

Ampio spazio ai lavoratori nella società europea

E' stato sottoscritto mercoledì 2 marzo 2005 l'avviso comune tra CONFINDUSTRIA – ABI – ANIA – CONFCOMMERCIO – CONFERVIZI – CGIL – CISL – UIL – UGL per il recepimento della direttiva europea 86/2001.

Si tratta di un importante punto di contatto e di partecipazione dei lavoratori nell'ambito delle società europee.

Si intendono per tali quelle che risulteranno dalla fusione tra imprese italiane e comunitarie.

In tal modo sarà favorita ed accentuata la partecipazione dei lavoratori non più solo come destinatari di idonea informativa sindacale (vedasi comitati aziendali europei) ma anche in termini di partecipazione ai momenti decisionali della vita dell'azienda (come avviene in Germania con la presenza dei lavoratori nei comitati di sorveglianza), o addirittura può precludere ad introdurre forme di azionariato dei dipendenti.

Trasposizione della direttiva 2001/86/CE dell'8 ottobre 2001 che contempla lo statuto della Società Europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori.

1) La direttiva.

L'argomento parte da un nuovo modello di società commerciale introdotto in sede comunitaria. Esso tocca pure il tema del coinvolgimento dei lavoratori nelle problematiche aziendali.

In tale ambito i diritti di consultazione e di informazione assumono carattere fondamentale, ma non esclusivo.

Il termine coinvolgimento riguarda infatti la partecipazione dei lavoratori alle decisioni sociali e propone un modello di dialogo sociale.

La direttiva, interessata ad una disciplina uniforme in ambito europeo, ammette la varietà delle normative e delle prassi esistenti nei vari paesi, ne tiene conto e stabilisce solo adeguati mezzi procedurali, idonei a promuovere un quadro omogeneo di attività societaria a livello comunitaria, cui corrisponda un quadro speculare di relazioni aziendali.

Per taluni aspetti, la normativa comunitaria tocca aspetti simili alle tematiche relative all'istituzione dei comitati europei (infatti, il punto 14 della direttiva prevede la non applicazione della stessa, ove risulti già applicata la direttiva del Consiglio 94/45/CE).

In realtà, la normativa della Società per Azioni Europea prevede la partecipazione dei lavoratori alle decisioni sociali a livello di vigilanza e di sviluppo delle strategie di impresa (non di gestione corrente, che resta di competenza della direzione).

Per i motivi indicati, la nuova regolamentazione tocca aspetti significativi della disciplina nazionale del lavoro, dei quali si dovrà tener conto nel dar corso all'applicazione della medesima in sede nazionale e nell'avvio di un modello partecipativo di relazioni industriali, conforme al nostro ordinamento e, nel contempo, attento ai futuri sviluppi che il modello europeo finirà con il proporre.

2) L'azionariato dei dipendenti.

E' questo un argomento che si collega in maniera specifica al tema della partecipazione dei lavoratori alle decisioni sociali e ne costituisce il completamento. La disciplina nazionale di recente ha introdotto tutta una serie di facilitazioni sul versante fiscale (vedasi D.Lgs.n. 314 del 2 settembre 1997 e, da ultimo, l'art. 13 del D.Lgs.23 dicembre 1999, n.505).

Manca nel nostro ordinamento una disposizione specifica che preveda forme di rappresentanza dei lavoratori all'interno degli organismi di gestione o di controllo del governo sociale.

Mancano, infatti, nelle nostre aziende organi interni di rappresentanza dei lavoratori per il controllo della gestione aziendale

L'**ordinamento francese** prevede, infatti, anche forme di partecipazione dei lavoratori agli organi di amministrazione o di controllo societario. Il sistema francese di relazioni industriali prevede forme istituzionali di rappresentanza dei lavoratori, finalizzate anche a garantire il controllo dei lavoratori su tali forme di incentivazione. Sin dal 1945, è previsto che alcuni membri del comitato di impresa abbiano diritto di assistere con voto consultivo alle riunioni del consiglio di amministrazione o del consiglio di sorveglianza.

L'*ordonnance* n. 86 - 1135 del 21 ottobre 1986 ha previsto per la società di capitali la facoltà di concedere, attraverso una modifica statutaria, voto deliberativo ai rappresentanti dei lavoratori. Si tratta di una forma autentica di cogestione, seppure in forma minoritaria, in quanto il numero dei rappresentanti dei lavoratori non può essere superiore a quattro.

Il **sistema tedesco** di relazioni sindacali si basa su una distinzione netta di compiti e funzioni, tra la struttura del sindacato e la rappresentanza dei lavoratori – commissione interna (C.I.). Al sindacato compete la contrattazione ed in particolare la materia degli accordi tariffari. La commissione interna è invece l'espressione di tutti i lavoratori, anche di quelli non iscritti al sindacato e si occupa principalmente di temi organizzativi aziendali (distribuzione orari, turni, formazione del personale, licenziamenti). I comitati sono invece organismi previsti dalla legge, che costituiscono il braccio operativo delle C.I. delle grandi aziende. Benché formalmente siano strutture della C.I., essi lavorano a stretto contatto con le strutture aziendali. Anche il sistema tedesco, prevede forme di partecipazione agli utili

(*Erfolgsbeteiligung*) o partecipazioni azionarie, e piani di risparmio. Altre forme analoghe sono previste negli Stati uniti ed in Inghilterra.

E' stato appurato come dette forme di partecipazione funzionino meglio con il c.d. *management*, il quale è in grado di cogliere la stretta correlazione tra qualità e quantità del lavoro prestato ed incremento del valore di borsa dei titoli azionari.

Si ritiene pertanto che, mediante la legge sulla società europea, possano introdursi anche nel nostro ordinamento organi aziendali di controllo affidati ai dipendenti, estendendo agli stessi anche funzioni propositive e di controllo in tema di risparmio - azionariato dei dipendenti.