

**Confederazione europea dei sindacati
Social Development Agency**

“Gruppo di lavoro Paths to Progress”

**Tracciare una mappa dell’innovazione in materia di informazione, consultazione
e partecipazione per il coinvolgimento dei lavoratori alla corporate governance**

Brian Bercusson

**King’s College
University of London**

Il progetto “Paths to Progress” (Percorsi per progredire) affronta il tema della rappresentanza e partecipazione dei lavoratori. Nell’attuale scenario di predominio economico delle multinazionali e centralità della mobilità del capitale nell’economia globale, la politica comunitaria sulla corporate governance e la legislazione dell’Ue sulla libera circolazione dei capitali non sono state al passo con gli sviluppi. Il progetto “Paths to Progress” riguarda la corporate governance e la dimensione finanziaria dell’impresa, in particolare della multinazionale.

Il gruppo di lavoro ha analizzato la questione della rappresentanza e partecipazione dei lavoratori su tre livelli.

A **livello macro/globale**, *Hans-Michael Trautwein* esamina se, data la grande percentuale di capitali nei mercati finanziari mondiali posseduta dai lavoratori, la rappresentanza degli interessi dei lavoratori negli enti normativi del settore finanziario sia in grado di influenzare le norme finanziarie. In un secondo percorso, prende in esame la cooperazione istituzionale in forma di un dialogo tra i sindacati e gli enti normativi finanziari e le banche centrali in merito al coordinamento delle politiche macroeconomiche.

Gian Primo Cella pone l’accento sul ruolo centrale del dialogo sociale per contrastare la supremazia del monismo nella cultura azionista. Inoltre, mettendo in relazione fra loro governance, rappresentanza e relazioni industriali, propone di trasferire al livello aziendale le specifiche disposizioni degli articoli 138-139 del trattato CE. A tal fine, devono intervenire attivamente le istituzioni europee, in particolare la Commissione.

A **livello regionale europeo**, *Marie-Ange Moreau* esplora le possibilità, per le imprese in Europa, di avere una specifica identità “europea”. L’essenza dell’impresa “europea” deriva da un elemento critico per la competitività aziendale: la sua capacità di innovazione e qualità, che è legata al contributo dei suoi dipendenti, e non tanto al tradizionale puro e semplice apporto finanziario degli azionisti.

Brian Bercusson elabora una proposta per interpretare la direttiva europea sulla libera circolazione di capitali nel contesto dell’*ordinamento comunitario in materia sociale*.

Un potenziale meccanismo per regolamentare le operazioni nel settore finanziario è la direttiva 77/187/CE del 1977 sul mantenimento dei diritti in caso di trasferimento d'impresa. La direttiva prevede misure di protezione per i singoli dipendenti e un ruolo specifico per la rappresentanza dei lavoratori. I processi di ristrutturazione aziendali determinati dal mutamento dei mercati dei capitali sollevano il seguente interrogativo: in caso di revisione, sarebbe possibile adattare la direttiva alla nuova dimensione finanziaria? Un simile cambiamento costituirebbe un primo passo verso la partecipazione dei lavoratori alle operazioni finanziarie.

Al *microlivello di azienda*, *Howard Gospel* e *Gregory Jackson* considerano vari meccanismi e dimensioni di una buona corporate governance, fra cui corporate board, piani di incentivi, audit e controlli interni, divulgazione di informazioni, coinvolgimento degli investitori, mercato del controllo aziendale e coinvolgimento delle parti interessate. Descrivono in che modo l'Ue, attraverso il diritto del lavoro e la legislazione societaria, integra questi diversi meccanismi di corporate governance negli strumenti di "hard e soft law" e illustrano gli aspetti del quadro normativo comunitario che presentano lacune.

Niklas Bruun propone di esaminare il potenziale della società europea (*Societas Europea*) per migliorare la rappresentanza e la partecipazione dei lavoratori alla corporate governance delle multinazionali.

Jeremy Waddington e *Norbert Kluge* propongono di esaminare le esperienze dei comitati aziendali europei per quanto riguarda le questioni di agenda, nazionalità e il loro nesso con il rapporto contrattazione collettiva/relazioni industriali che influiscono sul ruolo di responsabili dei lavoratori nella corporate governance.

In conclusione, la libertà delle imprese di spostarsi nel mercato unico europeo ha spostato l'equilibrio del potere economico verso i datori di lavoro. Un cambiamento che mette a repentaglio l'integrazione europea. Il diritto nazionale non si è ancora adeguato all'impatto della mobilità del capitale sulla forza lavoro in un'economia transnazionale. Il diritto Ue deve adattare le norme sulla libera circolazione dei capitali all'*acquis comunitario in materia sociale*, e rimediare allo squilibrio del potere economico creato dalla legislazione sulla libera circolazione di capitali.

Nell'era della globalizzazione economica, è la mobilità di capitale incontrollata, e il conseguente massiccio afflusso di capitali attraverso le frontiere, ad avere forse il massimo impatto sui lavoratori. Lo squilibrio del potere economico, conseguenza della mobilità globale del capitale, rende indispensabile la messa a punto di nuovi percorsi per progredire verso un'autentica rappresentanza e partecipazione dei lavoratori al processo politico e legislativo dell'Ue.

**Confederazione europea dei sindacati
Social Development Agency**

Conferenza

“Paths to Progress”

**Tracciare una mappa dell’innovazione in materia di informazione,
consultazione e partecipazione per il coinvolgimento dei lavoratori
alla corporate governance**

Risultati del gruppo di lavoro “Paths to Progress”

Brian Bercusson

**King’s College
University of London**

**Vienna
19-5-2006**

Sommario

paragrafo

Executive Summary

Introduzione	1
Multinazionali e mobilità del capitale	2
Questioni di corporate governance e struttura aziendale	7
Il livello macro/globale	11
Il livello regionale europeo	20
Il microlivello dell'azienda	27
Conclusioni	32

Executive Summary

Il progetto “Paths to Progress” (Percorsi per progredire) affronta il tema della rappresentanza e partecipazione dei lavoratori. Nell’attuale scenario di predominio economico delle multinazionali e centralità della mobilità del capitale nell’economia globale, la politica comunitaria sulla corporate governance e la legislazione dell’Ue sulla libera circolazione dei capitali non sono state al passo con gli sviluppi. Il progetto “Paths to Progress” riguarda la corporate governance e la dimensione finanziaria dell’impresa, in particolare della multinazionale.

Il gruppo di lavoro ha analizzato la questione della rappresentanza e partecipazione dei lavoratori su tre livelli.

A *livello macro/globale*, *Hans-Michael Trautwein* esamina se, data la grande percentuale di capitali nei mercati finanziari mondiali posseduta dai lavoratori, la rappresentanza degli interessi dei lavoratori negli enti normativi del settore finanziario sia in grado di influenzare le norme finanziarie. In un secondo percorso, prende in esame la cooperazione istituzionale in forma di un dialogo tra i sindacati e gli enti normativi finanziari e le banche centrali in merito al coordinamento delle politiche macroeconomiche.

Gian Primo Cella pone l’accento sul ruolo centrale del dialogo sociale per contrastare la supremazia del monismo nella cultura azionista. Inoltre, mettendo in relazione fra loro governance, rappresentanza e relazioni industriali, propone di trasferire al livello aziendale le specifiche disposizioni degli articoli 138-139 del trattato CE. A tal fine, devono intervenire attivamente le istituzioni europee, in particolare la Commissione.

A *livello regionale europeo*, *Marie-Ange Moreau* esplora le possibilità, per le imprese in Europa, di avere una specifica identità “europea”. L’essenza dell’impresa “europea” deriva da un elemento critico per la competitività aziendale: la sua capacità di innovazione e qualità, che è legata al contributo dei suoi dipendenti, e non tanto al tradizionale puro e semplice apporto finanziario degli azionisti.

Brian Bercusson elabora una proposta per interpretare la direttiva europea sulla libera circolazione di capitali nel contesto dell’*ordinamento comunitario in materia sociale*. Un potenziale meccanismo per regolamentare le operazioni nel settore finanziario è la direttiva 77/187/CE del 1977 sul mantenimento dei diritti in caso di trasferimento d’impresa. La direttiva prevede misure di protezione per i singoli dipendenti e un ruolo specifico per la rappresentanza dei lavoratori. I processi di ristrutturazione aziendali determinati dal mutamento dei mercati dei capitali sollevano il seguente interrogativo: in caso di revisione, sarebbe possibile adattare la direttiva alla nuova dimensione finanziaria? Un simile cambiamento costituirebbe un primo passo verso la partecipazione dei lavoratori alle operazioni finanziarie.

Al *microlivello di azienda*, *Howard Gospel* e *Gregory Jackson* considerano vari meccanismi e dimensioni di una buona corporate governance, fra cui corporate board, piani di incentivi, audit e controlli interni, divulgazione di informazioni, coinvolgimento degli investitori, mercato del controllo aziendale e coinvolgimento

delle parti interessate. Descrivono in che modo l'Ue, attraverso il diritto del lavoro e la legislazione societaria, integra questi diversi meccanismi di corporate governance negli strumenti di "hard e soft law" e illustrano gli aspetti del quadro normativo comunitario che presentano lacune.

Niklas Bruun propone di esaminare il potenziale della società europea (*Societas Europea*) per migliorare la rappresentanza e la partecipazione dei lavoratori alla corporate governance delle multinazionali. *Jeremy Waddington* e *Norbert Kluge* propongono di esaminare le esperienze dei comitati aziendali europei per quanto riguarda le questioni di agenda, nazionalità e il loro nesso con il rapporto contrattazione collettiva/relazioni industriali che influiscono sul ruolo di responsabili dei lavoratori nella corporate governance.

In conclusione, la libertà delle imprese di spostarsi nel mercato unico europeo ha spostato l'equilibrio del potere economico verso i datori di lavoro. Un cambiamento che mette a repentaglio l'integrazione europea. Il diritto nazionale non si è ancora adeguato all'impatto della mobilità del capitale sulla forza lavoro in un'economia transnazionale. Il diritto Ue deve adattare le norme sulla libera circolazione dei capitali all'*acquis comunitario in materia sociale*, e rimediare allo squilibrio del potere economico creato dalla legislazione sulla libera circolazione di capitali. Nell'era della globalizzazione economica, è la mobilità di capitale incontrollata, e il conseguente massiccio afflusso di capitali attraverso le frontiere, ad avere forse il massimo impatto sui lavoratori. Lo squilibrio del potere economico, conseguenza della mobilità globale del capitale, rende indispensabile la messa a punto di nuovi percorsi per progredire verso un'autentica rappresentanza e partecipazione dei lavoratori al processo politico e legislativo dell'Ue.

Introduzione

1. Il progetto “Paths to Progress” affronta il tema della rappresentanza e partecipazione dei lavoratori. Uno dei *percorsi per progredire* passa attraverso la corporate governance, ed è su questo che sono incentrati i nostri contributi alla riunione di Vienna. Per esempio, intendiamo esplorare i meccanismi attraverso cui le operazioni nel settore finanziario possono attrarre la rappresentanza e la partecipazione dei lavoratori nella corporate governance delle imprese multinazionali (IMN), attingendo dai concetti delle leggi e delle prassi del diritto comunitario del lavoro che disciplina l’occupazione e le relazioni industriali: *l’acquis comunitario in materia sociale*.

Multinazionali e mobilità del capitale

2. Un documento informativo preparato per una riunione del team di progetto del 9 febbraio 2005¹ ha tracciato le realtà del potere economico monopolizzatore delle multinazionali e il ruolo centrale della mobilità del capitale nell’economia globale.
3. Come illustrato in detto documento, è ampiamente riconosciuta la funzione centrale delle *multinazionali* nel processo di globalizzazione e concorrenza globale. Da qui, pertanto, l’importanza dei comitati aziendali europei (CAE), uno degli strumenti volti a colmare il “gap partecipativo” nel controllo normativo e politico delle IMN.
4. Un altro argomento fondamentale nella letteratura sulla globalizzazione economica è l’*integrazione finanziaria globale*. L’integrazione finanziaria transnazionale è un fattore della globalizzazione economica che si spinge ben oltre lo specifico ruolo delle IMN. Il rapporto della Commissione mondiale dell’ILO sulla dimensione sociale della globalizzazione dichiara:²

“...è ampiamente accettato che le caratteristiche chiave della globalizzazione sono state la liberalizzazione del commercio internazionale, l’espansione degli IDE e la comparsa di massicci flussi finanziari transfrontalieri. Ciò ha determinato una maggiore concorrenza nei mercati mondiali. È altresì ampiamente riconosciuto come ciò si sia concretizzato mediante l’effetto combinato di due fattori di fondo: decisioni politiche per ridurre le barriere nazionali alle operazioni economiche internazionali e impatto delle nuove tecnologie, soprattutto nel campo dell’informazione e comunicazione. Questi sviluppi hanno creato le condizioni che hanno consentito l’inizio della globalizzazione”.

5. Il ruolo dell’integrazione regionale nel processo di globalizzazione economica è una tematica ben nota: “La questione fondamentale è la relazione tra forze della globalizzazione e spinte alla regionalizzazione. Il regionalismo è un

¹ B. Bercusson, *Participation and its Place in the Representation Jigsaw*, 22 settembre 2004 (22 pp.).

² *A Fair Globalization: Creating Opportunities for All*, Rapporto della Commissione mondiale dell’ILO sulla dimensione sociale della globalizzazione, 2004, paragrafo 132.

possibile approccio a ‘un nuovo multilateralismo’...” e “l’Europa rappresenta l’intesa regionale più avanzata che si sia vista al mondo...”.³

6. Nel contesto dell’*Unione europea*, l’elaborazione della direttiva sulla libera circolazione dei capitali si è svolta in parallelo alle tendenze internazionali descritte qui sopra.⁴ L’*acquis comunitario in materia sociale* non ha tenuto il passo con gli sviluppi nella libera circolazione di capitali.

Questioni di corporate governance e struttura aziendale

7. Alla globalizzazione si è accompagnata una trasformazione nella corporate governance e nella struttura aziendale, che è stata analizzata attraverso vari modelli teorici: la ditta vista come una rete di contratti, come organizzazione gerarchica, ecc. Secondo questi modelli, la ditta è un meccanismo di allocazione dei rischi e distribuzione delle risorse.
8. Marie-Laure Morin identifica tre differenti livelli organizzativi della “ditta”: (i) la ditta come unità produttiva (lo stabilimento), (ii) la ditta come organizzazione economica e sociale (l’impresa), (iii) la ditta come distributrice di risorse (un gruppo finanziario).⁵ Ecco le sue conclusioni:⁶

“Riassumendo, il diritto del lavoro ha iniziato a concentrarsi sui rapporti di lavoro a livello di stabilimento al fine di regolamentare le condizioni della manodopera ed estendere la protezione agli aspetti fisici del lavoro. Quindi ha cercato di tutelare l’occupazione e di organizzare relazioni collettive tra i confini economici dell’impresa – essendo l’entità economica il principale luogo del processo decisionale. Oggigiorno, si sta scrupolosamente sforzando di estendere il proprio campo d’azione al gruppo, in quanto espressione del livello dominante, così da garantire che gli interessi dei lavoratori possano essere presi in considerazione anche in tale livello”.⁷

³ Bjorn Hettne, “Global market versus the New Regionalism”, in David Held e Anthony McGrew (eds), *The Global Transformations Reader* (2nd ed.), Polity Press, Cambridge, 2000, pp. 359-369, alle pp. 359 e 362.

⁴ Leo Flynn, “Coming of age: The free movement of capital case law”, (2002) 39 *Common Market Law Review*, 773-805.

⁵ Marie-Laure Morin, “Labour law and new forms of corporate organization”, (2005) 144 *International Labour Review* (No. 1) 5-30, a p. 7: “Nell’odierno diritto del lavoro, è prassi comune distinguere fra stabilimento, impresa e gruppo di imprese. In effetti, queste distinzioni fanno riferimento ai diversi livelli di organizzazione aziendale con i quali si è successivamente confrontato il diritto del lavoro, storicamente, per concentrarsi sul centro di potere effettivo e garantire quindi la protezione dei lavoratori. Eppure, mentre cerca di garantire questa protezione, il diritto del lavoro contribuisce altresì a organizzare la produzione di beni e servizi. Mentre spiega nei dettagli le regole che disciplinano il singolo contratto di lavoro... il diritto del lavoro è interessato anche all’organizzazione – dotata di un centro di potere e retta dalle relazioni sindacali – di cui è parte il dipendente in virtù del contratto di lavoro”.

⁶ *Ibid.*, p. 11.

⁷ L’approccio della Morin esamina due percorsi. In primo luogo, identificare il datore di lavoro al fine di determinare l’allocazione dei rischi e la responsabilità in queste nuove strutture complesse. In secondo luogo, promuovere (a) la trasparenza dell’informazione, (b) la consultazione e la contrattazione collettiva ai diversi livelli, e su argomenti differenti, (c) i meccanismi di responsabilità sociale delle imprese.

9. Il progetto “Paths to Progress” tratta quest’ultimo compito. I documenti realizzati dai componenti del gruppo di lavoro puntano i riflettori, *inter alia*, sulla dimensione finanziaria dell’impresa, la terza dimensione della ditta vista come gruppo finanziario, come distributrice di risorse, in particolare, l’impresa multinazionale.
10. Il gruppo di lavoro ha analizzato la questione della rappresentanza e partecipazione dei lavoratori su tre livelli. Qui sotto descriviamo sinteticamente alcuni risultati del nostro lavoro, per ogni livello.⁸

Il livello macro/globale

11. Al *livello macro/globale*, abbiamo contributi di Hans-Michael Trautwein, esperto di economia internazionale, Gian Primo Cella, sociologo specializzato in relazioni industriali.
12. *Hans-Michael Trautwein*⁹ pone l’accento sul fatto che un’ampia percentuale del capitale nei mercati finanziari mondiali è di proprietà dei lavoratori ed esplora quindi le potenzialità di strutturazione di tale proprietà, in particolare, nella regolamentazione dei mercati e istituti finanziari e nel quadro di riferimento delle politiche macroeconomiche coordinate.¹⁰
13. La rappresentanza degli interessi dei lavoratori negli enti normativi del settore finanziario, per influire sulla regolamentazione finanziaria, si realizza attraverso la mobilitazione del capitale di proprietà dei lavoratori, per esempio, in modo da ottenere la rappresentanza in seno agli organi degli enti autoregolamentati dell’industria finanziaria. L’obiettivo sarebbe di riuscire a influire sul processo normativo, nonché sui meccanismi di monitoraggio e controllo delle attività finanziarie, per ottenere informazioni sulle strategie e strutture finanziarie e limitare una “eccessiva” assunzione di rischi, spesso a scapito dei lavoratori. Uno dei compiti sarebbe la definizione di specifiche prassi finanziarie al momento affrontate in maniera non adeguata dagli attuali sistemi di regolamentazione finanziaria, e che invece potrebbero ricevere una migliore attenzione tramite la rappresentanza e partecipazione dei lavoratori negli enti normativi.
14. Un secondo percorso esamina la cooperazione istituzionale in forma di un dialogo tra i sindacati e le banche centrali e gli enti normativi finanziari, in merito al coordinamento delle politiche macroeconomiche. L’obiettivo è una maggiore responsabilità delle banche centrali e un coordinamento delle politiche monetarie, fiscali e salariali più favorevole ai lavoratori. Questo percorso si sovrappone al primo – la rappresentanza negli enti normativi – poiché tali enti svolgono un ruolo molto visibile nella valutazione delle attività delle banche centrali.

⁸ Per maggiori particolari, cfr. le varie relazioni.

⁹ Carl von Ossietzky Universitat Oldenburg.

¹⁰ Affronta altresì la questione della mobilitazione della proprietà a livello di impresa.

15. A sua volta, la responsabilità della BCE (Banca centrale europea) per esempio, promuoverebbe un coordinamento più simmetrico ed efficiente delle politiche macroeconomiche in Europa. Nella fattispecie, compenserebbe una tendenza verso un'eccessiva reazione della politica monetaria all'*asset inflation*, e l'effetto destabilizzante sull'unione monetaria di politiche salariali contrastanti. Il coordinamento delle politiche salariali presso le organizzazioni sindacali europee (nonché delle politiche monetaria e fiscale negli Stati membri dell'Ue) è forse il modo più diretto ed efficiente per restringere il gap partecipativo. E naturalmente, non vanno sottovalutate le sfide per i sindacati e per la BCE.
16. **Gian Primo Cella**¹¹ evidenzia il ruolo centrale del dialogo sociale per contrastare la supremazia del monismo nel modello di cultura azionista. Mettendo in relazione fra loro governance, rappresentanza e relazioni industriali, Cella mette in risalto le specifiche disposizioni degli articoli 138-139 del trattato CE, in quanto forma di un neocorporativismo costituzionalizzato che è assente dalla corporate governance. La conversione dei processi di rappresentanza e partecipazione dal livello macro al livello aziendale rappresenterebbe un percorso fattibile verso un modello di cittadinanza sociale europea.
17. Tuttavia, in termini pratici, Cella rileva che i modelli di relazioni industriali sono foggianti dall'intervento statale, mediante promozione, esclusione, correzione o definizione (il diverso mix di questi interventi caratterizza i vari stili nazionali). Passando al livello Ue, occorre una funzione attiva delle istituzioni europee, in particolare della Commissione. L'intervento a livello macro è un fattore determinante nell'evoluzione del dialogo sociale.

Il livello regionale europeo

20. Al **livello regionale europeo**, abbiamo contributi di Brian Bercusson e Marie-Ange Moreau, entrambi avvocati del lavoro esperti nel diritto del lavoro europeo.
21. **Marie-Ange Moreau**¹² esplora le possibilità, per le imprese in Europa, di dotarsi di un'identità specificamente "europea", e non nazionale o multinazionale, né americana o asiatica. La specificità di questa identità europea si ritroverebbe nella sua natura sociale. Questa caratteristica europea, al momento, comprenderebbe un elemento economico, e l'impresa manterrebbe nell'Ue la sede di controllo centrale e l'attività di innovazione strategica. La natura sociale dipenderebbe da una politica sociale europea che disciplina le imprese transnazionali (evidente nel comitato aziendale europeo, negli accordi di dialogo sociale con le pertinenti organizzazioni settoriali comunitarie e nella politica europea sulla responsabilità sociale delle imprese). L'impresa acquisirebbe una dimensione europea aggiuntiva grazie a future proposte per la contrattazione collettiva transnazionale e nuovi orientamenti di politica europea in materia di occupazione.

¹¹ Università di Milano.

¹² Istituto universitario europeo, Firenze.

22. L'essenza dell'impresa europea deriva dall'elemento critico per la competitività aziendale: la sua capacità di innovazione e qualità, legata al contributo apportato dai dipendenti piuttosto che all'apporto puramente finanziario degli azionisti.
23. **Brian Bercusson**¹³ elabora una proposta per interpretare la direttiva europea sulla libera circolazione dei capitali nel contesto di un'Unione dotata di una politica sociale volta a proteggere i lavoratori: l'*ordinamento comunitario in materia sociale*. Un potenziale meccanismo per regolamentare le operazioni nel settore finanziario è la direttiva 77/187/CE del 1977 concernente i trasferimenti di imprese. Questa direttiva racchiude due principi centrali dell'*acquis comunitario sociale*: protezione dei singoli lavoratori e ruolo specifico per la rappresentanza, l'informazione e la consultazione dei lavoratori.
24. I processi di ristrutturazione aziendale determinati da fusioni e acquisizioni, a seguito della trasformazione dei mercati del capitale e della creazione di nuovi meccanismi di corporate finance e nuovi strumenti di credito per il finanziamento delle acquisizioni, sollevano un interrogativo: è possibile adeguare la direttiva a questa nuova dimensione finanziaria? La direttiva copre solamente i trasferimenti di imprese con *cambiamento di imprenditore*, e non i casi in cui l'impresa è trasferita attraverso l'acquisto di azioni. Considerato il ruolo del capitale finanziario nelle operazioni di ristrutturazione, bisognerebbe eliminare questa scappatoia. Per reinterpretare o rivedere la direttiva al fine di coprire anche i trasferimenti di imprese dovuti a trasferimento di azioni, anche queste operazioni puramente finanziarie, con un impatto diretto sui lavoratori, dovrebbero rientrare nella direttiva ed essere soggette ai requisiti di preventiva divulgazione di tutte le informazioni pertinenti ai rappresentanti dei lavoratori, di consultazione preliminare con questi stessi rappresentanti e di protezione dei singoli lavoratori: nessun rischio, infatti, deve essere trasferito ai lavoratori.
25. Questa modifica del campo di applicazione della direttiva rappresenterebbe un punto d'avvio per il coinvolgimento dei lavoratori nel trasferimento di azioni sul mercato dei titoli, e quindi un primo passo verso la partecipazione dei lavoratori alle operazioni finanziarie. Questo punto d'avvio, naturalmente, potrebbe essere consolidato. La maggior parte dei flussi di capitali non è necessariamente legata a operazioni di fusione/acquisizione equivalenti a un trasferimento d'impresa. Le operazioni finanziarie sono di un'ampia varietà: strategie di investimento, compravendita e riacquisto di azioni, distribuzione dei dividendi, organizzazione dei fondi pensione, contributi pensionistici, ripartizione del capitale, politica creditizia e dei mutui, compravendita di valuta estera, strumenti derivati... Queste operazioni puramente finanziarie possono essere razionalmente collegate a una sostanziale modifica della struttura aziendale, tanto sostanziale da risultare equivalente a un trasferimento di impresa.

¹³ King's College, Londra.

26. La proposta equivale a una “Tobin Tax di partecipazione” senza però essere una tassa, bensì l’applicazione automatica dell’*ordinamento comunitario in materia sociale* alle operazioni finanziarie con un impatto sui lavoratori.

Il microlivello dell’azienda

27. Al *microlivello dell’azienda*, abbiamo contributi di Howard Gospel e Gregory Jackson, esperti di corporate management e relazioni industriali, Niklas Bruun, avvocato del lavoro esperto nella legislazione riguardante la società europea, Jeremy Waddington e Norbert Kluge, esperti di relazioni industriali e comitati aziendali europei.
28. **Howard Gospel**¹⁴ e **Gregory Jackson**¹⁵, in una relazione su corporate governance e voce dei lavoratori, definiscono innanzi tutto differenti punti di vista sulla corporate governance (azionista, azionista illuminato e parte interessata) in base ai vari attori coinvolti: azionisti/finanziatori, dipendenti, direttori/management, lo Stato. I differenti sistemi di corporate governance sono caratterizzati in termini di sistemi “mercato/outsider” e “relational insider”, che esaminano essenzialmente il ruolo della finanza. Essi considerano vari meccanismi e dimensioni di una buona corporate governance, fra cui corporate board, piani di incentivi, audit e controlli interni, divulgazione di informazioni, coinvolgimento degli investitori, mercato del “corporate control” e coinvolgimento delle parti interessate (“stakeholder”).
29. Gli autori descrivono il modo in cui l’Ue, attraverso la legislazione societarie e il diritto del lavoro, racchiude tali diversi meccanismi di corporate governance negli strumenti normativi di “hard e soft law” e illustrano i punti in cui il quadro normativo dell’Ue presenta delle lacune. Esaminano il legame tra gli specifici meccanismi di corporate governance e le performance dell’impresa, e la possibilità che il coinvolgimento dei lavoratori nella corporate governance produca vantaggi in termini di risultati economici; la loro conclusione è che sia possibile ottenere risultati positivi. Per finire, gli autori sollevano vari interrogativi, ma forniscono anche diverse indicazioni, in merito alle modalità a disposizione per amplificare la voce dei lavoratori nei meccanismi di corporate governance.
30. **Niklas Bruun**¹⁶ propone di esaminare il potenziale della società europea (*Societas Europea*) al fine di migliorare la rappresentanza e la partecipazione dei lavoratori alla corporate governance nell’impresa multinazionale.
31. **Jeremy Waddington**¹⁷ e **Norbert Kluge**¹⁸ propongono di esaminare le esperienze dei comitati aziendali europei in merito alle questioni di agenda e nazionalità, e il loro nesso con la contrattazione collettiva e le relazioni industriali, che incide sul loro ruolo di responsabili dei lavoratori nella corporate governance.

¹⁴ King’s College, Londra.

¹⁵ King’s College, Londra.

¹⁶ Hanken School of Economics, Helsinki.

¹⁷ University of Manchester.

¹⁸ Istituto sindacale europeo, ETUI-REHS, Bruxelles.

Conclusioni

32. La libertà delle imprese di muoversi nel mercato unico europeo ha spostato l'equilibrio del potere economico verso i datori di lavoro. Questo fatto appare evidente nello strapotere economico delle multinazionali, la rilevanza della mobilità mondiale del capitale, l'impatto di dumping sociale del commercio mondiale, la delocalizzazione, la disoccupazione, il deskilling (diminuzione della richiesta – e della necessità - di competenze)...
33. Lo spostamento dell'equilibrio nel potere economico mette a repentaglio l'integrazione europea. Vi sono segnali sfavorevoli di tensioni: la proposta di trattato costituzionale respinta, la contestata proposta di direttiva sui servizi, l'opposizione all'ulteriore allargamento per timore di un afflusso massiccio di manodopera dai nuovi Stati membri...
34. I sindacati non si oppongono all'integrazione economica dell'Ue. Ma i lavoratori non sono "merce". La globalizzazione comporta il fatto che la mobilità del capitale abbia frequentemente un impatto anche al di là delle frontiere nazionali. Spinte dal diritto comunitario, le legislazioni nazionali si sono adeguate al principio della libera circolazione del mercato unico europeo. Le legislazioni nazionali, però, non si sono ancora adattate all'impatto della mobilità del capitale sui lavoratori, considerata l'attuale economia transnazionale.
35. La legislazione del mercato comune ha trasformato le norme nazionali che disciplinano la libera circolazione di capitali. Tuttavia, le disposizioni del trattato CE in merito non sono assolute. La libera circolazione è limitata da considerazioni di politica pubblica, sia nel trattato sia nella giurisprudenza della Corte di giustizia delle Comunità europee.
36. Il diritto comunitario deve adattarsi alle regole della libera circolazione di capitali per rispecchiare l'*acquis comunitario in materia sociale*, onde porre rimedio allo squilibrio nel potere economico determinato dalla legislazione europea sulla libera circolazione dei capitali. L'interpretazione delle disposizioni del trattato sulla libera circolazione deve basarsi sull'*ordinamento comunitario in materia sociale*: principi che rispecchiano l'*acquis comunitario* generale della politica sociale dell'Ue e, in particolare, la regolamentazione dell'occupazione e delle relazioni industriali nel trattato e nella rilevante legislazione secondaria.
37. Le libertà di movimento del settore economico vanno interpretate coerentemente con l'evoluzione dell'Ue, passata da una comunità puramente economica che ha costituito un mercato comune a un'Unione europea dotata di una politica sociale tesa a proteggere i lavoratori di questo mercato comune, e che sono al contempo anche cittadini dell'Unione: "*ordinamento comunitario in materia sociale*": la forza lavoro non è un bene di consumo (come le merci, il capitale). Si persegue l'obiettivo di migliori condizioni di lavoro, rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori, in quanto esseri umani, riconoscimento del ruolo centrale svolto dal dialogo sociale e dalle partnership

sociali a livello comunitario e nazionale, adesione ai rigorosi principi della parità di trattamento indipendentemente dalla nazionalità.

38. Il principio interpretativo di base della legislazione comunitaria sulla libera circolazione è modellato dall'*ordinamento comunitario re in materia sociale*. Il diritto comunitario sulla libera circolazione transnazionale dei capitali deve essere interpretato in questo senso.
39. In tale contesto, la dimensione dei diritti umani costituzionali assume un'importanza persino maggiore di quello dell'equilibrio del potere economico nel mercato comune. La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, adottata a Nizza nel dicembre 2000 e successivamente incorporata nella Parte II del progetto di trattato costituzionale, comprende l'articolo 27: "Diritti dei lavoratori all'informazione e alla consultazione nell'ambito dell'impresa":

“Ai lavoratori o ai loro rappresentanti devono essere garantite, ai livelli appropriati, l'informazione e la consultazione in tempo utile nei casi e alle condizioni previsti dal diritto comunitario e dalle legislazioni e prassi nazionali”.
40. Questo aspetto è fondamentale per il modello sociale europeo. Gli Stati membri devono garantire che le legislazioni nazionali rispettino questo diritto all'informazione e alla consultazione. Tuttavia, il loro successo a fronte della mobilità transnazionale del capitale è opinabile.
41. L'applicazione della libera circolazione di capitali è modellata dall'*ordinamento comunitario sociale*, che potrebbe avere un effetto restrittivo. La questione è: in che modo il diritto comunitario può regolamentare il potenziale conflitto tra rappresentanza e partecipazione dei lavoratori al processo decisionale nell'ambito dell'impresa, da un lato, e la libera circolazione dei capitali dall'altro.
42. Una parte notevole del corpus legislativo comunitario (direttive, orientamenti in materia di occupazione, ecc.) e delle politiche (comprese le misure di soft law sulle ristrutturazioni) disciplina il processo decisionale delle imprese che interessa i lavoratori. Sono imposti sia sostanziali impegni sia obblighi procedurali (p.e. informazione e consultazione). Tutto questo, nel suo insieme, costituisce l'*acquis comunitario in materia sociale*.
43. Nell'era della globalizzazione economica, è la mobilità di capitale incontrollata, e il conseguente massiccio afflusso di capitali attraverso le frontiere, ad avere forse il massimo impatto sui lavoratori. Eppure, sinora, è forse l'aspetto meno esposto alla protezione mediante l'*acquis comunitario in materia sociale*. Lo squilibrio del potere economico, conseguenza della mobilità globale del capitale, rende indispensabile la messa a punto di nuovi percorsi per progredire verso un'autentica rappresentanza e partecipazione dei lavoratori al processo politico e legislativo dell'Ue.

Regolamentazione del settore finanziario per promuovere la rappresentanza e partecipazione dei lavoratori alla Corporate Governance delle multinazionali

Brian Bercusson

**King's College
University of London**

La relazione esplora un meccanismo teso ad ampliare la rappresentanza e la partecipazione dei lavoratori nei casi in cui le operazioni nel settore finanziario vanno a interessare la corporate governance delle multinazionali: la direttiva 77/187/CE del 1977 concernente i trasferimenti d'impresa. Questa direttiva racchiude due principi fondamentali dell'*acquis comunitario sociale*: protezione dei singoli dipendenti e ruolo specifico per la rappresentanza dei lavoratori mediante l'obbligatoria procedura di informazione e consultazione. Viene proposto di adattare la direttiva alla dimensione finanziaria dei processi di ristrutturazione aziendali determinati da fusioni e acquisizioni, in seguito alla trasformazione dei mercati del capitale e alla creazione di nuovi strumenti di credito e nuovi meccanismi di corporate finance.

Al momento, la direttiva riguarda solo trasferimenti dovuti al cambiamento di imprenditore, e *non* i casi in cui l'impresa è trasferita con un acquisto di azioni. Tenuto conto del ruolo del capitale finanziario nelle operazioni di ristrutturazione, la direttiva andrebbe rivista per includere anche i trasferimenti di azioni. Queste operazioni finanziarie, con impatto diretto sui lavoratori, dovrebbero rientrare nella direttiva ed essere soggette alla preventiva divulgazione di tutte le informazioni pertinenti ai rappresentanti dei lavoratori, alla consultazione con questi stessi rappresentanti e alla protezione dei singoli dipendenti: i rischi non devono essere trasferiti ai lavoratori.

La modifica del campo di applicazione della direttiva rappresenterebbe un punto d'avvio per il coinvolgimento dei lavoratori nel trasferimento di azioni sul mercato dei titoli, e quindi un primo passo verso la partecipazione dei lavoratori alle operazioni finanziarie. Il punto d'avvio, naturalmente, può essere consolidato. Solo pochi flussi di capitali sono legati giocoforza a operazioni di fusione/acquisizioni equivalenti ai trasferimenti di imprese. Abbiamo una vastissima gamma di operazioni finanziarie: strategie di investimento, compravendita e riacquisto di azioni, distribuzione di dividendi, organizzazione fondi pensione, contributi pensionistici, ripartizione del capitale, politica creditizia e dei mutui, compravendita di valuta, strumenti derivati... Molte di queste operazioni possono rappresentare una sostanziale modifica della struttura aziendale, equivalente a un trasferimento d'impresa.

La proposta equivale a una "Tobin Tax di partecipazione" senza però essere una tassa, bensì l'applicazione automatica dell'*ordinamento comunitario sociale* alle operazioni finanziarie con un'incidenza sui lavoratori. Due le questioni cruciali: coordinamento e attuazione. L'operazionalizzazione dovrà essere coordinata con le attuali norme che disciplinano una miriade di operazioni finanziarie, p.e. quelle riguardanti borsa valori, operazioni in valuta estera, legislazione societaria e regolamentazione della mobilità del capitale. I sistemi e le norme attuali, volte essenzialmente a tutelare investitori e azionisti, dovranno essere adattati per proteggere anche i lavoratori.

Corporate Governance e rappresentanza negli organi aziendali

Niklas BRUUN

La società europea e la relativa regolamentazione: ecco una nuova tendenza nel quadro normativo comunitario del coinvolgimento dei lavoratori. Per la prima volta, la rappresentanza dei lavoratori nei maggiori organi aziendali è considerata un importante elemento del diritto del lavoro e della legislazione societaria nell'Ue. La direttiva 2001/86/CE che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori e dei sindacati stabilisce il mantenimento dei sistemi e pratiche attuali concernenti il diritto di partecipazione dei lavoratori nell'eventualità della formazione, o del trasferimento, di una società europea (SE).

La situazione riguardo alla rappresentanza negli organi aziendali, nonostante il riconoscimento e l'inserimento del quadro normativo della partecipazione dei lavoratori nel modello sociale europeo, varia sensibilmente tra i diversi Stati membri. A livello nazionale, vi è un'apparente reazione contro tale rappresentanza, soprattutto negli Stati membri con la più forte tradizione in questo campo. La cattiva gestione degli amministratori unici delle grandi aziende (Enron, ecc.) e il rilancio di una buona corporate governance sembrano, paradossalmente, ostacolare il mantenimento delle caratteristiche nazionali tradizionali di rappresentanza sindacale a livello di organi aziendali. Esempari, in proposito, gli sviluppi in Svezia.

In questo paese, la richiesta di avere membri autonomi e "indipendenti" negli organi aziendali è stata portata sul piano del dibattito pubblico, a significare che i membri sindacali non possono essere considerati indipendenti. Non è ancora l'interpretazione dominante, eppure ha influito sul modo con cui le imprese affrontano la questione della rappresentanza nei maggiori organi aziendali.

Altro problema della Svezia, i "codici di pratica della corporate governance" impongono richieste e standard professionali molto rigorosi ai membri degli organi aziendali. La rappresentanza sindacale in tali organi, se eletta fra i dipendenti dell'azienda, può incontrare difficoltà a trovare persone in grado di soddisfare tali richieste e standard.

Nell'economia globalizzata, la rappresentanza negli organi aziendali ha un valore enorme. I codici di corporate governance in Europa devono riconoscere esplicitamente, e integrare, l'importanza di una prospettiva partecipativa. La difficoltà, per i sindacati, sta nel convincere l'opinione pubblica che questo aspetto non è solo importante, bensì essenziale per garantire politiche aziendali eque, ragionevoli e che tengono conto degli interessi di tutte le parti interessate.

CELLA abstract

All'inizio della relazione, l'autore evidenzia il tema della *responsabilità sociale delle imprese* che, nonostante la sua ambiguità, può ritenersi il fulcro del presente progetto. Le differenze nel dibattito sul tema sono utili per mettere a nudo il concetto di *monismo*, apparentemente endemico nel modello teorico dell'azienda e nella cultura aziendale dominante. Un monismo che ritroviamo anche alla base del *modello azionista* di controllo aziendale, e in grado di nascondere non solo il tradizionale conflitto industriale ma anche il conflitto tra proprietari e manager. Un modello che non permette di realizzare alcun programma partecipativo. L'asserzione principale dell'intervento di Cella è che un programma partecipativo equo ed efficiente va considerato il risultato di un processo (più) democratico di governance attraverso le opportunità di rappresentanza consentite dalla logica e dall'attuazione pratica delle relazioni industriali. Nel nuovo scenario globalizzato, in che modo gli strumenti più o meno tradizionale delle relazioni industriali affrontano l'attuazione di un programma partecipativo capace di trasformare e "democratizzare" il processo di governance delle multinazionali? È questa la domanda fulcro della relazione. Nell'Ue, il percorso del *dialogo sociale europeo* (DSE) è ben istituzionalizzato ma di norma non coinvolto nel conseguimento dell'obiettivo. Il fondamento logico alla base di tale coinvolgimento può rappresentare un'ottima sfida per le parti sociali, le istituzioni europee e gli eurostudenti. La relazione indica alcuni argomenti che potrebbero essere approfonditi: 1. il possibile ruolo del dialogo sociale europeo e settoriale in merito ai problemi di corporate governance; 2. i legami auspicabili tra l'esperienza dei CAE e la pratica del dialogo sociale, soprattutto, ma non esclusivamente, a livello settoriale; 3. la natura del tripartitismo che sarebbe necessarie per migliorare la responsabilità democratica dei risultati del dialogo sociale e per evitare connivenze particolaristiche, sempre possibili, in tali risultati; 4. il ruolo promozionale possibile, e auspicabile, della Commissione.

Corporate governance e la voce dei lavoratori: una prospettiva comunitaria

Howard Gospel e Gregory Jackson

**King's College
University of London**

La corporate governance assume sempre più importanza in uno scenario caratterizzato da una maggiore apertura dei mercati finanziari e dall'aumento di fusioni e acquisizioni, soprattutto a livello transnazionale. Sinora, i dipendenti e i loro rappresentanti non sono stati sufficientemente implicati nel dibattito sulla corporate governance, e tanto meno nella sua attuazione pratica. In Europa, in parte grazie a misure comunitarie, assistiamo a una lieve convergenza nelle prassi di corporate governance, ma le differenze sono pur sempre notevoli.

Buona parte della letteratura sulla corporate governance identifica le dimensioni chiave e analizza i fattori determinanti della 'buona' corporate governance per quanto riguarda gli accordi di governance e i risultati ottenuti (prestazioni economiche).

Gli studi effettuati hanno individuato numerosi importanti meccanismi in ogni sistema di corporate governance: corporate board, piani di incentivi, audit e controlli interni, divulgazione di informazioni, coinvolgimento degli investitori, mercato del controllo aziendale e coinvolgimento delle parti interessate.

L'analisi dell'hard law (regolamenti, direttive) e delle misure di soft law dell'Ue in materia di corporate governance prende in considerazione il diritto sociale e del lavoro, ma anche la legislazione societaria, la regolamentazione mobiliare e le leggi sulla concorrenza. Viene descritto in che modo l'Ue, attraverso la legislazione societaria e il diritto del lavoro, integra diversi meccanismi di corporate governance nelle misure di "hard e soft law" e illustrano le lacune nel quadro normativo comunitario. La nostra conclusione è che, a oggi, il diritto comunitario offra poco spazio alla voce dei lavoratori nei settori chiave della governance. Se analizziamo i regolamenti, le direttive e gli altri provvedimenti europei, è manifesta la scarsità di disposizioni nel diritto sociale e del lavoro, e tanto meno nella legislazione societaria, che consentano ai lavoratori di far sentire la propria voce.

Le attuali tendenze indicano uno spostamento verso le misure di soft law in materia di occupazione e politiche sociali. Malgrado alcune rinunce nell'agenda sulla corporate governance dell'Ue, è possibile affiancare alla soft law più misure di hard law. Possono essere identificate le principali forze trainanti della buona corporate governance, per esempio il coinvolgimento delle parti interessate. Gli studi indicano che, tra i vari possibili effetti auspicabili, la maggiore partecipazione dei lavoratori alla corporate governance non incide, o ha effetto positivo, sui risultati economici.

La voce dei lavoratori può essere amplificata in vario modo: utilizzo di meccanismi nazionali, sviluppo della contrattazione collettiva, dialogo sociale, ecc. ai quali si deve aggiungere il maggiore coinvolgimento dei lavoratori nello sviluppo del quadro comunitario per la corporate governance, nelle due dimensioni hard e soft.

Sintesi

M.A. Moreau

L'evoluzione delle imprese che, in quanto operatori economici, enunciano la mondializzazione dell'economia dimostra come dinanzi al processo di finanziarizzazione dei mercati, al decentramento della produzione e alla divisione internazionale del lavoro, alla complessità delle strategie globali sul mercato europeo, sia assolutamente inadeguato continuare a identificare gli operatori economici in base al criterio della nazionalità delle imprese.

È pertanto essenziale riesaminare l'approccio dell'impresa, vista non più come un operatore definito dal criterio del collegamento territoriale (incorporazione o sede sociale); occorre far emergere una nozione di impresa europea «dall'identità europea» che metta in risalto sia le esigenze di competitività richieste dal mercato europeo sia le esigenze di qualità sociale sostenute al contempo dalla costruzione sociale dovuta all'acquis comunitario (in particolare in materia di informazione consultazione dei lavoratori) e dalle pratiche di numerose multinazionali che sono ben ancorate in un cultura sociale europea.

Esiste uno spazio concettuale per specificare la nozione di impresa con attività nel mercato europeo, attraverso un criterio diverso dalla nazionalità, e mostrare così l'esistenza di un'implicazione economica e sociale nell'ordinamento giuridico comunitario, diversa da quella presente negli altri ordinamenti giuridici che affrontano la concorrenza planetaria in virtù della globalizzazione dell'economia: la peculiarità dell'impresa con un'identità europea giustifica che possa conformarsi a una struttura di corporate governance costruita su una forte partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori in campo decisionale, così come sul rispetto nelle pratiche di responsabilità sociale dei diritti fondamentali riconosciuti dall'Unione europea e dall'OIL e sulle possibilità di articolare modalità di negoziazione dei diritti dei lavoratori a livello di gruppo transnazionale.

La decompartmentazione del concetto di impresa in un quadro teorico esclusivamente nazionale permette di realizzare un approccio europeo per evidenziare la specificità del mercato europeo nell'ambito del mercato globale, della multinazionale con una cultura europea (né americana, né giapponese o coreana) e il legame con la ricerca di un'alta qualità sociale fondata sul suo impatto nello spazio sociale europeo.

Questa proposta rientra in una riflessione più generale sull'adattamento dei concetti al contesto della mondializzazione nell'Unione e sull'impiego di nuovi modi e principi d'azione in tale ambito.

La voce dei lavoratori attraverso la proprietà e la partecipazione alla regolamentazione finanziaria e alle politiche macroeconomiche

Hans-Michael Trautwein

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Buona parte del capitale incanalato attraverso i mercati finanziari globali e investito in società transnazionali è formalmente di proprietà dei lavoratori (fondi pensione, piani assicurativi, partecipazione azionaria dei dipendenti, ecc.). Il capitale di proprietà dei lavoratori (CPL) è diffuso in paesi in cui i dipendenti hanno relativamente pochi diritti legali di partecipazione. La relazione esplora percorsi per promuovere la voce dei lavoratori attraverso la proprietà (VLP) mobilitando il CPL su tre piani: (i) aziendale, (ii) regolamentazione dei mercati e degli istituti finanziari, (iii) dialogo di politica macroeconomica tra banche centrali ed enti normativi. Riportiamo in sintesi l'esame realistico dei pro e contro.

(i) La VLP a livello aziendale può assumere la forma di una rappresentanza della partecipazione azionaria dei lavoratori presso il consiglio della "loro" impresa, dove però anche gli amministratori fiduciari dei fondi pensione o dei piani assicurativi siano rappresentati negli organi aziendali. Tale tipo di rappresentanza può (a) fornire informazioni sulle strategie e strutture finanziarie, (b) evitare una "eccessiva" assunzione di rischi e comportamenti di azzardo morale da parte della direzione, (c) promuovere norme del lavoro nell'impresa e nella supply chain. D'altro canto, vi sono conflitti potenziali: tra gli interessi dei lavoratori in quanto azionisti e le parti interessate, e tra i sindacati e i rappresentanti della VLP (conflitti 'principal/agent').

(ii) La VLP nella regolamentazione finanziaria è possibile se il CPL adopera la propria influenza per introdursi nella regolamentazione delle industrie finanziarie: sia negli enti autoregolamentati sia nelle istituzioni pubbliche. È palese questo utilizzo potenziale nella prassi corrente degli organismi di controllo dell'Ue. Il CPL, tramite la partecipazione alla regolamentazione finanziaria potrebbe (a) fornire informazioni sulle strategie e strutture finanziarie, (b) influire sul processo normativo, (c) monitorare e controllare le attività finanziarie. Potrebbero però esserci conflitti tra lavoratori e sindacati alla ricerca di "over-regulation" e interessi del CPL nella "under-regulation", e conflitti 'principal/agent'. Bisogna individuare gli specifici interessi di lavoratori e sindacati che richiedono una speciale regolamentazione della sfera finanziaria, e analizzarne la compatibilità con gli interessi pubblici.

(iii) La VLP nel dialogo di politica macroeconomica trova spazio nella rappresentanza CPL negli enti normativi del settore finanziario che collaborano sempre più con le banche centrali su questioni di stabilità finanziaria macroeconomica. Il CPL può sfruttare questo canale per discutere le politiche macroeconomiche in un forum pubblico, senza il rituale braccio di ferro tra banche centrali e sindacati. La VLP può quindi contribuire a una maggiore responsabilità delle banche centrali e, forse, conseguire un coordinamento più favorevole ai dipendenti delle politiche monetarie, fiscali e salariali, soprattutto nella zona euro. Quest'ultimo obiettivo richiede ovviamente l'intervento dei sindacati nelle strategie macropolitiche della zona euro.

Amplificare la voce dei lavoratori nel “corporate control”

**Norbert Kluge (Istituto sindacale europeo, ETUI-REHS)
Jeremy Waddington (University of Manchester)**

Riceve sempre meno consenso un approccio alla corporate governance basato esclusivamente sugli interessi degli azionisti. È tempo di prendere in considerazione un nuovo modello, adatto a un'era non più limitata al capitalismo azionistico. La risoluzione della CES sulla corporate governance, del marzo 2006, ha rilevato come non solo gli azionisti ma anche i lavoratori, i cittadini e le collettività abbiano interesse a una buona corporate governance. Il dibattito in corso sul modello europeo di corporate governance offre l'occasione per elaborare una posizione differente.

Il ruolo delle imprese nella società non deve essere definito solo da manager e investitori, né dalla Commissione europea. La partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti al controllo delle imprese non riguarda solo la direzione e gli azionisti delle aziende. L'istituzione di un quadro di riferimento per il “corporate control”, nel quale anche altre categorie sociali possano organizzare e determinare i propri interessi nell'azienda, è piuttosto una questione di interesse generale e pubblico.

In quanto categoria sociale specifica, i lavoratori e i sindacati svolgono un ruolo centrale nel “corporate control”. I lavoratori – dipendenti dell'azienda – hanno un interesse vitale nel mantenere integro sul lungo termine il proprio posto di lavoro. Riguardo al miglioramento della vita e delle opportunità di reddito, questa categoria sociale dipende dall'azienda tanto quanto il datore di lavoro. Analogamente, il successo dell'azienda dipende dai lavoratori. Il quadro di riferimento per il controllo aziendale dovrebbe tener conto di questa reciproca dipendenza.

Uno specifico modello europeo di corporate governance, diverso dal modello statunitense, tende a equilibrare obiettivi economici e sociali. La rappresentanza e partecipazione nei maggiori organi aziendali è un tipico elemento europeo di corporate governance. Un ruolo più importante nella corporate governance consente ai lavoratori di contribuire a quella società basata sulle conoscenze che è ritenuta un viatico importante per il futuro europeo. La partecipazione negli organi aziendali ha conseguito buoni risultati in numerosi contesti nazionali, senza ripercussioni negative sulla performance; l'Ue, pertanto, potrebbe estenderne l'attuazione a tutta l'Europa.

La rappresentanza obbligatoria dei lavoratori negli organi aziendali – elemento centrale di una buona corporate governance – è una condizione istituzionale necessaria per l'occupazione e la redditività a lungo termine. È un meccanismo che previene la cattiva gestione, mediante trasparenza e responsabilizzazione in materia di investimenti e resa. Il sostegno dei comitati aziendali europei alle prestazioni economiche delle aziende permette di farli rientrare nel quadro di riferimento europeo per la corporate governance. Analogamente, la società europea (SE) offre l'occasione di attuare un adeguato regime di corporate governance per le imprese transfrontaliere, bilanciando performance economiche e coesione sociale. Ecco quindi i percorsi che determinano un quadro europeo integrato per la voce dei lavoratori nel “corporate control”.