



04/2005

Portada | Numeros anteriores | Miembros

BUSCADOR >

La trasposizione della direttiva che completa lo statuto della SE: tante incomprensioni e poco coraggio

Dott. Vincenzo Ferrante

Professore di Diritto del lavoro e della previdenza sociale

Facoltà di Giurisprudenza dell'Università Cattolica di Milano

1. La recente crisi delle relazioni Stato – parti sociali e le sue cause

Si è a lungo discusso, nel periodo che ha fatto seguito alla affermazione elettorale del centro-destra (aprile 2001) e alla formazione del Governo Berlusconi, della necessità di passare da una fase di "concertazione" con le parti sociali - che presupponeva che, a conclusione del confronto, si dovesse sottoscrivere un documento condiviso da governo, sindacati e associazioni imprenditoriali - ad una nuova fase di "dialogo sociale", nella quale invece il confronto si limitava ai contenuti, ma poteva rimanere aperto sugli esiti finali.

Grande rilievo, in questo senso, aveva avuto l'esempio spagnolo dei primi tempi del Governo Aznar. E non mancava chi sperava di riprodurre anche in Italia la divisione sindacale che aveva caratterizzato, ad un certo punto, l'UGT e le CC.OO (seppure a parti invertite, poiché intento dichiarato del Governo era attrarre a sé la cattolica CISL, determinando una rottura con la CGIL, considerata come la organizzazione più radicale per il suo collegamento con i partiti della sinistra moderata ed estrema).

Così come la Spagna aveva assistito al fallimento della politica sociale del suo Governo al momento di approvare il *decretazo*, anche in Italia la stagione del rinnovamento delle relazioni sindacali ha avuto scarsa fortuna: il "patto per l'Italia", sottoscritto da CISL e UIL (ma non dalla CGIL) non ha avuto alcun seguito concreto da parte del Governo e la proposta di ridurre le garanzie in tema di licenziamento individuale ha portato ad un completo naufragio le relazioni fra Governo e sindacati e fra sindacati e associazioni degli imprenditori.

In verità, il sistema delle relazioni industriali pare aver abbandonato la tradizionale via della concertazione non solo in conseguenza del maturare di diverse scelte politiche, ma altresì perché le sfide che il sistema produttivo italiano deve oggi fronteggiare appaiono talmente grandi da mettere fuori gioco un'azione congiunta delle parti sociali.

Piuttosto che intervenire sulla retribuzione, si tratta, ora, di trovare meccanismi che rendano le imprese italiane più competitive, proteggendole, nei limiti consentiti dal principio della libera concorrenza europea, dalle acquisizioni da parte di imprese straniere. Al contempo si tratta di intervenire strutturalmente e più in profondità sul sistema pensionistico, completando la riforma iniziata ormai più di dieci anni fa.

In quest'ultimo senso, si discute di come consentire alle imprese di poter rinunciare a quel flusso costante di autofinanziamento costituito dal *trattamento di fine rapporto* (pagato solo al momento della interruzione del rapporto ma costituito da accantonamenti annuali), così da liberare liquidità necessaria per lo sviluppo dei **fondi di previdenza integrativa** e, di conseguenza, del mercato azionario. La riforma su questo punto è stata ancora di recente (**5 ottobre 2005**) rinviata e non si sa se essa vedrà alla fine la luce.

Quelli ora richiamati, però, solo in apparenza sono problemi distanti e scollegati, perché, a dare un'occhiata all'esperienza straniera (soprattutto anglosassone), basta poco per rendersi conto di come le somme accantonate a titolo di trattamento di fine rapporto (t.f.r.) potrebbero tornare utili alla difesa delle imprese di maggiori dimensioni.

2. Il coinvolgimento dei lavoratori, organizzativo e finanziario, come sistema per rilanciare l'economia

In verità, uno dei motivi che stanno alla base della difficile situazione delle imprese italiane è un sistema bancario largamente insufficiente e burocratizzato, incapace di fornire alle imprese il necessario aiuto, come dimostrano le recenti vicende della Banca d'Italia, in relazione alla ABN - Amro e al Banco di Bilbao.

Nella perdurante incertezza che accompagna gli investimenti in Borsa, quindi, una soluzione per rilanciare il lavoro italiano, evitando una crisi di liquidità delle imprese potrebbe risiedere, allora, nello sviluppo della partecipazione dei lavoratori al capitale dell'impresa, non solo sotto il profilo organizzativo (replicando moduli consimili alla *Mitbestimmung* tedesca) ma altresì sotto quello finanziario (avvicinandosi alla esperienza statunitense degli ESOPs).

Fino ad ora in questo campo sono state per lo più sperimentate soluzioni, come le cosiddette " *stock options* ", che hanno rappresentato un sistema diretto soprattutto ad incentivare la produttività a breve del *top*

management, senza necessariamente garantire però all'impresa una prospettiva di sviluppo a più lungo periodo.

Si tratterebbe ora di maturare, invece, come in altri paesi europei (Francia e Inghilterra) ma soprattutto negli Stati Uniti, un approccio diverso, diretto all'accumulo, su base pluriennale e collettiva, di consistenti pacchetti azionari, da acquistarsi attraverso le quote di retribuzione oggi destinate a finire nel fondo del t.f.r.

Negli Stati Uniti operazioni di questo tipo sono realizzate soprattutto mettendo in campo operazioni di "*leveraged buy-out*" nelle quali, grazie al finanziamento bancario, viene da subito acquistato dai lavoratori di una determinata impresa un pacchetto azionario. Le somme a ciò necessarie, ottenute a mutuo, vengono poi rimborsate attraverso la rinuncia da parte dei lavoratori a tutti gli elementi retributivi accessori che spetterebbero loro negli anni successivi.

Il ricorso a piani pluriennali di azionariato è stato particolarmente utile sia per costituire, grazie ai dividendi, una rendita finanziaria, integrativa del trattamento pensionistico, sia per garantire un maggior coinvolgimento dei lavoratori nelle sorti dell'impresa (e dunque una maggiore produttività), sia soprattutto per resistere a *take over* ostili. Attraverso aumenti di capitali destinati ai soli lavoratori, si è potuto infatti diluire il capitale, creando al contempo un nocciolo di azionisti da schierare a fianco del *management* (come nel caso di molte compagnie di trasporto aereo).

3. La trasposizione della direttiva sulla SE: una buona occasione per rilanciare le relazioni industriali e per modernizzare il paese.

Soluzioni di questo tipo, però, richiedono un progetto forte di condivisione fra imprenditori e sindacati dei lavoratori: la storia recente, invece, ci narra di un sindacato sempre restio ad un coinvolgimento istituzionale nella *governance* aziendale e di imprese gelose delle proprie prerogative e più avvezze al ricorso a criteri di gestione paternalistici, che alla innovazione organizzativa.

Anche quando si è trattato, nel marzo del 2005, di dare attuazione attraverso un "**avviso comune**", sottoscritto da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria, ABI, ANIA, Confcommercio, Confservizi, alla direttiva comunitaria n. 86 del 2001, di completamento dello statuto della società europea (di cui al regol. n. 2157/01), le parti sociali hanno mostrato grande timidezza sul tema della partecipazione, istituzionale e finanziaria, dei lavoratori.

Tale direttiva, raccogliendo gli esiti di un dibattito ventennale, ha dato forma ad un nuovo tipo societario per quelle imprese che, trovandosi ad operare contemporaneamente in più paesi europei vogliono razionalizzare i costi organizzativi, assoggettandosi alla redazione di un solo bilancio e ad un regime tributario semplificato. In questo nuovo tipo di società (cui è stato dato un nome latino a significare l'assoluta indipendenza dalla legislazione dei singoli paesi: *societas europaea*) è stata prevista la possibilità di introdurre, oltre alle forme di informazione e consultazione obbligatorie, anche meccanismi di vera e propria partecipazione dei lavoratori negli organi amministrativi della società, lasciando liberi i singoli stati di graduare il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nell'ambito della struttura societaria.

Le parti sociali, però, invece di consolidare i risultati di un sistema partecipativo ben noto alla prassi italiana (si pensi alla Zanussi o alle tante imprese un tempo dell'IRI), hanno preferito una opzione minimale (e peraltro ambigua) indicando su un piano di parità tutti i modelli previsti dalla direttiva, da quello più forte, che prevede la presenza di rappresentanti dei lavoratori nel Consiglio di amministrazione o nel Consiglio di sorveglianza (ora introdotto nel nostro codice dagli artt. 2409 *octies* segg. cod. civ.), sino a quello, di stampo inglese, che limita i diritti sindacali ai soli diritti di informazione e consultazione.

In verità la soluzione scelta dalle parti sociali stupisce non tanto per lo scarso coraggio da esse dimostrato, ma soprattutto per una scelta di tecnica legislativa che induce quasi a pensare che ancora, a distanza di quasi 60 anni dal Trattato di Roma, il diritto comunitario sembra essere un oggetto poco conosciuto per il nostro legislatore, il quale non ha saputo fare altro che prendere il testo concordato dalle parti e trasformarlo nel **d. lgs. 19 agosto 2005, n. 188 (in G.U. 21 settembre 2005, n. 220)** senza nulla aggiungere o togliere.

Cosa è accaduto per giustificare un giudizio tanto duro ?

Come è noto la direttiva si compone di due parti: la direttiva vera e propria e le disposizioni di riferimento (DR): entrambe le parti devono essere presenti nel testo di recepimento nazionale. Nella direttiva, che è molto dettagliata, sono previste le procedure per la designazione della delegazione chiamata a trattare e le regole per la sua composizione; ma sono le disposizioni di riferimento che costituiscono il cuore della scelta del legislatore nazionale, in quanto attraverso di esse si può disegnare un modello intorno al quale la delegazione dei lavoratori delle singole imprese è chiamata a confrontarsi con la parte datoriale al momento della costituzione della SE.

Ma mentre le disposizioni della direttiva sono vincolanti, infatti, le DR costituiscono solo un modello, dal quale ci si può discostare, in sede di negoziato, ove le parti collettive raggiungano un diverso accordo (cfr. art. 4.3, dir. com.)

In altre parole, quanto alle DR, l'atto interno di trasposizione assume il valore di incanalare la negoziazione, ma non è mai vincolante (perché al tavolo delle trattative è legittima ogni altra diversa soluzione). Il valore delle DR, quindi, è quasi solo simbolico, ma è importante che esse presentino una soluzione chiara e riconoscibile, perché, altrimenti, in caso di stallo nelle negoziazioni esse non potrebbero trovare applicazione diretta ed incondizionata, come vuole il legislatore comunitario.

Perciò è necessario, ove lo Stato membro non decida per escludere del tutto norme in tema di **coinvolgimento**

dei lavoratori, ai sensi dell'art. 2, lett. "k" della direttiva europea, che si provveda a scegliere fra le diverse soluzioni che il legislatore comunitario propone ai singoli stati (elezione, designazione, raccomandazione o veto dei membri dell'organo di amministrazione o di vigilanza della SE).

Cosa hanno fatto invece le parti sociali e, con esse, il legislatore ?

Hanno male interpretato il loro ruolo e, invece di esercitare l'opzione che il legislatore comunitario rimandava loro, hanno semplicemente riprodotto la dizione della direttiva ponendo tutte le ipotesi su un piano di parità: di modo che, ora, la "parte terza delle disposizioni di riferimento" allegate al D. lgs. n. 188 del 2005 riproduce esattamente il testo della direttiva, senza chiarire, in caso di fallimento delle trattative, a chi spetti la scelta fra la elezione, la designazione, la raccomandazione o il veto in relazione ai membri da designare all'interno dell'organo di amministrazione o di vigilanza della SE.

Insomma, ancora una volta si è perduta l'occasione di indicare una via chiara per trasmettere un segnale, nel senso della rinuncia alla conflittualità che ha reso instabili le relazioni aziendali nei trascorsi decenni. Nonostante la materia fosse così distante dalle questioni più calde, capaci di agitare la piazza, le parti sociali non hanno saputo tracciare le linee di una riforma innovativa, dimostrando di essere ancora prigionieri dei ruoli svolti in passato.

UPF, Barcelona

Imprimir