Spin-off

Quando un'attività viene spostata in una nuova azienda autonoma

Transnational Restructuring Navigator

Cosa deve sapere al riguardo:

- Si parla di 'spin-off' quando un'azienda sceglie di separarsi da una delle sue attività principali per formare una nuova entità autonoma.
- Un'argomentazione spesso utilizzata per uno spin-off dal management è che ritiene che la somma delle parti valga più dell'attuale capitalizzazione di mercato, anticipando una valutazione più equa da parte del mercato. Altre ragioni possono essere il ripiegamento sul core business dell'azienda o semplicemente la separazione di attività che non sono più considerate rilevanti.
- Molto spesso, sono gli azionisti attivisti che spingono per "separare il grano dalla pula" - ad esempio per separare una divisione 'buona' altamente redditizia da un'altra divisione in ritardo. L'attività 'buona' sarà immediatamente rivalutata su base separata. Tuttavia, ogni situazione deve essere esaminata caso per caso, in quanto esistono centinaia di motivi per effettuare uno spin-off.
- Gli spin-off possono avvenire a spese dei lavoratori, in quanto interesseranno i lavoratori della nuova entità, ma possono anche avere un impatto sulle attività restanti dell'azienda. Inoltre, uno spin-off può portare a catene di fornitura più lunghe e ad accordi complessi. Se i lavoratori vengono trasferiti a un altro datore di lavoro (un'entità autonoma), i posti e le condizioni di lavoro possono essere salvaguardati solo per un certo periodo di tempo(**clicchi qui per saperne di più sul trasferimento dei contratti di lavoro**).
- In caso di spin-off, i CAE e gli organismi locali di rappresentanza dei lavoratori devono essere consapevoli di alcuni diritti minimi di protezione. In caso di trasferimento di imprese, alcuni diritti dei lavoratori sono tutelati dalla **Direttiva 2001/23/CE** sulla salvaguardia dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, stabilimenti o parti di imprese o stabilimenti. La Direttiva prevede che:
    - tutti i diritti e gli obblighi sono trasferiti alla società acquirente. Gli Stati membri possono prevedere che il cedente e il cessionario siano congiuntamente responsabili per gli obblighi sorti prima della data di trasferimento del contratto.
    - Gli Stati membri possono adottare misure appropriate per garantire che il cedente informi il cessionario su tutti i diritti e gli obblighi da trasferire.
    - il cessionario deve rispettare i contratti collettivi stipulati con il cedente fino alla data di scadenza o all'entrata in vigore di un altro contratto collettivo (gli Stati membri possono limitare il periodo di rispetto di tali termini, ma devono rispettare almeno un periodo di un anno).
- Per quanto riguarda la rappresentanza dei lavoratori, la Direttiva prevede che nei casi in cui l'azienda ceduta mantenga la propria autonomia, lo status e la funzione dei rappresentanti dei lavoratori siano

mantenuti agli stessi termini e condizioni.

La sua missione è quella di...

- Anticipare lo spin-off nella sua azienda monitorando gli sviluppi settoriali. Utilizzi le risorse sindacali e le informazioni sul tema a livello europeo e nazionale.
- Raccogliere tutte le informazioni che aiutano a comprendere il caso economico, ma anche le possibili motivazioni "nascoste" della direzione.
- Assicurarsi che i diritti e le condizioni di lavoro dei lavoratori che saranno trasferiti siano pienamente rispettati all'interno della futura nuova entità autonoma.
- Prenda in considerazione l'istituzione di un nuovo CAE per le attività che saranno scorporate.

Transnational Restructuring Navigator

Matrice delle tempistiche

Obblighi di gestione

Comitati aziendali europei Comitati aziendali SE

- Se le voci sono vere e se è in corso un progetto 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 fondate ed è in corso un progetto che può avere un impatto sulla forza lavoro in termini di effetti potenziali, 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 ai rappresentanti dei lavoratori in tutti i Paesi interessati e al CAE/SE WC entro lo stesso lasso di tempo. Le informazioni locali riguardano in particolare l'impatto del progetto spin-off sui siti locali che saranno interessati.

Rappresentanti dei lavoratori nel Consiglio di amministrazione

- La direzione deve informare i membri del Consiglio di amministrazione sulla strategia aziendale e su qualsiasi piano che possa avere un impatto sulla forza lavoro in una fase molto precoce e con largo anticipo rispetto a qualsiasi decisione finale.

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 - se opportuno - l'informazione e la consultazione formale del CAE/SE WC. Questo può essere fatto 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 ottenere le informazioni complete di tutti i sindacati interessati e iniziare a preparare una risposta sindacale congiunta.

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, tra cui - quando opportuno - l'informazione e la consultazione formale. 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 dovrebbero essere sistematicamente condivise con i membri del CAE/SE WC degli altri Paesi. In questo modo sarà possibile avere un quadro molto rapido della natura transnazionale e delle dimensioni effettive del possibile spin-off.

Rappresentanti dei lavoratori nel Consiglio di amministrazione

- I rappresentanti dei lavoratori nel Consiglio di amministrazione hanno accesso alle stesse informazioni dei rappresentanti degli azionisti. Se circolano voci su un possibile spin-off e tale piano non è stato ancora comunicato al Consiglio di Amministrazione, si può sollevare la questione alla prossima riunione, chiedendo una divulgazione completa del business case. Se invece tale piano è già stato condiviso 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.
- Attenzione: possono essere applicate regole specifiche sulla riservatezza.

Azione sindacale

Comitati aziendali europei Comitati aziendali SE

- Contatti la rispettiva Federazione Sindacale Europea: Verificare e seguire qualsiasi codice di condotta/politica della Federazione Sindacale Europea applicabile in caso di spin-off e/o qualsiasi accordo quadro transnazionale preesistente o documento simile specifico 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. Pertanto, la prima missione è quella di raccogliere quante più informazioni possibili per corroborare le sue supposizioni. Le azioni possibili includono scambi con i lavoratori interessati e la verifica delle fonti disponibili pubblicamente (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 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

- Nessun ruolo delle autorità pubbliche in questa fase.

Rappresentanze dei lavoratori locali

- In alcuni Paesi, quando sono interessate parti più ampie della forza lavoro, può essere richiesto l'intervento delle autorità pubbliche. Per prepararsi a un intervento di questo tipo in una fase successiva, controlli la legislazione nazionale per scoprire quali regole si applicheranno e quali procedure dovrà seguire.
- Le leggi e i regolamenti sul **trasferimento delle attività a un'altra impresa** possono essere di particolare interesse.

Rappresentanti dei lavoratori nel Consiglio di amministrazione

- In caso di impatto potenzialmente significativo sulla forza lavoro, i membri del consiglio dei lavoratori possono già avvertire la direzione che potrebbe essere necessario informare le autorità pubbliche.

Further reading and resources

SPIN-OFF ACQUISIZIONE/ACQUISIZIONE

Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses

Tipo: Sito web

Categoria: Legale

Lingua: Inglese

Accesso: Pubblico

Transnational Restructuring Navigator