

1. PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI NELLA SOCIETÀ PER AZIONI EUROPEA (Societas Europea – SE)

UN ELEMENTO ULTERIORE NEI RAPPORTI DI LAVORO EUROPEI *

In data 8 ottobre 2001 il Consiglio dell'Unione Europea ha approvato i due testi di legge congiunti che rappresentano la base per la creazione delle Società per azioni europee (SE): l'ordinamento sullo Statuto della Società per azioni europea e la direttiva sulla partecipazione dei lavoratori all'interno della SE. Con questo passo, circa 30 anni dopo la prima proposta sullo Statuto della SE, si è ottenuto il primo successo storico. Il regolamento e la direttiva entreranno in vigore l'8 ottobre 2004 nei 25 Stati membri dell'Unione Europea e negli Stati membri dello Spazio Economico Europeo: Islanda, Liechtenstein e Norvegia. Fino ad allora la direttiva SE dovrà essere recepita nel diritto nazionale. Dopo questa data le imprese avranno la possibilità di configurare la loro organizzazione secondo il diritto europeo unitariamente per le loro unità aziendali. Lo Statuto SE prevede quattro forme principali: la costituzione di una SE per (i) fusione, (ii) per creazione di una holding o (iii) costituzione di una filiale comune o (iv) trasformazione di una società per azioni di diritto nazionale in una SE.

Società per azioni europea (SE)

Forma principali

Fusione	Società per azioni di due diversi Stati membri costituiscono una SE per fusione
Holding	Spa e Srl di due Stati membri costituiscono una Holding
Affiliata	Società e persone giuridiche (di diritto pubblico o privato) di due Stati membri (o SE stessa) costituiscono una affiliata SE
Trasformazione	Spa può essere trasformata in SE se tale società ha un'affiliata in un altro Stato membro da due anni

Köstler: 2003

* Vedi: ETUI and ETUC (ed.): Benchmarking Working Europe 2004. Brussels.

Vedi anche: ETUI and Hans Böckler Foundation (2004), *The European Company - Prospects for board-level representation*, Brussels and Düsseldorf.

Köstler, R. (2003) *The European Company*, in R. Köstler und A. Büggel, *The European Company and Company law and Existing legislative provision for employee participation in the EU member states*, Brussels: ETUI. Report 79

La scelta della struttura aziendale della futura SE spetta alle imprese interessate: il sistema può essere monistico, con un organo d'amministrazione che integra la funzione di vigilanza dell'impresa, oppure dualistico con un organo di direzione affiancato da un organo di vigilanza.

Una volta comunicata la costituzione di una SE, l'organo di direzione dell'impresa deve provvedere all'istituzione di una "delegazione speciale di negoziazione (DSN). La DSN sarà costituita esclusivamente da rappresentanti dei lavoratori di tutte le società interessate. Tale delegazione, entro sei mesi, avrà il compito di negoziare con i dirigenti delle società partecipanti un accordo sulle modalità relative ai diritti d'informazione, consultazione e cogestione dei lavoratori della futura SE. Se tale accordo non viene raggiunto, si applicano automaticamente i regolamenti definiti nella direttiva SE. Se non si giunge ad un accordo sulla partecipazione dei lavoratori nella futura SE, la Società non può essere costituita. La direttiva SE non tutela solo i diritti di partecipazione dei lavoratori, ma offre anche la possibilità di conferire ad un numero di lavoratori maggiore il diritto di rappresentare i propri diritti nei maggiori organi aziendali. I rappresentanti dei lavoratori possono così accedere a informazioni su imminenti decisioni strategiche dell'impresa. Decisioni manageriali ad alti livelli aziendali possono così essere influenzate dalle rappresentanze dei lavoratori.

Attualmente è importante accompagnare, in modo critico, il recepimento nelle leggi nazionali della direttiva sulla partecipazione dei lavoratori nella SE (vedi p.e. www.seeurope-network.org). Solo i Paesi che avranno recepito la direttiva SE nel diritto nazionale potranno costituire le SE, oppure le imprese che operano in questo territorio, potranno diventare parte di una SE.

Gli standard („*benchmarks*“), da parte dei lavoratori, per questo periodo di tempo dovranno essere in particolare che:

- gli stati membri non facciano uso della cosiddetta clausola “opt out” che consente ad uno Stato di sospendere l’applicazione delle disposizione tampone nel caso di costituzione di SE per fusione;
- il recepimento nelle leggi nazionali permetta ai rappresentanti dei sindacati di fare parte della DSN anche nel caso in cui non siano dipendenti dell’impresa. Ciò è anche importante per la possibilità d’inclusione di rappresentanti delle Associazioni industriali europee;
- gli Stati membri non limitino ad un unico esperto l’assunzione dei costi per periti esterni, di supporto al lavoro della DSN o del successivo consiglio di fabbrica della SE;
- il recepimento nella legge nazionale lasci aperta la possibilità di nuova trattativa in caso di successivi cambiamenti in merito alla partecipazione dei lavoratori.

La legislazione relativa alla SE ha portato movimento anche in altri progetti: mentre lo Statuto per la costituzione di una società cooperativa europea (SCE) è stato approvato già nel luglio 2003, le trattative sugli statuti per una Compagnia assicurativa europea (ME) o per una Associazione europea (EA) sono ancora in corso.

Prospettiva:

a partire da ottobre 2004 entrerà in vigore un disegno di legge europeo che, attraverso la via del recepimento nazionale della direttiva 2001/86, regolerà la cogestione dei lavoratori a livello transfrontaliero nelle future SE. Questa nuova legislazione renderà uno standard europeo la partecipazione dei lavoratori nei più alti organi aziendali. Ciò rappresenta un compromesso storico di grande portata. Negli anni successivi si dovrà pertanto lottare perché questo standard non venga scalzato di nuovo nei successivi atti legislativi di diritto societario della UE (p.e. sulla fusione di società di capitali di diversi Stati membri e sul trasferimento transfrontaliero di imprese da un paese dell’UE ad un altro). Lo standard per il futuro sarà quello di rafforzare, e non di marginalizzare, la posizione dei lavoratori in imprese transfrontaliere.

2. PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI NEI PIÙ ALTI ORGANI AZIENDALI NELL'UE DEI 15

In 12 dei 15 paesi dell'UE esistono obblighi di legge in merito alla partecipazione dei lavoratori nei più alti organi aziendali. In Italia e in Belgio, che non conoscono simili regolamenti legislativi, la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori nel maggiore organo aziendale in casi eccezionali viene concordata contrattualmente. Solo in Gran Bretagna non esistono né leggi, né prassi.

I rappresentanti dei lavoratori, secondo la struttura aziendale nei singoli Stati membri, siedono o nell'organo amministrativo (nel sistema monastico con solo un consiglio d'amministrazione = „board“) oppure nel consiglio di vigilanza (nel sistema dualistico con un organo direttivo e un consiglio di vigilanza).

I sistemi di partecipazione dei lavoratori al più alto livello aziendale differiscono notevolmente da Paese a Paese perché inseriti nel rispettivo contesto dei rapporti nazionali di lavoro.

Nei Paesi in cui si registra un gran numero di aziende private e statali è possibile riconoscere due culture diverse. In Germania e in Austria la cogestione è regolata per legge, mentre la rappresentanza dei lavoratori nei Paesi scandinavi è regolata nei contratti collettivi (sebbene venga garantita anche lì da un quadro legislativo).

Negli altri Stati membri si trovano solo forme limitate di rappresentanza a questo livello, valide esclusivamente per aziende statali o privatizzate. Anch'esse sono basate su leggi o accordi contrattuali collettivi. A tale riguardo il Portogallo occupa un ruolo particolare perché le disposizioni di legge esistono, ma praticamente non sono mai state recepite.

Il peso concreto della partecipazione dei lavoratori nei più alti organi aziendali dipende dalle particolarità e dalle disposizioni di legge dei rapporti nazionali di lavoro. Le forme di partecipazione variano in particolare secondo

- **il limite dei valori soglia, cioè il numero minimo di lavoratori in un'impresa con obbligo di partecipazione dei lavoratori**
Questi valori soglia variano da 25 lavoratori in Svezia a 500 o 2000 in Germania;
- **il numero dei rappresentanti dei lavoratori nei più alti organi aziendali**
Questo varia tra: solo singoli rappresentanti, da un terzo (p.e. in Danimarca e in Austria) fino alla metà dei membri dell'organo aziendale (in Germania). In Finlandia questa decisione è parte integrante dell'accordo concordato tra datore di lavoro e lavoratori.
- **l'elezione o la nomina dei rappresentanti dei lavoratori**
Nella maggior parte dei Paesi, i rappresentanti dei lavoratori nell'organo aziendale superiore sono eletti direttamente dai lavoratori. Fa eccezione p.e. la Svezia, dove i sindacati hanno il diritto di inviare i rappresentanti, ed anche l'Austria dove tale decisione spetta ai consigli di fabbrica;
- **i criteri di scelta per i rappresentanti dei lavoratori**
Quasi tutti i Paesi prevedono che i rappresentanti dei lavoratori siano dei dipendenti dell'azienda. Dei rappresentanti esterni, p.e. da sindacati, sono ammessi solo raramente. Il diritto olandese prevede invece esplicitamente che i membri del consiglio di vigilanza non possano essere dipendenti dell'impresa. La particolarità del modello olandese sta tuttavia nel fatto che i consigli di fabbrica hanno il diritto di proporre i candidati per il consiglio di vigilanza o di opporsi alla nomina di determinati candidati (che vengono nominati dallo stesso consiglio di vigilanza nel processo di cooptazione). I membri del consiglio di vigilanza proposti dai lavoratori non si intendono tuttavia in primo luogo come tutori d'interessi del personale di un'azienda.

I membri del consiglio di vigilanza o d'amministrazione che rappresentano i lavoratori hanno in generale gli stessi diritti e doveri dei membri designati dagli azionisti.

Visione generale: partecipazione dei lavoratori nei più alti organi aziendali dei 15 dell'UE

	NORME DI LEGGE PER		NUMERO DEI RAPPRES. DEI LAV.	NOMINA ATTRAVERSO			CRITERIO DI SELEZ. SOLO LAV.?	STRUTT. AZIENDALE
	IMP. STAT. E	PRIVATE		SIND.	CF	ELEZ.		
AUSTRIA	●	●	1/3		●		●	D
BELGIO								
DANIMARCA	●	●	1/3			●	●	M
FINLANDIA	●	●	Accordo		●		●	M D
FRANCIA	●		1/3 o 2-3 membri			●	●	M D
GERMANIA	●	●	1/3 – 1/2	● (seggi SIND.)		●	● (tranne seggi SIND.)	D
GRECIA	●		2-3 membri			●	●	M
IRLANDA	●		(solit.) 1/3			●	●	M
ITALIA								
LUSSEMBURGO	●	●	(max.) 1/3	● (seggi SIND. In aziende del ferro e dell'acciaio)	●		●	M
PAESI BASSI	(●)	(●)	CF ha il diritto di approvare o respingere la nomina di membri del consiglio di vigilanza					D
PORTOGALLO	●		1 membro			●	●	M
SPAGNA	●		2 membri	●				M
SVEZIA	●	●	2-3 membri	●			●	M
REGNO UNITO								

* Includi aziende private

Abb.: LAV. = lavoratori / SIND. = sindacati / CF = consiglio di fabbrica; Rapp. LAV. eletti IMP. = impresa / M = struttura monistica / D = struttura dualistica

3. PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI NEI PIÙ ALTI ORGANI AZIENDALI NEI NUOVI STATI MEMBRI DELL'UE

I nuovi dieci Stati membri dell'UE, con il loro ingresso a maggio 2004, sono tenuti a recepire le leggi in merito alla Società per azione europea entro ottobre 2004 così come gli altri Stati membri. Pertanto è importante ottenere informazioni anche sulla situazione della partecipazione dei lavoratori in questi paesi.

Un confronto tra questi paesi, quasi come lo *status quo* negli attuali 15 dell'UE, mostra dapprima più diversità che similitudini. Sebbene la legislazione in materia sia stata introdotta solo a partire dal 1990, il procedimento di adattamento dei sistemi nazionali relativi ai rapporti di lavoro e alla partecipazione dei lavoratori di tali Paesi è avanzato in modo diverso. La maggior parte di loro (ad eccezione di Cipro e degli Stati baltici), hanno emanato tuttavia delle norme di legge in materia di partecipazione dei lavoratori negli organi superiori aziendali.

Quando, alla costituzione di una SE, i lavoratori si trovano di fronte alle trattative relative alla loro partecipazione, queste norme di base rappresentano perlomeno un buon punto di partenza per trovare una posizione comune tra i rappresentanti dei lavoratori di Paesi diversi e raggiungere un buon accordo con il loro datore di lavoro. Le esperienze fatte nei 15 Paesi dell'UE, indicano già tuttavia che la sola esistenza d'obblighi di legge non implichi automaticamente la loro messa in pratica. Si rendono pertanto necessarie ulteriori ricerche dettagliate per ottenere maggiori informazioni sulla prassi e sul valore effettivo della partecipazione dei lavoratori nei superiori organi aziendali, soprattutto nei nuovi Paesi dell'UE con il loro particolare sfondo storico.

Visione generale: partecipazione dei lavoratori nei superiori organi aziendali nei nuovi Stati membri dell'UE

	NORME DI LEGGE PER		NUMERO DEI RAPPRES.. DEI LAV.	NOMINA ATTRAVERSO			CRITERIO DI SELEZ.: SOLO LAV.?	STRUTT AZIENDALE
	IMP. STAT.	E PRIVATE		SIND.	CF	ELEZ.		
CIPRO								
REP. CECA	●	●	1/3			●	● In imp. priv.	D
ESTONIA								
UNGHERIA	●	●	1/3	Obbligo di consult.	●		●	D
LETTONIA								
LITUANIA								
MALTA	●		1 membro			●		M
POLONIA	●		(solit.) 2/5			●		D
SLOVACCHIA	●	●	1/3 (imp. private) 1/2 (imp. stat.)	1 seggio. in imp stat.		●		D
SLOVENIA	●	●	1/3 - 1/2 (Statuto dell'imp.)		●		●	D

* Includere imprese privatizzate

Abb.: LAV. = Lavoratori / SIND. = sindacati / CF = Consiglio di fabbrica; Rappresentanti dei lav. eletti IMP. = Impresa / M = Struttura monistica / D = Struttura dualistica