

## **Avviso comune in materia di partecipazione**

Le parti firmatarie del presente avviso comune, ritenuto che:

- l'economia della partecipazione è la soluzione che concilia la solidarietà tipica del modello sociale europeo con l'efficienza richiesta dal mercato globale;
- l'economia della partecipazione presuppone e determina, al tempo stesso, un modello d'impresa sempre più attento al valore della persona e un modello di sindacato quale soggetto attivo dello sviluppo e della diffusione del benessere;
- esistono oggi obiettivi comuni condivisibili, primi tra tutti quelli della solidità competitiva del sistema produttivo e del rispetto e della valorizzazione della persona che lavora;
- la partecipazione dei lavoratori ai risultati della impresa, a prescindere dai metodi e dai modelli utilizzati, può contribuire a fidelizzare i dipendenti alla impresa, a stimolare la qualità della occupazione e la crescita della produttività del lavoro.

Tutto ciò premesso, le parti firmatarie del presente avviso comune convengono:

- 1) di avviare un monitoraggio e, là dove necessario, un accompagnamento, per i prossimi dodici mesi, delle pratiche partecipative in atto, alla stregua della normativa legale e contrattuale vigente;

- 2) di chiedere al Governo e al Parlamento di astenersi, per i prossimi dodici mesi, da ogni iniziativa legislativa in materia al fine di consentire di valutare, alla luce del monitoraggio di cui al punto che precede, se e quali iniziative normative siano eventualmente necessarie a sostegno della partecipazione dei lavoratori;
- 3) di affidare al Ministero del lavoro e delle Politiche sociali un ruolo di assistenza tecnica per la ricognizione del quadro normativo vigente, in modo da definire in modo condiviso l'attuale «Codice della partecipazione», sulla base del quale avviare la raccolta e condurre il monitoraggio della buone pratiche e delle esperienze partecipative di cui alla presente intesa.

CGIL .....

CISL *[Signature]* .....

UIL *[Signature]* .....

UGL *[Signature]* .....

CISAL *[Signature]* .....

CONFSAI .....

SINPA *[Signature]* .....

CONFINDUSTRIA *[Signature]* .....

CONFCOMMERCIO *[Signature]* .....

CONFESERCENTI *[Signature]* .....

CONFAPI *[Signature]* .....

ABI *[Signature]* .....

ANIA *[Signature]* .....

CONFSERVIZI *[Signature]* .....

CONFETRA *[Signature]* .....

CONFARTIGIANATO *[Signature]* .....

CNA *[Signature]* .....

CASARTIGIANI *[Signature]* .....

CLAAI *[Signature]* .....

CONFAGRICOLTURA *[Signature]* .....

COLDIRETTI *Manda Jauantea (x Romano Capom)*  
 CIA *Roberto Weber*  
 LEGA COOPERATIVE *Bonifazi*  
 CONFCOOPERATIVE *Stelvio Sini*  
 UNCI *Alfano Pante m. s. p.*  
 AGCI *F.lli*  
 CIDA *Alberto Geronzi*  
 CONFEDIR *Luigi Farini*  
 CUQ *Roberto*  
 CIU-UNIONQUADRI *Cyprida*  
 CONFAIL *M. Rossi Orlandi*  
 CONFEDERTECNICA *Ministeri cooperativismo & Competenza, it*  
 CONSILP-CONFPROFESSIONI *Fam. Delia*  
 USAE *Alfano*

Roma, 9 dicembre 2009

**AVVISO COMUNE PER IL RECEPIMENTO DELLA  
DIRETTIVA 11 marzo 2002, n. 14  
che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione  
dei lavoratori**

Addì 27 novembre 2006

tra

CONFINDUSTRIA, ABI, ANIA, CONFAPI, CONFCOMMERCIO, CONFESERCENTI,  
CONFAGRICOLTURA, COLDIRETTI, CIA, CONFARTIGIANATO, CNA, AGCI,  
CASARTIGIANI, CLAAI, UNCI, LEGACOOP, CONFCOOPERATIVE, CONFETRA,  
CONFSERVIZI

e

CGIL, CISL, e UIL

*Premessa*

Con il presente Avviso comune le parti intendono proporre al Governo e al legislatore italiano, nell'assolvimento degli obblighi previsti dal Trattato e dalla Direttiva 2002/14/CE, la posizione condivisa dalle Parti sociali in merito all'attuazione delle disposizioni contenute nella Direttiva stessa, attraverso la formulazione del testo di legge di recezione, nella piena valorizzazione del metodo concertativo e dell'autonomia collettiva.

Le parti firmatarie del presente Avviso raccomandano, pertanto, al Governo ed al Parlamento l'adozione di un provvedimento legislativo che, coerente con gli obiettivi della Direttiva stessa, sia conforme al testo tra esse concordato.

Le parti ritengono che l'adozione delle iniziative legislative di recezione della Direttiva 2002/14/CE debba essere preceduta dalla consultazione delle parti stesse.

Le parti ritengono, infatti, necessario sottolineare che la Direttiva n. 2002/14/CE persegue l'obiettivo di intensificare il dialogo sociale e le relazioni di fiducia nell'ambito dell'impresa per favorire l'anticipazione dei rischi, sviluppare l'adattabilità dell'organizzazione del lavoro e agevolare l'accesso dei lavoratori alla formazione nell'ambito dell'impresa in un quadro di sicurezza, promuovere la sensibilizzazione dei lavoratori alle necessità di adattamento, aumentare la disponibilità dei lavoratori ad impegnarsi in misure e azioni intese a rafforzare la loro occupabilità, promuovere il coinvolgimento dei lavoratori nella determinazione del futuro dell'impresa, nonché rafforzare la competitività dell'impresa.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like GB, PPB, and others.]*

Con la sottoscrizione del presente Avviso Comune, dunque, le parti intendono promuovere e intensificare l'informazione e la consultazione sulla situazione e l'evoluzione probabile dell'occupazione nell'ambito dell'impresa, nonché, quando dalla valutazione effettuata dal datore di lavoro risulta che l'occupazione nell'ambito dell'impresa può essere minacciata, sulle eventuali misure anticipatrici previste, segnatamente in termini di formazione e miglioramento delle competenze dei lavoratori, al fine di evitare tali effetti negativi o attenuarne le conseguenze e di rafforzare l'occupabilità e l'adattabilità dei lavoratori suscettibili di essere interessati da tali effetti.

Le parti riconoscono che l'informazione e la consultazione in tempo utile costituiscono una condizione preliminare del successo dei processi di ristrutturazione e di adattamento delle imprese alle nuove condizioni indotte dalla globalizzazione dell'economia, in particolare mediante lo sviluppo di nuove procedure di organizzazione del lavoro.

Sulla base di tali premesse, le parti hanno concordato il seguente testo di recezione.

### Articolo 1 (Oggetto e principi)

1. Il presente Avviso comune istituisce un quadro generale di indicazioni in materia di diritti di informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese situate nel territorio nazionale, così come definite nell'art. 4.

2. Al fine di garantire l'efficacia dell'iniziativa, le modalità di informazione e di consultazione sono definite dal contratto collettivo tenendo conto del contenuto dell'articolo 4 del presente Avviso comune e senza pregiudizio delle procedure specifiche di informazione e consultazione disciplinate dalle normative e dal contratto collettivo di lavoro.

3. In occasione dell'applicazione delle modalità di informazione e di consultazione definite dal contratto collettivo, il datore di lavoro ed i lavoratori, nonché i loro rispettivi rappresentanti, operano in uno spirito di cooperazione, nel rispetto dei loro diritti e obblighi reciproci, tenendo conto nel contempo degli interessi delle imprese e di quelli dei lavoratori.

### Articolo 2 (Definizioni)

1. Ai fini del presente Avviso comune, si intende per:

a) «imprese», le imprese pubbliche o private che esercitano un'attività economica, che perseguano o meno fini di lucro, situate sul territorio nazionale;

b) «stabilimento», l'unità produttiva come definita dalle leggi e dai contratti collettivi di lavoro;

Mano Giamon A

Handwritten initials

Handwritten initials

Handwritten signatures and initials: me, PFB, G.B., and others.

c) «datore di lavoro», la persona fisica o giuridica parte dei contratti o rapporti di lavoro con i lavoratori, conformemente alle leggi ed ai contratti collettivi di lavoro;

d) «lavoratore», ogni persona impiegata con contratto di lavoro subordinato;

e) «rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro», i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro ai sensi di legge, nonché degli accordi interconfederali o dei contratti collettivi nazionali di lavoro;

f) «contratto collettivo», il contratto collettivo di lavoro stipulato tra le organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

g) «informazione», la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro o dei suoi rappresentanti ai rappresentanti dei lavoratori per consentir loro di prendere conoscenza della questione trattata e esaminarla;

h) «consultazione», lo scambio di opinioni e l'instaurazione di un dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori e il datore di lavoro o i suoi rappresentanti.

### Articolo 3 (Campo di applicazione)

1. Il presente Avviso comune si applica alle imprese che impiegano complessivamente almeno 50 lavoratori.

2. La soglia numerica occupazionale è definita nel rispetto delle norme di legge e si basa sul numero medio ponderato mensile dei lavoratori subordinati impiegati negli ultimi due anni. I lavoratori occupati con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore ai nove mesi. Per i datori di lavoro pubblici o privati che svolgono attività di carattere stagionale, il periodo di nove mesi di durata del contratto a tempo determinato si calcola sulla base delle corrispondenti giornate lavorative effettivamente prestate, anche non continuative.

3. Il presente Avviso comune non pregiudica eventuali procedure specifiche di informazione e consultazione che risultino applicabili ai datori di lavoro che perseguono direttamente e principalmente fini politici, di organizzazione professionale, confessionali, benefici, educativi, scientifici o artistici, nonché fini d'informazione o espressione di opinioni.

### Articolo 4 (Modalità e contenuti dell'informazione e della consultazione)

1. Nel rispetto dei principi enunciati all'articolo 1 e tenendo conto del contenuto dei commi 3, 4 e 5 del presente articolo, è affidato ai contratti collettivi nazionali di lavoro il compito di definire le sedi, i tempi, i soggetti, le modalità ed i contenuti dei diritti di informazione e consultazione riconosciuti ai lavoratori.

Wann  
Graum.  
D  
Fisher

Handwritten mark

Handwritten marks

Handwritten signatures and initials: \$, G/B, me, J... 3

2. Sono fatti salvi i contratti collettivi esistenti alla data di sottoscrizione del presente Avviso comune e le eventuali proroghe concordate fra le parti.

3. L'informazione e la consultazione riguardano:

a) l'informazione sull'evoluzione recente e quella probabile delle attività dell'impresa e della situazione economica;

b) l'informazione e la consultazione sulla situazione, la struttura e l'evoluzione probabile dell'occupazione nell'ambito dell'impresa, nonché sulle eventuali misure anticipatrici, segnatamente in caso di riduzione dell'occupazione;

c) l'informazione e la consultazione sulle decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro, nonché di contratti di lavoro, comprese quelle di cui alle normative nazionali richiamate all'articolo 7, comma 1.

4. L'informazione avviene in tempo utile con modalità e contenuti appropriati, in modo da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato e di preparare, se del caso, la consultazione.

5. La consultazione avviene:

a) assicurando che la scelta del momento, le modalità e il contenuto siano appropriati;

b) a livello pertinente di direzione e di rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato;

c) sulla base delle informazioni pertinenti fornite dal datore di lavoro o dai suoi rappresentanti, in conformità all'articolo 2, lettera g), e del parere che i rappresentanti dei lavoratori hanno il diritto di formulare;

d) in modo tale da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di avere un incontro con il datore di lavoro o con i suoi rappresentanti e di ottenere una risposta motivata al loro eventuale parere;

e) al fine di ricercare un accordo sulle misure previste per i lavoratori che dipendono dal potere di direzione del datore di lavoro di cui al comma 3 lettera c).

### Articolo 5

(Informazioni riservate)

1. I rappresentanti dei lavoratori, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi, informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata, e qualificate come tali dal datore di lavoro e/o dai suoi rappresentanti, nel legittimo interesse dell'impresa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato, a prescindere dal luogo in cui si trovino. I contratti col-

lettivi nazionali di lavoro possono tuttavia autorizzare i rappresentanti dei lavoratori e eventuali loro consulenti a trasmettere informazioni riservate a lavoratori o a terzi vincolati da un obbligo di riservatezza, previa individuazione delle relative modalità di esercizio. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile e quanto previsto in materia di sanzioni, si applicano i provvedimenti disciplinari stabiliti dai contratti collettivi applicati.

2. Il datore di lavoro non è obbligato a comunicare informazioni o a procedere a consultazioni che, secondo criteri obiettivi, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa interessata o da arrecare ad essa danno.

3. Nei contratti collettivi nazionali di lavoro le parti prevedono la costituzione di una commissione tecnica di conciliazione per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali, nonché per la concreta determinazione dei criteri obiettivi per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento delle imprese interessate o da arrecare loro danno. Le parti provvedono altresì a determinare, a livello appropriato, la composizione e le modalità di funzionamento della commissione tecnica.

#### Articolo 6

*(Tutela dei rappresentanti dei lavoratori)*

1. I rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione e che sono impiegati presso l'impresa interessata, fruiscono, nell'esercizio delle loro funzioni, della stessa protezione e delle stesse garanzie previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla legge e dagli accordi e contratti collettivi, sufficienti a permettere loro di realizzare in modo adeguato i compiti che sono stati loro affidati.

#### Articolo 7

*(Relazione tra il presente Avviso comune e altre disposizioni nazionali)*

1. Il presente Avviso comune non pregiudica le procedure specifiche di informazione e consultazione di cui alla l. 23 luglio 1991, n. 223 e successive modifiche nonché alla l. 29 dicembre 1990, n. 428 e successive modifiche.

2. Il presente Avviso comune non pregiudica le disposizioni contenute nel d.lgs. 2 aprile 2002, n. 74, nel d.lgs. 19 agosto 2005, n. 188 e nel decreto legislativo di recepimento della direttiva 2003/72/CE, come previsto dall'Avviso comune sottoscritto in data 28 settembre 2006 tra AGCI, Confcooperative, Legacoop e Cgil, Cisl, Uil.

3. Il presente Avviso comune non pregiudica altri diritti in materia di informazione, consultazione e partecipazione vigenti nell'ordinamento nazionale.



**Articolo 8**  
(Misure transitorie)

1. La disciplina contenuta negli articoli che precedono si applica, in deroga a quanto previsto dall'articolo 3, comma 1, del presente Avviso comune:

a) fino al 23 marzo 2007, solo nei confronti delle imprese che impiegano almeno 150 lavoratori;

b) dal 24 marzo 2007 al 23 marzo 2008, solo nei confronti delle imprese che impiegano almeno 100 lavoratori.

2. Quanto alle modalità di scelta e di calcolo delle soglie occupazionali di cui alle lett. a) e b), valgono i criteri richiamati all'art. 3, comma 2.

3. A far data dal 24 marzo 2008 si applicano i limiti occupazionali di cui all'articolo 3, comma 1.

Letto, approvato e sottoscritto da

CONFINDUSTRIA

ABI

ANIA

CONFAPI

CONFCOMMERCIO

CONFESERCENTI

CONFAGRICOLTURA

COLDIRETTI

CIA

CONFARTIGIANATO

CNA

AGCI

CASARTIGIANI

CLAAI

UNCI

LEGACCOP

CONFCOOPERATIVE

CONFETRA

CONFSERVIZI

CGIL

CISL

UIL

AVVISO COMUNE  
PER IL RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA 22 LUGLIO 2003 n. 72 CHE  
COMPLETA LO STATUTO DELLA SOCIETA' COOPERATIVA EUROPEA  
PER QUANTO RIGUARDA IL COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI.

Addì, 28 settembre 2006

tra

A.G.C.I. – Associazione Generale Cooperative Italiane  
CONFCOOPERATIVE – Confederazione Cooperative Italiane  
LEGACOOP – Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue

e

C.G.I.L. – Confederazione Generale Italiana del Lavoro  
C.I.S.L. – Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori  
U.I.L. – Unione Italiana del Lavoro

**Premessa**

La Direttiva n. 2003/72 persegue l'obiettivo di promuovere il coinvolgimento dei lavoratori nelle Società costituite in forma di Società Cooperativa Europea, secondo le modalità individuate dal Regolamento n. 1435/2003.

Con il presente Avviso comune le Parti intendono proporre al Governo e al legislatore italiano, nell'assolvimento degli obblighi previsti dal Trattato e dalla Direttiva, la posizione condivisa dalle Parti sociali in merito all'attuazione delle disposizioni della Direttiva ed alla formulazione del testo di legge di recepimento della stessa, nella piena valorizzazione del metodo concertativo e dell'autonomia collettiva.

Le parti firmatarie del presente Avviso raccomandano al Governo ed al Parlamento l'adozione di adeguati provvedimenti legislativi volti a consentire modalità di coinvolgimento dei lavoratori nella Società Cooperativa Europea coerenti con gli obiettivi della Direttiva stessa.

Sulla conformità dei provvedimenti legislativi in essere alla Direttiva 2003/72 le parti ritengono che l'adozione di eventuali iniziative debba essere preceduta dalla consultazione delle parti stesse.

*CM* *S.* *[Signature]*

*[Signature]* *[Signature]* *PAB* *Bentini* *[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

## Articolo 1 Oggetto

1. Il presente Avviso comune disciplina il coinvolgimento dei lavoratori nelle attività delle società cooperative europee (Società Cooperativa Europea, in seguito denominata "SCE"), di cui al Regolamento (CE) n. 1435/2003, recependo i contenuti della Direttiva 2003/72/CE.

2. A tal fine le parti indicano modalità relative al coinvolgimento dei lavoratori in ciascuna SCE, conformemente alla procedura di negoziazione di cui agli articoli da 3 a 6 o, nelle circostanze di cui all'articolo 7, a quella prevista nell'allegato.

## Articolo 2 Definizioni

1. Ai fini del presente Avviso comune si intende per:

- a) "SCE", una società costituita conformemente al Regolamento (CE) n. 1435/2003;
- b) "entità giuridiche partecipanti", le società ai sensi dell'art. 48, secondo comma del trattato comprese le cooperative, nonché le entità giuridiche costituite in virtù della legislazione di uno Stato membro e da questa disciplinate, partecipanti direttamente alla costituzione di una SCE;
- c) "filiazione" di una entità giuridica partecipante o di una SCE, un'impresa sulla quale l'entità giuridica o la SCE esercita un'influenza dominante ai sensi dell'art 3, paragrafi da 2 a 7, della direttiva 94/45/CE";
- d) "filiazione o succursale interessata" la filiazione o la succursale di una entità giuridica partecipante, che è destinata a divenire filiazione o succursale della SCE a decorrere dalla creazione di quest'ultima;
- e) "rappresentanti dei lavoratori", i rappresentanti dei lavoratori ai sensi della legge, nonché dell'Accordo interconfederale 13 settembre 1994 e successive modifiche o dei contratti collettivi di riferimento qualora i predetti accordi interconfederali non trovino applicazione;
- f) "organo di rappresentanza", l'organo di rappresentanza dei lavoratori costituito mediante gli accordi di cui all'articolo 4, o ai sensi delle alle disposizioni dell'Allegato, onde attuare l'informazione e la consultazione dei lavoratori della SCE e delle sue filiazioni e succursali situate nella Comunità e, ove applicabile, esercitare i diritti di partecipazione relativamente alla SCE;

ON  
A  
h

v

Kal

PPB

G. B. B. B. B.  
B. B. B.

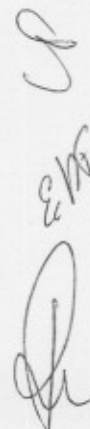
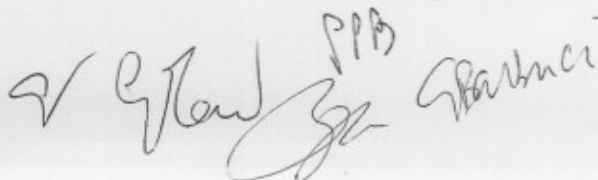
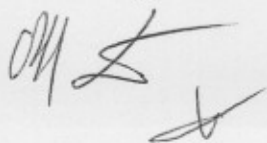
J  
E. M.  
2

- g) "delegazione speciale di negoziazione", la delegazione istituita a norma dell'articolo 3 per negoziare con l'organo competente delle entità giuridiche partecipanti le modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SCE;
- h) "coinvolgimento dei lavoratori", qualsiasi meccanismo, comprese l'informazione, la consultazione e la partecipazione, mediante il quale i rappresentanti dei lavoratori possono esercitare un'influenza sulle decisioni che devono essere adottate nell'ambito della impresa;
- i) "informazione", l'informazione dell'organo di rappresentanza dei lavoratori e/o dei rappresentanti dei lavoratori, da parte dell'organo competente della SCE, sui problemi che riguardano la stessa SCE e qualsiasi filiazione o succursale della medesima situata in un altro Stato membro, o su questioni che esorbitano dai poteri degli organi decisionali di un singolo Stato membro, con tempi, modalità e contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad una valutazione approfondita dell'eventuale impatto e, del caso, di preparare consultazioni con l'organo competente della SCE;
- j) "consultazione", 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 SCE, con tempi, modalità e contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere - circa le misure previste dall'organo competente - un parere di cui si può tener conto nell'iter decisionale all'interno della SCE;
- k) "partecipazione", l'influenza dell'organo di rappresentanza dei lavoratori e/o dei rappresentanti dei lavoratori nelle attività di una entità giuridica mediante:
1. il diritto di eleggere o designare alcuni dei membri dell'organo di vigilanza o di amministrazione della entità giuridica, o
  2. il diritto di raccomandare la designazione di alcuni o di tutti i membri dell'organo di vigilanza o di amministrazione della entità giuridica e/o di opporvisi.

### Articolo 3 Istituzione di una delegazione speciale di negoziazione

1. Quando gli organi di direzione o di amministrazione delle entità giuridiche partecipanti stabiliscono il progetto di costituzione di una SCE, prendono le iniziative necessarie, comprese le informazioni da fornire circa l'identità delle entità giuridiche partecipanti e delle filiazioni o succursali, nonché circa il numero di lavoratori per avviare una negoziazione con i rappresentanti dei lavoratori delle entità giuridiche sulle modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SCE.

2. A tal fine è istituita una delegazione speciale di negoziazione, rappresentativa dei lavoratori delle entità giuridiche partecipanti e delle filiazioni e, secondo gli orientamenti in appresso:



a) in occasione dell'elezione o della designazione dei membri della delegazione speciale di negoziazione occorre garantire:

1) che tali membri siano eletti o designati in proporzione al numero dei lavoratori con contratto di lavoro subordinato impiegati, in ciascuno Stato membro, dalle entità giuridiche partecipanti e dalle filiazioni o succursali affiliate o dipendenze interessate, assegnando a ciascuno Stato membro un seggio per ogni quota, pari al 10 % o sua frazione, del numero dei lavoratori con contratto di lavoro subordinato impiegati, in ciascuno Stato membro, nell'insieme degli Stati membri. Tali membri, nella misura del possibile, devono comprenderne almeno uno che rappresenti ciascuna società partecipante che ha lavoratori. Dette misure non devono comportare un aumento del numero complessivo dei membri;

2) che, nel caso di una SCE costituita mediante fusione, siano presenti altri membri supplementari per ogni Stato membro in misura tale da assicurare che la delegazione speciale di negoziazione annoveri almeno un rappresentante per ogni cooperativa partecipante che è iscritta e ha lavoratori con contratto di lavoro subordinato impiegati in tale Stato membro e della quale si propone la cessazione come entità giuridica distinta in seguito all'iscrizione della SCE se:

- il numero di detti membri supplementari non supera il 20 % del numero di membri designati in virtù del punto 1) che precede; e

- la composizione della delegazione speciale di negoziazione non comporta una doppia rappresentanza dei lavoratori interessati;

3) che, nel caso di cui al punto 2) che precede, se il numero di tali cooperative è superiore a quello dei seggi supplementari disponibili ai sensi del primo comma, detti seggi supplementari siano attribuiti a cooperative di Stati membri diversi in ordine decrescente rispetto al numero di lavoratori ivi occupati;

b) in fase di prima applicazione i membri della delegazione speciale di negoziazione sono eletti o designati, tra i componenti le rappresentanze sindacali (RSU/RSA), dalle rappresentanze sindacali medesime congiuntamente con le organizzazioni sindacali stipulanti gli accordi collettivi vigenti. Tali membri possono comprendere rappresentanti dei sindacati indipendentemente dal fatto che siano o non siano lavoratori di una entità partecipante o di una filiazione o succursale interessata;

PPB  
Babucci  
Kew  
4  
E.M.K.  
V

c) ove in uno stabilimento o in un'impresa manchi, per motivi indipendenti dalla volontà dei lavoratori, una preesistente forma di rappresentanza sindacale, le organizzazioni sindacali che abbiano stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dalle entità giuridiche partecipanti determinano le modalità di concorso dei lavoratori di detto stabilimento o di detta impresa alla elezione o designazione dei membri della delegazione speciale di negoziazione.

3. La delegazione speciale di negoziazione e gli organi competenti delle entità giuridiche partecipanti determinano, tramite accordo scritto, le modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SCE. A tal fine, gli organi competenti delle società partecipanti informano la delegazione speciale di negoziazione del progetto e dello svolgimento del processo di costituzione della SCE, sino all'iscrizione di quest'ultima.

4. Fatti salvi i commi 7, 8 e 9 la delegazione speciale di negoziazione decide a maggioranza assoluta dei suoi membri, purché tale maggioranza rappresenti anche la maggioranza assoluta dei lavoratori. Ciascun membro dispone di un voto. Tuttavia, qualora i risultati dei negoziati portino ad una riduzione dei diritti di partecipazione, la maggioranza richiesta per decidere di approvare tale accordo è composta dai voti di due terzi dei membri della delegazione speciale di negoziazione che rappresentino almeno due terzi dei lavoratori, compresi i voti dei membri che rappresentano i lavoratori occupati in almeno due Stati membri,

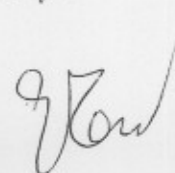
- a) nel caso di una SCE da costituire mediante fusione, se la partecipazione comprende almeno il 25 % del numero complessivo dei lavoratori delle cooperative partecipanti, o
- b) nel caso di una SCE da costituire in qualsiasi altro modo, se la partecipazione comprende almeno il 50 % del numero complessivo dei lavoratori delle società partecipanti.

5. Per "riduzione dei diritti di partecipazione" si intende una quota dei membri degli organi della SCE ai sensi dell'articolo 2, lettera k), inferiore alla quota più elevata esistente nelle società partecipanti.

6. Ai fini dei negoziati, la delegazione speciale di negoziazione può chiedere ad esperti di sua scelta, ad esempio a rappresentanti delle competenti organizzazioni sindacali di livello comunitario, di assisterla nei lavori. Tali esperti possono partecipare alle riunioni negoziali con funzioni di consulenza su richiesta della suddetta delegazione, ove opportuno per favorire la coerenza a livello comunitario. La delegazione speciale di negoziazione può decidere di informare dell'inizio dei negoziati i rappresentanti delle competenti organizzazioni sindacali esterne.



PPB  
G. B. ...



7. La delegazione speciale di negoziazione può decidere a maggioranza, quale specificata nel comma successivo, di non aprire negoziati o di porre termine a negoziati in corso e di avvalersi delle norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori in vigore negli Stati membri in cui la SCE ha dipendenti. Tale decisione interrompe la procedura per la conclusione dell'accordo menzionato all'articolo 4. Qualora venga presa tale decisione, non si applica nessuna delle disposizioni di cui all'allegato.

8. La maggioranza richiesta per decidere di non aprire o di concludere i negoziati è composta dai voti di due terzi dei membri che rappresentano almeno due terzi dei lavoratori, compresi i voti dei membri che rappresentano i lavoratori impiegati in almeno due Stati membri.

9. Nel caso di una SCE costituita mediante trasformazione, il comma 7 non si applica se la partecipazione è prevista nella cooperativa da trasformare.

10. La delegazione speciale di negoziazione può nuovamente riunirsi su richiesta scritta di almeno il 10 % dei lavoratori della SCE, delle filiazioni o succursali, o dei loro rappresentanti, non prima che siano trascorsi due anni dalla decisione anzidetta, a meno che le parti convengano di riaprire i negoziati ad una data anteriore. Se la delegazione speciale decide di riavviare i negoziati con la direzione, ma non è raggiunto alcun accordo, non si applica nessuna delle disposizioni di cui all'allegato.

11. Le spese relative al funzionamento della delegazione speciale di negoziazione e, in generale, ai negoziati sono sostenute dalle entità giuridiche partecipanti, in modo da consentire alla delegazione speciale di negoziazione di espletare adeguatamente la propria missione. In particolare, salvo che non sia diversamente convenuto, le entità giuridiche partecipanti sostengono le spese di cui all'allegato, Parte seconda, comma 1, lett. l).

12. Le parti invitano il legislatore ad adottare opportune norme relative al sostegno delle attività di funzionamento della delegazione speciale di negoziazione, nonché delle attività formative rivolte ai membri ed esperti della delegazione stessa e degli organi competenti delle entità giuridiche partecipanti.

#### Articolo 4 Contenuto dell'accordo

1. Gli organi competenti delle entità giuridiche partecipanti e la delegazione speciale di negoziazione negoziano con spirito di cooperazione per raggiungere un accordo sulle modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SCE.

PPB  
Glabme  
J. Kow. 6

2. Fatta salva l'autonomia delle parti e salvo il comma 4, l'accordo previsto dal comma 1, stipulato tra gli organi competenti delle entità giuridiche partecipanti e la delegazione speciale di negoziazione, determina:

- a) il campo d'applicazione dell'accordo stesso;
- b) la composizione, il numero di membri e la distribuzione dei seggi dell'organo di rappresentanza che sarà l'interlocutore degli organi competenti della SCE nel quadro dei dispositivi di informazione e di consultazione dei lavoratori di quest'ultima e delle sue filiazioni e succursali;
- c) le attribuzioni e la procedura prevista per l'informazione e la consultazione dell'organo di rappresentanza;
- d) la frequenza delle riunioni dell'organo di rappresentanza;
- e) le risorse finanziarie e materiali da attribuire all'organo di rappresentanza. In particolare, salvo che non sia diversamente convenuto, la SCE sostiene le spese di cui all'allegato, Parte seconda, comma 1, lett. l);
- f) se, durante i negoziati, le parti decidono di istituire una o più procedure per l'informazione e la consultazione anziché un organo di rappresentanza, le modalità di attuazione di tali procedure;
- g) nel caso in cui, durante i negoziati, le parti decidano di stabilire modalità per la partecipazione dei lavoratori, il merito di tali modalità compresi, a seconda dei casi, il numero di membri dell'organo di amministrazione o di vigilanza della SCE che l'organo di rappresentanza dei lavoratori e/o 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 e/o i rappresentanti dei lavoratori, nonché i loro diritti;
- h) la data di entrata in vigore dell'accordo, la durata, i casi in cui l'accordo deve essere rinegoziato e la procedura per rinegoziarlo, compreso, ove opportuno, nel caso di modifiche strutturali intervenute nella SCE e nelle sue filiazioni e succursali in seguito alla creazione della SCE.

3. L'accordo non è soggetto, tranne disposizione contraria in esso contenuta, alle disposizioni di riferimento che figurano nell'allegato.

4. Fatto salvo l'articolo 15, comma 3, lettera a) nel caso di una SCE costituita mediante trasformazione, l'accordo prevede che il coinvolgimento dei lavoratori sia in tutti i suoi elementi di livello quantomeno identico a quello che esisteva nella cooperativa da trasformare in SCE.

Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including the words "PPB" and "C. Lombardi".



**Articolo 5**  
**Durata dei negoziati**

1. I negoziati iniziano subito dopo la costituzione della delegazione speciale di negoziazione e possono proseguire nei sei mesi successivi.

2. Le parti possono decidere di comune accordo di prorogare i negoziati oltre il periodo di cui al comma 1, fino ad un anno in totale, a decorrere dall'istituzione della delegazione speciale di negoziazione.

**Articolo 6**  
**Legge applicabile alla procedura di negoziazione**

1. La legislazione applicabile alla procedura di negoziazione è quella vigente nello Stato membro in cui deve situarsi la sede sociale della costituenda SCE. La SCE registrata in Italia ha l'obbligo di far coincidere l'ubicazione dell'amministrazione centrale con quella della sede sociale.

**Articolo 7**  
**Disposizioni di riferimento**

1. Le disposizioni di riferimento previste dall'allegato trovano applicazione dalla data di iscrizione della SCE nel registro delle imprese:

a) qualora le parti decidano nel corso dei negoziati di avvalersi di tali disposizioni ai fini della definizione delle forme di coinvolgimento dei lavoratori nella costituenda SCE;

b) qualora non sia stato concluso alcun accordo entro il termine previsto all'articolo 5, e

- l'organo competente di ciascuna delle entità giuridiche partecipanti decida di accettare l'applicazione delle disposizioni di riferimento alla SCE e di proseguire quindi con l'iscrizione della SCE, e

- la delegazione speciale di negoziazione non abbia preso, ai sensi dell'art. 3, comma 7, la decisione di non aprire negoziati o di porre termine ai negoziati in corso e di avvalersi delle norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori vigenti negli stati membri in cui la SCE annovera lavoratori.

PPB  
Stambuc  
G. K.  
E. M.  
8

2. Le disposizioni di riferimento previste dalla Parte terza dell'allegato si applicano soltanto qualora:

a) nel caso di una SCE costituita mediante trasformazione, le norme vigenti in uno Stato membro in materia di partecipazione dei lavoratori all'organo di direzione o di vigilanza si applichino ad una cooperativa trasformata in SCE;

b) nel caso di una SCE costituita mediante fusione:

- 1) anteriormente all'iscrizione della SCE, esista presso una o più delle sue cooperative partecipanti una o più delle forme di partecipazione comprendente almeno il 25 % del numero complessivo di lavoratori in esse impiegati; o
- 2) anteriormente all'iscrizione della SCE, esista presso una o più delle sue cooperative partecipanti una o più delle forme di partecipazione comprendente meno del 25 % del numero complessivo di lavoratori da esse impiegati e la delegazione speciale di negoziazione decida in tal senso;

c) nel caso di una SCE costituita in qualsiasi altro modo:

1) anteriormente all'iscrizione della SCE, esista presso una o più delle sue entità giuridiche partecipanti una o più delle forme di partecipazione comprendente almeno il 50 % del numero complessivo di lavoratori da esse impiegati; o

2) anteriormente all'iscrizione della SCE, esista presso una o più delle sue entità giuridiche partecipanti una o più delle forme di partecipazione comprendente meno del 50 % del numero complessivo di lavoratori da esse impiegati e la delegazione speciale di negoziazione decida in tal senso.

3. Se presso le diverse entità giuridiche partecipanti esistevano più di una delle forme di partecipazione, la delegazione speciale di negoziazione decide quale di esse viene introdotta nella SCE. La delegazione speciale di negoziazione informa l'organo competente delle entità giuridiche partecipanti delle decisioni da essa adottate ai sensi del presente comma.

### **Articolo 8** **Regole applicabili alle SCE con soci persone fisiche**

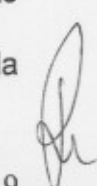
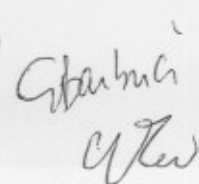
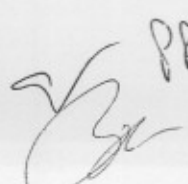
1. Nel caso di una SCE costituita esclusivamente da persone fisiche ovvero da una sola entità giuridica e da persone fisiche che impiegano, nel loro insieme, almeno 50 lavoratori in almeno due Stati membri, si applicano le disposizioni di cui agli articoli da 3 a 7.

2. Nel caso di una SCE costituita esclusivamente da persone fisiche ovvero da una sola entità giuridica e da persone fisiche che impiegano, nel loro insieme, meno di 50 lavoratori, o che impiegano 50 o più lavoratori in un solo Stato membro, il coinvolgimento dei lavoratori è disciplinato dalle seguenti disposizioni:

- nella SCE stessa, si applicano le disposizioni dello Stato membro della sede sociale della SCE, applicabili ad altre entità dello stesso tipo;



PPB  
Stambini  
C. Kew



- nelle sue filiazioni e succursali, si applicano le disposizioni dello Stato membro in cui esse sono situate, applicabili ad altre entità dello stesso tipo.

In caso di trasferimento in un altro Stato membro della sede sociale di una SCE soggetta a disposizioni per la partecipazione, continua ad essere applicabile un livello di diritti in materia di partecipazione dei lavoratori quantomeno identico.

3. Se, dopo l'iscrizione di una SCE di cui al paragrafo 2, almeno un terzo del numero totale dei lavoratori della SCE e delle filiazioni e succursali in almeno due diversi Stati membri lo richiede, o se il numero totale di lavoratori raggiunge o supera 50 lavoratori in almeno 2 Stati membri, si applicano, mutatis mutandis, le disposizioni di cui agli articoli da 3 a 7.

In tal caso i termini "entità giuridiche partecipanti" e "filiazioni o succursali interessate" sono sostituite rispettivamente dai termini "SCE" e "filiazioni o succursali della SCE".

### Articolo 9

#### Partecipazione alle assemblee generali o alle assemblee separate o settoriali

Fatti salvi i limiti previsti dall'articolo 59, paragrafo 4 del regolamento (CE) n. Dok.1435/2003, i lavoratori della SCE e/o i loro rappresentanti sono ammessi a partecipare alle assemblee generali o, se esistono, alle assemblee separate o settoriali con diritto di voto nelle circostanze seguenti:

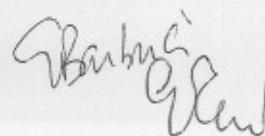
1. quando le parti convengono in tal senso nell'accordo di cui all'articolo 4; o
2. quando una cooperativa disciplinata da un siffatto sistema si trasforma in una SCE; oppure
3. quando, nel caso di una SCE non costituita mediante trasformazione, una cooperativa partecipante era disciplinata da un siffatto sistema; e
  - le parti non giungono ad un accordo di cui all'articolo 4 entro i termini stabiliti all'articolo 5; e
  - si applicano l'articolo 7, paragrafo 1, lettera b), e la parte terza dell'allegato; e
  - la cooperativa partecipante disciplinata da siffatto sistema ha la più alta quota di partecipazione, ai sensi dell'articolo 2, lettera k), presente nelle cooperative partecipanti interessate prima dell'iscrizione della SCE.

### Articolo 10

#### Segreto e riservatezza

1. I membri della delegazione speciale di negoziazione e dell'organo di rappresentanza, nonché gli esperti che li assistono, non sono autorizzati a rivelare a terzi notizie ricevute in via riservata e qualificate come tali dall'organo competente della SCE e delle entità giuridiche partecipanti. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato. La stessa disposizione vale per i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione.

2. Fermo restando il rispetto degli obblighi di riservatezza previsti da specifiche disposizioni di legge, l'organo di vigilanza o di amministrazione della SCE o di una entità giuridica



partecipante situato nel territorio italiano non è obbligato a comunicare informazioni che, secondo criteri obiettivi, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento della SCE (o, eventualmente, della entità giuridica partecipante) o delle sue filiazioni o succursali, o da arrecare loro danno.

3. Le parti invitano il legislatore a ricomprendere nella disciplina del presente articolo le SCE che perseguono direttamente e fundamentalmente fini di orientamento ideologico in materia di informazione e di espressione di opinioni.

4. Quando applicano i commi 1, 2 e 3, gli Stati membri prevedono procedure amministrative o giudiziarie di ricorso che i rappresentanti dei lavoratori possono avviare qualora l'organo di vigilanza o di amministrazione della SCE o della entità giuridica partecipante esiga la riservatezza o non fornisca informazioni. Queste procedure possono includere dispositivi destinati a salvaguardare la riservatezza delle informazioni in questione.

#### Articolo 11

#### Funzionamento dell'organo di rappresentanza e procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori

1. L'organo competente della SCE e l'organo di rappresentanza operano con spirito di cooperazione nell'osservanza dei loro diritti e obblighi reciproci. La stessa disposizione vale per la cooperazione tra l'organo di vigilanza o di amministrazione della SCE e i rappresentanti dei lavoratori, nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione di questi ultimi.

#### Articolo 12

#### Tutela dei rappresentanti dei lavoratori

1. I membri della delegazione speciale di negoziazione, i membri dell'organo di rappresentanza, nonché i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione e i rappresentanti dei lavoratori che fanno parte dell'organo di controllo o di amministrazione della SCE e che sono impiegati presso la SCE, le sue filiazioni o succursali o presso una entità giuridica partecipante fruiscono, nell'esercizio delle loro funzioni, delle stesse tutele e delle stesse garanzie previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla legge e dagli accordi e contratti collettivi vigenti negli Stati membri in cui i rappresentanti dei lavoratori sono impiegati.

PPB  
G. B. B. B. C.

2. Per i rappresentanti di cui al comma 1 tali tutele e garanzie comportano altresì il diritto a permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni ed il rimborso dei costi di viaggio e di soggiorno per i periodi necessari allo svolgimento delle loro funzioni, nelle misure che saranno definite dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.

3. Le parti definiscono, nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 4, tutti gli aspetti operativi concernenti l'esercizio della rappresentanza dei lavoratori nella SCE, nelle sue filiazioni o succursali e nelle entità giuridiche partecipanti.

### **Articolo 13 Sviamento di procedura**

1. Le parti invitano il legislatore ad individuare discipline idonee, in tempi rapidi, ad impedire lo sviamento delle procedure di costituzione di una SCE al fine di negare o privare i lavoratori dei diritti in materia di coinvolgimento.

### **Articolo 14 Sanzioni**


1. Le parti sociali invitano il legislatore ad adottare sanzioni adeguate, applicabili in caso di violazione delle legge di trasposizione della Direttiva 2003/72 da parte della SCE. Tali sanzioni debbono essere effettive, proporzionate e dissuasive.

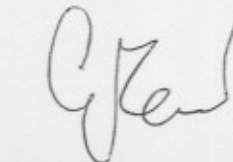
### **Articolo 15 Relazione tra il presente Avviso comune e altre disposizioni**

1. Qualora la SCE sia un'impresa di dimensioni comunitarie o un'impresa di controllo di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi del d.lgs. 2 aprile 2002, n. 74, le disposizioni di quest'ultimo non sono applicabili ad essa né alle sue filiazioni. Tuttavia, qualora, conformemente all'articolo 3, comma 7, la delegazione speciale di negoziazione decida di non avviare negoziati o di porre termine a quelli già iniziati, si applicano le disposizioni contenute nel d.lgs. 2 aprile 2002, n. 74.

2. Le disposizioni in materia di partecipazione dei lavoratori agli organismi societari, previste dalla legge e dagli accordi collettivi vigenti ovvero dagli atti costitutivi e dagli statuti societari diverse da quelle del presente Avviso comune e applicabili alle filiazioni o alle SCE cui non si applicano gli articoli da 3 a 7.



PPA  


Cabini  


EMC  


3. Il presente Avviso non pregiudica:

- a) i diritti esistenti in materia di coinvolgimento dei lavoratori, previsti dalla legge e dagli accordi collettivi vigenti ovvero dagli atti costitutivi e dagli statuti societari diversi da quelle del presente Avviso comune, di cui godono i lavoratori della SCE e delle sue filiazioni e succursali, diversi dalla partecipazione agli organi della SCE;
- b) le disposizioni in materia di partecipazione agli organi previste dalla legge e dagli accordi collettivi vigenti ovvero dagli atti costitutivi societari diverse da quelle del presente Avviso comune di cui sono destinatarie le affiliate della SCE.

**Articolo 16**  
**Disposizioni transitorie e finali**

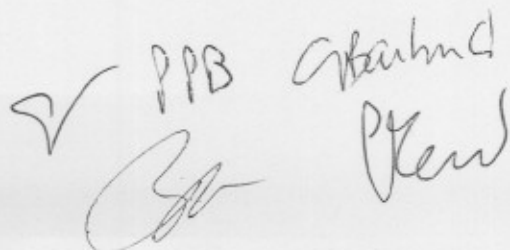
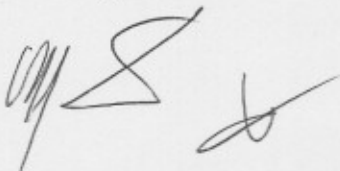
1. E' prevista la costituzione di una sede tecnica presso il Ministero del Lavoro, composta da membri nominati dalle parti sociali, preposta ad attività di osservatorio e monitoraggio dell'applicazione della Direttiva.

**ALLEGATO**  
**DISPOSIZIONI DI RIFERIMENTO**  
**di cui all'articolo 7**

**Parte prima: Composizione dell'organo di rappresentanza dei lavoratori**

1. Al fine di realizzare l'obiettivo indicato all'articolo 1 e nei casi previsti all'articolo 7, è istituito un organo di rappresentanza conformemente alle seguenti norme:

- a) l'organo di rappresentanza è composto da lavoratori della SCE e delle sue filiazioni e succursali, eletti o designati al loro interno dai rappresentanti dei lavoratori o, in mancanza di questi, dall'insieme dei lavoratori, congiuntamente alle organizzazioni sindacali stipulanti i contratti collettivi nazionali di riferimento;
- b) l'elezione o designazione dei membri dell'organo di rappresentanza avviene conformemente alle leggi nonché all'Accordo interconfederale 13 settembre 1994 e successive modifiche o ai contratti collettivi nazionali di riferimento qualora i predetti accordi interconfederali non trovino applicazione. Le modalità di nomina, designazione o elezione dei rappresentanti dei lavoratori dovrebbero mirare a promuovere l'equilibrio di genere.



c) qualora si verificano modificazioni nella struttura organizzativa della SCE:

1) con allocazione di una o più nuove unità locali situate in uno Stato membro che in precedenza non era coinvolto nella SCE: i lavoratori di tale unità devono, nei termini previsti dalle norme nazionali, designare o eleggere un loro rappresentante nell'organo di rappresentanza dei lavoratori;

2) con soppressione di una o più unità locali presenti in uno Stato membro: i rappresentanti dei lavoratori delle unità locali di uno Stato membro decadono dall'organo di rappresentanza e l'organo stesso si ridetermina nella composizione risultante a seguito della avvenuta decadenza;

3) con alterazione della distribuzione dell'occupazione nell'ambito della SCE, sue controllate o dipendenze per una quota pari ad almeno il 10% dell'occupazione totale del complesso di tale società: la rappresentanza dei lavoratori che operano nei singoli Stati membri deve essere modificata in relazione alle variazioni intervenute;

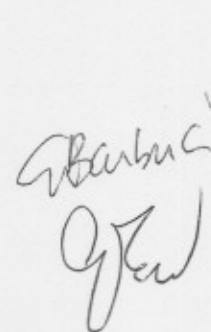
d) se le sue dimensioni lo giustificano, l'organo di rappresentanza può eleggere al suo interno un comitato ad hoc composto da almeno tre membri;

e) l'organo di rappresentanza adotta il suo regolamento interno;

f) i membri dell'organo di rappresentanza sono eletti o designati in proporzione al numero dei lavoratori con contratto di lavoro subordinato impiegati, in ciascuno Stato membro, dalla SCE nonché dalle sue filiazioni o succursali interessate, assegnando ad uno Stato membro un seggio per ogni quota, pari al 10 % o sua frazione, del numero dei lavoratori con contratto di lavoro subordinato impiegati nell'insieme degli Stati membri;

g) l'organo competente della SCE è informato della composizione dell'organo di rappresentanza;

h) Entro quattro anni dalla sua istituzione, l'organo di rappresentanza delibera in merito all'opportunità di rinegoziare l'accordo di cui agli articoli 4 e 7 oppure di mantenere l'applicazione delle disposizioni di riferimento adottate in conformità del presente allegato. Qualora si decida di negoziare un accordo in conformità dell'articolo 4, si applicano mutatis mutandis gli articoli 3 (commi da 4 a 12), 4, 5, 6 e l'espressione "delegazione speciale di negoziazione" è sostituita da "organo di rappresentanza". Qualora al termine del negoziato non sia stato concluso alcun accordo, rimangono applicabili le disposizioni inizialmente adottate in conformità delle disposizioni di riferimento.



## ALLEGATO

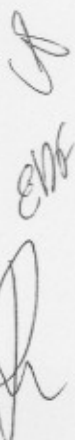
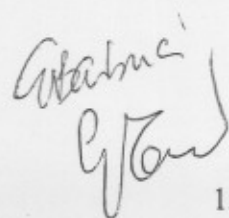
### DISPOSIZIONI DI RIFERIMENTO

di cui all'articolo 7

#### Parte seconda: Disposizioni di riferimento per l'informazione e la consultazione

1. Le competenze e i poteri dell'organo di rappresentanza istituito nella SCE sono disciplinati dalle seguenti norme:

- a) la competenza dell'organo di rappresentanza si limita alle questioni che riguardano la stessa SCE o qualsiasi sua filiazione o succursale situata in un altro Stato membro ovvero che esorbitano dai poteri degli organi decisionali in un singolo Stato membro;
- b) fatte salve le riunioni tenute conformemente alla lettera e), l'organo di rappresentanza ha il diritto di essere informato e consultato, in tempo utile, e a tal fine di incontrare l'organo competente della SCE almeno una volta all'anno, in base a relazioni periodiche elaborate dall'organo competente, riguardo all'evoluzione delle attività e delle prospettive della SCE. Le direzioni locali ne sono informate;
- c) l'organo competente della SCE trasmette all'organo di rappresentanza gli ordini del giorno delle riunioni dell'organo di amministrazione o, se del caso, di direzione e di vigilanza e copia di tutti i documenti presentati all'assemblea generale dei membri;
- d) la riunione di cui alla lett. b) verte in particolare sui seguenti aspetti della SCE: struttura, situazione economica e finanziaria, evoluzione probabile delle attività, della produzione e delle vendite, iniziative connesse alla responsabilità sociale, situazione e evoluzione probabile dell'occupazione, investimenti, cambiamenti fondamentali riguardanti l'organizzazione, 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,
- e) qualora 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, l'organo di rappresentanza ha il diritto di esserne informato in tempo utile. L'organo di rappresentanza o, se questo decide in tal senso soprattutto per motivi di urgenza, il comitato ad hoc ha il diritto di riunirsi, a sua richiesta, con l'organo competente della SCE o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato nell'ambito della SCE, avente la competenza di prendere decisioni proprie, per essere informato e consultato sulle misure che incidono sugli interessi dei lavoratori;





- f) qualora l'organo competente decida di non agire conformemente al parere espresso dell'organo di rappresentanza, quest'ultimo dispone della facoltà di riunirsi nuovamente con l'organo competente della SCE nella prospettiva di trovare un accordo. Nel caso di una riunione organizzata con il comitato ad hoc, hanno il diritto di partecipare anche i membri dell'organo di rappresentanza che rappresentano lavoratori direttamente interessati dalle misure in questione;
- g) le riunioni di cui alla presente Parte seconda lasciano impregiudicate le prerogative dell'organo competente;
- h) prima delle riunioni con l'organo competente della SE, l'organo di rappresentanza o il comitato ad hoc, eventualmente allargato conformemente alla lettera f), può riunirsi senza che i rappresentanti dell'organo competente siano presenti;
- i) fatto salvo l'articolo 10, i membri dell'organo di rappresentanza informano i rappresentanti dei lavoratori della SCE e delle sue filiazioni o succursali riguardo al contenuto e ai risultati della procedura di informazione e consultazione;
- j) l'organo di rappresentanza o il comitato ad hoc può farsi assistere da esperti di sua scelta;
- k) nella misura in cui ciò risulta necessario allo svolgimento dei loro compiti, i membri dell'organo di rappresentanza hanno diritto a un congedo di formazione senza perdita di retribuzione;
- l) le spese dell'organo di rappresentanza sono sostenute dalla SCE, che fornisce ai membri di quest'ultimo le risorse finanziarie e materiali necessarie a consentire loro di svolgere in modo adeguato le proprie funzioni e la formazione a ciò finalizzata. In particolare, la SCE prende a proprio carico - salvo che non sia stato diversamente convenuto - le spese di organizzazione e di interpretariato relative alle riunioni, le spese relative ai costi di un solo esperto, nonché le spese di soggiorno e di viaggio dei membri dell'organo di rappresentanza e del comitato ad hoc.

## ALLEGATO

### DISPOSIZIONI DI RIFERIMENTO

#### di cui all'articolo 7

#### Parte terza: disposizioni di riferimento per la partecipazione

1. La partecipazione dei lavoratori alla SCE è disciplinata dalle seguenti disposizioni:

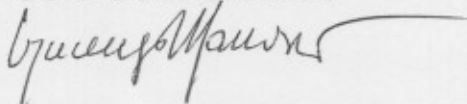
- a) nel caso di una SCE costituita mediante trasformazione, se le norme vigenti in uno Stato membro in materia di partecipazione dei lavoratori all'organo di amministrazione o di vigilanza si applicavano anteriormente all'iscrizione, tutti gli elementi della partecipazione dei lavoratori continuano ad applicarsi alla SCE. A tal fine, si applica mutatis mutandis la lettera b);

- b) negli altri casi di costituzione di una SCE i lavoratori della SCE e delle sue filiazioni e succursali e/o il loro organo di rappresentanza sono autorizzati ad eleggere, designare, raccomandare o ad opporsi alla designazione di un numero di membri dell'organo di amministrazione o di vigilanza della SCE pari alla più alta quota applicabile nelle società partecipanti prima dell'iscrizione della SCE;
- c) se nessuna delle entità giuridiche partecipanti era soggetta a disposizioni per la partecipazione prima dell'iscrizione della SCE, non vi è l'obbligo di introdurre disposizioni per la partecipazione dei lavoratori;
- d) la ripartizione dei seggi dell'organo di amministrazione o di quello di vigilanza tra i membri rappresentanti dei lavoratori nei vari Stati membri o le modalità secondo cui i lavoratori della SCE possono raccomandare la designazione dei membri di detti organi od opporvisi sono decise dall'organo di rappresentanza in funzione della proporzione di lavoratori della SCE impiegati in ciascuno Stato membro. Se i lavoratori di uno o più Stati membri non sono soggetti al criterio proporzionale, l'organo di rappresentanza designa un membro di tali Stati, in particolare, se del caso, dello Stato membro in cui la SCE ha la sede sociale;
- e) le parti invitano il legislatore ad affidare alla contrattazione collettiva la disciplina dei criteri di ripartizione dei seggi;
- f) tutti i membri eletti, designati o raccomandati dall'organo di rappresentanza nell'organo di vigilanza o, se del caso, di amministrazione, sono membri a pieno titolo di tale organo, con gli stessi diritti e gli stessi obblighi dei membri che rappresentano i membri della cooperativa, compreso il diritto di voto.

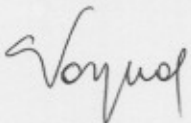
AGCI



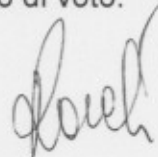
CONFCOOPERATIVE



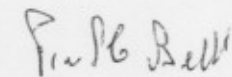
LEGACOOP



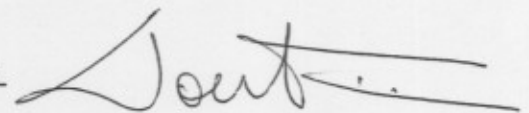
CGIL



CISL



UIL



**AVVISO COMUNE**  
**PER IL RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA 8 OTTOBRE 2001, N. 86 CHE**  
**COMPLETA LO STATUTO DELLA SOCIETA' EUROPEA PER QUANTO**  
**RIGUARDA IL COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI.**

Addì, 2 marzo 2005

tra

**CONFINDUSTRIA, ABI, ANIA, CONFCOMMERCIO, CONFSERVIZI**

e

**CGIL, CISL, UIL (\*)**

*Premessa*

La Direttiva n. 2001/86 persegue l'obiettivo di promuovere il coinvolgimento dei lavoratori nelle Società costituite in forma di Società Europea, secondo le modalità individuate dal Regolamento n. 2157/2001.

Con il presente Avviso comune le Parti intendono proporre al Governo e al legislatore italiano, nell'assolvimento degli obblighi previsti dal Trattato e dalla Direttiva, la posizione condivisa dalle Parti sociali in merito all'attuazione delle disposizioni della Direttiva ed alla formulazione del testo di legge di recepimento della stessa, nella piena valorizzazione del metodo concertativo e dell'autonomia collettiva.

Le parti firmatarie del presente Avviso raccomandano al Governo ed al Parlamento l'adozione di adeguati provvedimenti legislativi volti a consentire modalità di coinvolgimento dei lavoratori nella Società Europea coerenti con gli obiettivi della Direttiva stessa.

Sulla conformità dei provvedimenti legislativi in essere alla Direttiva 2001/86 le parti ritengono che l'adozione di eventuali iniziative debba essere preceduta dalla consultazione delle parti stesse.

(\*) L'Avviso comune è stato sottoscritto anche da UGL

*Articolo 1*  
*Oggetto*

1. Il presente Avviso comune disciplina il coinvolgimento dei lavoratori nelle attività delle società per azioni europee (Società Europea, in seguito denominata "SE"), di cui al Regolamento (CE) n. 2157/2001, recependo i contenuti della Direttiva 2001/86/CE.

2. A tal fine le parti indicano modalità relative al coinvolgimento dei lavoratori in ciascuna SE, conformemente alla procedura di negoziazione di cui agli articoli da 3 a 6 o, nelle circostanze di cui all'articolo 6-7, a quella prevista nell'allegato.

*Articolo 2*  
*Definizioni*

1. Ai fini del presente Avviso comune si intende per:

- a) "SE", una società costituita conformemente al Regolamento (CE) n. 2157/2001;
- b) "società partecipanti", le società partecipanti direttamente alla costituzione di una SE;
- c) "affiliata" di una società, un'impresa sulla quale la società esercita un'influenza dominante ai sensi dell'articolo 3, commi da 2 a 7 del decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74, ivi definita come "controllata";
- d) "affiliata o dipendenza interessata", l'affiliata o la dipendenza di una società partecipante, che è destinata a divenire affiliata o dipendenza della SE a decorrere dalla creazione di quest'ultima;
- e) "rappresentanti dei lavoratori", i rappresentanti dei lavoratori ai sensi della legge nonché degli accordi interconfederali 20 dicembre 1993 e 27 luglio 1994 e successive modifiche o dei contratti collettivi nazionali di riferimento qualora i predetti accordi interconfederali non trovino applicazione;
- f) "organo di rappresentanza", l'organo di rappresentanza dei lavoratori costituito mediante gli accordi di cui all'articolo 4 o conformemente alle disposizioni dell'Allegato, onde attuare l'informazione e la consultazione dei lavoratori della SE e delle sue affiliate e dipendenze situate nella Comunità e, ove applicabile, esercitare i diritti di partecipazione relativamente alla SE;

- g) "delegazione speciale di negoziazione", la delegazione istituita conformemente all'articolo 3 per negoziare con l'organo competente delle società partecipanti le modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SE;
- h) "coinvolgimento dei lavoratori", qualsiasi meccanismo, ivi comprese l'informazione, la consultazione e la partecipazione, mediante il quale i rappresentanti dei lavoratori possono esercitare un'influenza sulle decisioni che devono essere adottate nell'ambito della società;
- i) "informazione", 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 altro Stato membro, o su questioni che esorbitano dai poteri degli organi decisionali di un singolo Stato membro, con tempi, 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;
- j) "consultazione", 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 - circa le misure previste dall'organo competente - un parere di cui si può tener conto nel processo decisionale all'interno della SE;
- k) "partecipazione", l'influenza dell'organo di rappresentanza dei lavoratori e/o dei rappresentanti dei lavoratori nelle attività di una società mediante:
  1. il diritto di eleggere o designare alcuni dei membri dell'organo di vigilanza o di amministrazione della società, o
  2. 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.

### **Articolo 3**

#### ***Istituzione di una delegazione speciale di negoziazione***

1. Quando gli organi di direzione o di amministrazione delle società partecipanti stabiliscono il progetto di costituzione di una SE, non appena possibile dopo la pubblicazione del progetto di fusione o creazione di una holding o dopo l'approvazione di un progetto di costituzione di un'affiliata o di trasformazione in una SE, essi prendono le iniziative necessarie, comprese le informazioni da fornire circa l'identità e il numero di lavoratori delle società partecipanti, delle affiliate o dipendenze interessate, per avviare una negoziazione con i rappresentanti dei lavoratori delle società sulle modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SE.

2. A tal fine è istituita una delegazione speciale di negoziazione, rappresentativa dei lavoratori delle società partecipanti e delle affiliate o dipendenze interessate, secondo gli orientamenti in appresso:

a) in occasione dell'elezione o designazione dei membri della delegazione speciale di negoziazione occorre garantire:

1) che tali membri siano eletti o designati in proporzione al numero dei lavoratori con contratto di lavoro subordinato impiegati, in ciascuno Stato membro, dalle società partecipanti e dalle affiliate o dipendenze interessate, assegnando a ciascuno Stato membro un seggio per ogni quota, pari al 10 % o sua frazione, del numero dei lavoratori con contratto di lavoro subordinato impiegati, in ciascuno Stato membro, dalle società partecipanti e dalle affiliate o dipendenze interessate nell'insieme degli Stati membri. Tali membri, nella misura del possibile, devono comprenderne almeno uno che rappresenti ciascuna società partecipante che ha lavoratori. Dette misure non devono comportare un aumento del numero complessivo dei membri;

2) che, nel caso di una SE costituita mediante fusione, siano presenti altri membri supplementari per ogni Stato membro in misura tale da assicurare che la delegazione speciale di negoziazione annoveri almeno un rappresentante per ogni società partecipante che è iscritta e ha lavoratori con contratto di lavoro subordinato impiegati in tale Stato membro e della quale si propone la cessazione come entità giuridica distinta in seguito all'iscrizione della SE se:

- il numero di detti membri supplementari non supera il 20 % del numero di membri designati in virtù del punto 1) che precede; e

- la composizione della delegazione speciale di negoziazione non comporta una doppia rappresentanza dei lavoratori interessati;

3) che, nel caso di cui al punto 2) che precede, se il numero di tali società è superiore a quello dei seggi supplementari disponibili conformemente al primo comma, detti seggi supplementari siano attribuiti a società di Stati membri diversi in ordine decrescente rispetto al numero di lavoratori ivi occupati;

b) in fase di prima applicazione i membri della delegazione speciale di negoziazione sono eletti o designati, tra i componenti le rappresentanze sindacali (RSU/RSA), dalle rappresentanze sindacali medesime congiuntamente con le organizzazioni sindacali stipulanti gli accordi collettivi vigenti. Tali membri possono comprendere rappresentanti dei sindacati indipendentemente dal fatto che siano o non siano lavoratori di una società partecipante o di una affiliata o dipendenza interessata;

c) ove in uno stabilimento o in un'impresa manchi, per motivi indipendenti dalla volontà dei lavoratori, una preesistente forma di rappresentanza sindacale, le organizzazioni sindacali che abbiano stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dalle società partecipanti determinano le modalità di concorso dei lavoratori di detto stabilimento o di detta impresa alla elezione o designazione dei membri della delegazione speciale di negoziazione.

3. La delegazione speciale di negoziazione e gli organi competenti delle società partecipanti determinano, tramite accordo scritto, le modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SE. A tal fine, gli organi competenti delle società partecipanti informano la delegazione speciale di negoziazione del progetto e dello svolgimento del processo di costituzione della SE, sino all'iscrizione di quest'ultima.

4. Fatti salvi i commi 7, 8 e 9 la delegazione speciale di negoziazione decide a maggioranza assoluta dei suoi membri, purché tale maggioranza rappresenti anche la maggioranza assoluta dei lavoratori. Ciascun membro dispone di un voto. Tuttavia, qualora i risultati dei negoziati portino ad una riduzione dei diritti di partecipazione, la maggioranza richiesta per decidere di approvare tale accordo è composta dai voti di due terzi dei membri della delegazione speciale di negoziazione che rappresentino almeno due terzi dei lavoratori, compresi i voti dei membri che rappresentano i lavoratori occupati in almeno due Stati membri,

- a) nel caso di una SE da costituire mediante fusione, se la partecipazione comprende almeno il 25 % del numero complessivo dei lavoratori delle società partecipanti, o
- b) nel caso di una SE da costituire mediante creazione di una holding o costituzione di un'affiliata, se la partecipazione comprende almeno il 50 % del numero complessivo dei lavoratori delle società partecipanti.

5. Per "riduzione dei diritti di partecipazione" si intende una quota dei membri degli organi della SE ai sensi dell'articolo 2, lettera k), inferiore alla quota più elevata esistente nelle società partecipanti.

6. Ai fini dei negoziati, la delegazione speciale di negoziazione può chiedere ad esperti di sua scelta, ad esempio a rappresentanti delle competenti organizzazioni sindacali di livello comunitario, di assisterla nei lavori. Tali esperti possono partecipare alle riunioni negoziali con funzioni di consulenza su richiesta della suddetta delegazione, ove opportuno per favorire la coerenza a livello comunitario. La delegazione speciale di negoziazione può decidere di informare dell'inizio dei negoziati i rappresentanti delle competenti organizzazioni sindacali esterne.

7. La delegazione speciale di negoziazione può decidere a maggioranza, quale specificata in appresso, di non aprire negoziati o di porre termine a negoziati in corso e di avvalersi delle norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori che vigono negli Stati membri in cui la SE annovera lavoratori. Tale decisione interrompe la procedura per la conclusione dell'accordo menzionato all'articolo 4. Qualora venga presa tale decisione, non si applica nessuna delle disposizioni di cui all'allegato.

8. La maggioranza richiesta per decidere di non aprire o di concludere i negoziati è composta dai voti di due terzi dei membri che rappresentano almeno due terzi dei lavoratori, compresi i voti dei membri che rappresentano i lavoratori impiegati in almeno due Stati membri.

9. Nel caso di una SE costituita mediante trasformazione, il comma 7 non si applica se la partecipazione è prevista nella società da trasformare.

10. La delegazione speciale di negoziazione può nuovamente riunirsi su richiesta scritta di almeno il 10 % dei lavoratori della SE, delle affiliate e dipendenze, o dei loro rappresentanti, non prima che siano trascorsi due anni dalla decisione anzidetta, a meno che le parti convengano di riaprire i negoziati ad una data anteriore. Se la delegazione speciale decide di riavviare i negoziati con la direzione, ma non è raggiunto alcun accordo, non si applica nessuna delle disposizioni di cui all'allegato.

11. Le spese relative al funzionamento della delegazione speciale di negoziazione e, in generale, ai negoziati sono sostenute dalle società partecipanti, in modo da consentire alla delegazione speciale di negoziazione di espletare adeguatamente la propria missione. In particolare, salvo che non sia diversamente convenuto, le società partecipanti sostengono le spese di cui all'allegato, Parte seconda, comma 1, lett. I).

12. Le parti invitano il legislatore ad adottare opportune norme relative al sostegno delle attività di funzionamento della delegazione speciale di negoziazione, nonché delle attività formative rivolte ai membri ed esperti della delegazione stessa e degli organi competenti delle società partecipanti.

#### **Articolo 4** **Contenuto dell'accordo**

1. Gli organi competenti delle società partecipanti e la delegazione speciale di negoziazione negoziano con spirito di cooperazione per raggiungere un accordo sulle modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SE.



**2. Fatta salva l'autonomia delle parti e salvo il comma 4, l'accordo previsto dal comma 1, stipulato tra gli organi competenti delle società partecipanti e la delegazione speciale di negoziazione, determina:**

- a) il campo d'applicazione dell'accordo stesso;**
- b) la composizione, il numero di membri e la distribuzione dei seggi dell'organo di rappresentanza che sarà l'interlocutore degli organi competenti della SE nel quadro dei dispositivi di informazione e di consultazione dei lavoratori di quest'ultima e delle sue affiliate e dipendenze;**
- c) le attribuzioni e la procedura prevista per l'informazione e la consultazione dell'organo di rappresentanza;**
- d) la frequenza delle riunioni dell'organo di rappresentanza;**
- e) le risorse finanziarie e materiali da attribuire all'organo di rappresentanza. In particolare, salvo che non sia diversamente convenuto, la SE sostiene le spese di cui all'allegato, Parte seconda, comma 1, lett. l);**
- f) se, durante i negoziati, le parti decidono di istituire una o più procedure per l'informazione e la consultazione anziché un organo di rappresentanza, le modalità di attuazione di tali procedure;**
- g) nel caso in cui, durante i negoziati, le parti decidano di stabilire modalità per la partecipazione dei lavoratori, il merito di tali modalità compresi, a seconda dei casi, il numero di membri dell'organo di amministrazione o di vigilanza della SE che l'organo di rappresentanza dei lavoratori e/o 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 e/o i rappresentanti dei lavoratori, nonché i loro diritti;**
- h) la data di entrata in vigore dell'accordo, la durata, i casi in cui l'accordo deve essere rinegoziato e la procedura per rinegoziarlo.**

**3.L'accordo non è soggetto, tranne disposizione contraria in esso contenuta, alle disposizioni di riferimento che figurano nell'allegato.**

**4.Fatto salvo l'articolo 13, comma 3, lettera a) nel caso di una SE costituita mediante trasformazione, l'accordo prevede che il coinvolgimento dei lavoratori sia in tutti i suoi elementi di livello quantomeno identico a quello che esisteva nella società da trasformare in SE.**

**Articolo 5**  
***Durata dei negoziati***

1. I negoziati iniziano subito dopo la costituzione della delegazione speciale di negoziazione e possono proseguire nei sei mesi successivi.
2. Le parti possono decidere di comune accordo di prorogare i negoziati oltre il periodo di cui al comma 1, fino ad un anno in totale, a decorrere dall'istituzione della delegazione speciale di negoziazione.

**Articolo 6**  
***Legge applicabile alla procedura di negoziazione***

1. La legislazione applicabile alla procedura di negoziazione è quella vigente nello Stato membro in cui deve situarsi la sede sociale della costituenda SE. La SE registrata in Italia ha l'obbligo di far coincidere l'ubicazione dell'amministrazione centrale con quella della sede sociale.

**Articolo 7**  
***Disposizioni di riferimento***

1. Le disposizioni di riferimento previste dall'allegato trovano applicazione dalla data di iscrizione della SE nel registro delle imprese:
  - a) qualora le parti decidano nel corso dei negoziati di avvalersi di tali disposizioni ai fini della definizione delle forme di coinvolgimento dei lavoratori nella costituenda SE;
  - b) qualora non sia stato concluso alcun accordo entro il termine previsto all'articolo 5, e
    - l'organo competente di ciascuna delle società partecipanti decida di accettare l'applicazione delle disposizioni di riferimento alla SE e di proseguire quindi con l'iscrizione della SE, e
    - la delegazione speciale di negoziazione non abbia preso, ai sensi dell'art. 3, comma 7, la decisione di non aprire negoziati o di porre termine ai negoziati in corso e di avvalersi delle norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori vigenti negli stati membri in cui la SE annovera lavoratori.

2. Le disposizioni di riferimento previste dalla Parte terza dell'allegato si applicano soltanto qualora:

a) nel caso di una SE costituita mediante trasformazione, le norme vigenti in uno Stato membro in materia di partecipazione dei lavoratori all'organo di direzione o di vigilanza si applichino ad una società trasformata in SE;

b) nel caso di una SE costituita mediante fusione:

1) anteriormente all'iscrizione della SE, esista presso una o più delle sue società partecipanti una o più delle forme di partecipazione comprendente almeno il 25 % del numero complessivo di lavoratori di tutte le società partecipanti; o

2) anteriormente all'iscrizione della SE, esista presso una o più delle sue società partecipanti una o più delle forme di partecipazione comprendente meno del 25 % del numero complessivo di lavoratori di tutte le società partecipanti e la delegazione speciale di negoziazione decida in tal senso;

c) nel caso di una SE costituita mediante creazione di una holding o costituzione di un'affiliata:

1) anteriormente all'iscrizione della SE, esista presso una o più delle sue società partecipanti una o più delle forme di partecipazione comprendente almeno il 50 % del numero complessivo di lavoratori di tutte le società partecipanti; o

2) anteriormente all'iscrizione della SE, esista presso una o più delle sue società partecipanti una o più delle forme di partecipazione comprendente meno del 50 % del numero complessivo di lavoratori di tutte le società partecipanti e la delegazione speciale di negoziazione decida in tal senso.

3. Se presso diverse società partecipanti esistevano più di una delle forme di partecipazione, la delegazione speciale di negoziazione decide quale di esse viene introdotta nella SE. La delegazione speciale di negoziazione informa l'organo competente delle società partecipanti delle decisioni da essa adottate ai sensi del presente comma.

### **Articolo 8** **Segreto e riservatezza**

1. I membri della delegazione speciale di negoziazione e dell'organo di rappresentanza, nonché gli esperti che li assistono, non sono autorizzati a rivelare a terzi notizie ricevute in via riservata e qualificate come tali dall'organo competente della SE e delle società partecipanti. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato. La stessa disposizione vale per i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione.

2. Fermo restando il rispetto degli obblighi di riservatezza previsti da specifiche disposizioni di legge, l'organo di vigilanza o di amministrazione della SE o della società partecipante situato nel territorio italiano non è obbligato a comunicare informazioni che, secondo criteri obiettivi, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento della SE (o, eventualmente, della società partecipante) o delle sue affiliate e dipendenze, o da arrecare loro danno.

3. Le parti invitano il legislatore a ricomprendere nella disciplina del presente articolo le SE che perseguono direttamente e fundamentalmente fini di orientamento ideologico in materia di informazione e di espressione di opinioni.

4. Quando applicano i commi 1, 2 e 3, gli Stati membri prevedono procedure amministrative o giudiziarie di ricorso che i rappresentanti dei lavoratori possono avviare qualora l'organo di vigilanza o di amministrazione della SE o della società partecipante esiga la riservatezza o non fornisca informazioni. Queste procedure possono includere dispositivi destinati a salvaguardare la riservatezza delle informazioni in questione.

#### **Articolo 9**

#### ***Funzionamento dell'organo di rappresentanza e procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori***

1. L'organo competente della SE e l'organo di rappresentanza operano con spirito di cooperazione nell'osservanza dei loro diritti e obblighi reciproci. La stessa disposizione vale per la cooperazione tra l'organo di vigilanza o di amministrazione della SE e i rappresentanti dei lavoratori, nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione di questi ultimi.

#### **Articolo 10**

#### ***Tutela dei rappresentanti dei lavoratori***

1. I membri della delegazione speciale di negoziazione, i membri dell'organo di rappresentanza, nonché i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione e i rappresentanti dei lavoratori che fanno parte dell'organo di controllo o di amministrazione della SE e che sono impiegati presso la SE, le sue affiliate/controllate o dipendenze o presso una società partecipante fruiscono, nell'esercizio delle loro funzioni, delle stesse tutele e delle stesse garanzie previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla legge e dagli accordi e contratti collettivi vigenti negli Stati membri in cui i rappresentanti dei lavoratori sono impiegati.

2. Per i rappresentanti di cui al comma 1 tali tutele e garanzie comportano altresì il diritto a permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni ed il rimborso dei costi di viaggio e di soggiorno per i periodi necessari allo svolgimento delle loro funzioni, nelle misure che saranno definite dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.

3. Le parti definiscono, nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 4, tutti gli aspetti operativi concernenti l'esercizio della rappresentanza dei lavoratori nella SE, nelle sue controllate o dipendenze e nelle società partecipanti.

#### *Articolo 11* *Sviamento di procedura*

1. Le parti invitano il legislatore ad individuare discipline idonee, in tempi rapidi, ad impedire lo sviamento delle procedure di costituzione di una SE al fine di negare o privare i lavoratori dei diritti in materia di coinvolgimento.

#### *Articolo 12* *Sanzioni*

1. Le parti sociali invitano il legislatore ad adottare sanzioni adeguate, applicabili in caso di violazione delle legge di trasposizione della Direttiva 2001/86 da parte della SE. Tali sanzioni debbono essere effettive, proporzionate e dissuasive.

#### *Articolo 13* *Relazione tra il presente Avviso comune e altre disposizioni*

1. Qualora la SE sia un'impresa di dimensioni comunitarie o un'impresa di controllo di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi del d.lgs. 2 aprile 2002, n. 74, le disposizioni di quest'ultimo non sono applicabili ad essa né alle sue affiliate. Tuttavia, qualora, conformemente all'articolo 3, comma 7, la delegazione speciale di negoziazione decida di non avviare negoziati o di porre termine a quelli già iniziati, si applicano le disposizioni contenute nel d.lgs. 2 aprile 2002, n. 74.

2. Le disposizioni in materia di partecipazione dei lavoratori agli organismi societari, previste dalla legge e dagli accordi collettivi vigenti ovvero dagli atti costitutivi e dagli statuti societari diverse da quelle del presente Avviso comune, non si applicano alle società costituite conformemente al Regolamento (CE) n. 2157/2001 e contemplate dal presente Avviso.

3. Il presente Avviso non pregiudica:

- a) i diritti esistenti in materia di coinvolgimento dei lavoratori, previsti dalla legge e dagli accordi collettivi vigenti ovvero dagli atti costitutivi e dagli statuti societari diversi da quelle del presente Avviso comune, di cui godono i lavoratori della SE e delle sue affiliate e dipendenze, diversi dalla partecipazione agli organi della SE;
- b) le disposizioni in materia di partecipazione agli organi previste dalla legge e dagli accordi collettivi vigenti ovvero dagli atti costitutivi societari diverse da quelle del presente Avviso comune di cui sono destinatarie le affiliate della SE.

**Articolo 14**  
**Disposizioni transitorie e finali**

1. E' prevista la costituzione di una sede tecnica presso il Ministero del Lavoro, composta da membri nominati dalle parti sociali, preposta ad attività di osservatorio e monitoraggio dell'applicazione della Direttiva.

**ALLEGATO**

**DISPOSIZIONI DI RIFERIMENTO**

*di cui all'articolo 7*

**Parte prima: Composizione dell'organo di rappresentanza dei lavoratori**

1. Al fine di realizzare l'obiettivo indicato all'articolo 1 e nei casi previsti all'articolo 7, è istituito un organo di rappresentanza conformemente alle seguenti norme:

a) l'organo di rappresentanza è composto da lavoratori della SE e delle sue affiliate e dipendenze, eletti o designati al loro interno dai rappresentanti dei lavoratori o, in mancanza di questi, dall'insieme dei lavoratori, congiuntamente alle organizzazioni sindacali stipulanti i contratti collettivi nazionali di riferimento;

b) l'elezione o designazione dei membri dell'organo di rappresentanza avviene conformemente alle leggi nonché agli accordi interconfederali 20 dicembre 1993 e 27 luglio 1994 e successive modifiche o ai contratti collettivi nazionali di riferimento qualora i predetti accordi interconfederali non trovino applicazione;

- c) qualora si verificano modificazioni nella struttura organizzativa della SE:
- 1) con allocazione di una o più nuove unità locali situate in uno Stato membro che in precedenza non era coinvolto nella SE: i lavoratori di tale unità devono, nei termini previsti dalle norme nazionali, designare o eleggere un loro rappresentante nell'organo di rappresentanza dei lavoratori;
  - 2) con soppressione di una o più unità locali presenti in uno Stato membro: i rappresentanti dei lavoratori delle unità locali di uno Stato membro decadono dall'organo di rappresentanza e l'organo stesso si ridetermina nella composizione risultante a seguito della avvenuta decadenza;
  - 3) con alterazione della distribuzione dell'occupazione nell'ambito della SE, sue controllate o dipendenze per una quota pari ad almeno il 10% dell'occupazione totale del complesso di tale società: la rappresentanza dei lavoratori che operano nei singoli Stati membri deve essere modificata in relazione alle variazioni intervenute;
- d) se le sue dimensioni lo giustificano, l'organo di rappresentanza può eleggere al suo interno un comitato ad hoc composto da almeno tre membri;
- e) l'organo di rappresentanza adotta il suo regolamento interno;
- f) i membri dell'organo di rappresentanza sono eletti o designati in proporzione al numero dei lavoratori con contratto di lavoro subordinato impiegati, in ciascuno Stato membro, dalle società partecipanti nonché dalle affiliate o dipendenze interessate, assegnando ad uno Stato membro un seggio per ogni quota, pari al 10 % o sua frazione, del numero dei lavoratori con contratto di lavoro subordinato impiegati dalle società partecipanti nonché dalle affiliate o dipendenze interessate nell'insieme degli Stati membri;
- g) l'organo competente della SE è informato della composizione dell'organo di rappresentanza;
- h) quattro anni dopo la sua istituzione, l'organo di rappresentanza delibera in merito all'opportunità di rinegoziare l'accordo di cui agli articoli 4 e 7 oppure di mantenere l'applicazione delle disposizioni di riferimento adottate in conformità del presente allegato. Qualora si decida di negoziare un accordo in conformità dell'articolo 4, si applicano *mutatis mutandis* gli articoli 3 (commi da 4 a 12), 4, 5, 6 e l'espressione "delegazione speciale di negoziazione" è sostituita da "organo di rappresentanza". Qualora al termine del negoziato non sia stato concluso alcun accordo, rimangono applicabili le disposizioni inizialmente adottate in conformità delle disposizioni di riferimento.

## ALLEGATO

### DISPOSIZIONI DI RIFERIMENTO

di cui all'articolo 7

#### Parte seconda: Disposizioni di riferimento per l'informazione e la consultazione

1. Le competenze e i poteri dell'organo di rappresentanza istituito nella SE sono disciplinati dalle seguenti norme:

- a) la competenza dell'organo di rappresentanza si limita alle questioni che riguardano la stessa SE o qualsiasi affiliata o dipendenza situata in un altro Stato membro ovvero che esorbitano dai poteri degli organi decisionali in un singolo Stato membro;
- b) fatte salve le riunioni tenute conformemente alla lettera e), l'organo di rappresentanza ha il diritto di essere informato e consultato, in tempo utile, e a tal fine di incontrare l'organo competente della SE almeno una volta all'anno, in base a relazioni periodiche elaborate dall'organo competente, riguardo all'evoluzione delle attività e delle prospettive della SE. Le direzioni locali ne sono informate;
- c) l'organo competente della SE trasmette all'organo di rappresentanza gli ordini del giorno delle riunioni dell'organo di amministrazione o, se del caso, di direzione e di vigilanza e copia di tutti i documenti presentati all'assemblea generale degli azionisti;
- d) la riunione di cui alla lett. b) verte in particolare sui seguenti aspetti della SE: struttura, situazione economica e finanziaria, evoluzione probabile delle attività, della produzione e delle vendite, situazione e evoluzione probabile dell'occupazione, investimenti, cambiamenti fondamentali riguardanti l'organizzazione, 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,
- e) qualora si verifichino 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, l'organo di rappresentanza ha il diritto di esserne informato in tempo utile. L'organo di rappresentanza o, se questo decide in tal senso soprattutto per motivi di urgenza, il comitato ad hoc ha il diritto di riunirsi, a sua richiesta, con l'organo competente della SE o qualsiasi altro 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 sugli interessi dei lavoratori;



- f) qualora l'organo competente decida di non agire conformemente al parere espresso dell'organo di rappresentanza, quest'ultimo dispone della facoltà di riunirsi nuovamente con l'organo competente della SE nella prospettiva di trovare un accordo. Nel caso di una riunione organizzata con il comitato ad hoc, hanno il diritto di partecipare anche i membri dell'organo di rappresentanza che rappresentano lavoratori direttamente interessati dalle misure in questione;
- g) le riunioni di cui alla presente Parte seconda lasciano impregiudicate le prerogative dell'organo competente;
- h) prima delle riunioni con l'organo competente della SE, l'organo di rappresentanza o il comitato ad hoc, eventualmente allargato conformemente alla lettera f), può riunirsi senza che i rappresentanti dell'organo competente siano presenti;
- i) fatto salvo l'articolo 8, i membri dell'organo di rappresentanza informano i rappresentanti dei lavoratori della SE e delle sue affiliate o dipendenze riguardo al contenuto e ai risultati della procedura di informazione e consultazione;
- j) l'organo di rappresentanza o il comitato ad hoc può farsi assistere da esperti di sua scelta;
- k) nella misura in cui ciò risulta necessario allo svolgimento dei loro compiti, i membri dell'organo di rappresentanza hanno diritto a un congedo di formazione senza perdita di retribuzione;
- l) le spese dell'organo di rappresentanza sono sostenute dalla SE, che fornisce ai membri di quest'ultimo le risorse finanziarie e materiali necessarie a consentire loro di svolgere in modo adeguato le proprie funzioni e la formazione a ciò finalizzata. In particolare, la SE prende a proprio carico - salvo che non sia stato diversamente convenuto - le spese di organizzazione e di interpretariato relative alle riunioni, le spese relative ai costi di un solo esperto, nonché le spese di soggiorno e di viaggio dei membri dell'organo di rappresentanza e del comitato ad hoc.

## **ALLEGATO**

### **DISPOSIZIONI DI RIFERIMENTO**

#### **di cui all'articolo 7**

#### **Parte terza: disposizioni di riferimento per la partecipazione**

**1. La partecipazione dei lavoratori alla SE è disciplinata dalle seguenti disposizioni:**

- a) nel caso di una SE costituita mediante trasformazione, se le norme vigenti in uno Stato membro in materia di partecipazione dei lavoratori all'organo di amministrazione o di vigilanza si applicavano anteriormente all'iscrizione, tutti gli elementi della partecipazione dei lavoratori continuano ad applicarsi alla SE. A tal fine, si applica *mutatis mutandis* la lettera b);

- b) negli altri casi di costituzione di una SE i lavoratori della SE e delle sue affiliate e dipendenze e/o il loro organo di rappresentanza sono autorizzati ad eleggere, designare, raccomandare o ad opporsi alla designazione di un numero di membri dell'organo di amministrazione o di vigilanza della SE pari alla più alta quota applicabile nelle società partecipanti prima dell'iscrizione della SE;
- c) se nessuna delle società partecipanti era soggetta a disposizioni per la partecipazione prima dell'iscrizione della SE, non vi è l'obbligo di introdurre disposizioni per la partecipazione dei lavoratori;
- d) la ripartizione dei seggi dell'organo di amministrazione o di quello di vigilanza tra i membri rappresentanti dei lavoratori nei vari Stati membri o le modalità secondo cui i lavoratori della SE possono raccomandare la designazione dei membri di detti organi od opporvisi sono decise dall'organo di rappresentanza in funzione della proporzione di lavoratori della SE impiegati in ciascuno Stato membro. Se i lavoratori di uno o più Stati membri non sono soggetti al criterio proporzionale, l'organo di rappresentanza designa uno dei membri dello Stato membro in questione, in particolare dello Stato italiano, laddove opportuno;
- e) le parti invitano il legislatore ad affidare alla contrattazione collettiva la disciplina dei criteri di ripartizione dei seggi;
- f) tutti i membri eletti, designati o raccomandati dall'organo di rappresentanza nell'organo di vigilanza o, se del caso, di amministrazione, sono membri a pieno titolo di tale organo, con gli stessi diritti e gli stessi obblighi dei membri che rappresentano gli azionisti, compreso il diritto di voto.

CONFINDUSTRIA

*[Handwritten signature]*

ABI

*[Handwritten signature]*

ANIA

*[Handwritten signature]*

CONFCOMMERCIO

*[Handwritten signature]*

CONFSERVIZI

*[Handwritten signature]*

CGIL

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

CISL

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

UIL

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

**ACCORDO INTERCONFEDERALE 27 NOVEMBRE 1996 PER IL RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA 94/45/CE RIGUARDANTE L'ISTITUZIONE DI UN COMITATO AZIENDALE EUROPEO O DI UNA PROCEDURA PER L'INFORMAZIONE E LA CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI NELLE IMPRESE E NEI GRUPPI DI IMPRESE DI DIMENSIONI COMUNITARIE**

*Premessa*

1. Visti il Protocollo e l'Accordo sulla politica sociale, allegati al trattato di Maastricht del 7.2.92, e in particolare l'art. 2, paragrafo 4;
2. Visti gli esiti positivi dell'iniziativa, varata alla fine del 1995, da CGIL, CISL e UIL, CONFINDUSTRIA e ASSICREDITO - con il sostegno della Commissione europea - tesa a sostenere confronti diretti tra le Parti al fine di: a) anticipare l'attuazione della Direttiva con accordi "volontari"; b) individuare agli effetti della trasposizione della Direttiva, le modalità e gli spazi di un dialogo sociale anche in funzione di un intervento del legislatore che non comprima il ruolo dell'autonomia sindacale; c) favorire una diffusa informazione tra le imprese, tra queste e i rappresentanti dei lavoratori e le corrispondenti associazioni e organizzazioni, sui contenuti degli accordi e le procedure adottate, nel rispetto dell'autonomia di tutte le Parti;
3. Considerato che successivamente agli approfondimenti svolti in appositi Seminari si è sviluppato un proficuo dibattito tra le parti stipulanti il presente accordo, al fine di individuare, in un dialettico confronto, i limiti e gli spazi che il legislatore comunitario ha assegnato in materia ai protagonisti sociali in ambito nazionale;

Le Parti dichiarano che:

con il presente accordo interconfederale esse hanno inteso operare un recepimento che, conformandosi ai criteri generali previsti dalla Direttiva, intenda rispettare le istanze delle imprese, dei lavoratori e delle loro OO.SS.;

le parti stipulanti raccomandano al Governo e al Parlamento che nel recepimento degli artt. 8 e 11 della Direttiva si attengano al “parere comune” in proposito redatto dalle stesse parti stipulanti, costituendo tale “parere comune” parte integrante ed essenziale del presente Accordo interconfederale.

## SEZIONE I

### DISPOSIZIONI GENERALI

#### *Articolo 1*

##### *Oggetto*

1. Il presente accordo interconfederale è inteso a migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, recependo i contenuti della Direttiva 94/45/CE.
2. A tal fine è istituito un Comitato aziendale europeo e/o una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori in ogni impresa o in ciascun gruppo di imprese di dimensioni comunitarie in cui ciò sia richiesto secondo la procedura prevista dall'art. 5 e seguenti al fine di informare e di consultare i lavoratori nei termini, con le modalità e con gli effetti previsti dal presente accordo interconfederale.
3. In deroga al comma 2, allorché un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. d), comprende una o più imprese o gruppi di imprese che hanno dimensioni comunitarie ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b) o d), il Comitato aziendale europeo viene istituito a livello del gruppo, salvo disposizioni contrarie degli accordi di cui all'art. 9.
4. Fatto salvo un campo d'applicazione più ampio in virtù degli accordi di cui all'art. 9, i poteri e le competenze dei Comitati aziendali europei e la portata delle procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori, istituiti per realizzare l'obiettivo indicato nel comma 1, riguardano, nel caso di un'impresa di dimensioni comunitarie,

tutti gli stabilimenti, situati negli Stati membri e, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, tutte le imprese facenti parte del gruppo, ivi situate, secondo le definizioni di cui all'art. 2.

5. Il presente accordo interconfederale non si applica al personale navigante della Marina mercantile.

## *Articolo 2*

### *Definizioni*

1. Ai fini del presente accordo interconfederale si intende per:
  - a) “stabilimento”, l'unità produttiva;
  - b) “impresa di dimensioni comunitarie”, un'impresa che impiega almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno 2 Stati membri;
  - c) “gruppo di imprese”, un gruppo costituito da un'impresa controllante e dalle imprese da questa controllate;
  - d) “gruppo di imprese di dimensioni comunitarie”, un gruppo di imprese che soddisfa le condizioni seguenti:
    - il gruppo impiega almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri, e
    - almeno 2 imprese del gruppo si trovano in Stati membri diversi, e
    - almeno un'impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in uno Stato membro e almeno un'altra impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in un altro Stato membro;
  - e) “rappresentanti dei lavoratori”, i rappresentanti dei lavoratori ai sensi delle leggi e degli accordi vigenti;
  - f) “direzione centrale”, la direzione centrale dell'impresa di dimensioni comunitarie o, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, dell'impresa controllante, o il dirigente, cui, in entrambi i casi, siano state delegate ex art. 4 le relative attribuzioni e competenze;
  - g) “informazione e consultazione”, la fornitura di dati, elementi, notizie, nonché lo scambio di opinioni e l'instaurazione di un dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato;

- h) “comitato aziendale europeo”, il comitato istituito conformemente all'art. 1, comma 2, art. 9, comma 6 o alle disposizioni dell'art. 16, e costituito da dipendenti dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie di cui all'art. 9, comma 2, lett. a), onde attuare l'informazione e la consultazione dei lavoratori;
  - i) “delegazione speciale di negoziazione”, la delegazione istituita conformemente all'art. 5, per negoziare con la direzione centrale l'istituzione di un Comitato aziendale europeo e/o di una procedura per l'informazione e consultazione dei lavoratori ai sensi dell'art. 1, comma 2.
2. Ai fini del presente accordo interconfederale, i limiti prescritti per i dipendenti si basano sul numero medio ponderato mensile di lavoratori impiegati negli ultimi 2 anni. I lavoratori con contratto a termine, con CFL e apprendistato, sono computati nella misura del numero medio ponderato mensile della metà dei dipendenti interessati impiegati negli ultimi 2 anni; i lavoratori a tempo parziale sono computati proporzionalmente all'attività svolta. Sono esclusi dal computo i lavoratori in prova e a domicilio.

### *Articolo 3*

#### *Definizione della nozione di “impresa controllante”*

1. Ai soli fini del Presente accordo interconfederale si intende per “impresa controllante” un'impresa che può esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa (“impresa controllata”), in conseguenza, a titolo esemplificativo, della proprietà delle azioni e/o della partecipazione finanziaria.
2. Si presume la possibilità di esercitare un'influenza dominante, salvo prova contraria, se un'impresa direttamente o indirettamente nei confronti di un'altra impresa:
  - a) può nominare più della metà dei membri del Consiglio di amministrazione oppure
  - b) dispone della maggioranza dei voti in rapporto alle partecipazioni al capitale dell'impresa, oppure
  - c) detiene la maggioranza del capitale sottoscritto dell'impresa.

Quando 2 o più imprese del gruppo soddisfano uno o più dei precedenti criteri, si intende per impresa controllante quella che soddisfa il criterio a) o, in mancanza di tale criterio, quella che soddisfa il criterio b), o, infine quella che soddisfa il criterio c).

3. Ai fini dell'applicazione del comma 2, i diritti di voto e di nomina dell'impresa controllante comprendono i diritti di qualsiasi altra impresa controllata, nonché delle persone o degli enti che agiscono a nome proprio, ma per conto dell'impresa controllante o di un'altra impresa controllata.
4. Fermo restando quanto previsto ai commi 1 e 2 del presente articolo, un'impresa non è considerata "impresa controllante" rispetto a un'altra impresa di cui possiede pacchetti azionari nei seguenti casi:
  - a) quando un soggetto che svolge attività bancaria, assicurativa o finanziaria in modo professionale, ricomprensiva della negoziazione di valori mobiliari per conto proprio o per conto terzi detiene, a qualsiasi titolo, temporaneamente partecipazioni nel capitale di un'impresa onde rivenderle, purché non eserciti i diritti di voto inerenti alle partecipazioni stesse, ovvero purché eserciti detti diritti soltanto per favorire la vendita delle partecipazioni stesse, dell'impresa nel suo complesso o delle sue attività, di suoi rami, o di elementi del suo patrimonio. La vendita deve avvenire o entro 1 anno dalla data della registrazione della partecipazione sul libro dei soci della società in cui ha acquisito una partecipazione o entro un periodo maggiore stabilito dal Ministro del Tesoro o da altre autorità competenti;
  - b) quando una società di partecipazione finanziaria acquisisce, direttamente o indirettamente, il controllo di un'impresa, sia tramite acquisto di partecipazioni nel capitale, sia tramite qualsiasi altro mezzo, purché i diritti di voto inerenti alle partecipazioni detenute siano esercitati - in particolare tramite la nomina di membri del Consiglio di amministrazione e del Collegio sindacale, o di organi equivalenti, dell'impresa di cui essa detiene partecipazioni - unicamente per salvaguardare il pieno valore di tali investimenti. Ai fini della presente lettera, per società di partecipazione finanziaria si intendono le società la cui attività prevalente consiste nell'acquisizione di partecipazioni in altre imprese, nonché nella gestione e la valorizzazione di tali partecipazioni.
5. La presunzione dell'esercizio dell'influenza dominante non opera nei confronti dei soggetti sottoposti alle procedure concorsuali.
6. Nel caso in cui un'impresa non sia disciplinata dalla legislazione di uno Stato membro, si applica la legislazione dello Stato membro nel cui territorio sono situati il rappresentante dell'impresa o, in assenza di tale rappresentante, dello Stato membro sul territorio del quale è situata la Direzione centrale dell'impresa del gruppo che impiega il maggior numero di lavoratori

## SEZIONE II

### ISTITUZIONE DI UN COMITATO AZIENDALE EUROPEO E/O DI UNA PROCEDURA PER L'INFORMAZIONE E LA CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI

#### *Articolo 4*

#### *Responsabilità dell'istituzione di un Comitato aziendale europeo e/o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori*

1. La Direzione centrale, o il dirigente cui siano state delegate le relative attribuzioni e competenze, è responsabile della realizzazione delle condizioni e degli strumenti necessari all'istituzione del Comitato aziendale europeo e/o di una procedura per l'informazione e la consultazione, previsti dall'art. 1, comma 2, per l'impresa o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.
2. Se la Direzione centrale non è situata in uno Stato membro, il rappresentante della Direzione centrale in uno Stato membro, espressamente designato dalla Direzione stessa, assume la responsabilità di cui al comma 1.  
In mancanza di detto rappresentante, la responsabilità di cui al comma 1 incombe alla Direzione dello stabilimento o dell'impresa del gruppo che impiega il maggior numero di lavoratori in uno Stato membro.
3. Ai fini del presente accordo interconfederale, il rappresentante o i rappresentanti o, in mancanza di questi, la direzione di cui al comma 2, secondo inciso, sono considerati come Direzione centrale.

#### *Articolo 5*

#### *Delegazione speciale di negoziazione*

1. Per realizzare l'obiettivo indicato dall'art. 1, comma 1, la Direzione centrale avvia la negoziazione per l'istituzione di un Comitato aziendale europeo e/o di una procedura per l'informazione e la consultazione, di propria iniziativa o previa richiesta scritta di almeno 100 lavoratori, o dei loro rappresentanti, di almeno 2 imprese o stabilimenti situati in non meno di 2 Stati membri diversi o previa richiesta delle OO.SS. che abbiano stipulato il CCNL applicato nell'impresa o nel gruppo di imprese interessate.



2. Siffatta richiesta deve essere indirizzata, anche disgiuntamente, alla Direzione centrale ovvero, qualora preventivamente designato, al dirigente di cui all'art. 4, comma 1, ovvero alla Direzione dello stabilimento o dell'impresa del gruppo che impiega il maggior numero di lavoratori in uno Stato membro.

#### *Articolo 6*

##### *Modalità di formazione della delegazione speciale di negoziazione*

1. Per realizzare l'obiettivo indicato dall'art. 1, comma 1 è istituita una delegazione speciale di negoziazione.
2. I membri della delegazione speciale di negoziazione sono designati dalle OO.SS. di cui all'art. 5, comma 1 congiuntamente con le rappresentanze sindacali unitarie dell'impresa o del gruppo di imprese.
3. Ove in uno stabilimento o in un'impresa manchi una preesistente forma di rappresentanza sindacale le OO.SS. di cui all'art. 5, comma 1 convergono con la Direzione di cui all'art. 4 le modalità di concorso dei lavoratori di detto stabilimento o detta impresa alla designazione dei rappresentanti della delegazione di cui al comma 1 del presente articolo.
4. Le procedure indicate nel presente articolo si applicano a tutte le elezioni e/o designazioni che si svolgono in Italia.

#### *Articolo 7*

##### *Costituzione della delegazione speciale di negoziazione*

1. La delegazione speciale di negoziazione è costituita da una persona per ogni Stato membro in cui l'impresa o il gruppo di imprese conti almeno uno stabilimento o impresa e comunque nel limite minimo di 3 e massimo di 17 unità.
2. Ulteriori unità, nell'ambito del numero massimo di cui al comma 1, debbono essere ripartite secondo il seguente criterio:

- 1 seggio supplementare per ciascuno Stato membro in cui sia impiegato almeno il 25% dei lavoratori dipendenti negli Stati membri dell'impresa o del gruppo di imprese;
  - 2 seggi supplementari per ciascuno Stato membro in cui sia impiegato almeno il 50% dei lavoratori dipendenti negli Stati membri dell'impresa o del gruppo di imprese;
  - 3 seggi supplementari per ciascuno Stato membro in cui sia impiegato almeno il 75% dei lavoratori dipendenti negli Stati membri dell'impresa o del gruppo di imprese.
3. La Direzione centrale o il dirigente di cui all'art. 4, comma 1 e le Direzioni locali sono informate della composizione della delegazione speciale di negoziazione, con lettera congiunta delle OO.SS. sindacali di cui all'art. 5, comma 1.

## *Articolo 8*

### *Compiti della delegazione speciale di negoziazione*

1. La delegazione speciale di negoziazione ha il compito di determinare, con la Direzione centrale o con il dirigente di cui all'art. 4, comma 1, e tramite accordo scritto, il campo d'azione, la composizione, le attribuzioni e la durata del mandato del o dei comitati aziendali europei, ovvero le modalità d'attuazione della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.
2. Al fine di concludere un accordo in conformità dell'art. 9, la Direzione centrale convoca una riunione con la delegazione speciale di negoziazione e ne informa le Direzioni locali.
3. Ai fini del negoziato, la delegazione speciale di negoziazione può essere assistita da esperti di sua scelta.
4. La delegazione speciale di negoziazione può decidere, con almeno 2/3 dei voti, di non avviare i negoziati in conformità dei commi precedenti o di annullare i negoziati già in corso.
5. La decisione di cui al comma 4 pone termine alla procedura volta a stipulare l'accordo di cui all'art. 9. Quando è adottata una siffatta decisione, le disposizioni dell'art. 16 non sono applicabili.
6. Una nuova richiesta per convocare la delegazione speciale di negoziazione può

essere avanzata non prima di 2 anni dopo la decisione di cui sopra, salva la fissazione di un termine più breve con accordo tra le Parti.

7. Le spese relative ai negoziati di cui ai commi 1 e 2 sono sostenute dalla Direzione centrale, in modo da consentire alla delegazione speciale di negoziazione di espletare adeguatamente il proprio mandato e comunque in misura e termini non superiori a quanto disposto dall'art. 16, comma 13, salvo diverso accordo fra le parti.
8. Nel rispetto di questo principio la Direzione centrale sosterrà le spese relative agli esperti. Salvo e fino a quando non intervenga diverso accordo fra le parti, la Direzione centrale sosterrà le spese per un solo esperto.

## *Articolo 9*

### *Contenuto dell'accordo*

1. La Direzione centrale o il dirigente di cui all'art. 4, comma 1, e la delegazione speciale di negoziazione devono negoziare con spirito costruttivo per raggiungere un accordo sulle modalità d'attuazione dell'informazione e della consultazione dei lavoratori previste dall'art. 1, comma 1.
2. Fatta salva l'autonomia delle parti, l'accordo previsto dal precedente comma stipulato per iscritto tra la Direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione determina:
  - a) le imprese che fanno parte del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie o gli stabilimenti dell'impresa di dimensioni comunitarie interessati dall'accordo, secondo le definizioni di cui all'art. 2;
  - b) la composizione del Comitato aziendale europeo, il numero di membri, la distribuzione dei seggi e la durata del mandato;
  - c) le competenze e la procedura d'informazione e di consultazione del Comitato aziendale europeo;
  - d) il luogo, la frequenza e la durata delle riunioni del Comitato aziendale europeo;
  - e) le risorse finanziarie e materiali da attribuire al Comitato aziendale europeo, ivi comprese le spese di adeguato interpretariato;
  - f) la durata dell'accordo e la procedura per rinegoziarlo;
  - g) il contenuto dell'informazione e della consultazione.
3. La Direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione possono decidere

per iscritto di istituire una o più procedure per l'informazione e la consultazione in aggiunta o in alternativa al Comitato aziendale europeo.

L'accordo deve stabilire secondo quali modalità i rappresentanti dei lavoratori hanno il diritto di riunirsi per procedere a uno scambio di idee in merito alle informazioni che sono loro comunicate.

Queste informazioni riguardano segnatamente questioni transnazionali che incidono notevolmente sugli interessi dei lavoratori.

4. Gli accordi di cui al presente articolo non sono sottoposti, tranne disposizione contraria ivi contenuta, alle prescrizioni accessorie che figurano nell'art. 16.
5. Ai fini della conclusione degli accordi di cui al presente articolo, la delegazione speciale di negoziazione delibera a maggioranza dei suoi membri.
6. I componenti italiani del Comitato aziendale europeo e/o i titolari della procedura d'informazione e consultazione sono designati per 1/3 dalle OO.SS. di cui all'art. 5, comma 1, e per 2/3 dalle RSU dell'impresa e/o del gruppo di imprese nell'ambito delle medesime rappresentanze, tenendo conto della composizione categoriale (quadri, impiegati, operai).
7. Negli stabilimenti, nelle imprese e nei gruppi di imprese destinatari della Direttiva 94/45/CE, nei quali non siano costituite RSU, la Direzione o le parti stipulanti i CCNL applicati agli stessi si incontreranno per definire procedure, criteri e modalità di costituzione della delegazione speciale di negoziazione e dei Comitati aziendali europei e/o dei titolari della procedura d'informazione e consultazione, che siano coerenti con quelli definiti rispettivamente dagli artt. 6, comma 2 e 9, comma 6, del presente accordo interconfederale.

#### *Articolo 10*

##### *Prescrizioni accessorie*

1. Al fine di assicurare la realizzazione dell'obiettivo indicato all'art. 1, comma 1, si applicano le prescrizioni accessorie di cui all'art. 16:
  - qualora la Direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione decidano in tal senso, ovvero
  - qualora la Direzione centrale rifiuti l'apertura di negoziati in un periodo di 6 mesi a decorrere dalla richiesta di cui all'art. 5, comma 1, ovvero

- qualora - entro 3 anni a decorrere da tale richiesta - le parti in causa non siano in grado di stipulare un accordo ai sensi dell'art. 9 e qualora la delegazione speciale di negoziazione non abbia preso la decisione prevista dall'art. 8, comma 4.

## *Articolo 11*

### *Informazioni riservate*

1. I membri della delegazione speciale di negoziazione, i membri del Comitato aziendale europeo, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, come pure i rappresentanti dei lavoratori che operino nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione, non possono rivelare a terzi notizie ricevute in via riservata e qualificate come tali dalla Direzione centrale o dal dirigente di cui all'art. 4, comma 1 .

In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile e quanto previsto in sede legislativa cui si riferisce il parere comune allegato al presente accordo, si applicano le sanzioni disciplinari.

2. La Direzione centrale o il dirigente di cui all'art. 4, comma 1, non sono obbligati a comunicare le informazioni richieste, qualora l'oggetto di tali informazioni sia suscettibile di creare notevoli difficoltà al funzionamento o all'attività esercitata delle imprese interessate o di arrecare loro danno o realizzare turbativa dei mercati.
3. Le parti stipulanti stabiliscono che in ipotesi di contestazione circa la natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali, nonché per la concreta determinazione dei criteri obiettivi per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento o all'attività esercitata delle imprese interessate o di arrecare loro danno o realizzare turbativa dei mercati, esse costituiranno una Commissione tecnica di conciliazione la quale stabilirà caso per caso la fondatezza del comportamento aziendale.
4. La Commissione sarà composta da 3 membri di cui: 1 designato dal Comitato aziendale europeo o dalla delegazione speciale di negoziazione o dai rappresentanti dei lavoratori che operino nell'ambito della procedura di informazione e consultazione; 1 designato dalla Direzione centrale; 1 designato dalle parti di comune accordo.  
Entro 15 giorni dal ricorso proposto dal Comitato aziendale europeo, la Commissione emetterà le proprie determinazioni che saranno inoppugnabili.

## *Articolo 12*

### *Osservanza dei diritti e degli obblighi*

1. La Direzione centrale, o il dirigente di cui all'art. 4, comma 1, e il Comitato aziendale europeo operano con spirito di collaborazione nell'osservanza dei loro diritti e obblighi reciproci.
2. La stessa disposizione vale per la collaborazione tra la Direzione centrale, o il dirigente di cui all'art. 4, comma 1, e i rappresentanti dei lavoratori, nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

### *Articolo 13*

#### *Tutela*

1. I membri della delegazione speciale di negoziazione se dipendenti dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, i membri del Comitato aziendale europeo, nonché i rappresentanti dei lavoratori che operino nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione hanno diritto, se dipendenti dalla sede italiana, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti, in misura non inferiore a 8 ore trimestrali, consensualmente assorbibili fino a concorrenza in caso di accordi, che abbiano stabilito condizioni di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla legge vigente; agli stessi si applicano altresì le disposizioni contenute negli artt. 22 e 24 della legge 20.5.70 n. 300.
2. In considerazione della durata prevedibile degli incontri, dell'oggetto e del luogo delle riunioni, l'accordo di cui all'art. 9 potrà prevedere ulteriori 8 ore annuali.

### *Articolo 14*

#### *Rapporti fra la presente disciplina e altre disposizioni particolari*

1. La presente disciplina fa salve le norme di cui all'art. 47 della legge 29.12.90 n. 428 e all'art. 24 della legge 23.7.91 n. 223, nonché i diritti d'informazione e consultazione regolati dai contratti collettivi e dagli accordi vigenti.

### *Articolo 15*

### *Accordi in vigore*

1. Sono fatti salvi gli accordi stipulati alla data odierna, con le OO.SS. di cui all'art. 6, che prevedano l'informazione e la consultazione transnazionali dei lavoratori e che siano applicabili all'insieme dei lavoratori dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.
2. Quando giungono a scadenza gli accordi di cui al comma 1, le parti che li hanno approvati possono decidere in comune di prorogarli.  
In caso contrario, si applicano le disposizioni di cui all'art. 16 del presente accordo interconfederale.

### *Articolo 16*

#### *Prescrizioni accessorie di cui all'art. 10 del presente accordo interconfederale*

1. Qualora entro 3 anni dalla richiesta di cui all'art. 5 non sia stato raggiunto l'accordo di cui all'art. 9, e comunque nei casi previsti all'art. 15, comma 2, capoverso 2, nell'impresa o nel gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi dell'art. 2 del presente accordo interconfederale è istituito un Comitato aziendale europeo, la cui composizione e competenze sono disciplinate dalle seguenti disposizioni.
2. Le competenze del Comitato aziendale europeo si limitano, per le imprese di cui all'art. 2, comma 1, lett. b) e d), all'informazione e alla consultazione sulle questioni che riguardano l'insieme dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, oppure almeno 2 stabilimenti o imprese del gruppo, situati in Stati membri diversi.
3. Il Comitato aziendale europeo è composto per l'Italia ai sensi dell'art. 9, commi 6 e 7, del presente accordo interconfederale.
4. Il Comitato aziendale europeo è composto da un minimo di 3 ad un massimo di 30 membri.  
Qualora il Comitato aziendale europeo sia composto da almeno 9 membri, esso elegge nel suo seno un Comitato ristretto composto al massimo da 3 membri.  
Esso adotta il suo regolamento interno.
5. In occasione dell'elezione dei membri del Comitato aziendale europeo occorre garantire:
  - in primo luogo, la rappresentanza di una persona per Stato membro in cui l'impresa

di dimensioni comunitarie possiede uno o più stabilimenti, oppure in cui il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie possiede l'impresa controllante o una o più imprese controllate;

- in secondo luogo, la rappresentanza di un numero di membri supplementari proporzionale al numero di lavoratori occupati negli stabilimenti, nell'impresa controllante o nelle imprese controllate, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 2.
6. La Direzione centrale o il dirigente di cui all'art. 4, comma 1 sono informati della composizione del Comitato aziendale europeo su comunicazione delle OO.SS. di cui all'art. 6, comma 2.
  7. Il Comitato aziendale europeo ha diritto di riunirsi con la Direzione centrale o il dirigente di cui all'art. 4, comma 1, nei limiti di cui all'art. 13, una volta all'anno per essere informato o consultato, in base a una relazione elaborata dalla Direzione centrale, riguardo all'evoluzione delle attività dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie e delle loro prospettive. Le Direzioni locali ne sono informate.  
La riunione verte in particolare sui seguenti aspetti: situazione economica e finanziaria, evoluzione probabile delle attività, produzione e vendite, situazione ed evoluzione probabile dell'occupazione, anche con riferimento alle pari opportunità, investimenti e cambiamenti fondamentali riguardanti l'organizzazione e l'introduzione di nuovi metodi di lavoro e di nuovi processi produttivi e conseguenti attività di formazione relative agli addetti interessati, trasferimenti di produzione, fusioni, diminuzione delle dimensioni o chiusura delle imprese, degli stabilimenti o di parti importanti degli stessi e licenziamenti collettivi.
  8. Qualora si verificano circostanze eccezionali che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori, in particolare nel caso di delocalizzazione, chiusura di imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi, il Comitato ristretto o, ove non esista, il Comitato aziendale europeo ha il diritto di esserne informato. Quest'ultimo ha diritto di riunirsi su sua richiesta, con la Direzione centrale o il dirigente di cui all'art. 4, comma 1, nell'ambito dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, avente la competenza di prendere decisioni proprie, per essere informato e consultato sulle misure che incidono considerevolmente sugli interessi dei lavoratori.
  9. Alla riunione organizzata con il Comitato ristretto hanno diritto di partecipare i membri del Comitato aziendale europeo eletti o designati dagli stabilimenti e/o dalle



imprese direttamente interessati dalle misure in questione.

Questa riunione d'informazione e di consultazione si effettua quanto prima rispetto all'attuazione, in base a una relazione elaborata dalla Direzione centrale, o dal dirigente di cui all'art. 4, comma 1, dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, su cui può essere formulato un parere al termine della riunione o entro 7 giorni.

10. Prima delle riunioni con la Direzione centrale il Comitato aziendale europeo o il Comitato ristretto eventualmente allargato conformemente al comma 9, può riunirsi nei limiti di cui all'art. 13 senza che la Direzione interessata sia presente.

11. Senza pregiudizio delle disposizioni dell'art. 11 dell'accordo interconfederale e dell'avviso del parere comune, i membri del Comitato aziendale europeo informano i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o delle imprese di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie o, in mancanza di questi, l'insieme dei lavoratori riguardo al genere e ai risultati della procedura per l'informazione e la consultazione posta in atto conformemente al presente articolo.

12. Il Comitato aziendale europeo, o il Comitato ristretto, può farsi assistere da esperti di sua scelta, nella misura in cui ciò risulta necessario allo svolgimento dei suoi compiti.

Le riunioni di cui al presente articolo lasciano impregiudicate le prerogative della Direzione centrale.

13. Le spese di funzionamento del Comitato aziendale europeo sono sostenute dalla Direzione centrale.

La Direzione centrale interessata fornisce ai membri del Comitato aziendale europeo le risorse finanziarie e materiali necessarie a consentire loro di svolgere in modo adeguato le proprie funzioni.

In particolare, la Direzione centrale prende a proprio carico - salvo che non sia stato diversamente convenuto - le spese di organizzazione e d'interpretazione delle riunioni, nonché le spese di alloggio, di vitto e di viaggio dei membri del Comitato aziendale europeo e del Comitato ristretto.

Nel rispetto di questi principi, le spese, salvo diverso accordo, riguardano un solo esperto.

14. Quattro anni dopo la sua istituzione, il Comitato aziendale europeo delibera in merito all'opportunità di rinegoziare l'accordo di cui all'art. 9 del presente accordo

interconfederale, oppure di mantenere l'applicazione delle prescrizioni di cui al presente articolo.

### *PARERE COMUNE*

Le Parti auspicano che, nel recepire le previsioni di cui agli artt. 8 e 11 della Direttiva 94/45/CE, il legislatore si ispiri esclusivamente ai principi di cui ai commi successivi:

A. Le Parti auspicano che per la fattispecie di cui all'art. 11, comma 1, del presente accordo il legislatore disponga l'applicazione della pena prevista per la rivelazione di segreti industriali e/o per la turbativa dei mercati finanziari; il delitto è punibile a querela dei soggetti interessati; per i soggetti di cui all'art. 11, comma 1, del presente accordo e a prescindere dal luogo in cui siano impiegati o si trovino, il divieto permane per un periodo di 3 anni, successivamente alla scadenza del termine previsto dal mandato.

B. Relativamente ai casi in cui la Direzione centrale, o il dirigente di cui all'art. 4, comma 1, non rendano disponibili le informazioni sul numero dei lavoratori di cui all'art. 2, comma 1, lett. b) e d), o risultino inadempienti agli obblighi d'informazione e consultazione stabiliti nell'accordo di cui all'art. 9, fatte salve le previsioni di cui all'art. 11, le parti auspicano che, presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Direzione generale dei Rapporti di Lavoro, venga costituita un'apposita Commissione che deliberi in merito all'accertamento delle suddette violazioni.

La Commissione è composta da membri pariteticamente nominati dalle parti interessate e presieduta dal Direttore generale dei Rapporti di Lavoro pro tempore del predetto Dicastero.

La Commissione delibera in merito alle controversie ad essa rimesse entro e non oltre 30 giorni.

Tale procedimento deve dar luogo a un lodo irrituale inoppugnabile.

Per quanto concerne le sanzioni, le Parti ritengono che le stesse debbano consentire, in caso di accertata violazione, l'adempimento degli obblighi di cui sopra o in subordine una sanzione economica.

Con queste previsioni si è inteso recepire i principi contenuti nell'art. 11 della Direttiva 94/45/CE, rafforzando il costruttivo dialogo tra le parti.



dell'ambiente, dell'igiene e della sicurezza sul lavoro (e.h.s.) e dell'aggiornamento professionale, caratterizzano positivamente le sei realtà industriali dell'azienda.

Le Parti, quindi, nel riconoscere e nel condividere la presente premessa, si sono dati reciproci affidamenti sulla volontà di salvaguardare, anche per il futuro, grazie ai comportamenti e alle attività delle strutture sindacali e della direzione aziendale, il livello qualitativo delle relazioni industriali attraverso l'informazione ed il confronto oggi in atto, e hanno deciso di procedere al rinnovo del vigente premio di partecipazione, che scadrà il prossimo 31.12.2009, nel rispetto di quanto concordato su tale argomento nel CCNL di settore 4.5.2007 e nell'allegato 10 allo stesso ("Linee guida sul premio di partecipazione").

A tal proposito le Parti hanno confermato che l'articolazione del premio, per conservare la sua natura partecipativa e incentivante, resta collegato con gli andamenti aziendali sia in termini di risultati economici sia in relazione agli andamenti industriali, influenzati direttamente o indirettamente anche dalle attività e dai comportamenti dei lavoratori.

Il presente accordo, raggiunto a livello nazionale, regola la parte di premio di partecipazione legata alla redditività dell'impresa. La parte legata agli indici di gestione industriale degli stabilimenti verrà definita in appositi e immediatamente successivi accordi a livello locale.

La durata del Premio di Partecipazione, così strutturato, avrà vigenza triennale dal 01.01.2010 al 31.12.2012. Le Parti ribadiscono il principio che la contrattazione di secondo livello è esercitata per le materie delegate in tutto o in parte dal contatto collettivo nazionale di categoria o dalla legge e riguarda materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione.

#### Premio di Partecipazione: redditività.

In relazione al premio di partecipazione le Parti confermano che il M.O.L. (margine operativo lordo) è l'elemento economico-finanziario che misura la redditività dell'impresa. Tale elemento viene rilevato dal bilancio aziendale certificato e pubblicato a norma di legge ed è riferito all'anno di competenza del premio di partecipazione.

L'indice preso a riferimento per il calcolo degli importi del premio è la percentuale del M.O.L. sui ricavi netti di vendita.

Per definire in modo corretto tale indice le Parti hanno concordato che i due dati di bilancio (ricavi netti di vendita e M.O.L.) verranno depurati degli impatti delle vendite di prodotti acquistati da filiali estere del Polo Packaging di Saint Gobain.

Le Parti hanno concordato di aumentare i valori di questa parte di premio secondo la tabella seguente, che indica i valori minimi, medi e massimi dell'indice suddetto (che delineano la relativa curva) e i relativi nuovi importi in euro, rispetto agli anni di riferimento del premio.

	Mol / ricavi 7,4 %	Mol / ricavi 19%	Mol / ricavi 24,4%
anno 2010	0,00 €	638,59 €	1204,00 €
anno 2011	0,00 €	744,67 €	1404,00 €
anno 2012	0,00 €	850,75 €	1604,00 €

I valori in euro si riferiscono al livello D1 della scala classificatoria del vigente CCNL di settore.

Le Parti concordano che alla scadenza del presente accordo in fase di rinnovo dello stesso si valuterà congiuntamente la possibilità, anche in relazione all'andamento storico pluriennale dell'indice, di aumentare l'inclinazione della curva del premio nella parte che sta tra il 19% ed il 24,4%.

### Premio di Partecipazione: produttività

Le Parti, nel rimandare ai successivi accordi a livello locale la parte legata agli indici di produttività, concordano di mantenere l'attuale schema che, oltre al sopra citato "Premio di Redditività", prevede tre ulteriori livelli di riferimento: "Premio Stabilimento", "Reparto/Area" e "C.O.R.O." come specificato nell'Accordo del 20.06.2005.

Le Parti, in aggiunta a quanto sopra hanno altresì concordato l'introduzione di due ulteriori elementi, la cui definizione è demandata alla negoziazione a livello locale, che sono:

- Un sistema di incentivazione basato su benefici non monetari, per l'acquisto di beni di uso primario. Tale incentivazione sarà collegata ai risultati di un indicatore di gestione industriale dello stabilimento, valido per tutti i lavoratori, da concordare anno per anno tra direzione di stabilimento e RSU secondo lo schema già vigente per la parte di premio legata ai risultati di reparto. Tale sistema, che ha lo scopo primario condiviso sia di ricercare soluzioni per salvaguardare il potere d'acquisto dei lavoratori sia di ridurre completamente il divario tra tale potere e il costo aziendale, dovrà rispettare quanto stabilito dal TUIR 22/12/1986 n. 917 art. 51 comma 3.
- Un premio legato alla presenza, ulteriore e aggiuntivo rispetto agli importi del premio derivati dall'applicazione dei meccanismi di composizione dell'importo totale individuale annuo del Premio di Partecipazione. Tale premio avrà i caratteri dell'individualità e sarà legato esclusivamente alle assenze per malattia, escluse quelle derivate da degenze ospedaliere; tale premio farà parte di un programma articolato per unità produttiva sui temi del benessere, già lanciato in fabbrica, da sviluppare e concordare tra strutture sanitarie competenti, RSU e direzione aziendale.

Per l'apporto innovativo di questi due ulteriori elementi, da considerarsi aggiuntivi rispetto allo schema esistente, le Parti hanno concordato l'applicazione sperimentale per l'intera vigenza del presente accordo, in modo da poter verificare, per il primo, le conseguenze sui diversi piani di impatto (compatibilità con l'evoluzione del quadro normativo di incentivazione e problematicità che si dovessero verificare sul piano applicativo) e, per il secondo, quelle sullo sviluppo complessivo del programma.

### CLAUSOLE GENERALI

Hanno diritto al premio di partecipazione tutti i lavoratori che prestino le proprie attività in Saint Gobain Vetri con contratto a tempo indeterminato e con contratti a termine o di somministrazione (ex interinale) di durata pari ad almeno 3 mesi consecutivi.

Per quanto concerne altre modalità di erogazione, liquidazione, riparametrazione, riproporzionamento e di esclusione, relative al Premio di Partecipazione, si fa espresso rinvio a

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including at the top right, along the right margin, and at the bottom.]*



**Accordo di Rinnovo della Parte Economica  
del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro  
per i soci e dipendenti delle Cooperative del Settore**

**EDILE ED AFFINI**

**stipulato il 06/12/2006**

L'anno duemilanove il giorno 09 del mese di luglio in Roma

**TRA**

**U.N.C.I. – Unione Nazionale Cooperativa Italiane** rappresentata dal Presidente Nazionale Luciano

D'Ulizia assistito dal Consigliere di Presidenza Settimio Marchione

**E**

**FESICA/CONFSAL** rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani

**FESICA / CONFSAL COMPARTO EDILE** rappresentato dal Segretario Nazionale Nicola Nardi

**CONFSAL/FISALS** rappresentata dal Segretario Nazionale Aggiunto Claudio Trovato

e assistita dalla **CONFSAL** rappresentata dal Segretario Generale Prof. Marco Paolo Nigi

**Concordano, stipulano e sottoscrivono**

gli aumenti salariali retributivi per i soci coimprenditori e per i lavoratori dipendenti della retribuzione nazionale a dicembre 2008, di seguito elencati in tabella, con differenziazione delle retribuzioni dei lavoratori dipendenti non rientrando nel ristoro degli utili ex legge n.142/2001:

**A) per il socio coimprenditore** – La normale retribuzione del socio coimprenditore ha natura di partecipazione agli utili dell'impresa di cui si è coassunto il rischio e non di un vero e proprio salario tradizionalmente inteso. Essa è costituita dalle seguenti voci:

1. paga base conglobata;

<b>Livello</b>	<b>Retribuzione da dicembre 2008 per i soci coimprenditori</b>
I	2.008,50
II	1.834,43
III	1.668,60
IV	1.475,99
V	1.404,92
VI	1.347,24
VII	1.251,45
VIII	1.159,78

2. aumenti periodici di anzianità - *L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione mente quella per il riconoscimento degli scatti di anzianità dal mese successivo a quello del compimento del biennio. Al socio coimprenditore dovranno essere corrisposti un totale di 8 (otto) scatti biennali di anzianità pari all'1.50 della paga base conglobata rivalutata in occasione del nuovo biennio maturato.*

3. gratifica natalizia - *In occasione delle feste natalizie il datore di lavoro dovrà corrispondere al socio coimprenditore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno,*

il socio coimprenditore e il lavoratore dipendente hanno diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero secondo il criterio della prevalenza. La gratifica natalizia con accordo aziendale può essere corrisposta a rate mensili con conguaglio nel mese di dicembre.

4. ritorno – in misura non superiore al 30% dei trattamenti retributivi complessivi mediante integrazioni delle retribuzioni medesime che potrà essere anticipato anche a rate mensili.

**B) per il lavoratore dipendente** - è costituita dalle seguenti voci:

a) paga base nazionale conglobata di cui al presente CCNL;

<b>Livello</b>	<b>Retribuzione da dicembre 2008 per i lavoratori dipendenti</b>
I	2.145,00
II	1.959,10
III	1.782,00
IV	1.576,00
V	1.500,40
VI	1.438,80
VII	1.336,50
VIII	1.238,60

b) aumenti periodici di anzianità - L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione mente quella per il riconoscimento degli scatti di anzianità dal mese successivo a quello del compimento del biennio. Al lavoratore dipendente dovranno essere corrisposti un totale di 8 (otto) scatti biennali di anzianità pari all'1.50 della paga base conglobata rivalutata in occasione del nuovo biennio maturato.

c) gratifica natalizia - In occasione delle feste natalizie il datore di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore dipendente un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore dipendente hanno diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero secondo il criterio della prevalenza. La gratifica natalizia con accordo aziendale può essere corrisposta a rate mensili con conguaglio nel mese di dicembre.

d) eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva aziendale (14ma, premio di produzione, ecc).

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173 (centosettantatre).

La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei).

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori, che comportino l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 3% (tre per cento) mensile della paga base nazionale.

Il presente accordo costituisce parte integrante del CCNL su indicato e scadrà unitamente al medesimo articolato.

Visto, letto, approvato

UNCI      **FESICA / CONFISAL**      **CONFISAL/FISALS**      **FESICA/CONFISAL**      **CONFISAL**  
**COMPARTO EDILE**