**Sergio Gaetano Cofferati,** *a nome del gruppo S&D***.** – Signor Presidente, onorevoli colleghi, signor Commissario, fin dall'inizio abbiamo considerato molto opportuna e positiva, almeno nelle intenzioni della Commissione, la direttiva che andremo a votare domani.

In particolare, in un momento in cui gli effetti economici e sociali della crisi lunga che stiamo attraversando non si sono ancora esauriti, è molto opportuno mettere in campo tutti i mezzi giuridici possibili che possano consentire alle imprese di avviarsi su percorsi di ristrutturazione, che consentono di salvare l'attività economica prima e che vengano poi aiutati da percorsi formali di insolvenza e quindi di liquidazione, provando così ad evitare la perdita di posti di lavoro e, con essa, le conseguenze drammatiche di carattere sociale che spesso ha.

Il testo che andremo a votare è frutto di lunghi negoziati che hanno interessato prima il Parlamento e, successivamente, il Parlamento con il Consiglio. Ma per questa ragione, che ci ha consentito di affrontare anche i punti più delicati, come ricordavano in precedenza i colleghi, non possiamo considerarla negativamente.

Non dobbiamo però nascondere che abbiamo perso un'occasione importante, secondo noi, per assicurare tutele forti ai soggetti più vulnerabili di questa drammatica fase, per alcuni territori, di ristrutturazione aziendale, che ha coinvolto le grandi imprese europee ma spessissimo quelle più deboli di dimensioni medie e piccole.

Un piano di ristrutturazione normalmente non riguarda soltanto le questioni finanziarie, che sono quelle che appaiono più evidenti in molte circostanze, ma la ristrutturazione si estende inevitabilmente a questioni che riguardano l'organizzazione dell'azienda, non solo perché l'organizzazione, quando è carente, produce le difficoltà ma anche perché per uscire da queste difficoltà bisogna cambiare il modello organizzativo che è la causa della crisi.

Dunque, trattandosi di organizzazione aziendale quella che va in sofferenza, il processo riguarda anche le remunerazioni dei lavoratori e le condizioni occupazionali, intendendo per condizioni sia il numero di persone coinvolte che l'entità e il carattere, anche culturale, del lavoro che si perde in tantissime circostanze.

Abbiamo dunque lavorato perché fosse riconosciuta e formalizzata la necessità di un coinvolgimento preventivo e di una piena informazione dei lavoratori, oltre che di tutti gli altri soggetti e degli *stakeholder* che sono in rapporto con l'impresa. Siamo effettivamente riusciti ad ottenere, da questo punto di vista, dei considerevoli passi avanti, come è stato detto, e di questo bisogna ringraziare, e lo faccio volentieri, l'impegno della relatrice soprattutto durante il lunghissimo trilogo.

Sarebbe stato però opportuno aggiungere qualche passo ulteriore e particolarmente importante è inserire l'obbligo di conferma dei lavoratori per tutti quegli elementi del piano che riguardano gli aspetti organizzativi dell'impresa tra cui, evidentemente, ci sono i licenziamenti, le condizioni economiche, l'orario e le condizioni materiali di lavoro. L'assenza di questo punto rappresenta per noi una di quelle occasioni mancate per una buona legislazione e di un effettivo progresso per i soggetti più deboli.

Un altro punto su cui penso che abbiamo perso un'occasione riguarda, anche in questo caso, i lavoratori. Questa volta però non come forza lavoro, come parte dell'organizzazione dell'impresa ma, a loro volta, come possibili creditori di un'impresa in crisi. Crediamo infatti che i creditori non possano essere considerati tutti allo stesso livello e che sarebbe stato utile e necessario garantire maggiore protezione ai creditori più deboli, i lavoratori, appunto. In particolare, pensiamo che la previsione di una classe specifica per i crediti dei lavoratori dipendenti non possa essere una facoltà per gli Stati membri ma debba essere obbligatorio. Inoltre, sarebbe stato appropriato attribuire a questa classe dei diritti preferenziali e delle tutele aggiuntive rispetto a tutte le altre classi.

Ci fermiamo qui: ci accontentiamo di quello che è stato ma ci auguriamo quindi che domani venga approvata questa direttiva ma anticipo che pensiamo e di conseguenza continueremo a lavorare affinché quelle che oggi sono state delle occasioni mancate siano, nel tempo futuro e soprattutto per il nuovo Parlamento che verrà eletto dai cittadini europei nelle prossime settimane, un'occasione per ritornare sull'argomento e garantire un effettivo progresso a vantaggio di tutti, dell'impresa come della forza lavoro.