Interventi
ADAPT
Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

In collaborazione con il Centro Studi Internazionali e Comparati Marco Biagi

Cinque anni di Società Europea: un bilancio deludente?

di Fabiana Alias

A cinque anni dall'entrata in vigore del regolamento che ha adottato lo Statuto della Società Europea e dalla scadenza del termine per la trasposizione della direttiva sulle modalità di coinvolgimento dei lavoratori, abbiamo assistito alla creazione di un numero abbastanza ampio di Società Europee. Sulla base dei dati raccolti dal gruppo di esperti "SEEurope", aggiornati al 18 luglio 2009, ne sono state create ben 383, e di altre 18 è in corso il processo di costituzione (cfr. *Latest Figures from the European Company Database (ETUI SE Factsheets – July/August 2009)*, in *www.worker-participation.eu*). Sono dati piuttosto incoraggianti, a voler giudicare il successo che può avere riscosso questa nuova entità giuridica.

Ma è davvero tempo di bilanci? Per quanto riguarda il profilo della promozione della partecipazione, probabilmente, la risposta è negativa e la spiegazione sta nel fatto che gli effetti si vedranno solo nel lungo periodo; perché l'affermarsi e il consolidarsi di una vera cultura partecipativa richiedono molto tempo.

Così come anche sottolineato dalla Commissione nella sua Comunicazione sul riesame della direttiva n. 2001/86/CE (COM(2008)591 def.), questa è operativa in tutta la CE solo dal 2007. Ciò che manca è quindi l'esperienza applicativa pratica della direttiva. Infatti, alla mancata trasposizione della direttiva per le società dello Stato membro inadempiente conseguiva necessariamente l'esclusione da qualsiasi processo di costituzione di SE. Le occasioni di dar vita ad una Società Europea sono rimaste a lungo limitate poiché, anche qualora fossero state interessate alla costituzione di una SE, le società registrate negli Stati membri in cui non era ancora trasposta la direttiva erano costrette a rinunciare ai loro progetti. Qualsiasi giudizio sull'utilizzo attuale della Società Europea risulterebbe allora ingeneroso, se venisse espresso senza tener conto di questa importante condizione.

È possibile però tracciare un bilancio sommario dei motivi che hanno indotto le varie società ad avvalersi di questa nuova figura societaria.

Innanzitutto depone a favore della costituzione di una SE, dal punto di vista psicologico, il fatto che le società interessate da fusioni transfrontaliere o che intendono trasferire la propria sede in un altro Stato membro non debbano più sacrificare la propria nazionalità in favore di quella dell'altro Stato, bensì in favore di una più ampia nazionalità europea.

Il successo della SE dipende, però, in particolar modo da due ordini di motivazioni di carattere economico: innanzitutto, la necessità di ridurre i costi legati agli adempimenti burocratici e la possibilità di facilitare le operazioni di mobilità transnazionale. Ad esempio, l'eventuale trasferimento della sede sociale di una Società Europea in un altro Stato

membro implica la dispensa dai passaggi dello scioglimento – comportando evidenti vantaggi fiscali – e della costituzione della società nel nuovo Stato.
L'altro ordine di motivi è rappresentato dall'incremento della competitività della società a livello globale, perseguibile solo con un ampliamento strutturale della società, che si traduce in un'espansione degli orizzonti operativi e in una maggior solidità economico-finanziaria, corroborata da una maggior attrattiva dei capitali, anche stranieri.
Un altro fattore molto importante, peraltro intimamente legato ai precedenti, risiede nella possibilità di ottimizzare la gestione della società, semplificandone sia la struttura legale (ad esempio evitando il ricorso alla costituzione di società affiliate) che quella gestionale.
Le informazioni forniteci dal gruppo di esperti "SEEurope" non ci consentono invece di formulare un giudizio generale sull'attuazione della direttiva all'interno delle varie SE costituite, poiché quelle informazioni non sono state rese disponibili dalla maggior parte delle società interessate (in realtà, la maggior parte delle Società Europee che sono state costituite non hanno dipendenti, sono sostanzialmente *shelf-companies* (68 società), UFO (183, società di cui non si hanno informazioni relative né al numero dei dipendenti né al tipo di attività esercitate) e, infine, società senza dipendenti, *empty SEs*). Questa documentazione lacunosa non ci consente neanche di valutare concretamente quanto la necessità di stabilire delle forme di coinvolgimento dei lavoratori possa incidere negativamente o meno sull'*appeal* della Società Europea.
È però particolarmente significativo che la maggior parte delle Società Europee "normali" (vale a dire Società Europee con dipendenti e con un'attività economica individuabile) siano state costituite in Paesi in cui per legge erano già previste delle forme di partecipazione, segnatamente Germania e, in minor misura, Paesi Bassi, Francia, Austria. Questo dato potrebbe condurci alla ragionevole conclusione che tale incidenza negativa effettivamente esista, poiché in tali Paesi non si pone il problema di accettare l'introduzione di sistemi partecipativi, che al contrario sono ormai consolidati. Invece, nei Paesi *senza* partecipazione sembra permanere la diffidenza di un ceto imprenditoriale estremamente geloso delle proprie prerogative decisionali.
A sostegno di questa tesi milita anche il fenomeno, che si sta verificando soprattutto nella Repubblica Ceca (lo Stato con il numero di SE registrate più alto in assoluto), per il quale delle 146 Società Europee registrate solo 3 sono "normali". Ma in generale le *shelf-companies* prevalgono su quelle "normali" in tutti gli Stati membri.
La natura di queste SE fa supporre che siano state costituite per essere cedute in un secondo momento a società che operano in contesti transnazionali. Infatti – è utile ricordarlo – la finalità esplicita della direttiva è quella di garantire ai lavoratori il mantenimento di diritti di partecipazione precedentemente acquisiti, ma solo durante il procedimento di costituzione della SE oppure in caso di successive operazioni che comportino una modifica della struttura societaria. Ciò che invece esula dalle finalità della direttiva è rendere obbligatorio il riconoscimento dei diritti di partecipazione, soprattutto se al momento della creazione della SE non vi fosse alcun dipendente. E la differenza è sostanziale, poiché attraverso appunto l'utilizzo dello specifico stratagemma descritto è possibile aggirare le disposizioni della direttiva ed evitare che nel futuro debbano essere introdotti nella SE meccanismi di coinvolgimento dei lavoratori.
Questo aspetto è stato evidenziato anche dalla Commissione nella Comunicazione sopra citata, ma come ora è prematuro trarre dei bilanci, allo stesso modo è prematuro pensare ad una revisione della direttiva. E non solo per la scarsa esperienza applicativa pratica della direttiva, ma anche perché sarebbe davvero difficile riuscire a raggiungere un diverso equilibrio fra le posizioni degli Stati. La stessa storia trentennale dell'iter di approvazione della direttiva ce lo conferma.
Peraltro, anche qualora fosse facilmente realizzabile sul piano politico, una modifica della direttiva non sembra affatto auspicabile, perché affinché i meccanismi di partecipazione dei lavoratori siano effettivi è necessario che esista uno spontaneo spirito collaborativo fra gli imprenditori e i loro lavoratori. E per questo non servono leggi più severe e rigorose, ma semplicemente una rivoluzione culturale che muova dalla constatazione che la collaborazione è meglio del conflitto.

Fabiana Alias
Scuola internazionale di Dottorato
in Diritto delle relazioni di lavoro
Adapt – Fondazione Marco Biagi
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia