Decreto 118 ha una genesi che io collego al decreto legislativo n 14 del 12 gennaio 2019 che prevedeva l'introduzione del ***nuovo codice della crisi d'impresa*** e introduceva procedure di allerta per responsabilizzare l'imprenditore a rilevare, in tempo, i segnali di crisi e ad assumere rapide decisioni per superarla.

Quel Decreto composto da 391 articoli fu subito osteggiato da ampi settori imprenditoriali, soprattutto delle piccole imprese, perché considerato farraginoso e burocratico; a quelle critiche si sono aggiunti i pesanti effetti causati dalla crisi di natura economica, oltre che sanitaria, dovuta all'emergenza pandemica.

Questi sono i motivi dell'emanazione del nuovo Decreto che dal 15 luglio 2022 introduce il nuovo codice della crisi d'impresa e la procedura della sua negoziazione, in vigore dallo scorso 15 novembre.



Le nuove norme prevedono 2 novità:

- L'introduzione della ***figura dell'esperto negoziatore della crisi***, “il grande assente fino ad oggi”, tema che riprenderò più avanti per sottolinearne con alcune riflessioni la sua importanza.
- Nell'ambito della composizione negoziata della crisi, nelle imprese con più di 15 dipendenti, la seconda novità è ***l'introduzione della procedura di consultazione sindacale***

La condizione affinché sorga l'obbligo di intraprendere la procedura è costituita dal fatto che nel corso della composizione negoziata vengano assunte, lo ricordavo prima, rilevanti determinazioni che incidono sulla forza-lavoro (sospensioni dell'attività produttiva, licenziamenti, riorganizzazione del lavoro).

Il futuro occupazionale e lavorativo è tema, quindi, che aiuta o vanifica gli sforzi degli attori impegnati, consiglio di non cercare scorciatoie per aggirare le difficoltà, sono spesso perdenti perché la posta in gioco è alta e riguarda il futuro delle persone, spesso sono responsabili di improvvisi ostacoli difficili da superare complicando le soluzioni per un risultato positivo del progetto di risanamento.

Quindi un punto fermo è che in presenza di rilevanti decisioni che riguardano le risorse umane, la procedura è obbligatoria e sarebbe una inutile perdita di tempo attardarsi a vedere se e come coinvolgere le organizzazioni dei lavoratori.

La stessa norma prevede la presenza, al tavolo di confronto sindacale, dell'esperto negoziatore della crisi come uditore, si comprenda bene l'importanza di questa decisione che è di far assumere all'esperto tutte le informazioni che lo aiutano a comporre il mosaico della crisi, attraverso l'ascolto di tutti i soggetti coinvolti anche se in modo diverso, per le proposte di possibile soluzione da sottoporre all'azienda.

Infatti nel corso della negoziazione, l'imprenditore dovrà fornire al sindacato le stesse informazioni previste per l'esperto della crisi relative alla situazione aziendale proprio per aiutare le parti ad assumere tutte le necessarie decisioni che riguardano le risorse umane, per gestire gli effetti della riorganizzazione aziendale che l'uscita dalla crisi produce quasi sempre.

Questa è l'altra faccia della medaglia: alla negoziazione di natura finanziaria, si aggiunge quella di natura sociale.

Una fase che punta a liberare risorse per procedere in parallelo a un piano di risanamento e rilancio.



La procedura si apre con una **comunicazione scritta**, anche con posta elettronica, alle organizzazioni sindacali, come prevede il comma 1 dell'art. 47 della legge 428/1990.

- Quelle costituite dall'art 19 della legge 300 del 20 maggio 1970;
- Delle associazioni anche non affiliate a queste ma firmatarie dei CCNL o provinciali;
- Alle organizzazioni sindacali di categoria che hanno stipulato il CCNL di categoria, nazionale o provinciale



Le organizzazioni sindacali, ricevuta la comunicazione, se intendono avviare il confronto devono inviare una richiesta entro i 3 giorni successivi

La procedura deve avviarsi nei 5 giorni seguenti e concludersi entro 10 giorni dal suo inizio, salvo diversa intesa e tutte le parti presenti devono mantenere la riservatezza riguardo le informazioni acquisite durante la trattativa.

La comunicazione deve mettere in condizione il sindacato di conoscere, come ho già accennato, almeno i dati che risultano dai documenti prodotti con l'istanza di nomina dell'esperto, e quindi: *la situazione patrimoniale e finanziaria dell'impresa, il piano finanziario che l'impresa intenda adottare, l'elenco dei creditori, la pendenza di ricorsi per la dichiarazione di fallimento o per l'accertamento dello stato di insolvenza; i debiti tributari e contributivi, le informazioni presenti nella Centrale dei rischi gestita dalla banca d'Italia.*

Insisto sul ruolo e l'importanza della nuova figura: l'esperto della crisi d'impresa.

Al tavolo negoziale partecipa, oltre che per tutto ciò che rappresenta e di cui si è discusso, come uditore e la sua presenza assume un grande rilievo.

È ascoltando i diversi protagonisti che si possono cogliere importanti segnali, sfumature per utilizzarle come occasioni inedite e con grande professionalità nell'elaborazione delle proposte ai tavoli aziendali sulla crisi.

È questa la figura che è sempre mancata, una vera novità, una occasione da non sprecare...

È una figura che verifica e valuta e la sua riflessione vale il punteggio massimo nelle scelte che saranno assunte, questa è l'importanza dell'esperto della crisi d'impresa.



Il mancato o inesatto esperimento della procedura di informazione e consultazione costituisce condotta antisindacale.

Le parti sindacali chiedono tutela con il procedimento ex art. 28 dello Statuto dei Lavoratori che prevede l'intervento del Pretore tutte le volte che si registrano atti che impediscono o limitano l'esercizio dell'attività sindacale aprendo una fase di pesante conflitto giuridico.

In fase di negoziazione della crisi una simile situazione crea solo grossi e inutili problemi che allontanano le soluzioni, quasi sempre con il risultato che la richiesta sindacale è legittima.

Ecco perché sarebbe solo perdita di tempo, rischiosa per le pieghe che un conflitto di metodo avrebbe nell'intero processo di confronto, a volte porta alla paralisi.

Il coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori va vissuto come reale occasione di partecipazione, al servizio delle soluzioni necessarie e per il sindacato, grazie a questa apertura, un salto di qualità anche rispetto alla funzione che svolgono.

Va evitato che il coinvolgimento del sindacato rimanga solo una formalità procedurale, facendone invece una occasione di partecipazione attiva nella ricerca delle soluzioni per la continuità aziendale. Il legislatore ha deciso che la parte imprenditoriale, nel rispetto degli obblighi derivanti dalla nuova normativa, metta seriamente in condizioni il sindacato di poter avere tutte le informazioni utili per contribuire a tale ricerca.

Nello stesso tempo l'organizzazione sindacale dovrà dotarsi di strumenti e conoscenze utili per valutare il tipo di crisi per un utilizzo concreto di queste informazioni a difesa della continuità aziendale e occupazionale.

Tenendo presente che saranno fasi di difficile confronto che potranno registrare anche momenti di scontro anche duro.

Ma non si deve avere paura di **un conflitto che spesso diventa opportunità**, immaginando che lo stesso nasce perché in gioco, oltre la continuità aziendale, ce il futuro lavorativo di tante persone.

Sono i punti in comune aiutano la soluzione dei conflitti e mai come nei contesti oggetto della nostra discussione, le crisi aziendali, è necessaria la mediazione che solo per il fatto che inizia, rivela che le parti in conflitto puntano a trovare una soluzione.

I contributi ascoltati finora hanno tutti un filo logico, hanno spiegato assai bene i diversi aspetti della negoziazione e della mediazione, che inizia dal fatto che l'impresa sceglie l'esperto negoziatore della crisi che si affianca a tanti altri attori nella ricerca dell'empatia, l'emotività e la razionalità, l'autorevolezza, la vicinanza ma anche la distanza, l'umanità caratteristiche essenziali per la soluzione delle crisi.

La terzietà dell'esperto sta nello studio razionale della situazione e nella capacità di individuare opportunità per evitare l'epilogo della chiusura dell'azienda favorendo una soluzione per entrambe le parti.