



a cura dello Studio legale Astolfo Di Amato e Associati

Società europea: il ruolo dei lavoratori

La crescita del sistema economico mondiale, la necessità di fronteggiare le esigenze di un mercato in continua espansione unitamente a quelle della concorrenza internazionale, hanno indotto il legislatore europeo a non ritardare ulteriormente (il primo progetto di Statuto della società europea risale alla Raccomandazione n.38 del 27 settembre 1952) la realizzazione di un organismo societario in grado di attuare una riorganizzazione delle attività delle varie società degli Stati membri su scala comunitaria. L'emanazione del Regolamento Ce n.2157/01 del Consiglio europeo (la cui entrata in vigore è prevista per l'8 ottobre 2004) e della connessa Direttiva Ce n. 85/01, entrambi dell'8 ottobre 2001, delineano in modo netto e definitivo i contorni della Società europea (Se) e rappresentano, sia sotto il profilo economico sia sotto quello giuridico, il punto di arrivo di un'elaborazione non più procrastinabile. Il Regolamento Ce n.2157/01 stabilisce quale sia l'ambito di operatività della Se, la sua natura giuridica, le modalità della sua costituzione, il suo funzionamento e la disciplina applicabile a quelle vicende giuridiche che ne possono determinare la cessazione.

Organismo transnazionale

Pur raffigurandola come soggetto giuridico non sovranazionale ma di diritto interno con Statuto a fonte mista (in quanto disciplinato sia da norme comunitarie sia da norme interne degli Stati membri), il regolamento riconosce alla Se un ruolo di organismo transnazionale sotto un duplice profilo.

Innanzitutto, in quanto la Se è de-

stinata ad operare in uno spazio economico allargato rispetto a quello circoscritto delle società nazionali; sotto un secondo profilo, poiché la Se è soggetta a una regolamentazione normativa uniforme in tutta la comunità, di guisa che gli imprenditori nazionali potranno operare nelle Se senza più risentire delle diversità proprie delle legislazioni d'origine. Tutto ciò al fine di favorire la concentrazione di capitali, la razionalizzazione della forza lavoro, la ristrutturazione in genere dei fattori produttivi, la cooperazione tra le imprese degli Stati membri "in dimensioni adeguate a quelle della Comunità Europea".

Coinvolgimento

Il Regolamento, oltre a fissare le caratteristiche salienti della Se, affronta la questione relativa al coinvolgimento dei lavoratori nella gestione della Se.

Al riguardo, infatti, il regolamento precisa all'art. 1, che il diritto di partecipazione dei lavoratori risulta disciplinato dalla Direttiva Ce n.85/01, le cui disposizioni costituiscono, un complemento indissociabile di quest'ultimo e in quanto tale, dovranno essere applicate congiuntamente al medesimo.

Il progetto della Se non ha mai trascurato la questione, considerandola un presupposto imprescindibile per realizzare gli obiettivi economico-sociali della Società.

Nello specifico, ci si riferisce al disegno di Direttiva del 1991, che, regolamentando i rapporti tra organi societari e rappresentanza dei lavora-

di ANTONIETTA MARESCHI

tori, offriva alle parti la possibilità di scegliere tra tre diversi modelli di partecipazione dei lavoratori nella gestione della Società.

In particolare, il primo suggeriva la presenza dei rappresentanti dei lavoratori all'interno dell'organo di vigilanza o di amministrazione della Se; il secondo prevedeva la costituzione di un distinto organo di rappresentanza dei lavoratori.

Il terzo, infine, consentiva ai lavoratori di intervenire sulla struttura organizzativa della Se, in forza di un accordo collettivo tra gli organi di amministrazione e gli stessi lavoratori, predisposto nel rispetto degli obblighi di informazione e di consultazione dei lavoratori previsti dalla legge.

Il disegno di Direttiva è rimasto fermo sino al maggio 1997, quando è stato presentato un rapporto che privilegiava la terza soluzione, (fondata appunto sull'accordo contrattuale), nella convinzione che la negoziazione si rivelasse idonea per ricercare la soluzione più adeguata ad ogni singola società degli Stati membri nonché per delineare una disciplina rispondente ai sistemi di partecipazione dei lavoratori.

Cautele

Si comprendono, pertanto, quali fossero le esigenze sottese all'emanazione della Direttiva Ce n. 85/01, che stabilendo disposizioni specifiche per rendere effettivo il coinvolgimento dei lavoratori, vuole apprestare le cautele necessarie a evitare che la costituzione della Se importi la scomparsa o la limitazione delle for-

me di coinvolgimento già consolidate nelle società nazionali.

Modello unico

Tale finalità viene perseguita rinunciando a stabilire un modello unico europeo di coinvolgimento dei lavoratori, e privilegiando, viceversa, la consultazione, l'informazione, la partecipazione e qualsivoglia altro meccanismo risulti idoneo ad assicurare l'effettività dell'influenza dei lavoratori sulle decisioni della Se.

L'art. 3 della Direttiva Ce n. 85/01 istituisce, all'uopo, una delegazione speciale di negoziazione, deputata quale organo rappresentativo dei lavoratori a interagire con la direzione per accordarsi sulle concrete modalità di coinvolgimento dei lavoratori.

Tuttavia, affinché la delegazione possa ritenersi costituita e funzionare correttamente, dovranno sussistere alcuni requisiti: 1) la proporzionalità tra il numero dei membri eletti e il numero dei lavoratori impiegati nelle società partecipanti o affiliate o dipendenze interessate di ciascun Stato membro; 2) la presenza di altri membri supplementari, in aggiunta a quelli di cui al punto 1, nell'ipotesi di una Se costituita per fusione.

La delegazione speciale potrà inoltre decidere di non aprire i negoziati o di interrompere quelli in corso, unitamente alle procedure per la conclusione dell'accordo.

Viceversa, nell'ipotesi in cui si raggiunga l'accordo, esso sarà valido, secondo il disposto di cui all'art. 4 della Direttiva Ce n. 85/01, nei limiti in cui prevede il proprio ambito di applicazione, il numero dei membri,

la distribuzione dei seggi costituenti l'organo di rappresentanza, che sarà l'interlocutore degli organi competenti della Se, le attribuzioni e la procedura prevista per l'informazione e la consultazione dell'organo di rappresentanza; laddove, poi, le parti decidano di stabilire le modalità per la partecipazione dei lavoratori, dall'accordo dovrà risultarne il merito, il numero dei membri dell'organo di amministrazione o di vigilanza che i lavoratori saranno autorizzati ad eleggere, i loro diritti, la data di entrata in vigore dell'accordo, la sua durata, i casi in cui potrà procedersi ad una rinegoziazione del medesimo.

Tutela

Muovendo dalla premessa che, ai fini di una sicura tutela dei diritti dei lavoratori; il loro coinvolgimento nella Se deve sussistere sin dal momento della sua formazione, l'art. 12 2° comma del Regolamento Ce n. 2157/01 subordina l'iscrizione della Se, in forza della quale essa acquista personalità giuridica e autonomia patrimoniale, alla preventiva definizione delle modalità di coinvolgimento dei lavoratori.

Da ultimo, nell'ipotesi di costituzione della Se mediante trasformazione di una preesistente società, la partecipazione dei lavoratori dovrà essere almeno identica a quella della società da trasformare, in quanto i diritti e gli obblighi acquisiti nella società d'origine, (condizioni e modalità di occupazione derivanti dalla legge nazionale e dai rapporti di lavoro esistenti), non vengono snaturati dalla costituzione della Se ma semplicemente trasferiti, a seguito dell'iscrizione, da quella società alla Se.