

Decreto Legislativo 19 agosto 2005, n. 188.

13 Ottobre 2005

La costituzione in Italia di una società europea è diventata possibile grazie all'avvenuto recepimento della direttiva n. 2001/86/CE, che completa lo statuto della società stessa per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori.

Il decreto legislativo n.188/05, infatti, nel dare attuazione alla citata direttiva, ha reso in concreto utilizzabile, da parte degli operatori economici, l'innovativo strumento di armonizzazione dei diritti societari degli Stati membri, ed ha, insieme, aperto il sistema italiano di relazioni industriali alla partecipazione dei lavoratori negli organi societari.

Tale partecipazione è espressamente intesa a realizzare l'influenza dell'organo di rappresentanza dei lavoratori ovvero dei rappresentanti dei lavoratori nelle attività di una società e si concretizza nel diritto di eleggere o designare alcuni membri dell'organo di vigilanza o di amministrazione delle società; o nel diritto di raccomandare la designazione di alcuni o di tutti i membri dell'organo di vigilanza o di amministrazione della società ovvero di opporvisi.

Il provvedimento di che trattasi si inquadra, insieme alla recente riforma del diritto societario, in un più ampio disegno di modernizzazione degli strumenti tecnico - giuridici offerti agli operatori economici, in un'ottica di rilancio delle potenzialità competitive del Paese.

L'approccio negoziale all'individuazione delle forme di coinvolgimento dei lavoratori

Ogni qualvolta si decida di dare vita ad una società europea, si dovrà procedere alla tempestiva istituzione di una apposita delegazione speciale di negoziazione, che costituirà la controparte negoziale dei competenti organi di direzione o di amministrazione delle società coinvolte nel progetto.

Nel determinare la composizione di tale delegazione, il decreto ha effettuato scelte in linea con il sistema delle relazioni industriali in Italia, disponendo che i membri della stessa siano eletti o designati tra i componenti delle rappresentanze sindacali, delle rappresentanze sindacali medesime congiuntamente con le organizzazioni sindacali stipulanti gli accordi collettivi vigenti.

Si è, inoltre, esercitata l'opzione, offerta dalla direttiva, che consente di includere, tra i membri della delegazione di negoziazione, alcuni rappresentanti sindacali indipendentemente dal fatto che siano o non siano lavoratori di una società partecipante o di una affiliata o dipendenza interessata.

Da ascrivere alla stessa ispirazione sindacale è pure la scelta di attribuire alle organizzazioni sindacali che abbiano stipulato il c.c.n.l. applicato dalle società partecipanti, il compito di determinare le modalità di concorso alla elezione o alla designazione dei membri della citata delegazione negli stabilimenti o nelle imprese in cui manchi, per motivi indipendenti dalla volontà dei lavoratori, una preesistente forma di rappresentanza sindacale.

E' poi la stessa direttiva a fissare criteri proporzionali tra il numero dei lavoratori impiegati, in ciascuno Stato membro, presso le società comunque interessate dalla costituzione della società europea e i membri delle più volte citate delegazioni, alla quale, nella misura del possibile, deve

partecipare almeno un rappresentante per ciascuna società che impieghi dei dipendenti.

Le tre vie alternative per realizzare il coinvolgimento nella società europea

La soluzione accolta dalla direttiva in merito al coinvolgimento dei lavoratori nelle società europee, fedelmente proposta nel relativo decreto di attuazione, si articola su tre modelli costitutivi:

- a) dalla rimessione della scelta delle modalità e il coinvolgimento dei dipendenti della società europea ad un accordo da stipularsi tra le delegazioni di cui sopra e gli organi competenti delle società partecipanti;
- b) dall'applicazione di un corpo di disposizioni di riferimento contenute in un allegato al decreto;
- c) dal mero rinvio alle norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori che vigono negli Stati membri in cui la società europea annovera lavoratori.

Analizziamo i modelli sopra richiamati:

a) il primo modello è disciplinato dall'art. 3, comma 3, par. da 3 a 6 e dall'art. 4 del decreto n. 188. Esso prevede la negoziazione con spirito di cooperazione tra la delegazione speciale di negoziazione e i competenti organi societari al fine di raggiungere un accordo scritto sulle modalità di coinvolgimento dei lavoratori. Tale accordo potrà prevedere che il coinvolgimento dei lavoratori avvenga attraverso la costituzione di un organo di rappresentanza dei medesimi, investito di specifici diritti di informazione o consultazione. Ovvero, in alternativa, attraverso la predisposizione di procedure di informazione e consultazione o, ancora, di vere e proprie forme di partecipazione organica.

In quest'ultimo caso, il negoziato tra le parti dovrà investire ciò che il decreto in parola chiama il merito delle modalità con cui attuare tale partecipazione, compresi, a seconda dei casi, il numero di membri dell'organo di amministrazione o di vigilanza della società europea che l'organo di rappresentanza dei lavoratori ovvero i rappresentanti dei lavoratori saranno autorizzati ad eleggere, designare, raccomandare o alla cui designazione potranno opporsi, le procedure per tale elezione, designazione, raccomandazione o opposizione da parte dell'organo di rappresentanza dei lavoratori ovvero dei rappresentanti dei lavoratori, nonché i loro diritti.

b) In base al secondo modello, la forma di coinvolgimento dei lavoratori nella società europea è dettata dalle disposizioni di riferimento contenute nell'allegato I al decreto.

Queste costituiscono una disciplina minima di fonte legale la cui funzione è la seguente: esse possono essere richiamate volontariamente dalle parti nel corso dei negoziati, ma, soprattutto, la loro attivazione ope legis è prevista nel caso in cui il negoziato tra le parti non abbia consentito di raggiungere un accordo nei sei mesi più sei dell'articolo 5, a condizione che si voglia comunque procedere all'iscrizione della società europea e che non si sia optato per il terzo modello.

L'allegato contenente le disposizioni di riferimento è suddiviso in tre parti, la prima relativa al coinvolgimento dei lavoratori tramite la costituzione di un organo di rappresentanza degli stessi; la seconda inerente al contenuto dei diritti di informazione e di consultazione spettanti a tale organo; la terza riguardante, invece, la partecipazione organica.

Il contenuto dei diritti di informazione e consultazione attribuiti all'organo di rappresentanza dei lavoratori è particolarmente esteso. Tale organo risulta, infatti, titolare del diritto di essere informato e consultato, almeno una volta all'anno, riguardo all'evoluzione delle attività e delle prospettive della società europea ed ogni qualvolta si verificano circostanze eccezionali che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori, in particolare nel caso di delocalizzazione, trasferimento, chiusura di

imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi.

c) Venendo, infine, al terzo modello, esso è attivabile esclusivamente dalla delegazione speciale di negoziazione, che può decidere di non iniziare neppure il negoziato con la direzione aziendale o di interrompere il negoziato già avviato per avvalersi delle norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori che vigono negli Stati membri in cui la società europea annovera lavoratori.

La gravità della decisione, che riduce il coinvolgimento dei lavoratori nella società europea entro i limiti della più debole delle forme di partecipazione, ha indotto ad imporre una maggioranza qualificata per l'adozione della relativa deliberazione.

L'idoneità dei diritti di informazione e di consultazione previsti dalle legislazioni degli Stati membri a consentire quell'influenza dei lavoratori sulle attività della società europea che costituisce la ratio della normativa in esame è assicurata dalla armonizzazione già realizzata in materia ad opera del diritto comunitario.

Infatti, è nuovamente applicabile, nel caso di elezione del cosiddetto terzo modello, la normativa nazionale di recepimento della direttiva sui comitati aziendali europei ex D.lgs. n. 74/02, altrimenti espressamente esclusa dall'ambito di applicazione del decreto in esame.

Il principio "prima - dopo"

Il principio in parola impone di salvaguardare i livelli di partecipazione al processo decisionale dell'impresa di cui già godono i lavoratori delle società coinvolte nella costituzione della società europea.

Esso si sostanzia nel divieto di adottare il terzo dei modelli sopra descritti, qualora la società europea tragga origine, per trasformazione, da una persona giuridica presso la quale già esistevano forme di partecipazione organica.

In nessun caso, inoltre, l'accordo delle parti potrà affievolire i diritti di partecipazione già riconosciuti ai lavoratori nel caso di società europee costituite mediante trasformazione.

Mentre nel caso di società europea costituita mediante fusione o mediante la creazione di una holding o di affiliata, la riduzione dei diritti di partecipazione richiede una maggioranza qualificata dei due terzi dei membri della delegazione di negoziazione, che rappresentino almeno i due terzi dei lavoratori compresi i voti dei membri che rappresentano i lavoratori occupati in almeno due Stati membri, in luogo della maggioranza assoluta normalmente richiesta per le deliberazioni di detto organo.

La disciplina di diritto internazionale privato

L'articolo 6 della normativa di attuazione, nel trasporre il corrispondente articolo della direttiva 2001/86/CE, ha previsto una norma che individua nella legge dello Stato membro in cui è registrata la società europea, la legge applicabile alla procedura di negoziazione ex artt. 3, 4 e 5 del decreto.

Nell'art. 6, l'Italia ha anche esercitato la facoltà attribuita dall'art. 7 del regolamento 2157/2001, imponendo alla società europea registrata nel proprio territorio l'obbligo di far coincidere l'ubicazione dell'amministrazione centrale con quella della sede sociale.