



A g e n Q u a d r i
CGIL



A P Q
CISL



C I Q
UIL

Realizzato con il contributo della Commissione Europea



R I C E R C A

I diritti di partecipazione dei lavoratori nella Società Europea: evoluzioni storiche e difficoltà di trasposizione. I casi tedesco, belga, svedese, spagnolo ed italiano. Il ruolo e la posizione del Middle Management.

*A cura di:
Dott.ssa Federica Cochi
Dott. Giovanni Gentile*

INDICE

Pag.	3	<u>INTRODUZIONE</u>
Pag.	6	<i>Cap. 1</i> LA SOCIETÀ EUROPEA: STORIA E FUNZIONI
Pag.	12	<i>Cap. 2</i> LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI NELLA SE
Pag.	18	<i>Cap. 3</i> I DIRITTI DI PARTECIPAZIONE ALLA VITA DELL'IMPRESA NELL'UNIONE EUROPEA
Pag.	19	3.1 UNA VISIONE D'INSIEME
Pag.	21	3.2 I CONTESTI STORICI NAZIONALI DI RIFERIMENTO
Pag.	31	3.3 L'APPROCCIO DEL SINDACATO
Pag.	33	3.4 L'APPROCCIO DELL'AZENDA
Pag.	35	<i>Cap. 4</i> IL RUOLO DEL MANAGEMENT
Pag.	37	<i>Cap. 5</i> TRASPOSIZIONE: LO STATO DELL'ARTE
Pag.	45	<i>Cap. 6</i> IL RUOLO DEL SINDACATO: IL DIALOGO SOCIALE
Pag.	47	<u>CONCLUSIONI</u>
Pag.	48	<u>APPENDICE</u> TRASPOSIZIONE: LO STATO DELL'ARTE AL 31.03.2005
Allegato	1	Tavola Comparativa

INTRODUZIONE

Il progetto nasce su iniziativa dell'APQ-CISL, dell'AGENQUADRI-CGIL, della CIQ-UIL e di Eurocadres, l'ente che riunisce i sindacati europei dei Quadri.

La necessità vincolante di far fronte alla questione della Società Europea data dal recepimento automatico del Regolamento Europeo sullo Statuto della nuova Società Europea e l'urgenza di attivarsi per la trasposizione della Direttiva sul coinvolgimento dei lavoratori alla Società Europea, hanno condotto le Associazioni dei Quadri a domandarsi quale sarebbe stato e avrebbe dovuto essere il ruolo del Management che le stesse rappresentano nella trasformazione delle società.

L'esigenza principale cui risponde il progetto è, quindi, quella di individuare e valorizzare il ruolo strategico che i Quadri d'azienda possono e devono ricoprire nei processi di trasformazione che il nuovo istituto giuridico permette. Per giungere a ciò serve armonizzare le conoscenze relative allo stato attuale nelle strutture decisionali, organizzative e nell'esercizio dei diritti di partecipazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze nei Paesi Membri.

Diviene, quindi, necessario ricostruire i diritti di partecipazione nei Paesi dell'Unione Europea, in modo da comprendere l'approccio degli stessi alla Direttiva di trasposizione dei diritti di partecipazione dei lavoratori nella Società Europea. All'interno, infatti, dei contesti nazionali è possibile individuare ed analizzare la posizione dei sindacati e quella delle imprese stesse, definendo i diversi orientamenti.

Un primo sguardo d'insieme, infatti, allo stato di trasposizione della Direttiva sulla SE nelle legislazioni nazionali (Marzo 2004) ha messo in evidenza che la maggior parte dei Paesi dell'Unione Europea, ad esempio Francia e Germania, come anche Spagna ed Italia, non apparivano preparate: allo stato dei fatti non esistevano ancora bozza di una legge corrispondente e/o di un accordo collettivo.

Per contro, Paesi come la Svezia, la Danimarca, l'Olanda e anche l'Austria avevano fatto notevoli progressi in tal senso; il Regno Unito erano in pieno svolgimento le consultazioni con le organizzazioni sindacali e datoriali e nei nuovi Stati membri dell'Europa centrale e dell'est si riscontravano notevoli progressi.

Quindi, un panorama europeo, ancora una volta come per altre materie, notevolmente frastagliato nelle posizioni e nei tempi, che ad avviso delle Associazioni sindacali APQ, Agenquadri, CIQ merita di essere analizzato ed approfondito.

La ricerca ha quindi teso ad individuare:

- I differenti attori economici che potrebbero avere interesse alla realizzazione di Società secondo il modello giuridico della Società Europea.
- La collocazione dei quadri (il management intermedio), il loro ruolo strategico e le loro funzioni ai fini del successo dei processi di trasformazione di società soggette ai singoli regimi legislativi e fiscali nazionali che intendono volgere verso l'assetto di Società Europea.
- Una panoramica sulle strutture decisionali, organizzative e di esercizio dei diritti dei lavoratori e delle loro rappresentanze nei Paesi dell'Unione Europea (con particolare riferimento a Italia, Spagna, Francia, Belgio, Svezia e Germania).
- Lo stato dell'arte della trasposizione della Direttiva relativa ai diritti di partecipazione dei lavoratori alla Società Europea.
- I problemi e le opportunità che la Società Europea può costituire.

La ricerca costituisce un contributo allo sviluppo delle questioni relative alla partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa, soprattutto legate al ruolo che il sindacato deve avere nella contrattazione, nel suo impegno di dialogo sociale, nella formulazione stessa di partecipazione e consultazione.

È inoltre un contributo alla definizione di una strategia per l'affermazione dei contenuti della direttiva sulla società europea e per la preparazione alla negoziazione degli accordi per il coinvolgimento dei lavoratori.

Il lavoro è diviso in cinque capitoli, che nell'insieme ricostituiscono l'evoluzione del concetto di Società Europea e della sua applicazione in Europa, in particolare prendendo in considerazione l'Italia, la Francia, la Spagna, il Belgio, la Germania e la Svezia.

I processi ed i dibattiti che hanno portato alla costituzione della società europea costituiscono il nucleo centrale del primo capitolo, sottolineando le difficoltà e le

opportunità di definizione della stessa, e disegnando le funzioni e le attribuzione della SE.

Altro elemento chiave affrontato nel testo è la partecipazione dei lavoratori nella Società Europea: definizione, obiettivi, compiti, diritti, limiti ed opportunità.

Il terzo capitolo entra nel vivo della questione dei diritti di partecipazione dei lavoratori, delineando l'evoluzione degli stessi nella storia nei paesi oggetto d'indagine (Francia, Spagna, Belgio, Svezia, Germania, Italia) e l'approccio che nel tempo sindacato ed azienda hanno avuto nei confronti di questi diritti, ricostruendo le posizioni fino ai diritti di partecipazione dei lavoratori nella Società Europea.

Il Quarto capitolo definisce l'obiettivo cardine del progetto, dunque la funzione del management nella costituzione della Società Europea e nella gestione dei diritti di partecipazione dei lavoratori, al fine di valorizzare il ruolo strategico che i quadri rivestono (e dovrebbero ricoprire) nei processi di trasformazione di società nazionali verso l'assetto di Società Europea.

La ricerca analizza in seguito la trasposizione della direttiva della società europea relativa ai diritti di partecipazione dei lavoratori alla vita d'impresa, evidenziando lo stato dell'arte nella trasposizione della stessa, nei Paesi oggetto d'indagine e con una panoramica sull'Unione Europea a 25.

Infine, è stata aggiunta, dopo il Seminario Internazionale di Dicembre 2004, un'appendice con gli aggiornamenti sulla trasposizione della Direttiva nell'Unione Europea al 31 marzo 2005, data di chiusura del presente progetto.

CAPITOLO I

La Società Europea: Storia e Funzioni

La Società Europea è l'istituto giuridico con il quale l'Unione Europea permette la costituzione, nel proprio territorio, di Società di capitali sottoposte ad un'unica legislazione uniforme e non alle diverse legislazioni nazionali alla cui osservanza ciascuna sede è tenuta in ragione della sua localizzazione in uno Stato piuttosto che in un altro.

La creazione di uno Statuto della Società Europea è una conquista significativa per le società appartenenti all'Unione Europea, in quanto consente a quelle con sedi situate in più di uno stato membro dell'UE di fondersi e operare in Europa sulla base di regole uniformi e di un unico sistema gestionale e di rendiconto.

Ciò significa che tali società non incontreranno più i problemi connessi alle diverse legislazioni nazionali, ma avranno una normativa uniforme costituita:

- 1) dalle norme del regolamento CE n. 2157/2001;
- 2) da quelle di diritto internazionale privato e, in subordine, per tutto ciò che non è espressamente contemplato da queste testé menzionate;
- 3) dalle norme interne vigenti nello Stato in cui la Società Europea ha la sua sede sociale.

Da un punto di vista pratico, con la nascita di questo nuovo modello societario si evitano le complesse ramificazione di società sussidiarie imposte dalle leggi nazionali che importano ingenti costi finanziari e amministrativi. In particolare, una struttura legale unitaria e un sistema gestionale e di rendiconto unico determineranno significativi vantaggi in termini di notevoli riduzioni dei costi legali e amministrativi.

Gli strumenti legislativi adottati per la regolamentazione del nuovo istituto sono:

1. il Regolamento CE n. 2157/2001 relativo allo Statuto della Società Europea
2. la Direttiva comunitaria n. 2001/86 che completa lo Statuto della Società Europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori.

Il Regolamento è entrato in vigore lo scorso otto ottobre in tutti gli Stati aderenti, la Direttiva deve essere invece, per sua natura, recepita dalle singole legislazioni nazionali.

I due strumenti sono il risultato finale di un percorso travagliato durato 31 anni e costituiscono un riferimento in materia di "europeizzazione" del coinvolgimento dei lavoratori.

Il primo progetto di regolamento di una società di tal genere fu elaborato dalla Commissione Europea nel 1970 e successivamente presentato al Parlamento verso la fine degli anni '80 in due proposte distinte: una con la quale si presentava un regolamento relativo allo Statuto della Società per azioni Europea basato sull'articolo 100 del trattato CE (articolo 95 del trattato UE); e l'altra contenente una direttiva di integrazione di tale statuto per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori, sulla base dell'articolo 54 del trattato CE (articolo 44 del trattato UE).

I punti chiave delle due proposte erano:

- il progetto transnazionale di società per azioni europea, che può essere costituita dalla fusione di imprese nazionali, dall'istituzione di una holding o di una affiliata comune e che beneficerebbe di agevolazioni fiscali;
- la possibilità di scegliere tra una struttura monistica e dualistica;
- la cooperazione dei rappresentanti dei lavoratori prescritta in forma vincolante;
- l'obbligo di informazione e di consultazione, ovvero l'obbligo di chiedere un'autorizzazione preventiva (nel caso dell'organo di amministrazione o di vigilanza) per decisioni quali la chiusura o delocalizzazione di stabilimenti, il ridimensionamento o ampliamento di stabilimenti, le modifiche di stabilimenti la fondazione di affiliate o di holding;
- la procedura di elezione e le modalità operative dei rappresentanti dei lavoratori in base alle prassi esistenti nei rispettivi Stati membri.

Le proposte non passarono a causa del mancato accordo sulla questione della partecipazione dei lavoratori nella SE, *punctum dolens* anche delle successive proposte (3), che si arenarono proprio su tale problema.

Occorsero ancora numerose trattative e modifiche del progetto legislativo perché il 20 dicembre 2000 il Consiglio potesse trovare una posizione di accordo sulla presente versione della società per azioni europea.

L'8 ottobre 2001, data in cui è stato raggiunto l'accordo sulla partecipazione dei dipendenti alla Società Europea, il Regolamento dello Statuto della Società europea ha finalmente trovato il suo definitivo compimento.

I provvedimenti approvati dal Consiglio UE sono di due tipi: uno, sottoforma di regolamento (Regolamento Ce n. 2157/2001), disciplina in dettaglio le regole di costituzione e di funzionamento delle Società europee e l'altro, sottoforma di direttiva (Direttiva 2001/86/Ce), stabilisce le regole di partecipazione dei lavoratori alla creazione e allo sviluppo della società stessa. I due tipi di provvedimenti legislativi impongono al Legislatore nazionale di rispettare attentamente, fin d'ora, le disposizioni del regolamento e di tenere in debita considerazione i principi fissati dalla direttiva, che comunque, entro il 2004, dovranno essere recepiti negli ordinamenti giuridici nazionali.

Per la Commissione Europea, la legislazione relativa alla società europea rappresenta soprattutto un'ulteriore importante tappa verso il completamento del mercato interno. Lo statuto della SE permetterà alle società stabilite in più di uno stato membro, di funzionare e operare in tutta l'UE sulla base di un insieme univoco di regole e di un sistema unificato di gestione e della pubblicazione dell'informazione finanziaria. Ciò dovrà permettere riduzioni significative dei costi di amministrazione e giuridici.

a) La costituzione di una SE

La Società Europea, secondo l'enunciato dell'art.4, deve possedere un capitale sociale minimo di 120.000 euro, ma gli Stati membri possono stabilire limiti più elevati per società che esercitano particolari attività e che hanno la sede nel proprio territorio.

L'articolo 2 del Regolamento stabilisce che la Società Europea può essere costituita secondo una delle seguenti modalità:

- 1) mediante fusione (sia per incorporazione che per costituzione di una nuova società tra almeno due imprese soggette alla legge di due stati dell'Unione diversi) di almeno due società per azioni soggette alla legislazione di Stati membri differenti;

- 2) mediante la creazione di una holding (in tal caso, però, almeno due imprese devono essere soggette alle leggi di Stati diversi ovvero avere da almeno due anni un'affiliata soggetta alla legge di altro Stato membro). Tale tipo di costituzione si differenzia da quello per fusione in quanto le società fondatrici continuano a esistere, pertanto non sarà necessario procedere a scioglimento e ricostituzione;
- 3) mediante la creazione di una filiale comune;
- 4) mediante affiliazione, se almeno due società sono soggette a normative differenti ovvero se hanno da almeno due anni un'affiliata soggetta alla legge di un altro Stato membro.

La Società Europea costituita, può a sua volta costituire proprie filiali nei diversi Stati Membri.

La costituzione di una Società europea non comporta l'iscrizione in un registro europeo, essendo sufficiente la registrazione nel Paese in cui la Società ha la sua sede amministrativa (art.7). Tale registrazione, infatti, viene riconosciuta in tutta l'Unione Europea una volta pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale della Comunità Europea. Con la pubblicazione dell'iscrizione, la nuova sede sociale è quindi opponibile ai terzi. È inoltre espressamente prevista, all'art. 8 la possibilità di trasferimento della sede principale della SE da uno Stato membro ad un altro, senza scioglimento e liquidazione della Società nello stato di origine.

Nel testo definitivo è stata mantenuta la possibilità di scelta, in sede di costituzione della Società Europea, che ruota attorno all'assemblea generale degli azionisti, tra una struttura monistica ed una dualistica.

a) Modello dualista

È basato su un organo di controllo e un organo di direzione. I componenti dell'organo di controllo che sono nominati dall'assemblea generale, non possono, se non in casi eccezionali, far parte dell'organo di direzione. L'organo di controllo, a sua volta, nomina direttamente i membri dell'organo di direzione. L'organo di direzione è responsabile della gestione corrente della SE e deve comunicare, al massimo ogni tre mesi, all'organo di controllo, lo sviluppo dell'attività della società.

b) Modello dualista

È costituito da un organo di amministrazione, che è nominato dall'assemblea generale e che ha la responsabilità della gestione della Se.

L'assemblea generale costituisce il fulcro su cui sommuove l'intera SE e a questo organo societario spettano i compiti più delicati per la costituzione e la vita della società stessa. Il regolamento comunitario, rinviando su questa materia per lo più alle normative nazionali, specifica solo alcuni principi di base, quali i meccanismi di convocazione (da chi e come può essere convocata), il calendario minimo delle riunioni annuali (una volta l'anno) e le modalità per l'assunzione delle decisioni (a maggioranza).

b) Rapporto tra Regolamento e Direttiva

La direttiva rappresenta un supplemento allo Statuto della Società Europea, con riferimento al coinvolgimento dei lavoratori, in quanto nessuna Società Europea può essere creata senza un accordo sulla partecipazione dei lavoratori.

Vi è quindi una stretta interconnessione ed interdipendenza di questi due atti comunitari, che fanno della trasposizione della Direttiva non un mero atto amministrativo, ma la trasposizione di una direttiva la quale deve necessariamente legarsi ad elementi di diritto societario e d'impresa, più propri di un regolamento.

c) Opportunità e limiti della Società Europea

Quali i vantaggi della costituzione di una Società Europea? Agli occhi della Commissione Europea, lo Statuto di SE dovrebbe significare che le società stabilite in più di un paese membro dovrebbero essere in grado di fondersi e operare attraverso l'UE sulla base di un unico insieme di regole, un management unificato ed un sistema di report. In particolare, tre dovrebbero essere i vantaggi:

- riduzione significativa dei costi amministrativi e legali
- un'unica struttura giuridico-legale
- un management unico.

Inoltre, questa nuova forma potrebbe acquisire valore in termini pubblicitari, in quanto indica che una società è una vera impresa europea permeo della quale è possibile rimuovere ad esempio le barriere psicologiche.

Non tutti sono però d'accordo e condividono questa visione, in quanto l'attrattiva di uno statuto di società europeo potrebbe essere ridimensionata perché *de facto* esso non prevede una forma societaria europea uniforme.

Tanto il regolamento dello Statuto della Società Europea che la direttiva lasciano, infatti, tutta una gamma di scelta agli Stati membri. Inoltre lo Statuto della Società Europea lascia alla discrezione delle legislazione nazionali gli aspetti che non regola (in particolare le disposizioni nazionali relative alle società anonime). Di conseguenza, la forma concreta che prenderà una SE dipenderà largamente dalla situazione nazionale e non ci sarà un diritto unico delle SE, ma ben 28 diritti delle SE, che potranno essere molto differenti l'uno dall'altro. Inoltre, dati le differenti modalità di costituzione di una SE e le innumerevoli possibilità di combinazione di società provenienti da paesi differenti, ogni SE sarà probabilmente unica nel suo genere.

La SE è stata pensata in modo da coesistere con altre forme di società di diritto nazionale, in modo da offrire alle imprese "a vocazione europea" un'alternativa vantaggiosa per operare sul mercato unico europeo. Fra i vantaggi c'è la possibilità per le imprese di operare in qualunque Paese dell'Unione sulla base di una disciplina unitaria; i costi amministrativi e finanziari delle imprese che sono strutturate attraverso filiali o gruppi che ora sono costrette a rispettare legislazioni differenti per ciascun stato membro in cui operano, saranno notevolmente ridotte, fino a 30 miliardi di euro per anno, stima la Competitiveness Advisory Group of industrialist.

CAPITOLO II

La partecipazione dei lavoratori nella Società Europea

Per molto tempo la questione del coinvolgimento dei lavoratori nella SE ha avuto l'impasse al Consiglio dei Ministri. Il compromesso cui si è giunti nel dicembre del 2000 al Consiglio Europeo di Nizza, si fonda su una soluzione negoziata tra i datori di lavoro ed i lavoratori sulla modalità di esercizio dei diritti di informazione e consultazione oltre che sulla partecipazione a livello di organo di amministrazione o di sorveglianza delle future società europee. Dal punto di vista del metodo, quindi, la direttiva riprende quella sui Comitati Aziendali Europeo del 1994, in quanto preferisce che imprese e rappresentanti dei lavoratori raggiungano un accordo sul coinvolgimento. Nel caso in cui nessun accordo possa realizzarsi, si applicano invece automaticamente delle disposizioni di riferimento obbligatorie. Le SE non possono infatti essere immatricolate in assenza di un accordo relativo al coinvolgimento dei lavoratori. Il rafforzamento del modello partecipativo è dunque un elemento centrale nell'ambito di regolamentazione della Società Europea, che va a incidere in modo rilevante sui modelli di relazioni industriali nazionali.

La direttiva SE prevede non soltanto i diritti di informazione e consultazione, ma ugualmente la possibilità di esercitare un'influenza sulla composizione dell'organo di sorveglianza o di amministrazione della SE (partecipazione). Grazie alla partecipazione a livello di consiglio d'amministrazione o di sorveglianza, i rappresentanti dei lavoratori beneficiano di un miglior accesso alle informazioni prima che le decisioni strategiche riguardanti la SE siano prese e, di conseguenza, hanno la possibilità di influenzare proprio quelle decisioni. Benché i diritti nazionali esistenti in materia di coinvolgimento dei lavoratori restino in vigore dopo la creazione di una SE, questi stessi possono perdere una parte della loro forza, nel momento in cui le decisioni passano dal livello nazionale a quello di SE. È per questo che diviene essenziale esercitare un'influenza al più alto livello degli organi della Società Europea al fine di poter realmente pesare nelle decisioni di gestione e di difendere gli interessi dei lavoratori.

La Direttiva concepisce, quindi, il coinvolgimento dei lavoratori come “qualsiasi meccanismo, ivi comprese l’informazione, a consultazione e la partecipazione, mediante i quali i rappresentanti dei lavoratori possono esercitare un’influenza sulle decisioni che devono essere adottate nell’ambito della società” (art. 2 c. h).

Per Informazione si intende l’informazione dell’organo di rappresentanza dei lavoratori e/o dei rappresentanti dei lavoratori, da parte dell’organo competente della SE, sui problemi che riguardano la stessa SE e qualsiasi affiliata o dipendenza della medesima situata in un unico stato membro, con tempo, modalità e contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad una valutazione approfondita dell’eventuale impatto e, se del caso, di preparare consultazioni con l’organo competente della SE (art. 2 c. i).

Consultazione significa l’apertura di un dialogo e d’uno scambio di opinioni tra l’organo di rappresentanza dei lavoratori e/o i rappresentanti dei lavoratori e l’organo competente della SE, con tempi, modalità e contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere un parere di cui si può tener conto del processo decisionale all’interno della SE (art. 2 c. j).

La Partecipazione indica l’influenza dell’organo di rappresentanza dei lavoratori e/o dei rappresentanti dei lavoratori nelle attività di una società mediante: a) il diritto di eleggere o designare alcuni membri dell’organo di vigilanza o di amministrazione della società; b) o il diritto di raccomandare la designazione di alcuni o di tutti i membri dell’organo di vigilanza o di amministrazione della società e/o di opporvisi (art. 2 c. k).

Proprio perché, come sopra esposto, la Direttiva ed il Regolamento permettono una vasta scelta agli Stati relativamente alla forma concreta della SE, ci si potrebbe attendere una moltitudine di soluzioni negoziate anche sull’implicazione dei lavoratori, per riflesso dei contesti nazionali e istituzionali specifici delle società fondatrici.

Passando a prendere in considerazione nei particolari il Regolamento e la Direttiva, relativamente alla partecipazione dei lavoratori, esaminiamo quanto segue.

Nel Regolamento, i lavoratori non hanno alcuna influenza (legale) sulla decisione iniziale di creare una Società Europea, come non possono impedirne la costituzione. Allo stesso tempo, non possono decidere della futura struttura della SE. Sarà lo Statuto ad intervenire direttamente su questa materia.

La Direttiva riguarda invece, come sopra ampiamente esposto, proprio il coinvolgimento dei lavoratori nella società europea e con la questione dei diritti di partecipazione introduce un nuovo elemento nelle negoziazioni. Essa prevede quanto segue:

1) gli Stati membri decidono a quale livello di rappresentanza dei lavoratori la direzione deve informare dei propri progetti di costituzione di una SE (art. 3). gli Stati membri determinano inoltre la modalità di elezione o di designazione dei membri della **Delegazione Speciale di Negoziazione** (DSN) per il loro territorio. (art. 3 comma 2b).

Gli Stati membri devono garantire che il livello di rappresentanza dei lavoratori il più elevato esistente all'interno della società, insieme ai sindacati nazionali rappresentati, ai CAE (nei casi previsti) e alle federazioni sindacali europee siano sempre informati dalle società sulle proprie intenzioni di costituire una SE. In assenza di una rappresentanza nazionale dei lavoratori, questi dovranno essere informati direttamente.

Queste informazioni devono comprendere:

- l'identità delle società partecipanti, delle filiali e degli stabilimenti coinvolti, come il numero dei lavoratori coinvolti (art. 3 comma 1);
- le rappresentanze esistenti dei lavoratori;
- il numero dei lavoratori in ogni paese (il numero totale e le cifre per ogni entità economica);
- il numero di impiegati coperti da un regime di partecipazione e la loro proporzione sul numero totale di lavoratori.

Le soluzioni nazionali riguardanti la questione dell'elezione o della designazione dei membri nazionali della DSN devono essere conformi agli accordi nazionali classici di rappresentanza (al ruolo dato alle organizzazioni sindacali, per esempio).

Le leggi di trasposizione devono prevedere una partecipazione delle donne nelle DSN che rifletta la proporzione delle lavoratrici nelle società.

Gli Stati membri devono utilizzare la possibilità che viene loro data di prevedere che la DSN possa comprendere dei rappresentanti dei sindacati anche se non sono impiegati in una società partecipante (art. 3). Deve anche essere possibile designare dei rappresentanti delle federazioni sindacali europee.

- 2) Il principio fondamentale relativo alle regole budgetarie è che le spese della DSN e delle negoziazioni siano supportate dalle società (art. 3). Tuttavia, gli Stati membri hanno il diritto di fissare delle regole budgetarie specifiche.
- 3) Gli Stati membri devono elaborare delle disposizioni di riferimento sul coinvolgimento dei lavoratori, che devono soddisfare le disposizioni dell'allegato alla Direttiva (art. 7).
 - Ogni stato membro può determinare la modalità in cui i posti (nazionali) vengono attribuiti nell'**Organo di Rappresentanza** (o OR o Comitato di impresa della SE). La procedura di designazione o elezione dei membri dell'organo di rappresentanza deve svolgersi secondo il sistema nazionale. Gli Stati membri devono fissare delle regole a garanzia che il numero e la ripartizione dei posti siano adattati in caso di cambiamento nella SE o nelle sue filiali. Gli Stati membri devono garantire che l'organo di rappresentanza abbia i mezzi necessari per il proprio funzionamento.
 - Ogni stato membro può determinare la ripartizione dei posti di cui dispone all'interno dell'organo di amministrazione o di sorveglianza. Se uno stato membro decide di utilizzare questa possibilità, deve garantire che la procedura di ripartizione sia conforme al sistema nazionale.
- 4) Inoltre, gli Stati membri devono prendere le misure appropriate (comprese delle sanzioni) per evitare l'utilizzo abusivo di una Società Europea ai fini di privare i lavoratori dei diritti acquisiti o di rifiutar loro questi diritti (art. 11).
- 5) In caso di modificazione sostanziali della struttura della Società Europea dopo la sua costituzione (situazione non regolamentata dalla Direttiva) gli Stati membri devono prevedere nella propria legge nazionale di trasposizione un diritto a rinegoziare il coinvolgimento dei lavoratori. Ciò è particolarmente importante al fine di ridurre i rischi della perdita dei diritti nazionali esistenti in

materia di rappresentanza. La legge di trasposizione deve enumerare le circostanze che danno luogo alla rinegoziazione. È importante assicurare che questo diritto esista non soltanto nelle SE in cui si è concluso l'accordo, ma anche in quelle in cui sono state applicate le disposizioni di riferimento e quando le negoziazioni iniziali non hanno avuto luogo o sono state abbandonate.

- 6) Gli Stati membri devono garantire che i membri della DSN, dell'organo di rappresentanza, dell'organo di sorveglianza o d'amministrazione godano delle stesse protezioni e garanzie previste dalla legge e/o dalla prassi nazionale (art. 10).
- 7) Gli Stati membri devono prevedere delle misure appropriate, in particolare delle procedure amministrative o giudiziarie in caso di non rispetto della direttiva da parte del consiglio di sorveglianza o d'amministrazione o della direzione.
- 8) La Direttiva permette agli Stati membri di garantire il mantenimento, dopo la costituzione della SE, di strutture di rappresentanza dei lavoratori nelle imprese che cesseranno di esistere (art. 13) nei Paesi in cui ciò è giustificato dalla necessità di miglioramento dell'informazione e comunicazione tra i livelli nazionale ed europeo. In questo caso, gli Stati membri devono obbligare la direzione della SE a designare delle persone di contatto autorizzate e competenti come rappresentanti dei lavoratori nazionali, sia a livello europeo che nazionale.

Riassumendo, i diritti di informazione e consultazione possono così essere sintetizzati: quando gli organi di direzione o di amministrazione delle società partecipanti stabiliscono il progetto di costituzione di una SE adottano le iniziative necessarie, comprese le informazioni da fornire circa l'identità e il numero dei lavoratori delle società partecipanti, delle affiliate e degli stabilimenti, per avviare una negoziazione con i rappresentanti dei lavoratori delle società sulle modalità di coinvolgimento dei lavoratori nella SE. A tal fine viene istituita una delegazione speciale di negoziazione, rappresentativa dei lavoratori delle società partecipanti e delle affiliate e degli stabilimenti interessati.

La delegazione speciale di negoziazione e l'organo competente delle società partecipanti hanno il compito di determinare, tramite accordo scritto, le modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SE. Per questo, l'organo competente delle società partecipanti informa la delegazione speciale di negoziazione del progetto e dello svolgimento del processo di costituzione della SE, sino alla registrazione di quest'ultima. L'organo competente delle società partecipanti e la delegazione speciale di negoziazione devono negoziare con spirito di cooperazione per raggiungere un accordo sulle modalità di coinvolgimento dei lavoratori nella SE.

Le materie oggetti di informazione e consultazione sono le seguenti:

- Struttura e situazione economica e finanziaria della SE;
- Evoluzione probabile delle attività, della produzione e delle vendite della SE;
- Situazione ed evoluzione probabile dell'occupazione, degli investimenti, dei cambiamenti fondamentali riguardanti l'organizzazione, nonché l'introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi, trasferimenti di produzione, fusioni, diminuzione delle dimensioni o chiusura delle imprese, degli stabilimenti o di parti importanti degli stessi e licenziamenti collettivi.

In particolare, qualora si verificano circostanze eccezionali che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori, e segnatamente nel caso di delocalizzazione, trasferimento, chiusura di imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi, l'organo di rappresentanza ha il diritto di esserne informato. L'organo di rappresentanza o il comitato ad hoc ha il diritto di riunirsi, a sua richiesta, con l'organo competente della SE o qualsiasi livello di direzione più appropriato nell'ambito della SE, avente la competenza di prendere decisioni proprie, per essere informato e consultato sulle misure che incidono considerevolmente sugli interessi dei lavoratori.

Qualora l'organo competente decida di non agire conformemente al parere espresso dall'organo di rappresentanza, quest'ultimo dispone della facoltà di riunirsi nuovamente con l'organo competente della SE nella prospettiva di trovare un accordo.

CAPITOLO III

I diritti di partecipazione alla vita dell'impresa nell'Unione Europea

Nella prospettiva del definitivo consolidamento a livello europeo di una cultura e di una procedura di tipo partecipativo, la Direttiva SE contribuisce in modo decisivo all'intensificazione del dialogo sociale e delle relazioni di fiducia nell'ambito dell'impresa per favorire l'anticipazione dei rischi, sviluppare flessibilità nell'organizzazione del lavoro e agevolare l'accesso dei lavoratori a situazioni d'apprendimento nell'ambito dell'impresa in un quadro di sicurezza insieme alla promozione della sensibilizzazione dei lavoratori alle necessità di adattamento, aumentare la disponibilità dei lavoratori ad impegnarsi in misure ed azioni intese a rafforzare la loro occupabilità, promuovere il coinvolgimento dei lavoratori nella conduzione dell'impresa e nella determinazione del suo futuro, nonché rafforzare in termini generali la competitività dell'impresa stessa.

L'intervento dell'Unione Europea in merito ai diritti di informazione e consultazione non è nuovo, testimoniato da diverse direttive, in particolare riguardanti la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e nell'ambito delle ristrutturazioni aziendali. Vi è poi la direttiva 94/05 sui Comitati Aziendali Europei, che ricopre la dimensione transnazionale dell'informazione e della consultazione dei lavoratori. A partire dal 2001, l'Unione Europea adotta inoltre tre direttive: la 2001/86 sul coinvolgimento dei lavoratori nella società europea, la 2002/14 che dà vita ad un quadro generale dei diritti di informazione e consultazione nelle imprese nazionali e la 2003/72 sul coinvolgimento dei lavoratori nella società cooperativa europea.

L'adozione di queste 4 direttive ha posto le premesse per una svolta in senso partecipativo delle relazioni industriali europee, contribuendo quindi alla costituzione di un vero e proprio modello europeo di relazioni industriali.

L'Unione Europea si è espressa in questa questione non soltanto attraverso le direttive, infatti la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea (anche nota come Carta di Nizza) sancisce il diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione preventive nell'ambito dell'impresa (art. 27).

3.1 *Una visione d'insieme*

La causa della democrazia industriale in Europa ha una lunga storia. In alcuni paesi, infatti, si può risalire fino alla rivoluzione industriale. E già fin dall'inizio, importanti differenze di opinioni esistevano tra gli Stati Europei relativamente al ruolo attivo e propositivo che i lavoratori avrebbero dovuto svolgere nell'economia dell'impresa.

In Paesi quali il Regno Unito e la Scandinavia (in particolare Svezia, Danimarca e Finlandia), le organizzazioni sindacali si sono assicurati importanti protezioni legali dal governo, in modo tale da poter sviluppare liberamente negoziazioni collettive attraverso accordi con gli imprenditori per il miglioramento delle condizioni dei propri membri. Ma la questione della rappresentanza diretta dei lavoratori negli organi sociali ed amministrativi d'azienda non era considerata una priorità dagli stessi sindacati. Credevano, infatti, che essi stessi non dovessero venir coinvolti nei processi decisionali interni all'impresa perché ciò poteva compromettere la loro indipendenza ed autonomia.

Ma in altri paesi europei, e particolarmente in Germania, già negli anni '20 il movimento sindacale non solo si fondava sulla contrattazione collettiva volontaria, ma credeva anche nella necessità di assicurare ai lavoratori un diretto ed eguale trattamento nell'economia delle imprese in cui lavoravano. Si pensò infatti, che attraverso un processo di codeterminazione, il lavoro organizzato (e quindi basato sulla rappresentanza sindacale) potesse giocare un ruolo fondamentale nei processi imprenditoriali.

Una visione di questo tipo non veniva accettata nella maggior parte dei paesi d'Europa, con l'eccezione dell'Austria. Nella democratica Europa del sud, dove le relazioni industriali erano usualmente caratterizzate da una tradizione di conflitto e le organizzazioni sindacali erano coinvolte in un conflitto di classe, il concetto tedesco di codeterminazione era criticato e considerato una forma inaccettabile di collaborazione "classista". In Francia e nell'Europa del Sud, lo scopo principale dei sindacati era sfidare il potere e l'autorità degli imprenditori e non cooperare con loro. Portogallo e Spagna, anche dopo il regime dittatoriale, seguivano questo orientamento.

In generale, per quasi tutto il 20esimo secolo, la questione della rappresentanza dei lavoratori negli organi sociali ed amministrativi d'impresa risentiva di un sentimento di indifferenza, confusione e rigetto in quasi tutte le organizzazioni sindacali in Europa. Con la fine della Seconda Guerra Mondiale e la vittoria della democrazia le relazioni industriali sembravano vivere di rinnovato spirito. I movimenti sindacali insistevano sulla necessità che i lavoratori dovessero esercitare un maggior peso ed autorità sull'economia dei propri paesi. In Italia, ad esempio, nella Costituzione fu sancito (e tutt'oggi vi è scritto) il diritto del lavoratore a cooperare nella gestione dell'azienda, in accordo con le modalità ed i limiti stabiliti dalla legge. Anche il preambolo della costituzione francese della IV Repubblica sanciva che "ogni lavoratore, attraverso i propri delegati, ha il diritto di partecipare alla determinazione collettiva delle condizioni di lavoro e della gestione dell'impresa".

Nella pratica, però, pochissimi progressi furono fatti in tal senso, fino al cosiddetto "Autunno Caldo" del 1969, quando una spinta al processo di relazioni industriali fu nuovamente data. Dopo gli anni Settanta, il dibattito relativo alla necessità ed opportunità di una rappresentanza dei lavoratori negli organi sociali ed amministrativi d'azienda crebbe in intensità ed importanza, fino alla redazione nel 1972 da parte della Commissione Europea di una prima bozza di legge chiamata Quinta direttiva sulla legislazione d'impresa. Ma il tentativo della Commissione di stabilire delle rappresentanze di lavoratori negli organi d'impresa a livello europeo fallì, non solo per la fiera resistenza di molte aziende, ma soprattutto a causa delle nette differenze di vedute relative ai contenuti della proposta da parte degli Stati. Il Regno Unito, guidato all'epoca dalla Lady di Ferro, il primo ministro Margaret Thatcher, era strenuo oppositore della misura che proponeva l'estensione del potere dei lavoratori o dei sindacati nella gestione di un'impresa.

D'altro canto, le organizzazioni sindacali della Germania dell'Ovest temevano che le più flessibili opzioni previste dalla proposta della Commissione potessero determinare una frattura nel proprio sistema di codeterminazione tendenzialmente più rigido.

Lo Statuto della Società Europea ha cercato proprio di mettere fine ad un impasse durato circa 30 anni, anche con l'introduzione di una direttiva appositamente sul coinvolgimento dei lavoratori alla vita d'impresa.

Ma le differenze tra nazioni ancora permangono: il Regno Unito resta l'unico stato a mancare di una legge che garantisca almeno un minimo sviluppo della

rappresentanza dei lavoratori a livello d'impresa. Ma anche Grecia, Portogallo, Irlanda e Spagna, ad esempio, restano su forme ristrette e deboli di rappresentanza: la partecipazione dei lavoratori negli organi d'impresa è confinata quasi esclusivamente al settore pubblico o alle imprese di proprietà pubblica. Ancora, anche se in Italia ed in Belgio esistono rappresentanze dei lavoratori in azienda (a carattere consultivo), solo una manciata di imprese al di fuori del settore statale possiede una partecipazione dei lavoratori negli organi di amministrazione.

Rimane, quindi, ancora, il modello più avanzato di rappresentanza dei lavoratori negli organi d'impresa, quello tedesco.

3.2 *I Contesti Storici Nazionali di Riferimento*

Analizzando i Paesi coinvolti nell'indagine, si possono notare notevoli differenze nonché similitudini di rilievo nel processo di evoluzione della partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa.

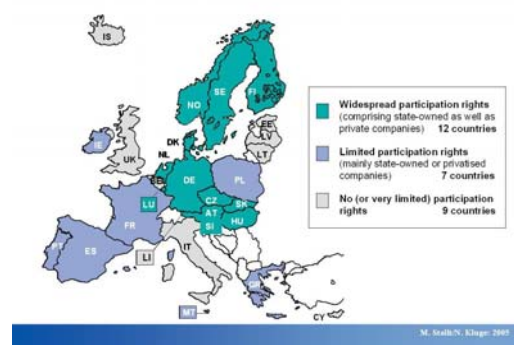


Figura 1 – I diritti di partecipazione negli organi dirigenti delle aziende nei 28 paesi in cui si applica la legislazione della SE (Fonte: www.seeurope-network.org)

In **Italia**, ad esempio, secondo l'articolo 46 della Costituzione viene riconosciuto ai lavoratori il diritto di prendere parte alla gestione dell'impresa con le risorse e con i limiti stabiliti dalla legge. Ma per molto tempo, dopo l'entrata in vigore della costituzione, la legge svolge un ruolo parziale sul tema della rappresentanza dei lavoratori: le commissioni di lavoratori e altri corpi attivi venivano stabiliti attraverso un processo di negoziazione ed accordi con i datori di lavoro e non attraverso la strada legislativa. Ciò era di ostacolo allo sviluppo dei diritti di partecipazione dei

lavoratori, in quanto l'ostilità e/o l'indifferenza delle imprese da un lato ed i conflitti tra i sindacati dall'altro non permettevano l'affermarsi di rappresentanze di lavoratori negli organi di impresa.

Solamente nel 1970 i diritti di informazione e consultazione sono stati introdotti per via legale, nonostante la forte resistenza delle aziende (legge 300 del 1970 – Statuto dei Lavoratori).

Alcuni esempi però di sistemi di volontaria partecipazione esistevano: Alitalia e Zanussi per il settore privato e Poste e ENI nel settore pubblico.

La riforma dei servizi pubblici e la privatizzazione iniziata nel 1990 hanno contribuito ad influenzare negativamente questo sviluppo. I sindacati, già scettici su tale tipo di partecipazione, giunsero alla conclusione che la presenza di rappresentanze dei lavoratori negli organi di impresa di aziende a partecipazione statale che stavano muovendo verso la privatizzazione o erano in ristrutturazione fosse abbastanza inefficace in influenzare i processi in atto.

Ad oggi, l'organizzazione dei datori di lavoro (Confindustria) ha già espresso il proprio parere contrario alla partecipazione dei lavoratori come prevista nello Statuto della Società Europea. Bisogna però dire che progressi sono invece stati fatti in merito ai diritti di informazione e consultazione dei lavoratori nella piccole e medie imprese.

Inoltre, i sindacati hanno cambiato il proprio tradizionale atteggiamento negativo relativamente alla forza delle rappresentanze dei lavoratori nelle imprese ed hanno adottato un approccio più cooperativo. Inoltre sono d'accordo per lo sviluppo di un accordo di negoziazione che includi i progressi nell'implementazione delle nuove misure sulla rappresentanza dei lavoratori a livello di impresa delle Società Europee.

Fino a poco tempo fa, la **Francia** non possedeva leggi che specificatamente trattassero la questione della rappresentanza dei lavoratori al livello d'impresa nelle aziende private. Ciò rifletteva le forti tradizioni sindacali che tendevano ad enfatizzare il ruolo del sindacato nel suo insieme. Nonostante la partecipazione sindacale resti molto bassa, con non più dell'8% della forza lavoro francese, le commissioni d'impresa sindacali in molte aziende restano un'importante istituzione per la vita professionale. Sono proprio queste organizzazione una prominente caratteristica del governo interno delle imprese.

Ma la storica mancanza d'interesse sulla rappresentanza dei lavoratori negli organi d'impresa era presente apparentemente anche tra i datori di lavoro. Questo in parte rifletteva la loro determinazione a mantenere un indiscutibile diritto sulla gestione. Per tradizione, infatti, i datori di lavoro francese si sono impegnati per proteggere e far crescere il proprio potere nei luoghi di lavoro. Risultato, il sistema di relazioni industriali del paese era basato più sul conflitto che sul consenso.

Il limitato progresso nella rappresentanza dei lavoratori era anche una conseguenza della specifica struttura capitalistica delle imprese francesi: infatti, più che negli altri paesi d'Europa, le aziende francesi hanno avuto l'influenza dello stato ed il diretto controllo delle banche, che avevano stabilito relazioni strette e stabili tra il management e gli azionisti, escludendo gli interessi dei lavoratori.

Fino a poco tempo fa, le leggi d'impresa tendevano ad incoraggiare un sistema unico di organo d'impresa piuttosto che il sistema dualistico basato sul modello tedesco con una divisione tra organo amministrativo ed organo di supervisione.

Bisogna arrivare al 2001, per veder nascere ed approvare una legge che ha incoraggiato una maggiore flessibilità nelle modalità in cui le aziende organizzano i propri processi decisionali.

Con gli statuti relativi alle imprese di *joint stock* era possibile ma non obbligatorio provvedere all'elezione di lavoratori tra i membri degli organi di amministrazione attraverso i comitati d'azienda. Ma soltanto i lavoratori della azienda erano considerati eleggibili. Ma gli azionisti dell'azienda possono, attraverso una riunione generale straordinaria cancellare tale partecipazione.

Con la legge del 1994 nell'incontro annuale degli azionisti diventa obbligatorio discutere la partecipazione dei lavoratori all'impresa nel caso in cui gli stessi posseggano più del 5 % del capitale. La legge del 2001 prevede la possibilità per le rappresentanze dei lavoratori di essere elette negli organi di impresa con solo il possesso del 3% del capitale dell'azienda. In pratica, però, ci sono pochissime aziende che hanno rappresentanti dei lavoratori nei propri organi. Inoltre, la partecipazione così prevista fa sì che essi siano rappresentanti dei lavoratori azionisti, ma ciò è nettamente differente dal diritto di partecipazione in quanto semplice lavoratore dell'impresa.

Nel settore privato, i lavoratori per essere membri degli organi d'azienda devono non solo essere impiegati nell'azienda stessa, ma non è permesso se abbiano un altro mandato come membri della commissione d'impresa dell'azienda.

Nel settore pubblico invece, secondo una legge del 1983, la rappresentanza dei lavoratori a livello d'azienda è stato introdotto nelle imprese di proprietà pubblica. Il numero dei rappresentanti eletti dipende dalla grandezza dell'organizzazione. Tre possono essere eletti in quegli organi che impiegano tra i 200 e i 1000 lavoratori. Per le imprese più grandi fino ad un terzo dei membri degli organi possono essere eletti tra tutti i lavoratori. Non viene dato nessun compenso per il loro servizio ma neanche ci si aspetta che si assumano l'intera responsabilità per il governo dell'azienda.

Anche se il settore pubblico è stato ridotto sostanzialmente dal 1986, la privatizzazione non ha abolito la rappresentanza. A seconda della grandezza dell'azienda, gli statuti delle imprese devono riservare 2 o 3 posti ai membri lavoratori. Anche qui, però, l'espansione della proprietà privata ha aumentato l'influenza degli azionisti.

Il paese ha anche sviluppato un sistema di consigli di lavoratori o imprese d'impresa per tutte le aziende che impiegano più di 50 lavoratori. Con una legge del 1946 alcune commissioni dovevano essere informate e consultate circa la gestione e la situazione generale dell'impresa, potevano presentare due membri nelle riunioni ed avevano delle facilitazioni per la formazione per migliorare i propri compiti. Le leggi Auroux del 1982 andarono oltre, rafforzando le istituzioni all'interno dell'impresa, specialmente le commissioni che hanno il potere di gestire il welfare nell'azienda e le attività culturali.

Inoltre, i delegati dei lavoratori devono essere eletti negli stabilimenti che impiegano più di 11 lavoratori, che possono presentare reclami individuali o collettivi al management così come sollevare questioni riguardanti i salari, la disciplina de lavoro, salute e sicurezza e i contratti collettivi.

I sindacalisti possono inoltre formare delle proprie separate organizzazioni nelle aziende con più di 50 lavoratori. Ancora, la Francia ha commissioni per la salute e la sicurezza, per le condizioni di lavoro costituite da 3 fino a 9 rappresentanti dei lavoratori.

Fino al 1986 le aziende con limitata responsabilità pubblica hanno avuto la possibilità di cambiare le loro regole interne per permettere l'elezione di rappresentanti dei lavoratori nei loro organi ma con il solo diritto di discussione. Comunque, la rappresentanza negli organi aziendali è un'obbligazione e non un'opzione nell'inclusione di due membri con ruolo consultivo.

La **Spagna** ha un sistema di rappresentanza dei lavoratori che deriva dalle esperienze del regime di Franco, che detenne il potere dal 1939 al 1976. Anche se una legge sulla partecipazione dei lavoratori passò nel 1962, fu fortemente criticata come pura propaganda. Le strutture corporative che dominavano le relazioni industriali spagnole tendevano ad assicurare quel potere ed autorità nei posti di lavoro che rimanevano esclusivamente nelle mani dei datori di lavoro. Certamente la promozione dei sindacati e dei diritti dei lavoratori individuali non erano parte dell'agenda di Franco nonostante un rigido e corporativo sistema era stato imposto sui datori di lavoro e sui lavoratori.

La Costituzione democratica spagnola approvata nel 1978 dopo il regime editoriale di Franco, rese chiaro che lo stato aveva l'obbligo di promuovere la partecipazione di tutti i cittadini nella vita economica. Due anni più tardi ai lavoratori furono garantiti i diritti di informazione e consultazione, il diritto di partecipazione nella gestione dei servizi sociali del paese. Allo stesso tempo erano anche obbligati a cooperare con i datori di lavoro per migliorare la produttività.

Fino al 1995 le imprese con più di 100 lavoratori e le imprese più piccole coinvolte in attività pericolose hanno dovuto creare commissione per la salute e la sicurezza con parità di rappresentanza tra management e lavoratori.

Ma non esiste provvedimento legale in Spagna che richieda una presenza permanente dei lavoratori nei consigli di impresa nel settore privato. Consono previsti neanche diritti di co-decisione nelle aziende tra datori di lavoro e lavoratori, eccetto che per i periodi di vacanza fissati. Qualsiasi movimento verso la rappresentanza dei lavoratori nella governance aziendale deve essere realizzata attraverso un accordo volontario nella negoziazione collettiva.

L'accordo nazionale nel 1986 tra governo e sindacato UGT portò alla rappresentanza sindacale nelle imprese a proprietà statale con più di 1000 lavoratori. Con questo accordo i sindacati erano in grado di partecipare alla gestione o attraverso la rappresentanza della minoranza finanziaria a livello di organo d'impresa o attraverso la creazione di una commissione di informazione e controllo dove il management e i sindacati possedevano un'eguale rappresentanza. I lavoratori, attraverso i sindacati potevano anche sedere negli organi delle casse di risparmio. Le due organizzazioni sindacali più

rappresentative, CCOO e UGT hanno il potere di inviare un rappresentante ognuna negli organi di banche.

Per contrasto, le aziende del settore privato sono fermamente sotto il controllo degli azionisti o dei proprietari familiari. Negli anni '80 gli sforzi del sindacato, attraverso la contrattazione, per l'affermazione della partecipazione dei lavoratori sono falliti e i consigli dei lavoratori esistenti non erano coinvolti nei processi di decision-making delle aziende. Inoltre, il grado di consultazione nel settore privato restava limitato. Nel 1999 circa l'88% delle aziende non discuteva dei problemi legati al lavoro con i propri lavoratori e il 72% falliva nel consultarli nelle tematiche relative all'organizzazione del lavoro.

I sindacati, dunque, hanno incontrato notevoli difficoltà per oltrepassare l'eredità del passato. Senza l'istituzione di una struttura di diritti legali per la partecipazione dei lavoratori, essi hanno dovuto lottare per lo sviluppo di sistemi robusti e permanenti di partecipazione sul luogo di lavoro attraverso la negoziazione con i datori di lavoro. L'assenza di leggi ha determinato la vulnerabilità delle forme spontanee di partecipazione dei lavoratori di fronte ad un alto tasso di disoccupazione, a politiche neo-liberali che hanno reso il lavoro più flessibile e a strategie corporative tese ad abbassare i costi del lavoro. Questo ha messo le organizzazioni sindacali spagnole in una posizione difensiva e passiva nei confronti della tematica della partecipazione dei lavoratori.

Inoltre, l'uso estremo di contratti di lavoro temporanei e la predominanza di occupazione nelle aziende piccole e frammentate in agricoltura, la vendita al dettaglio, il settore alberghiero e l'edilizia non hanno aiutato i sindacati a sviluppare un programma credibile per la partecipazione dei lavoratori.

D'altro canto, si è sviluppato un forte dibattito sulla necessità per le aziende di leggi di riforma, tese a migliorare la posizione degli azionisti e degli investitori istituzionali e ad assicurare la più ampia trasparenza nelle attività economiche. Nonostante ciò la questione della rappresentanza dei lavoratori negli organi aziendali è ancora difficilmente discussa o menzionata.

Inoltre la privatizzazione dei settori pubblici sta portando la Spagna verso un declino di quei limitati diritti di partecipazione dei lavoratori esistenti. In compenso, ciò sta spingendo le organizzazioni sindacali verso un rinnovato interesse nella domanda di una legge per la partecipazione obbligatoria.

I diritti di informazione sono considerati oggi in Spagna ancora diritti passivi: i lavoratori non possono cambiare una decisione del management.

La democratizzazione della vita lavorativa in **Svezia** ha una lunga storia che risale agli anni tra le due guerre. Il suo sviluppo ha sempre riflettuto la crescita di un movimento sindacale progressivo e forte in accordo con i governi Socialdemocratici che hanno guidato il paese dal 1932, eccetto che per nove anni. L'elaborato sistema di corporativismo sociale gestito che si è sviluppato in Svezia attraverso le organizzazioni fortemente centralizzate di rappresentanza dei datori di lavoro e sindacali hanno teso ad enfatizzare l'importanza della negoziazione volontaria senza il ricorso a diritti prescritti legalmente e imposti dallo Stato.

Infatti, le organizzazioni sindacali non credevano nella rappresentanza diretta negli organi sociali ed amministrativi delle imprese, perché questi avrebbero introdotto dei conflitti d'interesse spontanei tra capitale e lavoro. Al contrario, volevano essere esse stessi istituzioni forti ed efficaci nei luoghi di lavoro, influenzando ed esercitando il proprio potere sul processo decisionale delle aziende senza dover condividere responsabilità con gli azionisti e i proprietari delle imprese.

Solo nel 1973 e 1975 la legislazione introdusse la rappresentanza negli organi aziendali per i rappresentanti dei lavoratori. L'allontanamento dagli accordi di negoziazione volontari segnò un importante cambiamento di direzione nella strategia di relazioni industriali del movimento sindacale svedese. Fece crescere una considerevole opposizione da parte dei datori di lavoro e soltanto dopo il 1982 l'accordo fu raggiunto e la legislazione entrò in vigore.

Ma fin dall'inizio le nuove leggi – una per la codeterminazione e una per la rappresentanza degli organi d'impresa – portò notevole autonomia e flessibilità alle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori nella designazione dei rappresentanti dei lavoratori negli organi aziendali. Molto è lasciato all'iniziativa e alla creatività dei managers aziendali e dei responsabili locali. Infatti, la natura aperta delle leggi di partecipazione dei lavoratori ha prodotto una diversità considerevole nelle strutture e nelle procedure.

La legislazione fu poi riscritta nel 1987, come Board Representation Act (Atto di Rappresentanza negli Organi Aziendali). La misura è pensata per permettere ai lavoratori di utilizzare la propria conoscenza ed influenza nelle attività dell'azienda. L'atto copre, infatti, non solo le aziende a limitata responsabilità, ma anche

banche, istituti ipotecari, compagnie di assicurazione e associazioni finanziarie che impiegano più di 25 lavoratori. I lavoratori di tali imprese hanno due rappresentanti nel consiglio d'amministrazione e uno alternato per ogni membro. Ma le compagnie che impiegano almeno 1000 lavoratori devono anche avere tre rappresentanti dei lavoratori nel proprio consiglio d'amministrazione. La composizione più diffuse in Svezia degli organi aziendali è di 7 membri, due dei quali sono rappresentanti dei lavoratori.

Tutti i diritti di co-determinazione, partecipazione e negoziazione sul luogo di lavoro sono distribuiti alle organizzazioni sindacali che per legge sono responsabili della conclusione dei contratti collettivi con le aziende, per questo solo i membri del sindacato hanno il diritto di eleggere i propri rappresentanti negli organi aziendali.

La decisione di designare rappresentanti dei lavoratori negli organi aziendali viene assunta dal sindacato locale che è legato all'azienda attraverso un contratto collettivo. Se almeno l'80% dei lavoratori coperti dal contratto collettivo appartengono allo stesso sindacato, quell'organizzazione può designare tutti i rappresentanti dei lavoratori. Altrimenti, i due seggi devono essere divisi tra le organizzazioni sindacali più rappresentative nell'azienda. In pratica, i sindacati hanno pochissimi problemi nel raggiungere l'accordo sulla designazione dei rappresentanti dei lavoratori. Ma la legge richiede che quei rappresentanti siano lavoratori dell'azienda interessata. Per legge, il rappresentante dei lavoratori può compiere questo servizio per non più di quattro anni finanziari. Solo la struttura che ha designato i rappresentanti dei lavoratori può dimetterli.

La legge chiarisce che i rappresentanti dei lavoratori non partecipano alle materie che riguardano il contratto collettivo. E nemmeno sono coinvolti in materie in cui l'organizzazione sindacale nel luogo di lavoro ha un interesse pratico che potrebbe essere in conflitto con gli interessi dell'azienda.

Lo sviluppo di un processo di decision-making congiunto nelle aziende svedesi è in linea con la tradizione di contrattazione collettiva e partnership sociale. Inoltre, la legislazione del 1980 era sviluppata in linea con l'approccio volontario e negoziato al cambiamento sul luogo di lavoro. Le ricerche dimostrano che la rappresentanza dei lavoratori in azienda non ha alterato i poteri tra managers e lavoratori, ma al contrario sono stati di aiuto nell'assicurare una cooperazione attiva e il consenso alla modernizzazione del lavoro.

La rappresentanza dei lavoratori non esiste negli organi esecutivi delle aziende private del **Belgio**. Il sistema della corporate governance è basato su un unico consiglio d'amministrazione che viene eletto o designato esclusivamente dagli azionisti dell'azienda.

I consigli dei lavoratori, invece, come in molti altri paesi d'Europa, sono sviluppati e regolati dalla legge. Essi sono composti congiuntamente da rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro e sono soprattutto un mezzo per assicurare un regolare flusso di informazione e consultazione all'interno dell'azienda. Inoltre, nelle aziende esistono le commissioni sindacali che lavorano in stretta cooperazione con i consigli dei lavoratori, dominate dalle organizzazioni sindacali. Il Belgio però sviluppa la rappresentanza dei lavoratori in alcune parti del proprio settore pubblico, soprattutto nell'azienda ferroviaria statale dove 3 su 23 membri del proprio consiglio di amministrazione sono nominati dai sindacati ed eletti dalla forza lavoro.

Il più formale ed avanzato sistema di rappresentanza dei lavoratori nelle aziende si trova in **Germania**. È un sistema a doppio strato con un consiglio di amministrazione responsabile per la gestione quotidiana dell'azienda e un organo di controllo che designa e controlla il management (Aktiengesetz).

L'organo di controllo possiede specifiche responsabilità previste dalla legge. Innanzitutto, i membri del consiglio di amministrazione dell'azienda devono essere nominati dall'organo di controllo. Inoltre, supervisionano e scrutinano le procedure manageriali, ispezionano i libri e report aziendali e ispezionano e approvano il bilancio annuale della compagnia. Ancora, commissionare auditor dell'azienda, assumere esperti esterni per aiutarli nel proprio compito, indire un incontro generale se gli interessi della compagnia lo richiedono. Più importante, ha il potere sancito per legge di approvare le decisioni di importanti investimenti dell'azienda e misure di ampia ristrutturazione o chiusura. Approva le fusioni, le acquisizioni e i disinvestimenti.

L'organo di controllo è composto da rappresentanti degli azionisti e della forza lavoro. I rappresentanti dei lavoratori devono essere eletti direttamente dalla forza lavoro o dai delegati che sono a loro volta eletti dai lavoratori. Secondo due leggi del 1951 e del 1976, i rappresentanti sindacali possono proporre rappresentanti

all'organo di controllo che non siano lavoratori dell'azienda. Ma solo i sindacati che hanno membri in azienda possono fare proposte per questi seggi. Tutti i rappresentanti dei lavoratori hanno gli stessi diritti e responsabilità dei rappresentanti dei datori di lavoro nell'organo di sorveglianza oltre ad avere lo stesso codice di riservatezza sugli affari della compagnia. La legge li protegge da discriminazioni o ostruzioni e possono espletare questo incarico per 4 anni.

Anche se le origini della codeterminazione risalgono alla prima parte del 1900 e alla Repubblica di Weimar, bisognerà attendere il 1951 perché venga introdotta per legge. A quell'epoca le organizzazioni sindacali tedesche avevano raggiunto il potere politico solo per stabilire diritti legali alla codeterminazione nelle industrie del carbone, ferro e acciaio. Il sistema introdotto in questi settori resta il modello di co-determinazione che i sindacati vorrebbero vedere applicato in altre industrie. La legge stabilisce infatti la parità di rappresentanza dei lavoratori e degli azionisti negli organi di controllo delle aziende del carbone, ferro e acciaio. I sindacati e i consigli dei lavoratori nominano metà dei membri dell'organo di controllo. La presidenza dell'organo è indipendente. L'organo di controllo ha il potere di designare il consiglio di amministrazione.

Nei 25 anni a seguire le organizzazioni sindacali hanno cercato di estendere il sistema di codeterminazione delle aziende del carbone, ferro e acciaio ad altri settori, ma senza successo. Già nel 1952 un'ulteriore legge fu introdotta, la quale prevedeva la rappresentanza dei lavoratori negli organi d'impresa, che però rimaneva ad un terzo dei membri. Questa legge ancora oggi si applica nelle imprese che impiegano tra i 500 e i 2000 lavoratori. La legge del 1952 segnava un progresso soprattutto nei diritti di informazione e consultazione dei consigli dei lavoratori, più che nello stabilire la codeterminazione. I rappresentanti dei lavoratori potevano essere solo lavoratori dell'azienda. I sindacati rimanevano insoddisfatti.

Un reale passo in avanti nell'espansione della co-determinazione c'è stato nel 1976 con la coalizione di governo Socialdemocratica -Liberale. La legge del 1976 estese il principio di parità nella rappresentanza dei lavoratori negli organi di controllo a tutte le imprese private che impiegavano più di 2000 lavoratori nei settori dell'industria e dei servizi.

Ma ancora rimaneva una forma debole di codeterminazione: la presidenza dell'organo di controllo spettava al rappresentante degli azionisti e un posto tra quelli assegnati ai rappresentanti dei lavoratori doveva essere assegnato al

rappresentante dell'esecutivo aziendale. Inoltre, i rappresentanti dei lavoratori non avevano voto nella designazione del direttore del lavoro.

La legge prevedeva anche l'esatto numero di rappresentanti, consistente in 12 membri se l'azienda aveva tra i 2.000 e i 10.000 lavoratori: dei 6 rappresentanti dei lavoratori, 4 dovevano provenire dai lavoratori dell'impresa stessa e 2 dai sindacati.

Secondo una ricerca portata avanti nel 1998 da una commissione sulla codeterminazione e la corporate governance formata dalla Bertelsmann Foundation e la Hans Böckler Foundation, circa 700 compagnie sono coperte da uno dei due tipi di codeterminazione con eguale rappresentanza negli organi di controllo. Nel 1998 circa il 24,5% dei lavoratori del settore privato erano coinvolti nel sistema. Inoltre, più del 15% dei lavoratori lavoravano in aziende private con consigli dei lavoratori ma senza codeterminazione a livello degli organi aziendali. Più importante, circa il 60,5% dei lavoratori delle aziende private non avevano consigli dei lavoratori e nemmeno rappresentanza dei lavoratori negli organi aziendali.

Ma la prassi della codeterminazione in Germania non riflette un modello unico ed uniforme di rappresentanza dei lavoratori. Infatti, l'evoluzione del sistema è sempre stata in linea con lo sviluppo delle aziende in prodotti altamente competitivi e grandi mercati di consumatori sia in Germania che a livello internazionale.

Negli ultimi anni la co-determinazione è diventata sempre più importante come focus istituzionale per la riorganizzazione e modernizzazione del lavoro a livello di stabilimento e meno come riconoscimento nazionale o di settore del potere del lavoro organizzato. È proprio il legame intricato tra rappresentanza dei lavoratori nell'organo di controllo e attività dei consigli di fabbrica che permette una dinamica corporativa necessaria al cambiamento. In breve, le leggi modificate degli anni '70 hanno assicurato un'integrazione sociale nelle aziende tedesche.

3.3 *L'approccio del sindacato*

In **Italia** il sindacato sta lentamente cambiando l'atteggiamento tradizionalmente negativo verso la rappresentanza dei lavoratori a livello di organi di impresa, soprattutto con il dibattito sull'introduzione dello Statuto di Società Europea. Le

organizzazioni sindacali hanno adottato un approccio maggiormente cooperativo verso gli accordi tripartiti con governo e datori di lavoro già dagli anni '90. Inoltre, le tre maggiori confederazioni sindacali italiane sono d'accordo nello sviluppare un ampio accordo di contrattazione che includa anche i progressi nell'implementazione della nuova misura relativa alla rappresentanza dei lavoratori a livello d'impresa nelle Società Europee.

Le organizzazioni sindacali **francesi** con difficoltà si inseriscono nei nuovi processi di negoziazioni e procedure di consenso, rimanendo ancora molto radicate al tradizionale approccio di conflittualità, e legate ad un impegno per la causa del controllo dei lavoratori nell'industria e la partecipazione dei lavoratori.

La **Spagna** è ancora legata ad elementi pre-democratici, risalenti al regime dittatoriale di Franco, i quali permeano la cultura del management. Le due confederazioni sindacali maggiormente rappresentative (Comisiones Obreras e Unión General de Trabajadores) hanno elaborato dibattiti interni e gruppi di informazione per lo studio della Direttiva e Regolamento e hanno iniziato diversi progetti di formazione per sindacalisti. Devono però ancora raggiungere una posizione comune, nel settore che la legge sarà inutilizzata da parte di moltissime aziende.

La DGB **tedesca** accoglie favorevolmente la direttiva, cogliendo in essa una buona opportunità per conservare il sistema tedesco di co-determinazione dando così un sostanziale contributo alla promozione della dimensione sociale dell'UE.

Le organizzazioni sindacali **svedesi** sono molto avanti nel processo di co-determinazione nelle imprese, considerando la partecipazione dei lavoratori un valore aggiunto per il sindacato stesso e per lo sviluppo delle imprese e della società, anche se in passato temevano il coinvolgimento nei processi decisionali d'impresa, in quanto avrebbe potuto limitare la propria autonomia ed indipendenza. Inoltre, volevano evitare qualsiasi intromissione dello stato nelle relazioni sui luoghi di lavoro. Come nel Regno Unito, anche nei paesi scandinavi, le organizzazioni sindacali credevano fosse più proficuo affermare gli interessi dei lavoratori attraverso gli accordi volontari piuttosto che attraverso l'imposizione legislativa.

In **Belgio**, anche se la storia non riporta esperienze di rappresentanza dei lavoratori a livello di organi aziendali, le organizzazioni sindacali hanno recepito con poche difficoltà la posizione comunitaria e si apprestano a renderla legislazione nazionale.

3.4 *L'approccio dell'azienda*

In **Italia**, la associazione imprenditoriale maggiormente rappresentativa – Confindustria – è particolarmente scettica relativamente alla rappresentanza diretta dei lavoratori di un'azienda nei propri organi, a livello nazionale ed Europeo. Le organizzazioni datoriali **francesi** non hanno avuto bisogno di esprimere una posizione in merito al processo di co-determinazione nelle aziende, in quanto le stesse organizzazioni sindacali hanno mostrato per lungo tempo un interesse minimo sulla questione della partecipazione.

In **Spagna**, le maggiori critiche arrivano dall'associazione degli imprenditori che sembrano confermare lo scetticismo relativo alla utilità di una legge che copre un ambito più sociale e politico che economico. Hanno anzi timore, perché la stampa sembra presentare la direttiva come lo strumento per aprire le porte alla partecipazione dei lavoratori e alla loro autogestione, per cui il coinvolgimento dei lavoratori si estenderebbe oltre la partecipazione descritta nella Direttiva stessa. I datori di lavoro si oppongono in modo particolare all'introduzione unilaterale della presenza di rappresentanti dei lavoratori negli organi aziendali. Viene infatti considerato un atteggiamento non conforme alle tradizionali relazioni industriali spagnole, quanto piuttosto un artificio nel contesto nazionale.

I sindacati **svedesi** sono stati sempre fautori della negoziazione volontaria e sempre risono resi parte attiva di tale forma di partecipazione. La loro opposizione è nata nel momento in cui negli anni 70 la partecipazione veniva regolata formalmente dalla legge, prevedendo la rappresentanza dei lavoratori negli organi aziendali. L'impasse si è risolto velocemente, quando le aziende si sono rese conto che la formalizzazione di tali modalità di partecipazione, non diminuiva, ma anzi faceva crescere l'autonomia e la flessibilità delle organizzazioni datoriali nella designazione dei rappresentanti in azienda. Lo sviluppo di un processo di decision-making congiunto nelle aziende svedesi resta dunque in linea con la tradizione di contrattazione collettiva e partnership sociale.

In **Belgio** non esiste sistema di partecipazione dei lavoratori nelle aziende private. Le relazioni industriali belga sono basate, ad oggi, sull'idea che "ognuno conosce il proprio posto e gioca il proprio ruolo", anche se il recepimento automatico del Regolamento ed il lavoro di trasposizione della Direttiva stanno cambiando "le regole del gioco".

Gli imprenditori **tedeschi** usualmente sono stati grandi oppositori dei principi di co-determinazione per lungo tempo, ma oggi riconoscono i vantaggi pratici che tale partecipazione comporta, per esempio nell'aiutarli a promuovere e diffondere le proprie strategie aziendali con il consenso attivo e la cooperazione dei propri lavoratori. Per questo, l'introduzione dello Statuto di Società Europea diviene per le imprese tedesche un'opportunità di modernizzazione e riforma delle proprie organizzazioni anche al di fuori dei confini nazionali.

CAPITOLO IV

Il Ruolo del Management

L'art. 3 comma 1 della Direttiva del Consiglio relativa allo Statuto della Società Europea sul coinvolgimento dei lavoratori, definisce che spetta al management o agli organi amministrativi delle società fondatrici intraprendere i passi necessari per iniziare la negoziazione con i rappresentanti dei lavoratori. Il management è obbligato ad assumere l'iniziativa ed a prendere contatti con i rappresentanti dei lavoratori.

In questo contesto, il ruolo dei Quadri e delle Alte professionalità è centrale, in quanto parte essenziale del management aziendale. In capo ai Quadri infatti risiede spesso il compito di tenere le fila dell'organizzazione.

Il profilo specifico riguardante il ruolo dei quadri nella diffusione dei contenuti della Direttiva sulla Società Europea e per il successo della sua applicazione, non è stato considerato dalla delegazione di riforma del diritto sociale nazionale, non solo in Italia, ma anche nei paesi oggetto della ricerca, dal momento che, per esempio nel nostro ordinamento, esistono già dei principi sulla partecipazione dei lavoratori alla vita e alla gestione di un'impresa. Ma ciò che manca, è una considerazione particolare sulla partecipazione dei lavoratori alla trasformazione delle società in Società Europea. Soprattutto per quanto riguarda i quadri, non vi è alcuna attenzione al ruolo che essi hanno nella gestione di un'impresa, neanche se soggetta a processi di trasformazione.

Per questo la ricerca ha ritenuto opportuno prendere in esame il ruolo del *middle management* nei processi di trasformazione di imprese in Società Europee.

La direzione, di cui i quadri sono parte centrale, ha obblighi di informazione, consultazione e partecipazione verso i rappresentanti dei lavoratori.

È il management l'elemento chiave dei processi di trasformazione di una impresa in Società Europea: infatti, in assenza del middle management mancherebbe l'anello di congiunzione tra lavoratori (e loro rappresentanti) e la direzione vera e propria. Mancherebbe cioè, quell'elemento di collegamento che rende possibile la comunicazione tra le due parti, e di conseguenza l'informazione necessaria alla

cooperazione all'interno dell'azienda tramite la consultazione, e con la direttiva, anche tramite la partecipazione, per le decisioni fondamentali nella vita e la gestione dell'impresa.

I quadri all'interno delle aziende possono orientare le scelte a favore della trasformazione in società europea. La loro collocazione strategica e le loro funzioni sono importanti ai fini del successo di questa trasformazione.

Quali sono, infatti, le azioni che il management deve e può svolgere per permettere e facilitare la costituzione di una Società Europea?

Il primo passo necessario è quello di informare i rappresentanti dei lavoratori delle società fondatrici. Ogni management informa i rappresentanti dei lavoratori della propria impresa sui progetti per la costituzione di una società europea e chiede la nomina dei membri dell'organismo speciale di negoziazione.

CAPITOLO 5

Trasposizione: lo stato dell'arte

La Direttiva relativa allo Statuto di Società Europea, sul coinvolgimento dei lavoratori, doveva essere trasposta in contemporanea con la data stabilita per il recepimento automatico dello Statuto di SE, dunque l'8 Ottobre 2004, a tre anni dall'emanazione del Regolamento stesso, per dare tempo e modo agli Stati Membri di armonizzare le proprie legislazioni in funzione delle novità introdotte dalla Società Europea.

La fotografia sullo stato dell'arte a fine 2004, per gli Stati oggetto della ricerca, mette in luce la sostanziale diversità di approccio da parte dei Paesi nordici rispetto ai Paesi del Mediterraneo. In questi ultimi, infatti, si registra da una parte la difficoltà a far propria l'idea stessa di una "società europea", dall'altra un'arretratezza precedente alla legislazione sulla società europea rispetto al tema della partecipazione dei lavoratori nelle imprese.

Il processo di trasposizione è al momento totalmente fermo in Francia. Al contrario, Spagna ed Italia hanno avviato il percorso che dovrà portare alla trasposizione della direttiva, in particolare le consultazioni tra la parti sociali per giungere alla definizione di un avviso comune da sottoporre al Governo si sono intensificate nella seconda metà del 2004, ma non hanno ancora raggiunto una conclusione.

Svezia, Belgio e Germania hanno trasposto nei tempi previsti la direttiva. La Svezia ha approvato in primavera tre leggi sulla società europea, entrate in vigore in ottobre.

L'Accordo Collettivo tra Sindacati e Federazioni dei Datori di Lavoro del 6 Ottobre 2004 in Belgio ha trasposto la direttiva. In Germania, il disegno di legge presentato dal Governo nell'aprile 2004 è stato approvato dal Bundestag a fine ottobre. Il 29 dicembre, dopo un ulteriore ma non vincolante passaggio al senato (con esito positivo anche se dibattuto), la direttiva è stata definitivamente trasposta.

La Spagna

Il processo di Trasposizione in Spagna va analizzato da due ottiche differenti: l'atteggiamento e l'azione del Governo e quello delle Parsi Sociali.

Il Governo

Le elezioni del marzo 2004 e il cambio di maggioranza nel parlamento Spagnolo hanno dato un impulso al processo di trasposizione. Il Partito Socialista, che ne aveva fatto un argomento del proprio programma elettorale, ha avviato un dialogo con le parti sociali a partire dal primo incontro dell'8 luglio.

A seguito di tale incontro si è prodotta una prima bozza di documento di trasposizione che in settembre è stato sotto posto alle parti sociali.

Tale Bozza è stata poi sottoposta in ottobre con procedura di urgenza all'Alto Consiglio di Giustizia, al Consiglio di Stato ed al Consiglio Sociale ed Economico. Nonostante ciò, e nonostante le previsioni di una approvazione rapida entro la fine dell'ottobre 2004 al momento (dicembre 2004) la trasposizione non è ancora avvenuta.

La bozza di Luglio non prevedeva alcun cambiamento dello Statuto dei Lavoratori Spagnolo, poiché non modificava né ampliava i diritti di partecipazione dei lavoratori. Tuttavia il recepimento della Direttiva potrebbe portare a una più ampia discussione sulla partecipazione nelle aziende Spagnole, poiché non ha molto senso continuare a considerare la questione della partecipazione dei lavoratori come una "affare interno" dei paesi EU a fronte di continui processi di fusione in atto tra le aziende.

I Ministri del Lavoro trattano la questione tutti più o meno negli stessi termini e in modo simile ad altri esperti.

La questione della partecipazione ebbe un significato più profondo e più politico negli anni '70. All'epoca l'orizzonte di azione delle aziende era per la maggior parte nazionale, non vi era una moneta unica e i sistemi commerciali e la legislazione differivano molto da Stato a Stato all'interno della EU.

Oggi il panorama è radicalmente mutato, le aziende europee affrontano continui processi di fusione.

Un altro problema è dato dal fatto che la Direttiva e il Regolamento sono troppo vaghi. È complesso e difficile tradurli in azione concreta. Lo strumento della SE avrebbe potuto essere un vero passo avanti se solo avesse incluso gli aspetti di

armonizzazione delle legislazioni degli Stati EU in termini di tassazione delle imprese.

Comunque le associazioni datoriali e il precedente governo spagnolo non vedevano di buon occhio la partecipazione dei lavoratori nelle Assemblee di Governo delle aziende, e anche alcuni sindacati mostrano il proprio scetticismo affermando che esistono altre forme di partecipazione per i lavoratori.

Le Parti Sociali

Dopo il primo incontro tra Governo e Parti Sociali di luglio non vi è stato altro incontro fino a fine settembre con la presentazione della bozza di trasposizione che è ancora in discussione.

Le 2 maggiori organizzazioni sindacali (Comisiones Obreras e Unión General de Trabajadores) hanno avviato molte iniziative di formazione e di studio al proprio interno, ma ancora non hanno concordato un atteggiamento comune.

L'impressione che va prendendo piede è che le aziende non utilizzeranno la legge. Da un altro punto di vista la Direttiva potrebbe dare il via a un dibattito pubblico sulla partecipazione nelle e la democrazia delle aziende, ma ciò potrebbe tradursi in un dibattito più di carattere politico e sociale che economico. Da qui la riluttanza delle organizzazioni datoriali spagnole ad accettare lo spirito della Direttiva.

Date queste premesse l'esito del percorso è incerto, è possibile che il risultato sarà una maggiore richiesta di controllo sociale sulle aziende, ma gli effetti concreti sulle prassi manageriali saranno meno significativi

Anche le principali critiche delle organizzazioni datoriali fanno propendere per questi esiti.

Le imprese sono preoccupate per quelle che la stampa presenta come l'apertura all'autogestione e al coinvolgimento dei lavoratori. Esse ritengono che la partecipazione dei lavoratori dovrebbe includere molto più di della definizione della Direttiva, per esempio attraverso la co-responsabilità i risultati delle aziende, azionariato dei lavoratori e così via. Tutte forme note di partecipazione ma non incluse dalla direttiva.

In particolare i datori di lavoro si oppongono alla introduzione unilaterale dei lavoratori negli organismi di governo dell'azienda. Una opzione considerata contraria alla tradizione nazionale e quindi non contestualizzata.

Al momento la Francia non sembra intenzionata a mettere in atto misure per assicurare il processo di trasposizione.

Gli unici atti adottati sono stati:

- la presentazione, nel 2003, di un disegno di legge al Senato da parte di un membro della maggioranza (ma tale documento riguardava il regolamento Europeo e non la Direttiva sulla Partecipazione dei lavoratori)
- una consultazione del ministro del Lavoro con le parti sociali che però non ha ancora prodotto un documento condiviso

La Svezia

La Direttiva sulla Società Europea sarà attuata in Svezia tramite una legge speciale: “la legge sul coinvolgimento dei lavoratori nella società europea” che apporterà dei cambiamenti alla “legge sulla rappresentanza dei dipendenti negli organismi di governo della azienda” del 1972.

La trasposizione della Direttiva è stata completata in Svezia con l’approvazione di 3 leggi votate nella primavera del 2004 ed entrate in vigore l’8 ottobre dello stesso anno:

- la legge sul coinvolgimento dei lavoratori;
- la legge che completa le disposizioni della Direttiva sul diritto societario;
- una legge sul sistema di tassazione della SE.

La seconda proposta ha causato un certo dibattito per quanto riguarda il trasferimento della sede del Se ad un altro stato membro. La proposta di governo dichiara che le amministrazioni fiscali possono, in determinate circostanze, ostacolare un tal trasferimento. Non tutti i Parlamentari hanno trovato questo accettabile e hanno chiesto correzioni che riducano l’influenza delle amministrazioni fiscali sulla creazione di SE.

La proposta legislativa che contiene la nuova Legge sulla partecipazione lavoratori in SE è in gran parte basata sulle proposte del Comitato di Inchiesta sulla trasposizione in legge svedese nazionale della Direttiva sulla partecipazione dei Lavoratori ad un Se.

L'Italia

I principi stabiliti dalla Direttiva sono piuttosto innovatori rispetto al sistema legislativo italiano. Mentre la rappresentazione dei lavoratori è definita bene riguardo ai diritti alla informazione, il concetto "di partecipazione" fino ad ora è stato definito soltanto nei contratti collettivi.

Il cambiamento più sostanziale è costituito dalle previsioni di presenza dei lavoratori negli organismi di governo dell'azienda

La legislazione italiana attuale esclude forme di partecipazione dei dipendenti al governo di un'azienda. Il Consiglio di amministrazione governa l'azienda. La precisione delle informazioni finanziarie dell'azienda e dell'amministrazione deve essere garantita da un Comitato dei Revisori dei Conti, di cui il solo scopo è verificare le informazioni finanziarie dell'azienda nell'insieme e nell'interesse dell'azienda nell'insieme. I revisori dei conti non si comportano a nome di un gruppo degli azionisti, ma a nome di tutti gli azionisti.

Queste disposizioni legali lasciano zone grigie che riguardano il Governo societario. Recentemente, il governo ha agito per sviluppare la legislazione più rigorosa e per colmare queste lacune e, allo stesso tempo, ha fornito le proposte riguardo all'introduzione dei diritti di partecipazione dei dipendenti.

Tuttavia, a causa dei recenti scandali finanziari che hanno coinvolto importanti aziende, si è dato impulso alla legislazione sulla trasparenza delle informazioni sulle aziende, ma si è lasciato indietro il principio "partecipativo".

L'attuale governo giustifica questa doppia velocità con la difficoltà di trovare un comune punto di accordo con le parti sociali e, anche tra le parti sociali, con il risultato che la legislazione rimane in sospeso.

Nel febbraio del 2002 il Governo ha invitato le parti sociali a esprimere una posizione comune sulla trasposizione.

I sindacati, seguendo una prassi consolidata, hanno concordato una posizione comune invitando poi La Confederazione degli Industriali ad aprire un tavolo di discussione ancora in corso nell'agosto del 2004.

Contemporaneamente i Sindacati hanno avviato consultazioni con le Associazioni che riuniscono il mondo del commercio, delle assicurazioni e delle banche, con il medesimo intento di costruire una comune piattaforma.

Tuttavia altre priorità hanno avuto il sopravvento nella agenda delle associazioni datoriali e sindacali e i rapporti con il governo si sono deteriorati.

Ancora nel Giugno del 2004 i tre principali sindacati (CGIL, CISL, UIL) hanno ribadito il loro intento di giungere a una posizione concordata con le altre parti sociali.

Comunque la via verso una posizione unitaria appariva ancora lunga. Da una parte tutte le parti sociali sembravano concordare sul rifiuto del “modello Tedesco” di governo della SE, ma una comune indicazione in senso costruttivo non c'è ancora. Alla fine del 2004, è stata svolta una ulteriore riunione tra le parti sociali che ha dato finalmente luogo a una piattaforma comune. I Punti salienti dell'accordo erano:

1. Non c'è opt-out.
2. C'è una preferenza per un modello dualistico, con le rappresentanze dei lavoratori negli organi di Controllo
3. C'è accordo fra le tre confederazioni principali del sindacato che i rappresentanti dei lavoratori negli organi di controllo (o, dove questi non ci fossero, nel Consiglio di amministrazione) non siano eletti ma nominati dai sindacati stessi congiuntamente.
4. Inoltre, sono stati definiti in dettaglio le modalità di coinvolgimento ed i costi degli esperti
5. Le parti sociali non hanno stabilito alcuna sanzione (non essendo questo il loro ruolo) ma hanno auspicato che esse siano previste.

Questo accordo costituisce un passo decisivo verso la trasposizione.

Tuttavia sarà necessario che questo comune avviso sia firmato dopo essere stato sottoposto alla discussione interna alle parti sociali, poi trasmutato in decreto dal Governo e comunicato alla EU. Solo allora la Direttiva sarà considerata trasposta.

I tempi per tali adempimenti sono considerati lunghi (primavera 2005).

Nella giurisprudenza italiana gli accordi tra le parti sono comunque considerati valedoli erga omnes. Questo permetterebbe di ovviare all'assenza temporanea di legislazione, ma senza poter far valere alcuna sanzione in caso di trasgressione.

Il problema rimane la contraddizione tra tali futuri decreti attuativi e la recente riforma del diritto Societario (Riforma Vietti) che pure sono presenti.

In effetti il Governo dovrà prima "riformare la riforma di Vietti" se desidera trasporre la Direttiva

Il paradosso altrimenti sarà costituito da una presenza della regolamentazione dei lavoratori alla SE ma dalla impossibilità legale di costituire una SE.

Il Belgio

In Belgio la trasposizione della Direttiva è avvenuta tramite un Accordo Collettivo tra i Sindacati e le Federazioni dei Datori di Lavoro.

L'accordo è stato raggiunto il 6 Ottobre 2004.

Le trattative sono state organizzate da Consiglio Nazionale del Lavoro prima attraverso piccoli gruppi di tecnici e poi con incontri generali.

Una prima bozza di accordo già era stata redatta prima dell'estate 2004.

In essa i punti di disaccordo presenti (e poi successivamente risolti) vertevano, prima di tutto, sulla possibilità dei propri funzionari di partecipare, in rappresentanza dei lavoratori, alle riunioni degli Organismi Speciali di Negoziazione (SNB), che accoglieva l'esperienza positiva del Consiglio del Lavoro Europeo. Tuttavia, nonostante la Direttiva lo prevedesse questa posizione ha visto a lungo le federazioni dei Datori di lavoro contrarie, mentre per i sindacati ciò costituiva un punto dirimente.

Un secondo punto di disaccordo era la possibilità di redigere una lista di sostituti nell'Organo di Rappresentanza.

Su questo l'accordo è stato raggiunto in sede di incontri tecnici. Esso prevede che il datore di lavoro coprirà le spese di un esperto, anche se più esperti possono essere coperti se c'è accordo comune; lo SNB sarà ricostituito nel caso di cambiamenti importanti nella struttura dell'azienda; ci sarà un rapporto scritto se circostanze eccezionali si presentassero.

La Germania

La Legge di trasposizione della Direttiva europea sulla partecipazione dei Lavoratori alla SE è stata approvata, con il voto contrario dell'opposizione, il 29 Dicembre 2004.

Il Governo tedesco aveva mancato la data dell'8 ottobre, riuscendo solo alla fine di quel mese ad approvare in terza lettura alla Camera Bassa la normativa che introduceva la Società Europea.

Il testo della legge è quello presentato la prima volta nell'Aprile del 2004 dal Governo tedesco. Qui di Seguito ne sono segnalati i punti più salienti.

La prima novità del disegno di legge è data dalla possibilità di poter scegliere un modello "monistico" di governo dell'azienda (con la nomina di un Consiglio Amministrativo) invece del tradizionale (per la legislazione tedesca) modello dualistico che prevede un organi di amministrazione e uno di controllo.

La caratteristica cruciale del Disegno di Legge è che il legislatore tedesco ha applicato il principio del "prima e dopo" come presentato nella Direttiva: ciò significa che i diritti di partecipazione dei dipendenti che già si applicano alle aziende che partecipano a una SE sono mantenuti all'interno del Se che si costituisce.

Per quanto riguarda la composizione degli Organismi Speciali di Negoziazione (SNB), la legislazione tedesca segue il principio proporzionale stabilito dalla Direttiva; cioè i posti negli SNB devono essere assegnati dalle società partecipanti in proporzione al numero di lavoratori impiegati in ogni stato membro.

Inoltre si specifica che il rispetto delle quote di genere deve essere attuato in proporzione alla presenza dei 2 sessi nella forza lavoro.

Infine si permette la partecipazione dei sindacati come soggetti collettivi ,quali membri di SNB.

CAPITOLO 6

Il ruolo del sindacato: il Dialogo Sociale

Il cambiamento, sociale ed organizzativo è dunque già in atto e obbliga il sindacato ad un rafforzamento dei propri organismi internazionali. La prospettiva del dialogo sociale, della democrazia economica e della partecipazione deve essere costruita sulla “convivenza “ economica e sociale europea. È un itinerario obbligato che il sindacato deve intraprendere se vuole essere protagonista della costruzione del modello sociale (ed anche economico) europeo.

In un mercato del lavoro in cui la catena del valore si allunga a causa dei nuovi assetti organizzati del lavoro, fondati sulla scomposizione del ciclo produttivo (outsourcing, flessibilizzazione, ecc.), la partecipazione diviene un tema decisivo per il sindacato, e per il modello sociale.

All'interno dei sindacati europei, il dibattito e la definitiva approvazione delle norme sulla SE hanno dato ulteriore stimolo alla discussione sul concetto di partecipazione, sulla natura e sul ruolo delle organizzazioni sindacali, sui modelli di relazioni industriali. Le posizioni che si sono venute a delineare rispondono a

- il timore che la costituzione di una Società Europea possa produrre una diminuzione dei diritti di partecipazione laddove essi sono stabiliti nella legislazione nazionale ed effettivamente praticati (ad esempio in Germania, in Austria, in Svezia, in Finlandia), anche alla luce del fatto che la SE potrà essere gestita tanto in forma monistica (solo il Consiglio d'amministrazione) quanto in forma dualistica (Consiglio d'amministrazione e Organo di Sorveglianza) e che la scelta sul tipo di gestione spetta esclusivamente alla proprietà;
- la preoccupazione che la costituzione di una SE introduca forme obbligatorie e non auspiccate di partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori ai processi decisionali e di gestione dell'impresa;
- il rischio che la trasposizione delle norme riguardanti la SE nelle legislazioni nazionali possa provocare fenomeni di alterazione delle condizioni competitive fra gli Stati, anche attraverso la compressione dei diritti dei lavoratori e la limitazione del ruolo dei Comitati aziendali europei (CAE) e delle organizzazioni sindacali.

Deve ancora maturare un orientamento comune sul complesso delle questioni che le norme pongono, cogliendo le opportunità di allargamento e di estensione dei diritti dei lavoratori e mantenendo al contempo la necessaria autonomia e la capacità d'azione dei sindacati. Il sindacato, da parte sua, ha l'obbligo di vigilare sul percorso del recepimento tentando di orientarlo nella direzione più favorevole possibile per i lavoratori, avendo chiara la distinzione dei ruoli di responsabilità del management nella gestione delle imprese e l'autonoma funzione di rappresentanza propria del sindacato.

CONCLUSIONI

Lo Statuto della Società Europea e la Direttiva sul coinvolgimento dei lavoratori, rientrano in un'ampia prospettiva: sono parte integrante dello sviluppo della riorganizzazione del lavoro in Europa, necessaria per concorrere a livello internazionale con i maggiori competitors, il più ovvio, gli Stati Uniti, con un uso maggiormente efficace e produttivo delle nuove tecnologie, delle alte professionalità e competenze.

Questa legislazione costituisce una pre-condizione fondamentale per il successo dell'impresa europea, basata su accordi negoziati di comune accordo tra aziende e propri lavoratori relativi agli obiettivi strategici d'impresa e agli strumenti ed i metodi per raggiungere tali scopi, attraverso processi di decisione congiunti e una forte partecipazione dei lavoratori.

L'arrivo di 10 nuovi Paesi nell'Unione Europea, nel maggio del 2004, soprattutto provenienti dall'Europa dell'est e centrale, ha aggiunto nuovi approcci alle già esistenti diversità di vedute, non solo nei più generali aspetti delle relazioni industriali, ma anche con riferimento alla partecipazione dei lavoratori nelle aziende.

Ma proprio l'introduzione dello Statuto di SE può fare la differenza, portando ad un approccio responsabile ed attivo nella costruzione di un sistema di rappresentanze dei lavoratori e altri istituti sui luoghi di lavoro.

Resta importante però ricordare che anche se la Società Europea rappresenta una parte importante per rivitalizzare le relazioni industriali ed il sindacato in Europa, restano ancora notevoli differenze nelle prassi e tradizioni nazionali.

Qui il ruolo centrale delle organizzazioni sindacali che non devono e non possono abbandonare il proprio compito di "propulsore" di dialogo sociale e di affermazione di un modello sociale europeo.

APPENDICE

Trasposizione: Lo stato dell'arte al 31.03.2005

La Direttiva relativa allo Statuto di Società Europea, come già sopra ampiamente dettagliato, doveva essere trasposta in contemporanea con la data stabilita per il recepimento automatico dello Statuto di SE, dunque l'8 Ottobre 2004, a tre anni dall'emanazione del Regolamento stesso, per dare tempo e modo agli Stati Membri di armonizzare le proprie legislazioni in funzione delle novità introdotte dalla Società Europea.

La fotografia sullo stato dell'arte al primo trimestre del 2005 mette in luce la sostanziale diversità di approccio da parte dei Paesi nordici rispetto ai Paesi del Mediterraneo. In questi ultimi, infatti, si è registrata la difficoltà a far propria l'idea stessa di una "società europea", ciò significando uno slittamento nelle date di recepimento della Direttiva.

Italia

Il 2 Marzo 2005 le parti sociali hanno siglato un Avviso Comune sulla trasposizione della direttiva sulla SE e hanno raccomandato che questo avviso venga considerato quando la direttiva verrà trasposta in legge.

Il documento è stato inviato al Ministro del Welfare con un'esplicita richiesta di azione. Al momento il governo detiene molteplici opzioni di trasposizione della direttiva in legge. Il più probabile percorso d'azione è quello che vede un accordo collettivo diventare legge attraverso un decreto governativo.

A loro volta le tre maggiori confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL hanno raggiunto un accordo sulla partecipazione dei lavoratori alla Società Europea. Danno precedenza al sistema dualistico, laddove i rappresentanti dei lavoratori nei consigli di amministrazione vengono scelti da sindacati stessi. Se le aziende optano invece per una struttura monistica, il rappresentante dei lavoratori nel consiglio può essere un esperto esterno capace di rappresentare gli interessi dei

lavoratori, quindi con le necessarie competenze e know-how per essere membro attivo dell'organo.

Spagna

È stato preparato un disegno di legge, ma il processo di implementazione è stato rimandato.

Francia

Sono ancora in corso le consultazione con le parti sociali.



A g e n Q u a d r i
CGIL



A P Q
CISL



C I Q
UIL

Réalisé avec la contribution de la Commission Européenne



Synthèse de Recherche

*Les droits de participation de travailleurs dans la Société Européenne :
évolutions historiques et difficultés de transposition. Les cas allemand,
belge, suédois, espagnol et italien. Le rôle et la position du Middle
Management.*

*Par:
Dott.ssa Federica Cochi
Dott. Giovanni Gentile*

INDEX

Pag.	3	<u>INTRODUCTION</u>
Pag.	5	<i>Cap. 1</i> La Société Européenne: histoire et fonctions
Pag.	9	<i>Cap. 2</i> La participation des travailleurs dans la SE
Pag.	11	<i>Cap. 3</i> Les droits de participation à la vie de l'entreprise dans l'Union Européenne
Pag.	13	<i>Cap. 4</i> Le rôle du Management
Pag.	14	<i>Cap. 5</i> Transposition : l'état de l'art
Pag.	15	<i>Cap. 6</i> Le rôle du Syndicat : le dialogue social
Pag.	16	<u>CONCLUSIONS</u>
Pag.		<u>APPENDICE</u> Transposition: l'état de l'art au 31.03.2005

INTRODUCTION

Le projet est né sur initiative de l'APQ-CISL, de l'AGENQUADRI-CGIL, de la CIO-UIL et de Eurocadres, l'institution qui réunit les syndicats européens des Cadres.

La nécessité contraignante de affronter la question de la Société Européenne donnée par l'accueil formel et automatique du Règlement Européen sur le Statut de la nouvelle Société Européenne et l'urgence de s'activer pour la transposition de la Directive sur l'implication des travailleurs à la Société Européenne, ont conduit les Associations des Cadres à se demander quel pouvait être et quel aurait dû être le rôle du Management – que les mêmes représentent – dans la transformation des sociétés.

L'exigence principale à qui le projet répond est, donc, celle d'identifier et valoriser le rôle stratégique que les Cadres d'entreprise peuvent et doivent avoir dans les processus de transformation que le nouvel institut juridique permet. Pour arriver ici, on doit harmoniser les connaissances relatives à l'état actuel dans les structures décisionnelles, organisationnelles et dans l'exercice des droits de participation des travailleurs et de leurs représentations dans les Pays Membres.

Il est nécessaire, donc, de reconstruire les droits de participation dans les Pays de l'Union Européen, de façon de comprendre l'approche des mêmes à la Directive de transposition des droits de participation des travailleurs dans la Société Européenne. A l'intérieur, en effet, des contextes nationaux il est possible d'identifier et d'analyser la position des syndicats et celle des entreprises mêmes, de manière de définir les différentes orientations.

Un premier regard d'ensemble, en effet, à l'état de transposition de la Directive sur la SE dans les législations nationales (Mars 2004) a mis en évidence que la plupart des Pays de l'Union Européenne, par exemple France et Allemagne, comme aussi Espagne et Italie, n'étaient pas préparés : à l'état des faits, une brouillon de loi correspondante et/ou d'accord collectif n'existait encore.

Par contre, Pays comme la Suède, la Danemark, l'Hollande et aussi l'Autriche avaient faits des grands progrès ; dans le Royaume Uni étaient en plein déroulement les consultations avec les organisations syndicales et d'entrepreneurs et dans les nouveaux Etats membres de l'Europe centrale et de l'est on relevait des progrès considérables.

Donc, un panorama européen, encore une fois comme pour d'autres questions, considérablement découpé dans les positions et les temps. Un panorama qui, selon les Associations syndicales APQ, Agenquadri, CIO, méritait d'être analysé et approfondi.

La recherche a donc tendu à identifier :

- Les différents acteurs économiques qui pourraient avoir intérêt à la réalisation de Sociétés selon le model juridique de la Société Européenne.
- La collocation des cadres (le management intermédiaire), leur rôle stratégique et leurs fonctions pour le succès des processus de transformation de sociétés sous aux régimes législatives et fiscales nationaux qui veulent l'aménagement de Société Européenne.
- Une panoramique sur les structures décisionnelles, organisationnelles et d'exercice des droits des travailleurs et de leurs représentations dans les Pays de l'Union Européenne (avec particulière attention à Italie, Espagne, France, Belgique, Suède et Allemagne).
- L'état de l'art de la transposition de la Directive relative aux droits de participation des travailleurs à la Société Européenne.
- Les problèmes et les opportunités que la Société Européenne peut comporter.

La recherche constitue une contribution au développement des questions relatives à la participation des travailleurs à la vie de l'entreprise, surtout liées au rôle que le syndicat doit avoir dans la négociation, dans son engagement dans le dialogue social, dans la formulation même de participation et consultation.

Il est aussi une contribution à la définition d'une stratégie pour l'affirmation des contenus de la directive sur la société européenne et pour la préparation à la négociation des accords pour l'implication des travailleurs.

Le travail est divisé en 6 chapitres, qui dans l'ensemble reconstruisent l'évolution du concept de Société Européenne et de son application en Europe, en considérant particulièrement l'Italie, la France, l'Espagne, la Belgique, l'Allemagne et la Suède.

Les processus et les débats qui ont conduit à la constitution de la société européenne constituent le centre du premier chapitre, en soulignant les difficultés et les opportunités de définition de la SE, et en dessinant les fonctions et les attributions de la SE.

Autre élément clé est la participation des travailleurs dans la Société Européenne : définition, objectifs, tâches, droits, limites et opportunités.

Le troisième chapitre traite davantage de la question des droits de participation des travailleurs, en délimitant l'évolution des mêmes dans l'histoire, dans les pays objet de l'enquête (France, Espagne, Belgique, Suède, Allemagne, Italie) et l'approche que le syndicat et l'entreprise ont eu pendant le temps par rapport à ces droits, en reconstituant les positions jusqu'aux droits de participation des travailleurs dans la Société Européenne.

Le chapitre Quatre définit l'objectif central du projet, donc, la fonction du management par rapport à la constitution de la Société Européenne et à la gestion des droits de participation des travailleurs, avec le but de valoriser le rôle stratégique que les cadres ont (et devraient avoir) dans les processus de transformation de sociétés nationales vers l'aménagement de Société Européenne.

La recherche analyse, ensuite, la transposition de la directive sur la société européenne relative aux droits de participation des travailleurs à la vie de l'entreprise, en mettant en évidence l'état de l'art dans la transposition de la même, dans les pays objet de l'enquête et avec une panoramique sur l'Union Européenne à 25.

Le dernier chapitre veut être une contribution à la réflexion relative au rôle et à l'importance des organisations syndicales pour l'affirmation des droits de participation en Europe. Il souligne la perspective du dialogue social et l'itinéraire, pas manquant de obstacles, que le syndicat doit obligatoirement entreprendre, pour être protagoniste du modèle social européen.

Enfin, après le Séminaire International de Décembre 2004, on a ajouté un appendice avec les ajournements sur la transposition de la Directive sur l'Union Européenne au 31 Janvier 2005, date de clôture du projet.

Chapitre I

La Société Européenne : Histoire et Fonctions

La Société Européenne è l'institut juridique avec lequel l'Union Européenne permet la constitution, dans son propre territoire, de Sociétés des capitaux soumis à une seule législation uniforme et pas aux différentes législations nationales que chacun siège doit observer à cause de sa localisation dans un Etat plutôt que dans un autre.

La création d'un Statut de la Société Européenne est une conquête significative pour les sociétés de l'Union Européenne, parce que il permet à celles avec sièges dans plusieurs états membres de l'UE de se fonder et opérer en Europe avec des règles uniformes et un seul système de gestion et de compte.

Cela signifie que ces sociétés ne rencontreront plus les problèmes connexes aux différentes législations nationales, mais elles auront une normative unique constituée de :

- 1) normes du règlement CE n. 2157/2001 ;
- 2) celles du droit international privé ;
- 3) norme internes de l'état où la Société Européenne a son siège social.

Pratiquement, avec la naissance de ce nouveau model sociétaire on évite les complexes ramifications de sociétés subsidiaires imposées par les lois nationales qui comportent de gros coûts financières et administratifs. En particulier, une structure légale unitaire et un système de gestion et de compte unique détermineront des avantages en terme de notables réductions des coûts légaux et administratifs.

Les instruments législatives adoptés pour régler le nouveau institut sont:

3. Le Règlement CE n. 2157/2001 relatif au Statut de la Société Européenne
4. La Directive communautaire n. 2001/86 qui complète le Statut de la Société Européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs.

Le Règlement est entré en vigueur le 8 octobre 2001 dans tous les états membres, la Directive doit être, au contraire, formellement accueillie par les législations nationales.

Les deux instruments sont le résultat final d'un parcours tourmenté de 31 années et constituent une référence en matière de « européisation » de l'implication des travailleurs.

Le premier projet de règlement d'une société européenne a été élaboré par la Commission Européenne en 1970 et successivement présenté au Parlement vers la fin des années '80 en deux propositions distinguées : une pour présenter un règlement relatif au Statut de la Société par actions Européenne fondé sur l'art. 1000 du traité CE (art. 95 du traité UE) ; et l'autre pour la directive de intégration du Statut pour ce qui concerne l'implication des travailleurs, sur base de l'art. 53 du traité CE (art. 44 du traité UE).

Les points clés des deux propositions étaient:

- le projet transnational de société par actions européenne, qui peut être constituée par fusion de entreprises nationales, par institution de une holding ou d'une affiliée commune et que pourrait bénéficier de facilités fiscales;
- la possibilité de choisir entre une structure moniste et dualiste;
- la coopération des représentants des travailleurs prescrite en forme contraignante;
- l'obligation d'information et consultation, donc l'obligation de demander une autorisation préventive (dans le cas de l'organe d'administration ou de vigilance) pour décisions comme la clôture ou la délocalisation des établissements, la réorganisation ou l'agrandissement d'établissements, le modifications d'établissements, la fondation d'affiliées ou de holding;
- la procédure d'élection et les modalités opérationnelles des représentants des travailleurs sur base des pratiques existantes dans les pays membres.

Les propositions ne sont pas passées à cause du manqué accord sur la question de la participation des travailleurs dans la SE, *punctum dolens* aussi des propositions successives (3), qui se sont enlisées sur ce problème.

On a eu besoin de nombreuses négociations et modifications du projet législatif afin que le 20 Décembre 2000 le Conseil puisse retrouver une position d'accord sur la version actuelle de la société par actions européenne.

Le 8 octobre 2001, quand on a rejoint l'accord sur la participation des employés à la Société Européenne, le Règlement du Statut de la Société Européenne a finalement trouvé son accomplissement définitif.

Les mesures approuvées par le Conseil UE sont de deux types : un type, sous forme de règlement (Règlement Ce n. 2157/2001), discipline détaillé les règles de constitution et de fonctionnement des Sociétés européennes et l'autre, sous forme de directive (Directive 2001/86/Ce), établit les règles de participation des travailleurs à la création et au développement de la société même. Les deux types de mesures législatives imposent au Législateur national de respecter attentivement les dispositions du règlement et de tenir en considération les principes fixés par la directive, qui avant le 2004, devront être accueillis dans les systèmes juridiques nationaux.

Pour la Commission Européenne, la législation relative à la société européenne représente surtout une ultérieure importante étape vers le complètement du marché intérieur. Le statut de la SE permettra aux sociétés établies dans plusieurs états membres de fonctionner et opérer dans toute l'UE sur base d'un ensemble univoque de règles et d'un système unifié de gestion et de publication de l'information financière. Ça devra permettre de réductions significatives des coûts administratifs et juridiques.

a) La constitution d'une SE

La Société Européenne, selon l'énoncé de l'art. 4, doit avoir un capital social minimum de 120.000 Euro, mais les Etats membres peuvent établir des limites plus élevées pour des sociétés qui exercent de particulières activités et qui ont le siège dans leur territoire.

L'article 2 du Règlement établit que la Société Européenne peut être constituée selon une de modalités suivantes:

- 5) avec fusion (soit par incorporation soit par constitution d'une nouvelle société entre au moins deux entreprises assujetties à la loi de deux états de l'Union différents) de au moins deux sociétés par actions assujetties à la législation d'états membres différents;
- 6) avec la création d'une holding (dans ce cas, au moins deux entreprises doivent être assujetties aux lois d'états différents, ou avoir une affiliée assujettie à la loi d'un autre état membre de deux années au moins). Ce type de constitution diffère de la fusion parce que les sociétés fondantes continuent à exister, donc il ne sera pas nécessaire de procéder à résiliation et reconstitution;
- 7) avec la création d'une filiale commune;
- 8) avec affiliation, si au moins deux sociétés sont assujetties à normatives différentes ou s'ils ont une affiliée assujettie à la loi d'un autre état membre de deux années au moins.

La Société Européenne constituée, peut constituer de propres filiales dans les différents Etats membres.

La constitution d'une Société Européenne ne comporte pas l'inscription dans un registre européen, en étant suffisant la registration dans le Pays où la Société a son siège administratif (art. 7). Cette registration, en effet, est reconnue dans toute l'Union Européenne une fois publiée sur le Journal Officiel de la Communauté Européenne. avec la publication de l'inscription, le nouveau siège social est donc opposable à tiers. En outre l'art. 8 prévoit explicitement la possibilité de transférer le siège

principal de la SE de un Etat membre à un autre, sans résiliation et liquidation de la Société dans l'état d'origine.

Dans le texte définitif, on a maintenu la possibilité de choix, au moment de constitution de la Société Européenne, qui tourne autour de l'assemblée générale des actionneurs, entre une structure moniste et une dualiste.

c) Model dualiste

Il est fondé sur un organe de control et un organe de direction. Les composants de l'organe de control qui sont nommés par l'assemblée générale, ne peuvent pas, si non en cas exceptionnels, faire partie de l'organe de direction. L'organe de control, nomme directement les membre de l'organe de direction. L'organe de direction est responsable pour la gestion courante des SE et doit communiquer, au plus tard chaque trois mois, à l'organe de control, le développement de l'activité de la société.

d) Model moniste

Il est constitue par un organe d'administration, qui est nommé par l'assemblée générale et qui a la responsabilité de la gestion de la SE.

L'assemblée générale constitue le clef de voûte sur lequel de la SE et les tâches les plus délicats pour la constitution et la vie de la société même sont à cet organe. Le règlement communautaire, en renvoyant sur cette matière aux normatives nationales, spécifie seulement certains principes de base, tels que les mécanismes de convocation (qui et comment peut être convoquée), le calendrier des réunions annuelles (une fois par année, au moins) et les modalités pour assumer les décisions (à la majorité).

b) Rapport entre Règlement et Directive

La directive représente un supplément au Statut de la Société européenne, par rapport à l'implication des travailleurs, parce que aucune Société Européenne peut être crée sans un accord sur la participation des travailleurs.

Il y a donc une stricte connexion et interdépendance entre ces deux actes communautaires, qui font de la transposition de la Directive pas un simple acte administratif, mais la transposition d'une directive qui doit nécessairement se lier à des éléments de droit sociétaire et d'entreprise, spécifiques d'un règlement.

c) Opportunités et limites de la Société Européenne

Quels sont les avantages de la constitution de la Société Européenne? Selon la Commission Européenne, le Statut de SE devrait signifier que les sociétés établies en plusieurs états membres devraient savoir se fuser et opérer à travers l'UE sur base d'un ensemble de règles uniques, un management unifié et un système de report. En particulier, trois devraient être les avantages:

- Réduction significative des coûts administratifs et légaux
- Une structure unique juridique-légale
- Un management unique

En outre, cette nouvelle forme pourrait avoir valeur en termes de publicité, parce que elle indique que une société est une réelle entreprise européenne par laquelle il est possible d'éliminer, par exemple, les barrières psychologiques.

Pas tout le monde est d'accord avec cette vision, parce que l'attractive d'un statut de société européenne pourrait être réorganisée parce que *de facto* il ne prévoit pas une forme sociétaire européenne uniforme.

Le règlement du Statut de la Société Européenne et la directive laissent, en effet, toute une gamme de choix aux états membres. En outre, le Statut de Société Européenne laisse à la discrétion des législations nationales les aspects que il ne réglemente pas (en particulier les dispositions nationales relatives aux sociétés anonymes). Par suite, la forme concrète que une SE prendra, dépendra largement de la situation nationale et il n'y aura pas un droit unique de Sem mais 28 droits de SE, qui pourront être très différents l'un de l'autre. En outre, chaque SE sera probablement unique dans son genre.

La SE à été pensé pour coexister avec d'autres formes de société de droit national, pour offrir aux entreprises « à vocation européenne » une alternative avantageuse pour opérer dans le marché unique européen. Parmi les avantages il y a la possibilité pour les entreprises d'opérer dans quel que soit le pays de l'Union, sur base d'une discipline unitaire ; les coûts administratifs et financières des entreprises qui sont structurées à travers filiales ou groupes, maintenant obligées à respecter de législations différentes pour chacun état membre où elle opèrent, seront notablement réduits, jusqu'à 30 milliards de Euro par année, selon la Competitiveness Advisory Group of Industrialist.

Chapitre II

La Participation des travailleurs dans les sociétés européenne

Pour beaucoup de temps la question de l'implication des travailleurs dans la SE a eu l'impasse au Conseil de Ministre. Le compromis auquel on est arrivé dans le décembre 2000 au Conseil Européen de Nice, se fonde sur une solution négociée entre les patrons et les travailleurs sur les modalités d'exercer les droits d'information, de consultation et de participation au niveau d'organe d'administration ou de surveillance des futures sociétés européennes. Du point de vue de la méthode, la directive reprend celle des Comités d'Entreprise Européennes du 1994, du moment qu'elle préfère que les entreprises et les représentants des travailleurs puissent rejoindre un accord concernant l'implication. Dans le cas où aucun accord puisse se réaliser, les dispositions de référence obligatoires sont automatiquement appliquées. Les SE ne peuvent pas être immatriculés en absence d'un accord relatif à l'implication des travailleurs. Le renforcement du modèle participatif est donc un élément central pour ce qui concerne la réglementation de la SE qui va à graver dans une façon relevante sur les modèles des relations industrielles nationales.

La directive SE ne prévoit pas seulement les droits d'informations et consultations, mais aussi la possibilité d'exercer une influence sur la composition de l'organe de surveillance ou d'administration de la SE (participation). Grâce à la participation au niveau du conseil d'administration ou de surveillance, les représentants des travailleurs bénéficient d'un meilleur accès aux informations avant que les décisions stratégiques qui concernent la SE soient prises et, par conséquent, ils ont la possibilité d'influencer ces décisions. Aussi si les droits nationaux existants en matière d'implication des travailleurs restent en vigueur après la création d'une SE, ils peuvent aussi perdre une partie de leur force, dans le moment où les décisions passent du niveau national au niveau de SE. Il est pour ça qu'il devient important d'exercer une influence au plus haut niveau des organes dans la Société Européenne pour pouvoir réellement peser dans les décisions de gestion et de défendre les intérêts des travailleurs.

La directive conçoit, donc, l'implication des travailleurs comme "n'importe quel mécanisme, compris aussi l'information, la consultation et la participation par lesquels les représentants des travailleurs puissent exercer une influence sur les décisions qui doivent être prises dans la société". (art 2 c. h.)

L'information concerne l'information de l'organe de représentation des travailleurs et/ou des représentants des travailleurs, par l'organe compétent de la SE, sur les problèmes qui concernent la même SE et aussi les affiliés ou dépendance de la même SE situé dans un état membre unique avec temps, modalités et contenus qui permettent aux représentants des travailleurs de pouvoir avancer à une évaluation approfondie pour un éventuel impact et si nécessaire de préparer consultations avec l'organe compétent de la SE (art. 2 c. i.).

Consultation signifie l'ouverture d'un dialogue et d'un échange des opinions entre l'organe de représentation des travailleurs et/ou les représentants de travailleurs et l'organe compétent de la SE avec temps, modalités et contenus qui permettent aux représentants des travailleurs, sur la base des informations reçues par eux-mêmes, d'exprimer un avis qui puisse être pris en considération dans le processus décisionnel dans la SE (art. 2 c. i.).

La participation indique l'influence de l'organe de représentation des travailleurs et/ou des représentants des travailleurs dans les activités d'une société par: a) le droit d'élire ou de désigner des membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société; b) ou le droit de confier la désignation de certains ou de tous les membres de l'organe de surveillance ou d'administration de la société et/ou de s'y opposer. (art. 2 c. k.)

Du moment que la Directive et le Règlement, comme exposé au-dessus, permettent une grande choix aux Etat relativement à la forme concrète de la SE, une multitude des solutions négociées puissent être attendu aussi pour ce qui concerne l'implication des travailleurs, par reflex des contextes nationaux et institutionnels spécifiques des sociétés fondatrices.

En résumé, les droit d'information et consultation peuvent être synthétisé dans la façon suivante: quand les organes de direction ou d'administration des sociétés participantes établissent le projet de constitution d'une SE adoptent les initiatives nécessaires, compris les informations qu'il faut fournir pour ce qui concerne l'identité et le nombre des travailleurs des sociétés participantes, affiliés et des établissements, pour commencer une négociation avec les représentants des travailleurs des sociétés sur les modalités d'implication des travailleurs dans la SE. Pour ça il est constitué une délégation spéciale de négociation, qui représente les travailleurs des sociétés participantes et des affiliés et des établissements intéressés.

La délégation spéciale de négociation et l'organe compétente des sociétés participantes ont le devoir de déterminer, par un accord écrit, les modalités de l'implication des travailleurs dans la SE. Pour ça, l'organe compétent des sociétés participantes informe la délégation spéciale de négociation du projet et du déroulement du processus de constitution de la SE, jusqu'à la registration de celle-ci. L'organe compétente et la délégation spéciale de négociation doivent négocier avec un esprit de coopération pour rejoindre un accord sur les modalités d'implication des travailleurs dans la SE.

Les sujets objets d'information et consultation sont les suivantes:

Structure et situation économique et financière de la SE

Probable évolution des activités, de la production et des ventes de la SE;

Probable situation et évolution de l'occupation, des investissements, des changements fondamentaux qui concernent l'organisation, l'introduction des nouveaux méthode de travail ou des nouveaux processus productifs, des transferts de production, des fusions, la diminution des dimensions ou la fermeture des entreprises ou des établissements ou des licenciements collectifs.

En particulier, quand il se vérifie des circonstances exceptionnelles qui gravent sur les intérêts des travailleurs, et aussi dans le cas de délocalisation, de transfert, de fermeture des entreprises ou des établissements ou des licenciements collectifs, l'organe de représentation a le droit d'être informé. L'organe de représentation ou le comité ad hoc a le droit de se réunir, sur sa demande, avec l'organe compétente de la SE ou n'importe que' niveau de direction plus approprié dans la SE, qui a la compétence de prendre des décisions, peut être informé et consulté sur les mesures qui gravent considérablement sur les intérêts des travailleurs.

Si l'organe compétente décide de ne pas agir conformément à l'avis exprimé par l'organe de représentation, celui-ci a la faculté de se réunir de nouveau avec l'organe compétente de la SE dans la prospective de trouver un accord.

Chapitre III

Les droits de participation à la vie de l'entreprise dans l'Union Européenne

Dans la perspective d'une consolidation définitive au niveau Européenne d'une culture et d'une procédure de type participatif, la Directive SE contribue dans une façon décisive à l'intensification du dialogue sociale et des relations de confiance dans l'entreprise pour favoriser la prévision des risques, pour développer la flexibilité dans l'organisation du travail et pour faciliter l'accès des travailleurs aux études dans un contexte de sécurité et de sensibilisations des travailleurs à être flexible, pour augmenter l'opportunité d'occupation, pour avoir une plus grande implication des travailleurs au management de l'entreprise même et au management de leurs future, mais en générale renforcer aussi la compétitivité de la même entreprise.

L'intervention de l'Union Européenne pour ce qui concerne les droits d'information et consultation n'est pas nouveau, témoigné par différentes directives, en particulière ces qui concernent la sauvegarde de la santé et de la sécurité dans les travail et dans le restructuration d'entreprise. Il y a aussi la Directive internationale, 94/05, sur les Comités d'Entreprise Européen, pour l'information et la consultation. Depuis le 2001, l'Union Européenne a adoptée, en plus, trois directives: la 2001/86 sur l'implication des travailleurs dans la SE ; la 2002/14 pour ce qui concerne les droits d'information et consultations dans les entreprises nationales ; et la 2003/72 sur l'implication des travailleurs dans la société coopérative européenne.

L'adoption des ces quatre directives a donné les prémisses pour un tournant dans le sens de la participation des relations industrielles européennes, en participant donc à la constitution d'un vrai modèle de relation industrielles.

L'Union Européenne s'est exprimé pour cette question pas seulement par les directives ; en effet la Carte des droits fondamentaux de l'Union Européenne (aussi connue comme la Carte de Nice) sanctionne le droit des travailleurs à l'information et à la consultation préventives dans l'entreprise (art.27).

3.1 Une vision d'ensemble

La cause de la démocratie industrielle en Europe a une longue histoire. Pour quelque pays on peut remonter jusqu'à la révolution industrielle. Depuis le début des importantes différences d'opinions existent entre les Etats Européens relativement au rôle actif et de proposition que les travailleurs auront du développer dans l'économie de l'entreprise.

Dans les Pays comme le Royaume Uni et la Scandinavie (en particulière la Suède, la Danemark et la Finlande), les organisations syndicales se sont assurées des importantes protections légaux par le gouvernement, pour pouvoir développer librement des négociations collectives par des accords avec les entrepreneurs pour l'amélioration des conditions des ses membres. Mais la question de la représentation directe des travailleurs dans les organes sociaux et administratifs d'entreprises n'était pas considéré une priorité par les mêmes syndicats. Ils croient, en effet, que ils ne doivent pas être impliqués dans les processus décisionnels interne à l'entreprise parce que il pouvait compromettre leur indépendance et autonomie.

Mais dans d'autres pays européens, en particulière, l'Allemagne, déjà dans les années '20 le mouvement syndical n'était pas fondé sur la négociation collective volontaire, mais il croyait aussi dans la nécessité d'assurer aux travailleurs des égales conditions dans l'économie des entreprises dans lesquelles ils travaillent. Ils ont été pensé aussi que par un processus de co-détermination, le travail organisé (et donc basé sur la représentation syndicale) puisse jouer un rôle fondamental dans les processus d'entrepreneurs.

Une vision de ce type n'était pas accepté dans beaucoup de pays dans l'Europe, faite exception pour l'Autriche. Dans la démocratie Européenne du Sud où les relations industrielles étaient caractérisés

par une tradition du conflit et les organisations syndicales étaient impliqués dans un conflit de classe, le concept allemand de co-détermination était critiqué et considéré une forme inacceptable de collaboration « classique ». En France et dans l'Europe du Sud, le but principal des syndicats était de défier le pouvoir et l'autorité des entrepreneurs et de ne pas coopérer avec eux. Portugal et Espagne, aussi après le régime dictatorial, suivent cette orientation.

En général, pour presque tout le 20^{ème} siècle, la questions de la représentation des travailleurs dans les organes sociaux et administratifs d'entreprise réentend d'un sentiment d'indifférence, de désordre et de rejet dans tous les organisations syndicales en Europe. Après la fin de la deuxième guerre mondiale et la victoire de la démocratie des relations industrielles ils semblent vivre un esprit renouvelé. Les mouvement syndicales insistent sur la nécessité que les travailleurs doivent exercer un plus grand poids et une plus grande autorité sur l'économie des propre pays. En Italie, par exemple, dans la Constitution était sanctionné (et aussi aujourd'hui il y a écrit) le droit du travailleur à la coopération dans la gestion d'entreprise, en accord avec le modalité et les limites établis par la loi. Aussi l'avant-propos de la Constitution française de la IV République sanctionnait que « chaque travailleurs, par leurs propres délégués, a le droit de participer à la détermination collective des conditions de travail et à la gestion de l'entreprise ».

Mais, en pratique, seulement quelques progrès ont été fait en cette direction, jusqu'au « l'Automne Chaude » en 1969, quand une poussé au processus de relations industrielles était donné. Après les années soixante, le débat relatif à la nécessité et à l'opportunité d'une représentation des travailleurs dans les organes sociaux et administratifs d'entreprise augmentait en intensité et en importance, jusqu' à quand il a été rédigé, dans le 1972, par la Commission Européenne une première brouillon de la loi appelé Cinquième Directive sur la Législation d'Entreprise. Mais le tentative de la Commission d'établir des représentations de travailleurs dans les organes d'entreprise au niveau européen manquait, pas seulement pour la résistance de beaucoup d'entreprise, mais surtout pas des différences de vue relatives aux contenus de la propositions des états. Le royaume Uni, dirigé par la Lady de Fer, le première ministre Margaret Thatcher, était un fort adversaire pour la mesure qui préférait l'extension du pouvoir des travailleurs ou des syndicats dans la gestion de l'entreprise.

D'autre part, les organisations syndicales de l'Allemagne de l'ouest, appréhendaient que les plus flexibles options prévues par la proposition de la Commission puissent déterminer une fracture du propre système de co-détermination un peu plus rigide.

Le statut de la SE a cherché de mettre fin à cette question durée environ 30 ans, aussi avec l'introduction d'une directive pensée sur l'implication des travailleurs à la vie de l'entreprise.

Mais les différences entre les nations restent encore : le Royaume Uni reste l'unique Etat où il manque du tout une loi qui garantie le minimum développement de la représentation des travailleurs au niveau d'entreprise. Mais aussi la Grèce, le Portugal, l'Irlande et l'Espagne, par exemple, ont des formes restrictives et faibles de représentation : la participation des travailleurs dans les organes d'entreprise est limité exclusivement au secteur publique ou aux entreprise de propriété publique.

Encore, aussi si en Italie et dans la Belgique existent quelque représentation des travailleurs dans l'entreprise (de type consultatif), seulement peu d'entreprise, pas publique, a une participation des travailleurs dans les organes d'administration.

Il reste, donc, encore, le model plus avancé, de représentation des travailleurs dans les organes d'entreprise celui d'Allemagne.

Chapitre IV

Le rôle du management

L'art. 3 comme 1 de la Directive du Conseil relative au Statut de la Société Européenne sur l'implication des travailleurs définit que c'est le management ou les organes administratifs des sociétés fondatrices qui doivent entreprendre les pas nécessaires pour commencer la négociation avec les représentants des travailleurs. Le management est obligé à assumer l'initiative et à prendre les contacts avec les représentants des travailleurs.

Dans ce contexte, le rôle des cadres est central parce que il sont la partie essentiel du management d'entreprise. Les Cadres, en effet, contribuent souvent à la gestion de l'organisation.

Le profile du rôle des cadres pour ce qui concerne les contenus de la Directive sur la Société Européenne et pour le succès de son application, n'a pas été considéré par la délégation de reforme du droit sociale nationale, pas seulement en Italie, mais aussi dans d'autres pays de l'Union Européenne, du moment que, par exemple, dans notre système, existent déjà des principaux sur la participation des travailleurs à la vie et à la gestion d'une entreprise. Ce qu'il manque, c'est une particulière considération sur la participation des travailleurs à la transformation des sociétés en SE.

Surtout pour ce qui concerne les cadres il n'a aucune attention au rôle qu'ils ont dans la gestion d'une entreprise, même pas si sujets à des processus de transformation.

C'est pour ça que cette recherche à pris en examen le rôle du middle management dans le processus de transformation des entreprises en SE.

Les cadres sont partie centrale de la direction. La direction, donc, a des obligations d'information, de consultation et de participation vers le représentants des travailleurs.

C'est le management l'élément clé des processus de transformation d'une entreprise en Société Européenne: en effet, en absence du middle management il manque le trait d'union entre les travailleurs (et leurs représentants) et la direction véritable. Il manque, donc, l'élément de jonction qui rendre possible la communication entre les parties, et par conséquence l'information nécessaire à la coopération dans l'entreprise par la consultation, et avec la directive, aussi par la participation, pour les décisions fondamentales dans la vie et la gestion de l'entreprise.

Les cadres dans les entreprises peuvent orienter les choix pour favoriser la transformation en société européenne. Leur collocation stratégique et leurs positions sont très importants pour cette transformation.

Quel sont, donc, les actions que le management doit et peut développer pour permettre et faciliter la constitution d'une SE ?

Le premier pas nécessaire est celui d'informer les représentants des travailleurs des sociétés fondatrices. Chaque management informe les représentants des travailleurs de sa propre entreprise sur les projets pour la constitution d'une société européenne et demande la nomination des membres de l'organisme spéciale de négociation.

Chapitre V

Transposition : l'état actuel des choses

La Directive qui concerne le Statut de Société Européenne, sur l'implication des travailleurs, devait être transposée en parallèle avec la date établie pour l'accueil automatique de le Statut de SE (donc le 8 d'octobre 2004) après trois ans de la publication du Règlement même, pour donner du temps aux Etats Membres d'harmoniser ses législations en fonction des nouveautés introduites par la Société Européenne.

La photographie sur l'état actuel des choses à la fin du 2004, pour les Etats objet de recherche, mis en évidence la grande différence d'avance de la partie de pays du nord par rapport aux pays de la méditerranée. Dans ces derniers, en effet, s'enregistre d'une part la difficulté de faire propre l'idée même d'une « société européenne », d'autre part un recul précédent à la législation sur la société européenne par rapport au thème de la participation des travailleurs dans les entreprises.

Actuellement le processus de transposition est totalement arrêté en France. Au contraire, l'Espagne et l'Italie ont poussé le parcours qui devra porter à la transposition de la directive, en particulière les consultations entre les parties sociales pour arriver à la définition d'un avis commune qui doit être soumis au gouvernement ; mais malheureusement elles ne sont pas encore arrivés à une conclusion.

Suède, Belgique et Allemagne ont transposé, dans les temps prévus, la directive. Dans le printemps, la Suède a approuvé trois lois sur la société européenne, qui sont entré en vigueur en octobre.

L'accord collectif entre les syndicats et les Fédérations des employeurs du 6 octobre 2004 en Belgique a transposé la directive. En Allemagne, le projet de loi présenté par le Gouvernement en avril 2004 a été approuvé par Bundestag à la fin d'octobre. Le 29 décembre, après un passage par le sénat (avec un résultat positif aussi si bien discuté) , la directive a été définitivement approuvé.

Chapitre VI

Le rôle du syndicat : le Dialogue Social

Le changement sociale et organisationnel est donc déjà en acte et oblige le syndicat à un renforcement de ses organismes internationaux. La perspective du dialogue sociale, de la démocratie économique et de la participation doit être construite sur une « vie en commun » économique et sociale européenne. Il est un itinéraire obligé que le syndicat doit entreprendre s'il veut être protagoniste de la construction d'un modèle sociale (et aussi économique européen).

Dans un marché du travail où la chaîne de la valeur s'allonge à cause des nouveaux rangements du travail, établi sur la décomposition du cycle productif (outsourcing, flexibilité, etc.), la participation devienne un thème décisif pour le syndicat, et pour le modèle sociale, par contre la co-détermination pour le syndicat se révèle un instrument exceptionnel pour participer à la vie d'entreprise.

A l'intérieur des syndicats européens, le débat et la définitive approbation des lois sur la SE ont donné une stimulation en plus à la discussion sur le concept de participation, sur la nature et sur le rôle des organisations syndicales, sur les modèles industriels. Les positions qui sont sorties répondent à :

- la crainte que la constitution d'une Société Européenne puisse produire une diminution des droits de participation où ils ont été établis dans la loi nationale et pratiqués (par ex. en Allemagne, en Autriche, en Suède, en Finlande), aussi parce que la SE pourra être gérée avec une forme moniste (seulement le conseil d'administration) ou une forme dualiste (avec un Conseil d'administration et un Organe de surveillance) et le choix du type de gestion est exclusivement de propriété ;
- la préoccupation que la constitution d'une SE introduise des formes obligatoires et pas souhaités de participation des représentants des travailleurs aux processus décisionnels et de gestion d'entreprise ;
- le risque que la transposition des lois concernant la SE dans les législations nationales puisse provoquer des phénomènes d'altération des conditions compétitives entre les Etats , aussi par la compression des droits des travailleurs et la limitation du rôle des Comités d'entreprise européens (CAE) et des organisations syndicales.

Il doit encore être pris une orientation commune sur l'ensemble des questions que les normes posent en recueillant les opportunités d'élargissement et d'extension des droits des travailleurs en maintenant en même temps la nécessaire autonomie et la capacité d'action des syndicats. Le syndicat, de son côté est obligé à surveiller le parcours de l'application et de l'orienter dans la direction la plus favorable possible pour les travailleurs, en ayant claire la distinction des rôles de responsabilité du management dans la gestion des entreprises et la fonction autonome propre du syndicat.

CONCLUSIONS

Le Statut de la Société Européenne et la Directive sur l'implications des travailleurs, sont partie d'une perspective plus grande : elles font partie du développement de la réorganisation du travail en Europe, nécessaire pour concourir au niveau international avec les plus gros *competitors*, (les Etats Unis) avec une utilisations plus efficace et plus productive des nouvelles technologies et des compétences.

Cette législation est une pre-condition fondamentale pour le succès de l'entreprise européenne, basé sur des accords négociés avec les entreprises et ses travailleurs relatifs aux objectifs stratégiques d'entreprise et aux instruments et aux méthodes pour rejoindre ces buts par des processus de décisions communs et une forte participation des travailleurs.

L'arrivé de 10 neufs Pays qui viennent surtout de l'Europe de l'Est et centrale dans l'Union Européenne, en mai 2004, a ajouté des nouveaux approches aux diversités de vues qui existent déjà, pas seulement dans les aspects plus généraux des relations industrielles, mais aussi pour ce qui concerne la participation des travailleurs dans les entreprises.

Mais c'est l'introduction du Statut de SE qui peut faire la différence, en portant à un approche responsable et actif dans la construction d'un système de représentation des travailleurs et d'autres instituts et places du travail.

Il est importante rappeler qui aussi si la Société Européenne représente une partie importante pour agrandir les relations industrielles et le syndicat en Europe, ils restent encore des grandes différences dans les procédures et traditions nationaux.

Ici le rôle centrale des organisations syndicales qui ne doivent pas et ne peuvent pas abandonner sa propre tâche de « promoteur » du dialogue sociale et d'affirmation d'un model sociale européen.

APPENDICE

Transposition: L'Etat de l'art au 31.03.2005

La Directive relative au Statut de la Société européenne, comme déjà bien détaillé au-dessus, devait être transposée parallèlement avec la date établie pour l'accueillement automatique du Statut de la SE, donc le 8 octobre 2004, à trois ans de la promulgation du Règlement même, pour donner du temps aux états membres d'harmoniser ses lois en fonction des nouveautés introduites par la Société européenne.

La photographie sur l'État de l'art au premier trimestre du 2005 met en pleine lumière la diversité d'approche de la part des pays du Nord par rapport aux pays de la méditerranée. Dans ces derniers, en effet, s'est enregistré la difficulté de faire propre l'idée même d'une « société européenne », qui donne comme conséquence un glissement des dates d'accueillement de la Directive.

Italie

Le 2 mars 2005 les parties sociales ont signé un Avis Commune sur la transposition de la directive sur la SE et ont recommandé que cet avis soit considéré quand la directive sera transposée en loi.

Le document a été envoyé au Ministre du Welter avec la demande d'action.

Au moment le gouvernement détient plusieurs options de transposition de la directive en loi.

Le plus probable parcours d'action est celui qui voit un accord collectif devenir loi par un décret du gouvernement.

Les plus grandes confédérations syndicales CGIL, CISL, UIL sont arrivées à un accord sur la participation des travailleurs à la Société européenne. Elles donnent la précedence au système dualiste, où les représentants des travailleurs dans le conseil d'administrations sont choisis par les syndicats mêmes.

Par contre si les entreprises optent pour une structure moniste, le représentant des travailleurs dans le conseil peut être un expert externe qui est capable de représenter l'intérêt des travailleurs, donc avec les mêmes compétences et know-how pour être membre actif de l'organe.

Espagne

Il a été préparé un dessin de loi, mais le processus d'implémentation à été renvoyé.

France

Il a encore les consultations avec les parties sociales.

**Annexe 1: Table comparative des toutes les pays de l'Union Européenne –
Source: SEEurope**