



Coinvolgimento dei lavoratori nelle società ai sensi dello statuto della società europea

Sintesi

Introduzione

Le società europee (Societas Europaea – SE) operano a livello europeo e sono disciplinate dal diritto dell'Unione europea. Il regolamento relativo allo statuto di una società europea (2157/2001) e la direttiva 2001/86/CE del Consiglio stabiliscono che si debbano svolgere negoziati in merito al coinvolgimento dei lavoratori nella formazione di una SE. Sia il regolamento che la direttiva sono stati adottati l'8 ottobre 2001, in vista dell'attesa attuazione negli Stati membri entro l'8 ottobre 2004. Una società dell'UE può trasformarsi in una SE in quattro modi (laddove i primi tre coinvolgono più di una società): fusione, creazione di una holding, costituzione di un'affiliata e trasformazione in SE di una singola società con sede nell'UE, purché abbia avuto per almeno due anni una controllata soggetta alla legge di un altro Stato membro. Nella direttiva, il coinvolgimento dei lavoratori è definito come "qualsiasi meccanismo, ivi comprese l'informazione, la consultazione e la partecipazione, mediante il quale i rappresentanti dei lavoratori possono esercitare un'influenza sulle decisioni che devono essere adottate nell'ambito della società". Il coinvolgimento dei lavoratori, ivi compresi i diritti di partecipazione agli organi di gestione, costituisce il tema centrale di questa relazione.

Contesto politico

In considerazione del notevole aumento del numero di SE create negli ultimi anni, è sorto un ampio dibattito su come la direttiva SE possa influire sulle relazioni industriali a livello nazionale e sui quadri di riferimento esistenti in materia di coinvolgimento dei lavoratori. I datori di lavoro hanno sollevato preoccupazioni in merito al fatto che i paesi con forti diritti di codeterminazione possano risultare meno interessanti per le SE, mentre i rappresentanti dei lavoratori e i sindacati temono che tali diritti di codeterminazione possano risultare annacquati a seguito della trasformazione in SE di una società esistente. Nel settembre 2008, la Commissione europea ha pubblicato un documento dal titolo *Comunicazione della*

Commissione sul riesame della direttiva 2001/86/CE del Consiglio dell'8 ottobre 2001 che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori. Dalla Comunicazione emerge l'importante riflessione che è ancora troppo presto per effettuare una valutazione completa della direttiva SE. Nel documento si legge: "Secondo la stragrande maggioranza degli Stati membri e le parti sociali europee, per il momento non sono necessarie modifiche o chiarimenti delle disposizioni della direttiva. In considerazione della quasi totale assenza di esperienze applicative delle disposizioni nazionali di recepimento, occorre più tempo per accertare l'eventuale necessità di modifiche."

Risultati principali

Al giugno 2010 erano state costituite circa 588 SE, che solo per circa un quarto (145) svolgevano attività economiche "effettive" con dipendenti ("SE normali"). Ne consegue che la stragrande maggioranza delle SE costituite finora non svolge un'effettiva attività economica, né impiega dipendenti. Molte delle SE (78) sono cosiddette *shelf company* (società dormienti) in vendita, per la maggior parte nella Repubblica ceca (43), o SE "vuote" (82) ossia ancora prive di dipendenti. Per molte SE (circa 283) non sono disponibili informazioni di alcun tipo (queste SE sono note come "UFO"). Questo quadro variegato di diversi tipi di SE si replica anche per quanto concerne la copertura geografica: in otto Stati membri (Bulgaria, Finlandia, Grecia, Italia, Lituania, Malta, Romania e Slovenia) non sono ancora state registrate delle SE. Anche la distribuzione delle SE "normali" è molto disomogenea: esse sono presenti per la maggior parte in Germania (73), mentre la Repubblica ceca ne ha 20. Circa il 45% delle SE "normali" è stato costituito mediante conversione di una società esistente, mentre il 25% è il risultato di fusioni. Solo un numero relativamente limitato di SE è costituito come holding o affiliata. La metà di tutte le SE normali conta meno di 500 dipendenti.

Dai casi presi in esame emerge che in generale le società si servono delle SE per razionalizzare le strutture aziendali e renderle più snelle in un ambiente internazionale. Per la direzione, l'accordo sul coinvolgimento dei lavoratori è un requisito indispensabile per la creazione della SE, poiché contribuisce a creare un'identità di società europea. Per i dipendenti, l'accordo sul coinvolgimento dei lavoratori significa garantire o addirittura migliorare i diritti di codeterminazione nel consiglio di vigilanza, e si sono ottenuti importanti diritti per il comitato aziendale delle SE. Il coinvolgimento dei lavoratori nelle SE non è considerato dalle società interessate come qualcosa di "arbitrario", bensì come una parte integrante della governance aziendale nell'UE.

La maggior parte degli accordi SE replica i diritti di informazione stabiliti dalle norme standard, mentre alcuni aggiungono altri elementi specifici. In molti accordi, le aggiunte si limitano a questioni "transfrontaliere", generalmente definite come questioni concernenti più di un paese. Tutti gli accordi SE prevedono diritti di consultazione supplementari in "circostanze eccezionali". Per quanto concerne il periodo durante il quale devono protrarsi i diritti di informazione, spesso gli accordi utilizzano una formula ispirata dalla direttiva riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo (rifusione) (direttiva 94/45/CE) – ossia "a tempo debito". La maggior parte dei rappresentanti dei lavoratori intervistati per questa relazione ha sottolineato il valore aggiunto di un comitato aziendale della società europea per l'accesso a informazioni strategiche e alla direzione centrale. In alcuni casi, il ruolo di "rappresentante dei lavoratori" del comitato aziendale della SE va al di là di quello descritto negli accordi della stessa: in questi casi, i comitati aziendali delle SE agiscono a nome di coloro la cui capacità di difendere i propri interessi è debole o inesistente.

La partecipazione dei lavoratori agli organi di gestione era un aspetto importante dei negoziati concernenti il coinvolgimento dei lavoratori in tutti i dieci casi presi in esame ai fini della presente relazione, inoltre sono stati rispettati consuetudini e requisiti specifici di ciascuna azienda. In molti casi, la partecipazione dei lavoratori è stata adattata in base a nuove esigenze. Nessuna società è passata da un sistema di governance su due livelli ad un sistema su un livello. I diritti di codeterminazione non sono stati indeboliti, benché la nomina di rappresentanti negli organi di gestione da parte dei sindacati non sia stata sempre immediata.

Il coinvolgimento attivo dei sindacati (a livello nazionale ed europeo) è stato una fonte di sostegno importante per i rappresentanti dei lavoratori. Il coinvolgimento dei sindacati a livello della UE ha favorito l'"europeizzazione" della rappresentanza degli interessi. La negoziazione del coinvolgimento

dei lavoratori nelle SE crea un'opportunità per una rappresentanza degli interessi a livello dell'UE che favorisce lo sviluppo di una identità europea nonché di "mandati europei" (con cui s'intende l'evoluzione della rappresentanza e dell'articolazione degli interessi dei lavoratori, modellata più su interessi europei che nazionali). I negoziati sul coinvolgimento dei lavoratori nelle SE sono sfociati in accordi e misure considerati positivi dagli interessati di entrambe le parti.

Spunti di riflessione per policy-maker

Bisogna evitare di sovrastimare l'effettivo peso che le SE hanno sulla "europeizzazione" delle relazioni industriali. In ogni caso, nel lungo termine, le SE potrebbero rivelarsi un fattore determinante per la nascita di relazioni industriali sovranazionali specifiche per le organizzazioni diverse dai sistemi di relazioni industriali nei rispettivi ambienti industriali nazionali.

Esistono indicazioni del fatto che in alcuni casi la nuova forma giuridica della SE possa essere stata utilizzata per eludere la normativa nazionale vigente in merito ai diritti di partecipazione dei lavoratori. Tuttavia, l'analisi dei dieci casi aziendali coinvolti nella presente relazione dimostra che il coinvolgimento dei lavoratori è ampiamente considerato parte integrante della governance aziendale nell'UE.

Dall'inventario delle SE esistenti effettuato per la relazione emerge che le SE "vuote" e le shelf company rappresentano oggi un gruppo significativo di società europee esistenti. Quello che preoccupa in merito a questo tipo di SE è il fatto che la direttiva non preveda misure in termini di coinvolgimento dei lavoratori nei casi in cui queste SE "vuote" o dormienti si trasformino in SE normali. Se questo comporti l'esigenza concreta di adeguare il principio "prima/dopo" della direttiva è un importante tema di discussione tra le parti sociali e gli esperti in Europa.

In un contesto di scarse risorse e personale limitato, iniziative quali la fondazione dello *European Worker Participation Competence Centre* (EWPC – Centro Europeo di competenza per la partecipazione dei lavoratori, nell'ambito dell'Istituto sindacale europeo, ETUI) appaiono particolarmente apprezzabili. Potrebbe essere utile se questo lungimirante centro promosso dai lavoratori fosse integrato da un'istituzione simile che rappresenti e sostenga i datori di lavoro.

Ulteriori informazioni

La relazione *Employee involvement in companies under the European Company Statute* (Coinvolgimento dei lavoratori nelle società ai sensi dello statuto della società europea) è disponibile online all'indirizzo: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1008022s/index.htm>

Christian Welz, Responsabile della ricerca
cwe@eurofound.europa.eu