

Parte A- Sui diritti di informazione e consultazione

La Carta Sociale europea del 18 ottobre 1961

(revisionata a Strasburgo nel 1996)

Articolo 21

Diritto all'informazione ed alla consultazione

Per assicurare l'effettivo esercizio del diritto dei lavoratori all'informazione ed alla consultazione in seno all'impresa, le Parti si impegnano a prendere o a promuovere misure che consentano ai lavoratori o ai loro rappresentanti, in conformità con la legislazione e la prassi nazionale:

- a. di essere regolarmente o tempestivamente informati, in maniera comprensibile, della situazione economica e finanziaria dell'impresa che li ha assunti, fermo restando che potrà essere negata la divulgazione di talune informazioni suscettibili di recare pregiudizio all'impresa o che potrà essere richiesto che tali informazioni siano considerate riservate; e
- b. di essere consultati in tempo utile sulle decisioni previste che potrebbero pregiudicare sostanzialmente gli interessi dei lavoratori, in particolare quelle che potrebbero avere conseguenze importanti sulla situazione del lavoro nell'impresa.

Carta comunitaria dei diritti sociali dei lavoratori del 9 dicembre

1989 **Versione nel testo originale in lingua inglese*

Information, consultation and participation for workers

Article 17.

Information, consultation and participation for workers must be developed along appropriate lines, taking account of the practices in force in the various Member States.

This shall apply especially in companies or groups of companies having establishments or companies in several Member States of the European Community.

18. Such information, consultation and participation must be implemented in due time, particularly in the following cases:

- when technological changes which, from the point of view of working conditions and work organisation, have major implications for the work force are introduced into undertakings;
- in connection with restructuring operations in undertakings or in cases of mergers having an impact on the employment of workers;
- in cases of collective redundancy procedures;
- when trans-frontier workers in particular are affected by employment policies pursued by the undertaking where they are employed.

La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea del 7 dicembre 2000

CAPO IV

SOLIDARIETÀ

Articolo 27

Diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione nell'ambito dell'impresa

Ai lavoratori o ai loro rappresentanti devono essere garantite, ai livelli appropriati, l'informazione e la consultazione in tempo utile nei casi e alle condizioni previsti dal diritto comunitario e dalle legislazioni e prassi nazionali.

DIRETTIVA 2009/38/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

del 6 maggio 2009

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

(rifusione)

(Testo rilevante ai fini del SEE)

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 137,

vista la proposta della Commissione,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo ⁽¹⁾,

previa consultazione del Comitato delle regioni,

deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 del trattato ⁽²⁾,

considerando quanto segue:

(1) Occorre apportare un certo numero di modifiche sostanziali alla direttiva 94/45/CE del Consiglio, del 22 settembre 1994, 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 ⁽³⁾. È opportuno, per ragioni di chiarezza, procedere alla rifusione di tale direttiva.

(2) Secondo quanto disposto dall'articolo 15 della direttiva 94/45/CE, la Commissione ha riesaminato, in consultazione con gli Stati membri e le parti sociali a livello europeo, le modalità di applicazione di tale direttiva ed ha in particolare esaminato l'adeguatezza delle soglie relative alle dimensioni personali nella prospettiva di proporre, se del caso, le necessarie modifiche.

⁽¹⁾ Parere del 4 dicembre 2008 (non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale).

⁽²⁾ Parere del Parlamento europeo del 16 dicembre 2008 (non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale) e decisione del Consiglio del 17 dicembre 2008.

⁽³⁾ GU L 254 del 30.9.1994, pag. 64.

(3) Dopo aver consultato gli Stati membri e le parti sociali a livello europeo, la Commissione ha presentato al Parlamento europeo e al Consiglio, il 4 aprile 2000, una relazione sull'applicazione della direttiva 94/45/CE.

(4) A norma dell'articolo 138, paragrafo 2, del trattato, la Commissione ha consultato le parti sociali a livello comunitario sul possibile orientamento di un'azione comunitaria in questo campo.

(5) In seguito a tale consultazione la Commissione ha ritenuto opportuna un'azione comunitaria e ha nuovamente consultato le parti sociali a livello comunitario sul contenuto della proposta prevista, secondo quanto contemplato dall'articolo 138, paragrafo 3, del trattato.

(6) Al termine di questa seconda fase di consultazioni le parti sociali non hanno informato la Commissione della loro comune volontà di avviare il processo in grado di portare alla conclusione di un accordo a norma dell'articolo 138, paragrafo 4, del trattato.

(7) È necessario ammodernare la normativa comunitaria in materia di informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori al fine di garantire l'effettività dei diritti di informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori, di innalzare la percentuale di istituzione dei comitati aziendali europei, consentendo, nel contempo, il funzionamento ininterrotto degli accordi esistenti, di risolvere i problemi constatati nell'applicazione pratica della direttiva 94/45/CE e di superare l'incertezza del diritto derivante da alcune disposizioni o dall'assenza di alcune disposizioni nella direttiva medesima, nonché di garantire una migliore articolazione tra gli strumenti legislativi comunitari in tema di informazione e di consultazione dei lavoratori.

(8) A norma dell'articolo 136 del trattato, la Comunità e gli Stati membri hanno segnatamente per obiettivo la promozione del dialogo tra le parti sociali.

(9) La presente direttiva si iscrive nel quadro comunitario volto a sostenere e completare l'azione degli Stati membri nel campo dell'informazione e della consultazione dei lavoratori. Questo quadro dovrebbe ridurre al minimo gli oneri imposti alle imprese o agli stabilimenti, garantendo nel contempo l'esercizio effettivo dei diritti riconosciuti.

- (10) Il funzionamento del mercato interno comporta un processo di concentrazione di imprese, di fusioni transfrontaliere, di acquisizioni di controllo e di associazioni e, di conseguenza, una transnazionalizzazione delle imprese e dei gruppi di imprese. Se si vuole che le attività economiche si sviluppino armoniosamente, occorre che le imprese e i gruppi di imprese che operano in più di uno Stato membro informino e consultino i rappresentanti dei lavoratori interessati dalle loro decisioni.
- (11) Le procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori previste dalle legislazioni o dalle prassi degli Stati membri sono spesso incompatibili con la struttura transnazionale dei soggetti che adottano le decisioni riguardanti i lavoratori; ciò può provocare disuguaglianze di trattamento dei lavoratori sui quali incidono le decisioni di una stessa impresa o gruppo di imprese.
- (12) Si devono adottare adeguati provvedimenti volti a garantire che i lavoratori delle imprese di dimensioni comunitarie o dei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie siano adeguatamente informati e consultati nei casi in cui le decisioni che influiscono sulle loro condizioni siano prese in uno Stato membro diverso da quello in cui lavorano.
- (13) Per garantire che i lavoratori delle imprese o dei gruppi di imprese che operano in più Stati membri siano adeguatamente informati e consultati, è necessario istituire un comitato aziendale europeo o creare altre procedure adeguate per l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori.
- (14) Le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori devono essere definite e attuate in modo tale da garantire l'efficacia delle disposizioni della presente direttiva. A tal fine l'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo dovrebbero rendere possibile la formulazione, in tempo utile, di un parere all'impresa senza compromettere la capacità di adattamento di quest'ultima. Solo un dialogo condotto al livello in cui sono elaborati gli orientamenti direttivi e un effettivo coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori rendono possibile l'anticipazione e la gestione del cambiamento.
- (15) Ai lavoratori e ai loro rappresentanti devono essere garantite l'informazione e la consultazione al livello pertinente di direzione e di rappresentanza, in funzione della questione trattata. A tal fine la competenza e l'ambito di intervento del comitato aziendale europeo devono essere distinti da quelli degli organi di rappresentanza nazionali e devono essere limitati alle questioni transnazionali.
- (16) È opportuno che il carattere transnazionale di una questione venga determinato prendendo in considerazione la portata degli effetti potenziali della questione medesima e il livello di direzione e di rappresentanza coinvolto. A tal fine sono considerate transnazionali le questioni che riguardano l'impresa o il gruppo nel suo complesso o almeno due Stati membri. Esse comprendono le questioni che, a prescindere dal numero di Stati membri coinvolti, sono importanti per i lavoratori europei in termini di portata dei loro effetti potenziali o che comportano il trasferimento di attività tra Stati membri.
- (17) È necessario avere una definizione di «impresa controllante» esclusivamente per quanto attiene alla presente direttiva e lasciando impregiudicate le definizioni di «gruppo» e di «controllo» presenti in altri atti.
- (18) I meccanismi per l'informazione e la consultazione dei lavoratori in imprese o in gruppi di imprese operanti in due o più Stati membri dovrebbero comprendere tutti gli stabilimenti ovvero, se del caso, tutte le imprese del gruppo situate negli Stati membri, indipendentemente dal fatto che l'amministrazione centrale dell'impresa o, se si tratta di un gruppo di imprese, la direzione centrale dell'impresa controllante sia o meno situata nel territorio degli Stati membri.
- (19) In conformità del principio dell'autonomia delle parti, spetta ai rappresentanti dei lavoratori e alla direzione dell'impresa o dell'impresa controllante determinare di comune accordo la natura, la composizione, le attribuzioni, le modalità di funzionamento, le procedure e le risorse finanziarie del comitato aziendale europeo o di altre procedure per l'informazione e la consultazione, in modo da far sì che esse siano adeguate alla loro situazione particolare.
- (20) In conformità del principio della sussidiarietà, è compito degli Stati membri determinare quali siano i rappresentanti dei lavoratori e, segnatamente, prescrivere, ove lo reputino opportuno, una rappresentanza equilibrata delle varie categorie di lavoratori.
- (21) È necessario chiarire i concetti di informazione e consultazione dei lavoratori, conformemente alle definizioni che sono dettate dalle direttive più recenti in questa materia e che trovano applicazione in un contesto nazionale, con l'obiettivo di rafforzare l'effettività del livello transnazionale del dialogo, di consentire un'adeguata coordinazione tra il livello nazionale e quello transnazionale di questo dialogo e di garantire la necessaria certezza del diritto nell'applicazione della presente direttiva.
- (22) La definizione del termine «informazione» deve tenere conto che l'obiettivo è un esame adeguato da parte dei rappresentanti dei lavoratori, il che presuppone tempi, modalità e contenuti dell'informazione appropriati, senza rallentare il processo decisionale nelle imprese.

- (23) La definizione del termine «consultazione» deve tenere conto che l'obiettivo è la formulazione di un parere che possa essere utile al processo decisionale, il che presuppone tempi, modalità e contenuti della consultazione appropriati.
- (24) Le disposizioni sull'informazione e sulla consultazione dei lavoratori stabilite dalla presente direttiva debbono essere attuate, nel caso di un'impresa o di un'impresa che esercita il controllo di un gruppo la cui direzione centrale sia situata fuori dal territorio degli Stati membri, dal suo rappresentante in uno Stato membro, eventualmente designato, oppure, in assenza di tale rappresentante, dallo stabilimento o dall'impresa controllata che impiega il più alto numero di lavoratori negli Stati membri.
- (25) Occorre precisare la responsabilità di un'impresa o di un gruppo di imprese nella trasmissione delle informazioni necessarie all'avvio di negoziati, in modo da consentire ai lavoratori di determinare se l'impresa o il gruppo di imprese presso cui essi lavorano sia di dimensioni comunitarie e di prendere i contatti necessari ai fini della presentazione di una richiesta di avvio dei negoziati.
- (26) La delegazione speciale di negoziazione deve rappresentare, in modo equilibrato, i lavoratori dei diversi Stati membri. I rappresentanti dei lavoratori devono poter cooperare per definire le loro posizioni in relazione ai negoziati con la direzione centrale.
- (27) Va riconosciuto il ruolo che le organizzazioni sindacali riconosciute possono svolgere nella negoziazione o rinegoziazione degli accordi istitutivi dei comitati aziendali europei a sostegno dei rappresentanti dei lavoratori che ne esprimano l'esigenza. Le competenti organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro riconosciute come parti sociali a livello europeo sono informate dell'avvio dei negoziati in modo da consentire loro di seguire l'istituzione di nuovi comitati aziendali europei e promuovere le buone prassi. Le competenti organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro riconosciute a livello europeo sono le organizzazioni delle parti sociali che sono consultate dalla Commissione ai sensi dell'articolo 138 del trattato. L'elenco di tali organizzazioni è aggiornato e pubblicato dalla Commissione.
- (28) Gli accordi che disciplinano l'istituzione e il funzionamento dei comitati aziendali europei devono prevedere le modalità di modifica, cessazione o rinegoziazione degli accordi medesimi qualora ciò si renda necessario, in particolare in caso di modifica del perimetro o della struttura dell'impresa o del gruppo di imprese.
- (29) Tali accordi devono stabilire modalità di articolazione tra i livelli nazionale e transnazionale di informazione e consultazione dei lavoratori le quali siano rispondenti alle specifiche condizioni delle imprese o gruppi di imprese. Dette modalità devono essere definite nel rispetto delle rispettive competenze e dei rispettivi ambiti di intervento degli organi di rappresentanza dei lavoratori, in particolare per quanto attiene all'anticipazione e alla gestione del cambiamento.
- (30) Tali accordi devono prevedere, se del caso, l'istituzione e il funzionamento di un comitato ristretto che consenta il coordinamento della normale attività del comitato aziendale europeo e una sua maggiore efficacia, come pure l'informazione e la consultazione nel più breve tempo possibile qualora si configurino circostanze eccezionali.
- (31) I rappresentanti dei lavoratori possono decidere di non richiedere l'istituzione di un comitato aziendale europeo, o le parti interessate possono convenire su altre procedure per l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori.
- (32) È opportuno prevedere talune prescrizioni accessorie che saranno applicabili qualora le parti lo decidano, in caso di rifiuto da parte della direzione centrale di avviare negoziati o in caso di mancato accordo al termine degli stessi.
- (33) I rappresentanti dei lavoratori, per poter esercitare appieno le loro funzioni e garantire l'utilità del comitato aziendale europeo, devono riferire ai lavoratori che rappresentano e devono poter ricevere la formazione di cui necessitano.
- (34) È opportuno prescrivere che i rappresentanti dei lavoratori, che agiscono nel quadro della presente direttiva, godano, nell'esercizio delle loro funzioni, della stessa protezione e delle stesse garanzie previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla legislazione e/o dalle prassi vigenti nel paese in cui sono impiegati. Essi non devono subire alcuna discriminazione per il fatto del legittimo esercizio delle loro attività e devono godere di una protezione adeguata in materia di licenziamento e di altre sanzioni.
- (35) Gli Stati membri devono adottare provvedimenti adeguati in caso di mancata applicazione degli obblighi previsti dalla presente direttiva.
- (36) In conformità dei principi generali del diritto comunitario, dovrebbero essere applicabili procedure amministrative o giudiziarie, nonché sanzioni efficaci, dissuasive e proporzionate alla gravità delle infrazioni, in caso di violazione degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

- (37) Per ragioni di efficacia, coerenza e certezza del diritto occorre un coordinamento tra le direttive e i livelli di informazione e consultazione dei lavoratori previsti dal diritto e/o dalla prassi comunitari e nazionali. Le modalità di questo coordinamento devono essere prioritariamente negoziate a livello di ciascuna impresa o gruppo di imprese. In assenza di un accordo su questo punto e qualora si prospettino decisioni in grado di determinare modifiche importanti dell'organizzazione del lavoro o dei contratti di lavoro, il processo deve aver luogo a livello nazionale ed europeo nel rispetto delle rispettive competenze e dei rispettivi ambiti di intervento degli organi di rappresentanza dei lavoratori. I pareri espressi dal comitato aziendale europeo non dovrebbero pregiudicare la capacità della direzione centrale di svolgere le consultazioni necessarie nel rispetto dei termini previsti dagli ordinamenti e/o dalle prassi nazionali. Le legislazioni e/o prassi nazionali possono necessitare di adeguamenti per garantire che il comitato aziendale europeo possa, se del caso, essere informato prima degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori o contemporaneamente agli stessi, senza che con ciò venga ridotto il livello generale di protezione dei lavoratori.
- (38) La presente direttiva dovrebbe far salve le procedure di informazione e di consultazione previste dalla direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori ⁽¹⁾, e le procedure specifiche di cui all'articolo 2 della direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi ⁽²⁾ e all'articolo 7 della direttiva 2001/23/CE del Consiglio, del 12 marzo 2001, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti ⁽³⁾.
- (39) È opportuno accordare un trattamento specifico alle imprese e ai gruppi di imprese di dimensioni comunitarie in cui, alla data del 22 settembre 1996, esisteva un accordo applicabile all'insieme dei lavoratori che prevedeva l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori.
- (40) Qualora la struttura dell'impresa o del gruppo subisca modifiche significative, ad esempio a seguito di operazioni di fusione, acquisizione o scissione, occorre adeguare il comitato o i comitati aziendali europei esistenti. Tale adeguamento deve essere fatto prioritariamente secondo le clausole dell'accordo applicabile, ove esse consentano effettivamente di realizzare l'adeguamento necessario. In caso contrario e in caso di presentazione di una richiesta in tal senso, verranno avviati i negoziati per un nuovo accordo a cui devono partecipare i membri del comitato o dei comitati aziendali europei esistenti. Per consentire l'informazione e la consultazione dei lavoratori nel periodo, spesso decisivo, della modifica della struttura, il comitato o i comitati aziendali europei esistenti devono poter continuare ad operare, con eventuali adattamenti, fino alla conclusione di un nuovo accordo. Alla firma di un nuovo accordo occorre procedere allo scioglimento dei comitati precedentemente istituiti e gli accordi istitutivi devono estinguersi, indipendentemente dalle loro disposizioni in materia di validità o denuncia.
- (41) Fatta salva l'applicazione di questa clausola di adeguamento, è opportuno consentire la prosecuzione degli accordi in vigore in modo da evitare la loro obbligatoria rinegoziazione, laddove non sia necessaria. È opportuno prevedere che agli accordi conclusi anteriormente al 22 settembre 1996 a norma dell'articolo 13, paragrafo 1, della direttiva 94/45/CE, o dell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 97/74/CE ⁽⁴⁾, finché vigenti, non si applichino gli obblighi derivanti dalla presente direttiva. Inoltre, la presente direttiva non impone un obbligo generale di rinegoziazione degli accordi conclusi a norma dell'articolo 6 della direttiva 94/45/CE tra il 22 settembre 1996 e il 5 giugno 2011.
- (42) Salva la facoltà delle parti di decidere altrimenti, un comitato aziendale europeo istituito in assenza di accordo tra le stesse deve, al fine di realizzare l'obiettivo della presente direttiva, essere informato e consultato riguardo alle attività dell'impresa o del gruppo di imprese, in modo da poterne valutare le possibili conseguenze sugli interessi dei lavoratori di almeno due Stati membri. A tal fine, l'impresa o l'impresa controllante deve essere tenuta a comunicare ai rappresentanti designati dei lavoratori le informazioni generali riguardanti gli interessi di questi ultimi e le informazioni riguardanti in modo più specifico gli aspetti delle attività dell'impresa o del gruppo di imprese che influiscono sugli interessi dei lavoratori. Il comitato aziendale europeo deve avere la facoltà di formulare un parere al termine della riunione.
- (43) Talune decisioni, che influenzano considerevolmente gli interessi dei lavoratori, devono formare oggetto di informazione e consultazione specifica dei rappresentanti designati dei lavoratori, nel più breve termine possibile.

⁽¹⁾ GU L 80 del 23.3.2002, pag. 29.

⁽²⁾ GU L 225 del 12.8.1998, pag. 16.

⁽³⁾ GU L 82 del 22.3.2001, pag. 16.

⁽⁴⁾ Direttiva 97/74/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, che estende al Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord la 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 (GU L 10 del 16.1.1998, pag. 22).

- (44) Occorre chiarire il contenuto delle prescrizioni accessorie che si applicano in assenza di accordo e fungono da riferimento nei negoziati, adattandole all'evolversi delle esigenze e delle prassi in tema di informazione e consultazione transnazionale. È opportuno operare una distinzione tra i settori cui si applica l'obbligo di informazione e quelli sui quali il comitato aziendale europeo deve anche essere consultato, il che comporta la possibilità di ottenere una risposta motivata ad ogni parere espresso. Il comitato ristretto, per poter svolgere il necessario ruolo di coordinamento e affrontare efficacemente circostanze eccezionali, deve poter essere costituito da un massimo di cinque membri e potersi consultare regolarmente.
- (45) Poiché l'obiettivo della presente direttiva, ossia il potenziamento del diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori delle imprese e dei gruppi di dimensioni comunitarie, non può essere realizzato in misura sufficiente dagli Stati membri e può dunque essere realizzato meglio a livello comunitario, la Comunità può intervenire in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tale obiettivo in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.
- (46) La presente direttiva rispetta i diritti fondamentali e osserva in particolare i principi riconosciuti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. In particolare, la presente direttiva intende assicurare il pieno rispetto del diritto dei lavoratori o dei loro rappresentanti a vedersi garantite, ai livelli appropriati, l'informazione e la consultazione in tempo utile nei casi e alle condizioni previsti dal diritto comunitario e dalle normative e prassi nazionali (articolo 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea).
- (47) L'obbligo di recepire la presente direttiva nel diritto interno dovrebbe essere limitato alle disposizioni che rappresentano modificazioni sostanziali delle direttive precedenti. L'obbligo di recepimento delle disposizioni rimaste immutate deriva dalle direttive precedenti.
- (48) Conformemente al punto 34 dell'accordo interistituzionale «Legiferare meglio»⁽¹⁾, gli Stati membri sono incoraggiati a redigere e rendere pubblici, nell'interesse proprio e della Comunità, prospetti indicanti, per quanto possibile, la concordanza tra la presente direttiva e i provvedimenti di recepimento.
- (49) La presente direttiva dovrebbe far salvi gli obblighi degli Stati membri relativi ai termini di recepimento nel diritto interno e di applicazione delle direttive indicati nell'allegato II, parte B,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

SEZIONE I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Oggetto

1. La presente direttiva è intesa a migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.
2. A tal fine è istituito un comitato aziendale europeo 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'articolo 5, paragrafo 1, al fine di informare e di consultare i lavoratori. Le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori sono definite e attuate in modo da garantirne l'efficacia e consentire un processo decisionale efficace nell'impresa o nel gruppo di imprese.
3. L'informazione e la consultazione dei lavoratori avvengono al livello pertinente di direzione e di rappresentanza, in funzione della questione trattata. A tale scopo la competenza del comitato aziendale europeo e la portata della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori disciplinata dalla presente direttiva sono limitate alle questioni transnazionali.
4. Sono considerate questioni transnazionali quelle riguardanti l'impresa di dimensioni comunitarie o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie nel loro complesso o almeno due imprese o stabilimenti dell'impresa o del gruppo ubicati in due Stati membri diversi.
5. In deroga al paragrafo 2, allorché un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, lettera c), comprenda una o più imprese o gruppi di imprese che hanno dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, lettere a) o c), il comitato aziendale europeo viene istituito a livello del gruppo, salvo disposizioni contrarie degli accordi di cui all'articolo 6.
6. Fatto salvo un ambito di applicazione più ampio in virtù degli accordi di cui all'articolo 6, i poteri e la competenza dei comitati aziendali europei e la portata delle procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori, istituiti per realizzare l'obiettivo indicato nel paragrafo 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.

⁽¹⁾ GU C 321 del 31.12.2003, pag. 1.

7. Gli Stati membri possono prevedere che la presente direttiva non si applichi al personale navigante della marina mercantile.

Articolo 2

Definizioni

1. Ai fini della presente direttiva si intende per:

a) «impresa di dimensioni comunitarie», un'impresa che impiega almeno 1 000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri;

b) «gruppo di imprese», un gruppo costituito da una impresa controllante e dalle imprese da questa controllate;

c) «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,

— almeno due 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;

d) «rappresentanti dei lavoratori», i rappresentanti dei lavoratori ai sensi del diritto e/o delle prassi nazionali;

e) «direzione centrale», la direzione centrale dell'impresa di dimensioni comunitarie o, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, dell'impresa controllante;

f) «informazione», la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori per consentire a questi ultimi di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L'informazione avviene nei tempi, secondo modalità e con un contenuto appropriati che consentono ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a una valutazione approfondita dell'eventuale impatto e di preparare, se del caso, la consultazione con l'organo competente dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie;

g) «consultazione», l'instaurazione di un dialogo e lo scambio di opinioni tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione

centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato, nei tempi, secondo modalità e con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere, entro un termine ragionevole, un parere in merito alle misure proposte alle quali la consultazione si riferisce, ferme restando le responsabilità della direzione, che può essere tenuto in considerazione all'interno dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie;

h) «comitato aziendale europeo», un comitato istituito conformemente all'articolo 1, paragrafo 2, o alle disposizioni dell'allegato, onde attuare l'informazione e la consultazione dei lavoratori;

i) «delegazione speciale di negoziazione», la delegazione istituita conformemente all'articolo 5, paragrafo 2, per negoziare con la direzione centrale l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e consultazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 2.

2. Ai fini della presente direttiva, le soglie minime prescritte per la dimensione di forza lavoro si basano sul numero medio di lavoratori, compresi quelli a tempo parziale, impiegati negli ultimi due anni. Il calcolo è effettuato in base alle legislazioni e/o alle prassi nazionali.

Articolo 3

Definizione della nozione di impresa controllante

1. Ai fini della presente direttiva 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, della partecipazione finanziaria o delle norme che la disciplinano.

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) detiene la maggioranza del capitale sottoscritto dell'impresa;

b) dispone della maggioranza dei voti in rapporto alle partecipazioni al capitale dell'impresa;

oppure

c) può nominare più della metà dei membri del consiglio di amministrazione, di direzione o di vigilanza dell'impresa.

3. Ai fini dell'applicazione del paragrafo 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 in nome proprio, ma per conto dell'impresa controllante o di un'altra impresa controllata.

4. In deroga ai paragrafi 1 e 2, un'impresa non è considerata come «impresa controllante» rispetto ad un'altra impresa di cui possiede pacchetti azionari, allorché si tratti di una società ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 5, lettere a) o c), del regolamento (CE) n. 139/2004 del Consiglio, del 20 gennaio 2004, relativo al controllo delle concentrazioni tra imprese ⁽¹⁾.

5. Il semplice fatto che una persona delegata svolga le proprie funzioni, in forza della legislazione di uno Stato membro in materia di liquidazione, fallimento, insolvenza, cessazione dei pagamenti, concordato o altra procedura analoga non fa presumere l'influenza dominante.

6. Per determinare se un'impresa sia una impresa controllante si applica la legislazione dello Stato membro da cui essa è disciplinata.

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 è situato il rappresentante dell'impresa o, in assenza di tale rappresentante, quella dello Stato membro sul territorio del quale è situata la direzione centrale dell'impresa del gruppo che impiega il maggior numero di lavoratori.

7. Allorché, in caso di conflitto tra leggi nell'applicazione del paragrafo 2, due o più imprese di un gruppo rispondono a uno o più criteri stabiliti al medesimo paragrafo 2, l'impresa che soddisfa il criterio fissato alla lettera c) del medesimo è considerata impresa controllante, salvo prova che un'altra impresa possa esercitare un'influenza dominante.

SEZIONE II

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

Articolo 4

Responsabilità dell'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori

1. La direzione centrale è responsabile della realizzazione delle condizioni e degli strumenti necessari all'istituzione del comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione, previsti dall'articolo 1, paragrafo 2, per l'impresa o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.

2. Allorché la direzione centrale non è situata in uno Stato membro, il rappresentante della direzione centrale in uno Stato membro, da designare se del caso, assume la responsabilità di cui al paragrafo 1.

In mancanza di detto rappresentante, la responsabilità di cui al paragrafo 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 della presente direttiva, il rappresentante o i rappresentanti o, in mancanza di questi, la direzione di cui al paragrafo 2, secondo comma, sono considerati come direzione centrale.

4. La direzione di ogni impresa appartenente al gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, nonché la direzione centrale o la presunta direzione centrale ai sensi del secondo comma del paragrafo 2 dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie hanno la responsabilità di ottenere e trasmettere alle parti interessate dall'applicazione della presente direttiva le informazioni indispensabili all'avvio dei negoziati di cui all'articolo 5, in particolare quelle concernenti la struttura dell'impresa o del gruppo e la sua forza lavoro. Questo obbligo riguarda in particolare le informazioni relative al numero dei lavoratori di cui all'articolo 2, paragrafo 1, lettere a) e c).

Articolo 5

Delegazione speciale di negoziazione

1. Per realizzare l'obiettivo indicato dall'articolo 1, paragrafo 1, la direzione centrale avvia la negoziazione per l'istituzione di un comitato aziendale europeo 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 due imprese o stabilimenti situati in non meno di due Stati membri diversi.

2. A tal fine, è istituita una delegazione speciale di negoziazione secondo i seguenti orientamenti:

a) gli Stati membri stabiliscono le modalità di elezione o di designazione dei membri della delegazione speciale di negoziazione che devono essere eletti o designati nel loro territorio.

Gli Stati membri provvedono a che i lavoratori delle imprese e/o degli stabilimenti in cui non esistono rappresentanti dei lavoratori, per motivi indipendenti dalla volontà degli stessi, abbiano il diritto di eleggere o di designare i membri della delegazione speciale di negoziazione.

⁽¹⁾ GU L 24 del 29.1.2004, pag. 1.

Il secondo comma fa salve le legislazioni e/o prassi nazionali che prevedono limiti minimi per la costituzione di un organo di rappresentanza dei lavoratori;

- b) i membri della delegazione speciale di negoziazione sono eletti o designati in proporzione al numero di lavoratori occupati in ciascuno Stato membro dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, assegnando a ciascuno Stato membro un seggio per ogni quota, pari al 10 % o sua frazione, del numero dei lavoratori impiegati nell'insieme degli Stati membri;
- c) la direzione centrale e le direzioni locali, nonché le competenti organizzazioni europee dei lavoratori e dei datori di lavoro, sono informate della composizione della delegazione speciale di negoziazione e dell'avvio dei negoziati.

3. La delegazione speciale di negoziazione ha il compito di determinare, con la direzione centrale 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 di attuazione di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

4. Al fine di concludere un accordo in conformità dell'articolo 6, la direzione centrale convoca una riunione con la delegazione speciale di negoziazione e ne informa di conseguenza le direzioni locali.

Prima e a seguito di ogni riunione con la direzione centrale, la delegazione speciale di negoziazione è legittimata a riunirsi senza la presenza dei rappresentanti della direzione centrale, utilizzando qualsiasi mezzo necessario per comunicare.

Ai fini dei negoziati, la delegazione speciale di negoziazione può chiedere di essere assistita da esperti di propria scelta, che possono comprendere rappresentanti delle competenti organizzazioni dei lavoratori riconosciute a livello comunitario. Tali esperti e rappresentanti delle organizzazioni sindacali possono partecipare alle riunioni negoziali con funzioni di consulenza su richiesta della suddetta delegazione.

5. La delegazione speciale di negoziazione può decidere, con almeno due terzi dei voti, di non avviare negoziati in conformità del paragrafo 4 o di annullare i negoziati già in corso.

Tale decisione pone termine alla procedura volta a stipulare l'accordo di cui all'articolo 6. Quando è adottata una siffatta decisione, le disposizioni dell'allegato I non sono applicabili.

Una nuova richiesta di convocazione della delegazione speciale di negoziazione può essere avanzata non prima di due anni

dopo la decisione di cui sopra, salva la fissazione — da parte degli interessati — di un termine più breve.

6. Le spese relative ai negoziati di cui ai paragrafi 3 e 4 sono sostenute dalla direzione centrale, in modo da consentire alla delegazione speciale di negoziazione di espletare adeguatamente la propria missione.

Nel rispetto di questo principio, gli Stati membri possono fissare norme di bilancio per quanto riguarda il finanziamento della delegazione speciale di negoziazione. Possono in particolare limitarsi a sostenere le spese per un solo esperto.

Articolo 6

Contenuto dell'accordo

1. La direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione devono negoziare con spirito di cooperazione per raggiungere un accordo sulle modalità di attuazione dell'informazione e della consultazione dei lavoratori previste dall'articolo 1, paragrafo 1.

2. Fatta salva l'autonomia delle parti, l'accordo previsto dal paragrafo 1 stipulato in forma scritta 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;
- b) la composizione del comitato aziendale europeo, il numero di membri, la distribuzione dei seggi, che consenta di tener conto, per quanto possibile, della necessità di una rappresentanza equilibrata dei lavoratori in base alle attività, alle categorie di lavoratori e al sesso, e la durata del mandato;
- c) le attribuzioni e la procedura d'informazione e di consultazione del comitato aziendale europeo nonché le modalità in cui l'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo si coordinano con l'informazione e la consultazione degli organi di rappresentanza nazionali dei lavoratori nel rispetto dei principi di cui all'articolo 1, paragrafo 3;
- d) il luogo, la frequenza e la durata delle riunioni del comitato aziendale europeo;
- e) se del caso, la composizione, le modalità di designazione, le attribuzioni e le modalità di riunione del comitato ristretto istituito in seno al comitato aziendale europeo;

- f) le risorse finanziarie e materiali da attribuire al comitato aziendale europeo;
- g) la data di entrata in vigore dell'accordo e la sua durata, le modalità in base alle quali è possibile modificare o cessare l'accordo, i casi in cui l'accordo è rinegoziato e la procedura per rinegoziarlo, eventualmente anche nei casi di modifica della struttura dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.

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, anziché un comitato aziendale europeo.

L'accordo deve stabilire secondo quali modalità i rappresentanti dei lavoratori hanno il diritto di riunirsi per discutere delle informazioni che sono loro comunicate.

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

4. Gli accordi di cui ai paragrafi 2 e 3 non sono sottoposti, tranne disposizione contraria ivi prevista, alle prescrizioni accessorie che figurano nell'allegato I.

5. Ai fini della conclusione degli accordi di cui ai paragrafi 2 e 3, la delegazione speciale di negoziazione delibera a maggioranza dei suoi membri.

Articolo 7

Prescrizioni accessorie

1. Al fine di assicurare la realizzazione dell'obiettivo indicato all'articolo 1, paragrafo 1, si applicano le prescrizioni accessorie previste dalla legislazione dello Stato membro in cui si trova la direzione centrale:

- qualora la direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione decidano in tal senso,
- qualora la direzione centrale rifiuti l'apertura di negoziati entro sei mesi a decorrere dalla richiesta di cui all'articolo 5, paragrafo 1,

ovvero

- qualora — trascorsi tre anni dalla data di tale richiesta — le parti in causa non siano in grado di stipulare un accordo ai sensi dell'articolo 6 e qualora la delegazione speciale di negoziazione non abbia preso la decisione prevista all'articolo 5, paragrafo 5.

2. Le prescrizioni accessorie di cui al paragrafo 1, stabilite nella legislazione dello Stato membro, devono soddisfare le disposizioni dell'allegato I.

SEZIONE III

DISPOSIZIONI VARIE

Articolo 8

Informazioni riservate

1. Gli Stati membri dispongono che i membri della delegazione speciale di negoziazione e del comitato aziendale europeo, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, non siano autorizzati a rivelare a terzi le informazioni loro fornite in via riservata.

La stessa disposizione si applica ai rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione.

Tale obbligo sussiste anche al termine del mandato dei soggetti di cui al primo e al secondo comma, a prescindere dal luogo in cui si trovino.

2. Ciascuno Stato membro dispone che, nei casi specifici e nelle condizioni e limiti stabiliti dalla legislazione nazionale, la direzione centrale situata nel proprio territorio non sia obbligata a comunicare informazioni che, secondo criteri obiettivi, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento delle imprese interessate o da arrecar loro danno.

Lo Stato membro interessato può subordinare tale deroga ad una preventiva autorizzazione amministrativa o giudiziaria.

3. Ciascuno Stato membro può stabilire disposizioni specifiche a favore della direzione centrale delle imprese e degli stabilimenti situati nel suo territorio che perseguano direttamente e fondamentalmente fini di orientamento ideologico in materia di informazione e di espressione di opinioni, a condizione che, alla data di adozione della presente direttiva, tali disposizioni specifiche già esistano nella legislazione nazionale.

Articolo 9

Funzionamento del comitato aziendale europeo e della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori

La direzione centrale e il comitato aziendale europeo operano con spirito di cooperazione nell'osservanza dei loro diritti e obblighi reciproci.

La stessa disposizione vale per la cooperazione tra la direzione centrale e i rappresentanti dei lavoratori, nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

Articolo 10

Ruolo e protezione dei rappresentanti dei lavoratori

1. Fatte salve le competenze di altri organi od organizzazioni in questa materia, i membri del comitato aziendale europeo dispongono dei mezzi necessari per l'applicazione dei diritti derivanti dalla presente direttiva, per rappresentare collettivamente gli interessi dei lavoratori dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.

2. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 8, 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 assenza di rappresentanti, l'insieme dei lavoratori riguardo alla sostanza e ai risultati della procedura per l'informazione e la consultazione attuata a norma della presente direttiva.

3. I membri della delegazione speciale di negoziazione, i membri del comitato aziendale europeo e i rappresentanti dei lavoratori che svolgono le loro funzioni nell'ambito della procedura di cui all'articolo 6, paragrafo 3, godono, nell'esercizio delle loro funzioni, di una protezione e di garanzie analoghe a quelle previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla legislazione e/o dalle prassi vigenti nello Stato in cui sono impiegati.

Ciò riguarda, in particolare, la partecipazione alle riunioni della delegazione speciale di negoziazione, del comitato aziendale europeo o a ogni altra riunione attuata nell'ambito dell'accordo di cui all'articolo 6, paragrafo 3, e il pagamento della retribuzione per i membri che fanno parte del personale dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie durante il periodo di assenza necessario allo svolgimento delle loro funzioni.

4. Se e in quanto ciò sia necessario all'esercizio delle loro funzioni di rappresentanza in un contesto internazionale, i membri della delegazione speciale di negoziazione e del comitato aziendale europeo usufruiscono di formazione senza perdita di retribuzione.

Articolo 11

Osservanza della presente direttiva

1. Ciascuno Stato membro assicura che la direzione degli stabilimenti di un'impresa di dimensioni comunitarie e la direzione delle imprese del gruppo d'impresie di dimensioni comunitarie situati nel suo territorio e i rappresentanti dei lavoratori o eventualmente i lavoratori stessi di tali stabilimenti o imprese

rispettino gli obblighi stabiliti dalla presente direttiva, indipendentemente dal fatto che la direzione centrale sia situata o meno nel suo territorio.

2. Gli Stati membri prevedono misure appropriate in caso di inosservanza delle disposizioni della presente direttiva; in particolare essi assicurano che siano disponibili procedure amministrative o giudiziarie adeguate che permettano di imporre il rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

3. Quando applicano l'articolo 8, gli Stati membri prevedono procedure amministrative o giudiziarie di ricorso che i rappresentanti dei lavoratori possono avviare qualora la direzione centrale esiga la riservatezza o non fornisca informazioni in conformità del predetto articolo.

Tali procedure possono includere procedure destinate a salvaguardare la riservatezza delle informazioni in questione.

Articolo 12

Relazioni con altre disposizioni comunitarie e nazionali

1. L'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo sono coordinate con quelle degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, nel rispetto delle competenze e degli ambiti di intervento di ciascuno e dei principi di cui all'articolo 1, paragrafo 3.

2. Le modalità di articolazione tra l'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo e quella degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori sono stabilite mediante l'accordo previsto dall'articolo 6. Tale accordo fa salve le disposizioni del diritto e/o della prassi nazionale in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

3. Gli Stati membri dispongono che, qualora tali modalità non siano definite mediante accordo, il processo di informazione e consultazione avvenga nel comitato aziendale europeo e negli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, laddove si prospettino decisioni in grado di determinare modifiche importanti dell'organizzazione del lavoro o dei contratti di lavoro.

4. La presente direttiva fa salve le procedure di informazione e consultazione di cui alla direttiva 2002/14/CE, e le procedure specifiche di cui all'articolo 2 della direttiva 98/59/CE e all'articolo 7 della direttiva 2001/23/CE.

5. L'applicazione della presente direttiva non costituisce una ragione sufficiente a giustificare un regresso rispetto alla situazione esistente negli Stati membri per quanto attiene al livello generale di protezione dei lavoratori nel settore contemplato dalla direttiva stessa.

*Articolo 13***Adeguamento**

In caso di modifiche significative della struttura dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, nonché in assenza di disposizioni negli accordi in vigore oppure in caso di contrasto tra le disposizioni di due o più accordi applicabili, la direzione centrale avvia, di sua iniziativa o su richiesta scritta di almeno 100 lavoratori o dei loro rappresentanti, la negoziazione di cui all'articolo 5 almeno in due imprese o stabilimenti in almeno due Stati membri diversi.

Oltre ai membri eletti o designati a norma dell'articolo 5, paragrafo 2, sono membri della delegazione speciale di delegazione almeno tre membri del comitato aziendale europeo esistente o di ciascuno dei comitati aziendali europei esistenti.

Nel corso dei negoziati il comitato o i comitati aziendali europei esistenti continuano ad operare secondo le modalità adottate dall'accordo tra i membri del comitato o dei comitati aziendali europei e la direzione centrale.

*Articolo 14***Accordi in vigore**

1. Fatto salvo l'articolo 13, non sono sottoposte agli obblighi derivanti dalla presente direttiva le imprese di dimensioni comunitarie e i gruppi di imprese di dimensioni comunitarie in cui:

- a) un accordo o più accordi applicabili all'insieme dei lavoratori che prevedevano una informazione e una consultazione transnazionale dei lavoratori, sono stati conclusi a norma dell'articolo 13, paragrafo 1, della direttiva 94/45/CE o dell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 97/74/CE, o qualora tali accordi siano adeguati a seguito di modifiche alla struttura delle imprese o gruppi di imprese;

ovvero

- b) un accordo concluso a norma dell'articolo 6 della direttiva 94/45/CE è firmato o rivisto tra il 5 giugno 2009 e il 5 giugno 2011.

La legislazione nazionale applicabile al momento della firma o della revisione dell'accordo continua a trovare applicazione per le imprese o gruppi di imprese rientranti nell'ambito di applicazione di cui al primo comma, lettera b).

2. Allo scadere degli accordi di cui al paragrafo 1, le relative parti possono decidere congiuntamente di rinnovarli o di rivenderli. In caso contrario, si applicano le disposizioni della presente direttiva.

*Articolo 15***Relazione**

Entro il 5 giugno 2016, la Commissione presenta al Parlamento europeo, al Consiglio e al Comitato economico e sociale euro-

peo una relazione sull'attuazione delle disposizioni della presente direttiva, corredata se del caso di appropriate proposte.

*Articolo 16***Recepimento**

1. Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi all'articolo 1, paragrafi 2, 3 e 4, all'articolo 2, paragrafo 1, lettere f) e g), all'articolo 3, paragrafo 4, all'articolo 4, paragrafo 4, all'articolo 5, paragrafo 2, lettere b) e c), all'articolo 5, paragrafo 4, all'articolo 6, paragrafo 2, lettere b), c), e) e g), e agli articoli 10, 12, 13 e 14 e all'allegato I, punto 1, lettere a), c) e d), e all'allegato I, punti 2 e 3, entro il 5 giugno 2011 o si accertano che le parti sociali introducano, entro tale data, di comune accordo le disposizioni necessarie; gli Stati membri devono adottare tutte le disposizioni necessarie che consentano loro, in qualsiasi momento, di garantire i risultati imposti dalla presente direttiva.

Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Esse recano altresì un'indicazione da cui risulti che i riferimenti alla direttiva abrogata dalla presente direttiva, contenuti in disposizioni legislative, regolamentari e amministrative previgenti, devono intendersi come riferimenti fatti alla presente direttiva. Le modalità di tale riferimento, nonché la forma redazionale di tale indicazione, sono decise dagli Stati membri.

2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni essenziali di diritto interno che essi adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

*Articolo 17***Abrogazione**

La direttiva 94/45/CE, come modificata dalle direttive menzionate nell'allegato II, parte A, è abrogata con effetto dal 6 giugno 2011, fatti salvi gli obblighi degli Stati membri relativi ai termini di recepimento nel diritto interno delle direttive indicati nell'allegato II, parte B.

I riferimenti alla direttiva abrogata si intendono fatti alla presente direttiva e si leggono secondo la tavola di concordanza di cui all'allegato III.

*Articolo 18***Entrata in vigore**

La presente direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

L'articolo 1, paragrafi 1, 5, 6 e 7, l'articolo 2, paragrafo 1, lettere da a) ad e), h) e i), l'articolo 2, paragrafo 2, l'articolo 3, paragrafi 1, 2, 3, 5, 6 e 7, l'articolo 4, paragrafi 1, 2 e 3, l'articolo 5, paragrafi 1, 3, 5 e 6, l'articolo 5, paragrafo 2, lettera a), l'articolo 6, paragrafo 1, l'articolo 6, paragrafo 2, lettere a), d) ed f), l'articolo 6, paragrafi 3, 4 e 5, gli articoli 7, 8, 9 e 11 e l'allegato I, punto 1, lettere b), e) ed f), e l'allegato I, punti 4, 5 e 6, si applicano a decorrere dal 6 giugno 2011.

Articolo 19

Destinatari

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Strasburgo, addì 6 maggio 2009.

Per il Parlamento europeo

Il presidente

H.-G. PÖTTERING

Per il Consiglio

Il presidente

J. KOHOUT

ALLEGATO I

PRESCRIZIONI ACCESSORIE

(di cui all'articolo 7)

1. Al fine di realizzare l'obiettivo fissato all'articolo 1, paragrafo 1, e nei casi previsti all'articolo 7, paragrafo 1, è istituito un comitato aziendale europeo, la cui composizione e le cui competenze sono disciplinate dalle seguenti norme:

a) le competenze del comitato aziendale europeo sono stabilite a norma dell'articolo 1, paragrafo 3.

L'informazione del comitato aziendale europeo riguarda in particolare la struttura, la situazione economico-finanziaria, la probabile evoluzione delle attività, la produzione e le vendite dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie. L'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo riguardano in particolare la situazione dell'occupazione e la sua probabile evoluzione, gli investimenti, le modifiche sostanziali in merito all'organizzazione, l'introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi, i trasferimenti di produzione, le fusioni, la riduzione delle dimensioni o la chiusura di imprese, stabilimenti o loro parti importanti e i licenziamenti collettivi.

La consultazione avviene in modo tale da consentire ai rappresentanti dei lavoratori di riunirsi con la direzione centrale e ottenere una risposta motivata a ogni loro eventuale parere;

b) il comitato aziendale europeo è composto da lavoratori dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie eletti o designati al loro interno dai rappresentanti dei lavoratori o, in mancanza di questi, dall'insieme dei lavoratori.

I membri del comitato aziendale europeo sono eletti o designati conformemente alle legislazioni e/o alle prassi nazionali;

c) i membri del comitato aziendale europeo sono eletti o designati in proporzione al numero di lavoratori occupati in ciascuno Stato membro dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, assegnando a ciascuno Stato membro un seggio per ogni quota, pari al 10 % o sua frazione, del numero dei lavoratori impiegati nell'insieme degli Stati membri;

d) per garantire il coordinamento delle sue attività il comitato aziendale europeo elegge al proprio interno un comitato ristretto composto al massimo da cinque membri, il quale deve beneficiare delle condizioni per esercitare le proprie attività regolarmente.

Esso adotta il proprio regolamento interno;

e) la direzione centrale e qualsiasi altro livello di direzione più appropriato, sono informati della composizione del comitato aziendale europeo;

f) quattro anni dopo la sua istituzione, il comitato aziendale europeo esamina l'opportunità di riaprire i negoziati per la conclusione dell'accordo di cui all'articolo 6 oppure di mantenere l'applicazione delle prescrizioni accessorie adottate in conformità del presente allegato.

Qualora si decida di negoziare un accordo in conformità dell'articolo 6, si applicano mutatis mutandis gli articoli 6 e 7 e l'espressione «delegazione speciale di negoziazione» è sostituita da «comitato aziendale europeo».

2. Il comitato aziendale europeo ha diritto di riunirsi con la direzione centrale una volta all'anno per essere informato e consultato, in base ad 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 di conseguenza informate.

3. Qualora si verifichino circostanze eccezionali o intervengano decisioni 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 essere informato. Il comitato ha il diritto di riunirsi su sua richiesta, con la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato, nell'ambito dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, avente la competenza di prendere decisioni proprie, per essere informato e consultato.

Nel caso di una 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 circostanze o dalle decisioni in questione.

Questa riunione di informazione e di consultazione si effettua quanto prima, in base a una relazione elaborata dalla direzione centrale, o da qualsiasi altro livello di direzione appropriato dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, sulla quale può essere formulato un parere al termine della riunione o entro un periodo ragionevole.

Questa riunione fa salve le prerogative della direzione centrale.

In relazione all'informazione e alla consultazione previste nelle circostanze di cui sopra è fatto salvo quanto disposto dall'articolo 1, paragrafo 2, e dall'articolo 8.

4. Gli Stati membri possono prevedere regole per quanto riguarda la presidenza delle riunioni di informazione e di consultazione.

Prima delle riunioni con la direzione centrale il comitato aziendale europeo o il comitato ad hoc ristretto, eventualmente allargato conformemente al punto 3, secondo comma, può riunirsi senza che la direzione interessata sia presente.

5. Il comitato aziendale europeo, o il comitato ristretto, può farsi assistere da esperti di propria scelta, nella misura in cui ciò risulti necessario allo svolgimento dei suoi compiti.
6. 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 si fa carico — salvo che non sia stato diversamente convenuto — delle spese di organizzazione e di interpretazione delle riunioni, nonché delle spese di alloggio e di viaggio dei membri del comitato aziendale europeo e del comitato ristretto.

Nel rispetto di questi principi, gli Stati membri possono fissare la norme di bilancio per quanto riguarda il funzionamento del comitato aziendale europeo. Possono in particolare limitarsi a sostenere le spese per un solo esperto.

ALLEGATO II

PARTE A

**Direttiva abrogata e relative modifiche
(di cui all'articolo 17)**

Direttiva 94/45/CE del Consiglio	(GU L 254 del 30.9.1994, pag. 64)
Direttiva 97/74/CE del Consiglio	(GU L 10 del 16.1.1998, pag. 22)
Direttiva 2006/109/CE del Consiglio	(GU L 363 del 20.12.2006, pag. 416)

PARTE B

**Termini di recepimento nel diritto interno
(di cui all'articolo 17)**

Direttiva	Termine di recepimento
94/45/CE	22.9.1996
97/74/CE	15.12.1999
2006/109/CE	1.1.2007

ALLEGATO III

Tavola di concordanza

Direttiva 94/45/CE	Presente direttiva
Articolo 1, paragrafo 1	Articolo 1, paragrafo 1
Articolo 1, paragrafo 2	Articolo 1, paragrafo 2, prima frase
—	Articolo 1, paragrafo 2, seconda frase
—	Articolo 1, paragrafi 3 e 4
Articolo 1, paragrafo 3	Articolo 1, paragrafo 5
Articolo 1, paragrafo 4	Articolo 1, paragrafo 6
Articolo 1, paragrafo 5	Articolo 1, paragrafo 7
Articolo 2, paragrafo 1, lettere da a) a e)	Articolo 2, paragrafo 1, lettere da a) a e)
—	Articolo 2, paragrafo 1, lettera f)
Articolo 2, paragrafo 1, lettera f)	Articolo 2, paragrafo 1, lettera g)
Articolo 2, paragrafo 1, lettere g) e h)	Articolo 2, paragrafo 1, lettere h) e i)
Articolo 2, paragrafo 2	Articolo 2, paragrafo 2
Articolo 3	Articolo 3
Articolo 4, paragrafi 1, 2 e 3	Articolo 4, paragrafi 1, 2 e 3
Articolo 11, paragrafo 2	Articolo 4, paragrafo 4
Articolo 5, paragrafo 1, e articolo 5, paragrafo 2, lettera a)	Articolo 5, paragrafo 1, e articolo 5, paragrafo 2, lettera a)
Articolo 5, paragrafo 2, lettere b) e c)	Articolo 5, paragrafo 2, lettera b)
Articolo 5, paragrafo 2, lettera d)	Articolo 5, paragrafo 2, lettera c)
Articolo 5, paragrafo 3	Articolo 5, paragrafo 3
Articolo 5, paragrafo 4, primo comma	Articolo 5, paragrafo 4, primo comma
—	Articolo 5, paragrafo 4, secondo comma
Articolo 5, paragrafo 4, secondo comma	Articolo 5, paragrafo 4, terzo comma
Articolo 5, paragrafi 5 e 6	Articolo 5, paragrafi 5 e 6
Articolo 6, paragrafo 1, e articolo 6, paragrafo 2, lettera a)	Articolo 6, paragrafo 1, e articolo 6, paragrafo 2, lettera a)
Articolo 6, paragrafo 2, lettera b)	Articolo 6, paragrafo 2, lettera b)
Articolo 6, paragrafo 2, lettera c)	Articolo 6, paragrafo 2, lettera c)
Articolo 6, paragrafo 2, lettera d)	Articolo 6, paragrafo 2, lettera d)
—	Articolo 6, paragrafo 2, lettera e)
Articolo 6, paragrafo 2, lettera e)	Articolo 6, paragrafo 2, lettera f)
Articolo 6, paragrafo 2, lettera f)	Articolo 6, paragrafo 2, lettera g)
Articolo 6, paragrafi 3, 4 e 5	Articolo 6, paragrafi 3, 4 e 5
Articolo 7	Articolo 7

Direttiva 94/45/CE	Presente direttiva
Articolo 8	Articolo 8
Articolo 9	Articolo 9
—	Articolo 10, paragrafi 1 e 2
Articolo 10	Articolo 10, paragrafo 3
—	Articolo 10, paragrafo 4
Articolo 11, paragrafo 1	Articolo 11, paragrafo 1
Articolo 11, paragrafo 2	Articolo 4, paragrafo 4
Articolo 11, paragrafo 3	Articolo 11, paragrafo 2
Articolo 11, paragrafo 4	Articolo 11, paragrafo 3
Articolo 12, paragrafi 1 e 2	—
—	Articolo 12, paragrafi da 1 a 5
—	Articolo 13
Articolo 13, paragrafo 1	Articolo 14, paragrafo 1
Articolo 13, paragrafo 2	Articolo 14, paragrafo 2
—	Articolo 15
Articolo 14	Articolo 16
—	Articolo 17
—	Articolo 18
Articolo 16	Articolo 19
Allegato	Allegato I
Punto 1, frase introduttiva	Punto 1, frase introduttiva
Punto 1, lettera a (parzialmente), e punto 2, secondo comma (parzialmente)	Punto 1, lettera a) (parzialmente)
Punto 1, lettera b)	Punto 1, lettera b)
Punto 1, lettera c) (parzialmente), e punto 1, lettera d)	Punto 1, lettera c)
Punto 1, lettera c) (parzialmente)	Punto 1, lettera d)
Punto 1, lettera e)	Punto 1, lettera e)
Punto 1, lettera f)	Punto 1, lettera f)
Punto 2, primo comma	Punto 2
Punto 3	Punto 3
Punto 4	Punto 4
Punto 5	—
Punto 6	Punto 5
Punto 7	Punto 6
—	Allegati II e III

PARLAMENTO EUROPEO

2004



2009

Documento legislativo consolidato

16.12.2008

EP-PE_TC1-COD(2008)0141

*****|**

POSIZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO

definita in prima lettura il 16 dicembre 2008 in vista dell'adozione della direttiva 2009/.../CE del Parlamento europeo e del Consiglio 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 (rifusione) (EP-PE_TC1-COD(2008)0141)

PE 417.791

IT

IT

POSIZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO

definita in prima lettura il 16 dicembre 2008

**in vista dell'adozione della direttiva 2009/.../CE del Parlamento europeo e del Consiglio
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 (rifusione)**

(Testo rilevante ai fini del SEE)

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 137,

vista la proposta della Commissione,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo¹,

previa consultazione del Comitato delle regioni,

deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 del trattato²,

¹ Parere del 4 dicembre 2008 (non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale).

² Posizione del Parlamento europeo del 16 dicembre 2008.

considerando quanto segue:

- (1) Occorre apportare un certo numero di modifiche sostanziali alla direttiva 94/45/CE del Consiglio, del 22 settembre 1994, 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 comunitarie¹. È opportuno, per ragioni di chiarezza, procedere alla rifusione di tale direttiva.
- (2) Secondo quanto disposto dall'articolo 15 della direttiva 94/45/CE, la Commissione ha riesaminato, in consultazione con gli Stati membri e le parti sociali a livello europeo, le modalità di applicazione di tale direttiva ed ha in particolare esaminato l'adeguatezza delle soglie relative alle dimensioni personali nella prospettiva di proporre, se del caso, le necessarie modifiche.
- (3) Dopo aver consultato gli Stati membri e le parti sociali a livello europeo, la Commissione ha presentato al Parlamento europeo e al Consiglio, il 4 aprile 2000, una relazione sull'applicazione della direttiva 94/45/CE.
- (4) A norma dell'articolo 138, paragrafo 2 del trattato, la Commissione ha consultato le parti sociali a livello comunitario sul possibile orientamento di un'azione comunitaria in questo campo.
- (5) In seguito a tale consultazione la Commissione ha ritenuto opportuna un'azione comunitaria e ha nuovamente consultato le parti sociali a livello comunitario sul contenuto della proposta prevista, secondo quanto contemplato dall'articolo 138, paragrafo 3, del trattato.

¹ GU L 254 del 30.9.1994, pag. 64.

- (6) Al termine di questa seconda fase di consultazioni le parti sociali non hanno informato la Commissione della loro comune volontà di avviare il processo in grado di portare alla conclusione di un accordo a norma dell'articolo 138, paragrafo 4 del trattato.
- (7) È necessario ammodernare la normativa comunitaria in materia di informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori al fine di garantire l'effettività dei diritti di informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori, di innalzare la percentuale di istituzione dei comitati aziendali europei, consentendo, nel contempo, il funzionamento ininterrotto degli accordi esistenti, di risolvere i problemi constatati nell'applicazione pratica della direttiva 94/45/CE e di superare l'incertezza del diritto derivante da alcune disposizioni o dall'assenza di alcune disposizioni nella direttiva medesima, nonché di garantire una migliore articolazione tra gli strumenti legislativi comunitari in tema di informazione e di consultazione dei lavoratori.
- (8) A norma dell'articolo 136 del trattato, la Comunità e gli Stati membri hanno segnatamente per obiettivo la promozione del dialogo tra le parti sociali.
- (9) La presente direttiva si iscrive nel quadro comunitario volto a sostenere e completare l'azione degli Stati membri nel campo dell'informazione e della consultazione dei lavoratori. Questo quadro dovrebbe ridurre al minimo gli oneri imposti alle imprese o agli stabilimenti, garantendo nel contempo l'esercizio effettivo dei diritti riconosciuti.

- (10) Il funzionamento del mercato interno comporta un processo di concentrazione di imprese, di fusioni transfrontaliere, di acquisizioni di controllo e di associazioni e, di conseguenza, una transnazionalizzazione delle imprese e dei gruppi di imprese. Se si vuole che le attività economiche si sviluppino armoniosamente, occorre che le imprese e i gruppi di imprese che operano in più di uno Stato membro informino e consultino i rappresentanti dei lavoratori interessati dalle loro decisioni.
- (11) Le procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori previste dalle legislazioni o dalle prassi degli Stati membri sono spesso incompatibili con la struttura transnazionale dei soggetti che adottano le decisioni riguardanti i lavoratori; ciò può provocare disuguaglianze di trattamento dei lavoratori sui quali incidono le decisioni di una stessa impresa o gruppo di imprese.
- (12) Si devono adottare adeguati provvedimenti volti a garantire che i lavoratori delle imprese di dimensioni comunitarie o dei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie siano adeguatamente informati e consultati nei casi in cui le decisioni che influiscono sulle loro condizioni siano prese in uno Stato membro diverso da quello in cui lavorano.
- (13) Per garantire che i lavoratori delle imprese o dei gruppi di imprese che operano in più Stati membri siano adeguatamente informati e consultati, è necessario istituire un comitato aziendale europeo o creare altre procedure adeguate per l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori.

- (14) Le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori devono essere definite e attuate in modo tale da garantire l'efficacia delle disposizioni della presente direttiva. A tal fine l'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo dovrebbero rendere possibile la formulazione, in tempo utile, di un parere all'impresa senza compromettere la capacità di adattamento di quest'ultima. Solo un dialogo condotto al livello in cui sono elaborati gli orientamenti direttivi e un effettivo coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori rendono possibile l'anticipazione e la gestione del cambiamento.
- (15) Ai lavoratori e ai loro rappresentanti devono essere garantite l'informazione e la consultazione al livello pertinente di direzione e di rappresentanza, in funzione della questione trattata. A tal fine la competenza e l'ambito di intervento del comitato aziendale europeo devono essere distinti da quelli degli organi di rappresentanza nazionali e devono essere limitati alle questioni transnazionali.
- (16) È opportuno che il carattere transnazionale di una questione venga determinato prendendo in considerazione la portata degli effetti potenziali della questione medesima e il livello di direzione e di rappresentanza coinvolto. A tal fine sono considerate transnazionali le questioni che riguardano l'impresa o il gruppo nel suo complesso o almeno due Stati membri. Esse comprendono le questioni che, a prescindere dal numero di Stati membri coinvolti, sono importanti per i lavoratori europei in termini di portata dei loro effetti potenziali o che comportano il trasferimento di attività tra Stati membri.

- (17) E' necessario avere una definizione di ""impresa controllante" esclusivamente per quanto attiene alla presente direttiva e lasciando impregiudicate le definizioni di "gruppo" e di "controllo" presenti in altri atti.
- (18) I meccanismi per l'informazione e la consultazione dei lavoratori in imprese o in gruppi di imprese operanti in due o più Stati membri dovrebbero comprendere tutti gli stabilimenti ovvero, se del caso, tutte le imprese del gruppo situate negli Stati membri, indipendentemente dal fatto che l'amministrazione centrale dell'impresa o, se si tratta di un gruppo di imprese, la direzione centrale dell'impresa controllante sia o meno situata nel territorio degli Stati membri.
- (19) In conformità del principio dell'autonomia delle parti, spetta ai rappresentanti dei lavoratori e alla direzione dell'impresa o dell'impresa controllante determinare di comune accordo la natura, la composizione, le attribuzioni, le modalità di funzionamento, le procedure e le risorse finanziarie del comitato aziendale europeo o di altre procedure per l'informazione e la consultazione, in modo da far sì che esse siano adeguate alla loro situazione particolare.
- (20) In conformità al principio della sussidiarietà, è compito degli Stati membri determinare quali siano i rappresentanti dei lavoratori e, segnatamente, prescrivere, ove lo reputino opportuno, una rappresentanza equilibrata delle varie categorie di lavoratori.
- (21) È necessario chiarire i concetti di informazione e consultazione dei lavoratori, conformemente alle definizioni che sono dettate dalle direttive più recenti in questa materia e che trovano applicazione in un contesto nazionale, con l'obiettivo di rafforzare l'effettività del livello transnazionale del dialogo, di consentire un'adeguata coordinazione tra il livello nazionale e quello transnazionale di questo dialogo e di garantire la necessaria certezza del diritto nell'applicazione della presente direttiva.

- (22) La definizione del termine "informazione", deve tenere conto che l'obiettivo è un esame adeguato da parte dei rappresentanti dei lavoratori, il che presuppone tempi, modalità e contenuti dell'informazione appropriati, senza rallentare il processo decisionale nelle imprese.
- (23) La definizione del termine "consultazione" deve tenere conto che l'obiettivo è la formulazione di un parere che possa essere utile al processo decisionale, il che presuppone tempi, modalità e contenuti della consultazione appropriati.
- (24) Le disposizioni sull'informazione e sulla consultazione dei lavoratori stabilite dalla presente direttiva debbono essere attuate, nel caso di un'impresa o di un'impresa che esercita il controllo di un gruppo la cui direzione centrale sia situata fuori dal territorio degli Stati membri, dal suo rappresentante in uno Stato membro, eventualmente designato, oppure, in assenza di tale rappresentante, dallo stabilimento o dall'impresa controllata che impiega il più alto numero di lavoratori negli Stati membri.
- (25) Occorre precisare la responsabilità di un'impresa o di un gruppo di imprese nella trasmissione delle informazioni necessarie all'avvio di negoziati, in modo da consentire ai lavoratori di determinare se l'impresa o il gruppo di imprese presso cui essi lavorano sia di dimensioni comunitarie e di prendere i contatti necessari ai fini della presentazione di una richiesta di avvio dei negoziati.

- (26) La delegazione speciale di negoziazione deve rappresentare, in modo equilibrato, i lavoratori dei diversi Stati membri. I rappresentanti dei lavoratori devono poter cooperare per definire le loro posizioni in relazione ai negoziati con la direzione centrale.
- (27) Va riconosciuto il ruolo che le organizzazioni sindacali riconosciute possono svolgere nella negoziazione o rinegoziazione degli accordi istitutivi dei comitati aziendali europei a sostegno dei rappresentanti dei lavoratori che ne esprimano l'esigenza. Le competenti organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro riconosciute come parti sociali a livello europeo sono informate dell'avvio dei negoziati in modo da consentire loro di seguire l'istituzione di nuovi comitati aziendali europei e promuovere le buone prassi. Le competenti organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro riconosciute a livello europeo sono le organizzazioni delle parti sociali che sono consultate dalla Commissione ai sensi dell'articolo 138 del trattato. L'elenco di tali organizzazioni è aggiornato e pubblicato dalla Commissione.
- (28) Gli accordi che disciplinano l'istituzione e il funzionamento dei comitati aziendali europei devono prevedere le modalità di modifica, cessazione o rinegoziazione degli accordi medesimi qualora ciò si renda necessario, in particolare in caso di modifica del perimetro o della struttura dell'impresa o del gruppo di imprese.
- (29) Tali accordi devono stabilire modalità di articolazione tra i livelli nazionale e transnazionale di informazione e consultazione dei lavoratori le quali siano rispondenti alle specifiche condizioni delle imprese o gruppi di imprese. Dette modalità devono essere definite nel rispetto delle rispettive competenze e dei rispettivi ambiti di intervento degli organi di rappresentanza dei lavoratori, in particolare per quanto attiene all'anticipazione e alla gestione del cambiamento.

- (30) Tali accordi devono prevedere, se del caso, l'istituzione e il funzionamento di un comitato ristretto che consenta il coordinamento della normale attività del comitato aziendale europeo e una sua maggiore efficacia, come pure l'informazione e la consultazione nel più breve tempo possibile qualora si configurino circostanze eccezionali.
- (31) I rappresentanti dei lavoratori possono decidere di non richiedere l'istituzione di un comitato aziendale europeo, o le parti interessate possono convenire su altre procedure per l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori.
- (32) È opportuno prevedere talune prescrizioni accessorie che saranno applicabili qualora le parti lo decidano, in caso di rifiuto da parte della direzione centrale di avviare negoziati o in caso di mancato accordo al termine degli stessi.
- (33) I rappresentanti dei lavoratori, per poter esercitare appieno le loro funzioni e garantire l'utilità del comitato aziendale europeo, devono riferire ai lavoratori che rappresentano e devono poter ricevere la formazione di cui necessitano.
- (34) È opportuno prescrivere che i rappresentanti dei lavoratori, che agiscono nel quadro della presente direttiva, godano, nell'esercizio delle loro funzioni, della stessa protezione e delle stesse garanzie previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla legislazione e/o dalle prassi vigenti nel paese in cui sono impiegati. Essi non devono subire alcuna discriminazione per il fatto del legittimo esercizio delle loro attività e devono godere di una protezione adeguata in materia di licenziamento e di altre sanzioni.

- (35) Gli Stati membri devono adottare provvedimenti adeguati in caso di mancata applicazione degli obblighi previsti dalla presente direttiva.
- (36) In conformità dei principi generali del diritto comunitario, dovrebbero essere applicabili procedure amministrative o giudiziarie, nonché sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive in relazione alla gravità delle infrazioni, in caso di violazione degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.
- (37) Per ragioni di efficacia, coerenza e certezza del diritto occorre un coordinamento tra le direttive e i livelli di informazione e consultazione dei lavoratori previsti dal diritto e/o dalla prassi comunitari e nazionali. Le modalità di questo coordinamento devono essere prioritariamente negoziate a livello di ciascuna impresa o gruppo di imprese. In assenza di un accordo su questo punto e qualora si prospettino decisioni in grado di determinare modifiche importanti dell'organizzazione del lavoro o dei contratti di lavoro, il processo deve aver luogo a livello nazionale ed europeo nel rispetto delle rispettive competenze e dei rispettivi ambiti di intervento degli organi di rappresentanza dei lavoratori. I pareri espressi dal comitato aziendale europeo non dovrebbero pregiudicare la capacità della direzione centrale di svolgere le consultazioni necessarie nel rispetto dei termini previsti dagli ordinamenti e/o dalle prassi nazionali. Le legislazioni e/o prassi nazionali possono necessitare di adeguamenti per garantire che il comitato aziendale europeo possa, se del caso, essere informato prima degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori o contemporaneamente agli stessi, senza che con ciò venga ridotto il livello generale di protezione dei lavoratori.

- (38) La presente direttiva dovrebbe far salve le procedure di informazione e di consultazione previste dalla direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori¹, e le procedure specifiche di cui all'articolo 2 della direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi² e all'articolo 7 della direttiva 2001/23/CE del Consiglio, del 12 marzo 2001, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti³.
- (39) È opportuno accordare un trattamento specifico alle imprese e ai gruppi di imprese di dimensioni comunitarie in cui, alla data del 22 settembre 1996, esisteva un accordo applicabile all'insieme dei lavoratori che prevedeva l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori.

¹ GU L 80 del 23.3.2002, pag. 29.

² GU L 225 del 12.8.1998, pag. 16.

³ GU L 82 del 22.3.2001, pag. 16.

- (40) Qualora la struttura dell'impresa o del gruppo subisca modifiche significative, ad esempio a seguito di operazioni di fusione, acquisizione o scissione, occorre adeguare il comitato o i comitati aziendali europei esistenti. Tale adeguamento deve essere fatto prioritariamente secondo le clausole dell'accordo applicabile, ove esse consentano effettivamente di realizzare l'adeguamento necessario. In caso contrario e in caso di presentazione di una richiesta in tal senso, verranno avviati i negoziati per un nuovo accordo a cui devono partecipare i membri del comitato o dei comitati aziendali europei esistenti. Per consentire l'informazione e la consultazione dei lavoratori nel periodo, spesso decisivo, della modifica della struttura, il comitato o i comitati aziendali europei esistenti devono poter continuare ad operare, con eventuali adattamenti, fino alla conclusione di un nuovo accordo. Alla firma di un nuovo accordo occorre procedere allo scioglimento dei comitati precedentemente istituiti e gli accordi istitutivi devono estinguersi, indipendentemente dalle loro disposizioni in materia di validità o denuncia.
- (41) Fatta salva l'applicazione di questa clausola di adeguamento, è opportuno consentire la prosecuzione degli accordi in vigore in modo da evitare la loro obbligatoria rinegoziazione, laddove non sia necessaria. È opportuno prevedere che agli accordi conclusi anteriormente al 22 settembre 1996 a norma dell'articolo 13, paragrafo 1, della direttiva 94/45/CE, o dell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 97/74/CE¹, finché vigenti, non si applichino gli obblighi derivanti dalla presente direttiva. Inoltre, la presente direttiva non impone un obbligo generale di rinegoziazione degli accordi conclusi a norma dell'articolo 6 della direttiva 94/45/CE tra il 22 settembre 1996 e ...⁺.

¹ Direttiva 97/74/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, che estende al Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord la 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 (GU L 10 del 16.1.98, pag. 22).

⁺ GU: inserire la data: due anni dopo l'entrata in vigore della presente direttiva.

- (42) Salva la facoltà delle parti di decidere altrimenti, un comitato aziendale europeo istituito in assenza di accordo tra le stesse deve, al fine di realizzare l'obiettivo della presente direttiva, essere informato e consultato riguardo alle attività dell'impresa o del gruppo di imprese, in modo da poterne valutare le possibili conseguenze sugli interessi dei lavoratori di almeno due Stati membri. A tal fine, l'impresa o l'impresa controllante deve essere tenuta a comunicare ai rappresentanti designati dei lavoratori le informazioni generali riguardanti gli interessi di questi ultimi e le informazioni riguardanti in modo più specifico gli aspetti delle attività dell'impresa o del gruppo di imprese che influiscono sugli interessi dei lavoratori. Il comitato aziendale europeo deve avere la facoltà di formulare un parere al termine della riunione.
- (43) Talune decisioni, che influenzano considerevolmente gli interessi dei lavoratori, devono formare oggetto di informazione e consultazione specifica dei rappresentanti designati dei lavoratori, nel più breve termine possibile.
- (44) Occorre chiarire il contenuto delle prescrizioni accessorie che si applicano in assenza di accordo e fungono da riferimento nei negoziati, adattandole all'evolversi delle esigenze e delle prassi in tema di informazione e consultazione transnazionale. E' opportuno operare una distinzione tra i settori cui si applica l'obbligo di informazione e quelli sui quali il comitato aziendale europeo deve anche essere consultato, il che comporta la possibilità di ottenere una risposta motivata ad ogni parere espresso. Il comitato ristretto, per poter svolgere il necessario ruolo di coordinamento e affrontare efficacemente circostanze eccezionali, deve poter essere costituito da un massimo di cinque membri e potersi consultare regolarmente.

- (45) Poiché l'obiettivo della presente direttiva, ossia il potenziamento del diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori delle imprese e dei gruppi di dimensioni comunitarie, non può essere realizzato in misura sufficiente dagli Stati membri e può dunque essere realizzato meglio a livello comunitario, la Comunità può intervenire in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tale obiettivo in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.
- (46) La presente direttiva rispetta i diritti fondamentali e osserva in particolare i principi riconosciuti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. In particolare, la presente direttiva intende assicurare il pieno rispetto del diritto dei lavoratori o dei loro rappresentanti a vedersi garantite, ai livelli appropriati, l'informazione e la consultazione in tempo utile nei casi e alle condizioni previsti dal diritto comunitario e dalle normative e prassi nazionali (articolo 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea).
- (47) L'obbligo di recepire la presente direttiva nel diritto interno dovrebbe essere limitato alle disposizioni che rappresentano modificazioni sostanziali delle direttive precedenti. L'obbligo di recepimento delle disposizioni rimaste immutate deriva dalle direttive precedenti.
- (48) Conformemente al punto 34 dell'accordo interistituzionale "Legiferare meglio"¹, gli Stati membri sono incoraggiati a redigere e rendere pubblici, nell'interesse proprio e della Comunità, prospetti indicanti, per quanto possibile, la concordanza tra la presente direttiva e i provvedimenti di recepimento.
- (49) La presente direttiva dovrebbe far salvi gli obblighi degli Stati membri relativi ai termini di recepimento nel diritto interno e di applicazione delle direttive indicati nell'allegato II, parte B,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

¹ GU C 321 del 31.12.2003, pag. 1.

SEZIONE I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Oggetto

1. La presente direttiva è intesa a migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.
2. A tal fine è istituito un comitato aziendale europeo 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'articolo 5, paragrafo 1, al fine di informare e di consultare i lavoratori. Le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori sono definite e attuate in modo da garantirne l'efficacia e consentire un processo decisionale efficace nell'impresa o nel gruppo di imprese.
3. L'informazione e la consultazione dei lavoratori avvengono al livello pertinente di direzione e di rappresentanza, in funzione della questione trattata. A tale scopo la competenza del comitato aziendale europeo e la portata della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori disciplinata dalla presente direttiva sono limitate alle questioni transnazionali.

4. Sono considerate questioni transnazionali quelle riguardanti l'impresa di dimensioni comunitarie o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie nel loro complesso o almeno due imprese o stabilimenti dell'impresa o del gruppo ubicati in due Stati membri diversi.
5. In deroga al paragrafo 2, allorché un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, lettera c), comprenda una o più imprese o gruppi di imprese che hanno dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, lettere a) o c), il comitato aziendale europeo viene istituito a livello del gruppo, salvo disposizioni contrarie degli accordi di cui all'articolo 6.
6. Fatto salvo un ambito di applicazione più ampio in virtù degli accordi di cui all'articolo 6, i poteri e la competenza dei comitati aziendali europei e la portata delle procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori, istituiti per realizzare l'obiettivo indicato nel paragrafo 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.
7. Gli Stati membri possono prevedere che la presente direttiva non si applichi al personale navigante della marina mercantile.

Articolo 2 Definizioni

1. Ai fini della presente direttiva si intende per:
 - a) "impresa di dimensioni comunitarie", un'impresa che impiega almeno 1 000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri;
 - b) "gruppo di imprese", un gruppo costituito da una impresa controllante e dalle imprese da questa controllate;
 - c) "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,
 - almeno due 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;

- d) "rappresentanti dei lavoratori", i rappresentanti dei lavoratori ai sensi del diritto e/o delle prassi nazionali;
- e) "direzione centrale", la direzione centrale dell'impresa di dimensioni comunitarie o, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, dell'impresa controllante;
- f) "informazione", la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori per consentire a questi ultimi di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L'informazione avviene nei tempi, secondo modalità e con un contenuto appropriati che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a una valutazione approfondita dell'eventuale impatto e di preparare, se del caso, la consultazione con l'organo competente dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie;
- g) "consultazione", l'instaurazione di un dialogo e lo scambio di opinioni tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato, nei tempi, secondo modalità e con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere, entro un termine ragionevole, un parere in merito alle misure proposte alle quali la consultazione si riferisce, ferme restando le responsabilità della direzione, che può essere tenuto in considerazione all'interno dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie;

- h) "comitato aziendale europeo", un comitato istituito conformemente all'articolo 1, paragrafo 2 o alle disposizioni dell'allegato, onde attuare l'informazione e la consultazione dei lavoratori;
 - i) "delegazione speciale di negoziazione", la delegazione istituita conformemente all'articolo 5, paragrafo 2, per negoziare con la direzione centrale l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e consultazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 2.
2. Ai fini della presente direttiva, le soglie minime prescritte per la dimensione di forza lavoro si basano sul numero medio di lavoratori, compresi quelli a tempo parziale, impiegati negli ultimi due anni. Il calcolo è effettuato in base alle legislazioni e/o alle prassi nazionali.

Articolo 3

Definizione della nozione di impresa controllante

1. Ai fini della presente direttiva 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, della partecipazione finanziaria o delle norme che la disciplinano.

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) detiene la maggioranza del capitale sottoscritto dell'impresa,
 - b) dispone della maggioranza dei voti in rapporto alle partecipazioni al capitale dell'impresa,

oppure
 - c) può nominare più della metà dei membri del consiglio di amministrazione, di direzione o di vigilanza dell'impresa.
3. Ai fini dell'applicazione del paragrafo 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 in nome proprio, ma per conto dell'impresa controllante o di un'altra impresa controllata.
4. In deroga ai paragrafi 1 e 2, un'impresa non è considerata come "impresa controllante" rispetto ad un'altra impresa di cui possiede pacchetti azionari, allorché si tratti di una società ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 5, lettere a) o c) del regolamento (CE) n. 139/2004 del Consiglio, del 20 gennaio 2004, relativo al controllo delle concentrazioni tra imprese¹.

¹ GU L 24 del 29.1.2004, pag. 1.

5. Il semplice fatto che una persona delegata svolga le proprie funzioni, in forza della legislazione di uno Stato membro in materia di liquidazione, fallimento, insolvenza, cessazione dei pagamenti concordato o altra procedura analoga non fa presumere l'influenza dominante.
6. Per determinare se un'impresa sia una impresa controllante si applica la legislazione dello Stato membro da cui essa è disciplinata.

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 è situato il rappresentante dell'impresa o, in assenza di tale rappresentante, quella dello Stato membro sul territorio del quale è situata la direzione centrale dell'impresa del gruppo che impiega il maggior numero di lavoratori.

7. Allorché, in caso di conflitto tra leggi nell'applicazione del paragrafo 2, due o più imprese di un gruppo rispondono a uno o più criteri stabiliti al medesimo paragrafo 2, l'impresa che soddisfa il criterio fissato alla lettera c) del medesimo è considerata impresa controllante, salvo prova che un'altra impresa possa esercitare un'influenza dominante.

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

Articolo 4

Responsabilità dell'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per
l'informazione e la consultazione dei lavoratori

1. La direzione centrale è responsabile della realizzazione delle condizioni e degli strumenti necessari all'istituzione del comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione, previsti dall'articolo 1, paragrafo 2, per l'impresa o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.
2. Allorché la direzione centrale non è situata in uno Stato membro, il rappresentante della direzione centrale in uno Stato membro, da designare se del caso, assume la responsabilità di cui al paragrafo 1.

In mancanza di detto rappresentante, la responsabilità di cui al paragrafo 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 della presente direttiva, il rappresentante o i rappresentanti o, in mancanza di questi, la direzione di cui al paragrafo 2, secondo comma sono considerati come direzione centrale.

4. La direzione di ogni impresa appartenente al gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, nonché la direzione centrale o la presunta direzione centrale ai sensi del secondo comma del paragrafo 2 dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie hanno la responsabilità di ottenere e trasmettere alle parti interessate dall'applicazione della presente direttiva le informazioni indispensabili all'avvio dei negoziati di cui all'articolo 5, in particolare quelle concernenti la struttura dell'impresa o del gruppo e la sua forza lavoro. Questo obbligo riguarda in particolare le informazioni relative al numero dei lavoratori di cui all'articolo 2, paragrafo 1, lettere a) e c).

Articolo 5

Delegazione speciale di negoziazione

1. Per realizzare l'obiettivo indicato dall'articolo 1, paragrafo 1, la direzione centrale avvia la negoziazione per l'istituzione di un comitato aziendale europeo 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 due imprese o stabilimenti situati in non meno di due Stati membri diversi.

2. A tal fine, è istituita una delegazione speciale di negoziazione secondo i seguenti orientamenti:

- a) gli Stati membri stabiliscono le modalità di elezione o di designazione dei membri della delegazione speciale di negoziazione che devono essere eletti o designati nel loro territorio.

Gli Stati membri provvedono che i lavoratori delle imprese e/o degli stabilimenti in cui non esistono rappresentanti dei lavoratori, per motivi indipendenti dalla volontà degli stessi, abbiano il diritto di eleggere o di designare i membri della delegazione speciale di negoziazione.

Il secondo comma fa salve le legislazioni e/o prassi nazionali che prevedono limiti minimi per la costituzione di un organo di rappresentanza dei lavoratori;

- b) i membri della delegazione speciale di negoziazione sono eletti o designati in proporzione al numero di lavoratori occupati in ciascuno Stato membro dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, assegnando a ciascuno Stato membro un seggio per ogni quota, pari al 10% o sua frazione, del numero dei lavoratori impiegati nell'insieme degli Stati membri;
- c) la direzione centrale e le direzioni locali, nonché le competenti organizzazioni europee dei lavoratori e dei datori di lavoro, sono informate della composizione della delegazione speciale di negoziazione e dell'avvio dei negoziati.

3. La delegazione speciale di negoziazione ha il compito di determinare, con la direzione centrale 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 di attuazione di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.
4. Al fine di concludere un accordo in conformità dell'articolo 6, la direzione centrale convoca una riunione con la delegazione speciale di negoziazione e ne informa di conseguenza le direzioni locali.

Prima e a seguito di ogni riunione con la direzione centrale, la delegazione speciale di negoziazione è legittimata a riunirsi senza la presenza dei rappresentanti della direzione centrale, utilizzando qualsiasi mezzo necessario per comunicare.

Ai fini dei negoziati, la delegazione speciale di negoziazione può chiedere di essere assistita da esperti di propria scelta, che possono comprendere rappresentanti delle competenti organizzazioni dei lavoratori riconosciute a livello comunitario. Tali esperti e rappresentanti delle organizzazioni sindacali possono partecipare alle riunioni negoziali con funzioni di consulenza su richiesta della suddetta delegazione.

5. La delegazione speciale di negoziazione può decidere, con almeno due terzi dei voti, di non avviare negoziati in conformità del paragrafo 4 o di annullare i negoziati già in corso.

Tale decisione pone termine alla procedura volta a stipulare l'accordo di cui all'articolo 6. Quando è adottata una siffatta decisione, le disposizioni dell'allegato non sono applicabili.

Una nuova richiesta di convocazione della delegazione speciale di negoziazione può essere avanzata non prima di due anni dopo la decisione di cui sopra, salva la fissazione – da parte degli interessati – di un termine più breve.

6. Le spese relative ai negoziati di cui ai paragrafi 3 e 4 sono sostenute dalla direzione centrale, in modo da consentire alla delegazione speciale di negoziazione di espletare adeguatamente la propria missione.

Nel rispetto di questo principio, gli Stati membri possono fissare norme di bilancio per quanto riguarda il finanziamento della delegazione speciale di negoziazione. Possono in particolare limitarsi a sostenere le spese per un solo esperto.

Articolo 6 Contenuto dell'accordo

1. La direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione devono negoziare con spirito di cooperazione per raggiungere un accordo sulle modalità di attuazione dell'informazione e della consultazione dei lavoratori previste dall'articolo 1, paragrafo 1.
2. Fatta salva l'autonomia delle parti, l'accordo previsto dal paragrafo 1 stipulato in forma scritta 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;

- b) la composizione del comitato aziendale europeo, il numero di membri, la distribuzione dei seggi, che consenta di tener conto, per quanto possibile, della necessità di una rappresentanza equilibrata dei lavoratori in base alle attività, alle categorie di lavoratori e al sesso, e la durata del mandato;
 - c) le attribuzioni e la procedura d'informazione e di consultazione del comitato aziendale europeo nonché le modalità in cui l'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo si coordinano con l'informazione e la consultazione degli organi di rappresentanza nazionali dei lavoratori nel rispetto dei principi di cui all'articolo 1, paragrafo 3;
 - d) il luogo, la frequenza e la durata delle riunioni del comitato aziendale europeo;
 - e) se del caso, la composizione, le modalità di designazione, le attribuzioni e le modalità di riunione del comitato ristretto istituito in seno al comitato aziendale europeo;
 - f) le risorse finanziarie e materiali da attribuire al comitato aziendale europeo;
 - g) la data di entrata in vigore dell'accordo e la sua durata, le modalità in base alle quali è possibile modificare o cessare l'accordo, i casi in cui l'accordo è rinegoziato e la procedura per rinegoziarlo, eventualmente anche nei casi di modifica della struttura dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.
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, anziché un comitato aziendale europeo.

L'accordo deve stabilire secondo quali modalità i rappresentanti dei lavoratori hanno il diritto di riunirsi per discutere delle informazioni che sono loro comunicate.

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

4. Gli accordi di cui ai paragrafi 2 e 3 non sono sottoposti, tranne disposizione contraria ivi prevista, alle prescrizioni accessorie che figurano nell'allegato.
5. Ai fini della conclusione degli accordi di cui ai paragrafi 2 e 3, la delegazione speciale di negoziazione delibera a maggioranza dei suoi membri.

Articolo 7 Prescrizioni accessorie

1. Al fine di assicurare la realizzazione dell'obiettivo indicato all'articolo 1, paragrafo 1, si applicano le prescrizioni accessorie previste dalla legislazione dello Stato membro in cui si trova la direzione centrale:
 - qualora la direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione decidano in tal senso,
 - qualora la direzione centrale rifiuti l'apertura di negoziati entro sei mesi a decorrere dalla richiesta di cui all'articolo 5, paragrafo 1,

ovvero

- qualora – trascorsi tre anni dalla data di tale richiesta – le parti in causa non siano in grado di stipulare un accordo ai sensi dell'articolo 6 e qualora la delegazione speciale di negoziazione non abbia preso la decisione prevista all'articolo 5, paragrafo 5.
2. Le prescrizioni accessorie di cui al paragrafo 1, stabilite nella legislazione dello Stato membro, devono soddisfare le disposizioni dell'allegato.

SEZIONE III DISPOSIZIONI VARIE

Articolo 8 Informazioni riservate

1. Gli Stati membri dispongono che i membri della delegazione speciale di negoziazione e del comitato aziendale europeo, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, non siano autorizzati a rivelare a terzi le informazioni loro fornite in via riservata.

La stessa disposizione si applica ai rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione.

Tale obbligo sussiste anche al termine del mandato dei soggetti di cui al primo e al secondo comma, a prescindere dal luogo in cui si trovino.

2. Ciascuno Stato membro dispone che, nei casi specifici e nelle condizioni e limiti stabiliti dalla legislazione nazionale, la direzione centrale situata nel proprio territorio non sia obbligata a comunicare informazioni che, secondo criteri obiettivi, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento delle imprese interessate o da arrecar loro danno.

Lo Stato membro interessato può subordinare tale deroga ad una preventiva autorizzazione amministrativa o giudiziaria.

3. Ciascuno Stato membro può stabilire disposizioni specifiche a favore della direzione centrale delle imprese e degli stabilimenti situati nel suo territorio che perseguano direttamente e fundamentalmente fini di orientamento ideologico in materia di informazione e di espressione di opinioni, a condizione che, alla data di adozione della presente direttiva, tali disposizioni specifiche già esistano nella legislazione nazionale.

Articolo 9

Funzionamento del comitato aziendale europeo e della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori

La direzione centrale e il comitato aziendale europeo operano con spirito di cooperazione nell'osservanza dei loro diritti e obblighi reciproci.

La stessa disposizione vale per la collaborazione tra la direzione centrale e i rappresentanti dei lavoratori, nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

Articolo 10

Ruolo e protezione dei rappresentanti dei lavoratori

1. Fatte salve le competenze di altri organi od organizzazioni in questa materia, i membri del comitato aziendale europeo dispongono dei mezzi necessari per l'applicazione dei diritti derivanti dalla presente direttiva, per rappresentare collettivamente gli interessi dei lavoratori dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.

2. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 8, 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 assenza di rappresentanti, l'insieme dei lavoratori riguardo alla sostanza e ai risultati della procedura per l'informazione e la consultazione attuata a norma della presente direttiva.
3. I membri della delegazione speciale di negoziazione, i membri del comitato aziendale europeo e i rappresentanti dei lavoratori che svolgono le loro funzioni nell'ambito della procedura di cui all'articolo 6, paragrafo 3 godono, nell'esercizio delle loro funzioni, di una protezione e di garanzie analoghe a quelle previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla legislazione e/o dalle prassi vigenti nello Stato in cui sono impiegati.

Ciò riguarda, in particolare, la partecipazione alle riunioni della delegazione speciale di negoziazione, del comitato aziendale europeo o a ogni altra riunione attuata nell'ambito dell'accordo di cui all'articolo 6, paragrafo 3 e il pagamento della retribuzione per i membri che fanno parte del personale dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie durante il periodo di assenza necessario allo svolgimento delle loro funzioni.

4. Se e in quanto ciò sia necessario all'esercizio delle loro funzioni di rappresentanza in un contesto internazionale, i membri della delegazione speciale di negoziazione e del comitato aziendale europeo usufruiscono di formazione senza perdita di retribuzione.

Articolo 11
Osservanza della presente direttiva

1. Ciascuno Stato membro assicura che la direzione degli stabilimenti di un'impresa di dimensioni comunitarie e la direzione delle imprese del gruppo d'impresе di dimensioni comunitarie situati nel suo territorio e i rappresentanti dei lavoratori o eventualmente i lavoratori stessi di tali stabilimenti o imprese rispettino gli obblighi stabiliti dalla presente direttiva, indipendentemente dal fatto che la direzione centrale sia situata o meno nel suo territorio.
2. Gli Stati membri prevedono misure appropriate in caso di inosservanza delle disposizioni della presente direttiva; in particolare essi assicurano che siano disponibili procedure amministrative o giudiziarie adeguate che permettano di imporre il rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.
3. Quando applicano l'articolo 8, gli Stati membri prevedono procedure amministrative o giudiziarie di ricorso che i rappresentanti dei lavoratori possono avviare qualora la direzione centrale esiga la riservatezza o non fornisca informazioni in conformità del predetto articolo.

Tali procedure possono includere procedure destinate a salvaguardare la riservatezza delle informazioni in questione.

Articolo 12
Relazioni con altre disposizioni comunitarie e nazionali

1. L'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo sono coordinate con quelle degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, nel rispetto delle competenze e degli ambiti di intervento di ciascuno e dei principi di cui all'articolo 1, paragrafo 3.

2. Le modalità di articolazione tra l'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo e quella degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori sono stabilite mediante l'accordo previsto dall'articolo 6. Tale accordo fa salve le disposizioni del diritto *e/o* della prassi nazionale in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.
3. Gli Stati membri dispongono che, qualora tali modalità non siano definite mediante accordo, il processo di informazione e consultazione avvenga nel comitato aziendale europeo e negli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, laddove si prospettino decisioni in grado di determinare modifiche importanti dell'organizzazione del lavoro o dei contratti di lavoro.
4. La presente direttiva fa salve le procedure di informazione e consultazione di cui alla direttiva 2002/14/CE, e le procedure specifiche di cui all'articolo 2 della direttiva 98/59/CE e all'articolo 7 della direttiva 2001/23/CE.
5. L'applicazione della presente direttiva non costituisce una ragione sufficiente a giustificare un regresso rispetto alla situazione esistente negli Stati membri per quanto attiene al livello generale di protezione dei lavoratori nel settore contemplato dalla direttiva stessa.

Articolo 13 Adeguamento

In caso di modifiche significative della struttura dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, nonché in assenza di disposizioni negli accordi in vigore oppure in caso di contrasto tra le disposizioni di due o più accordi applicabili, la direzione centrale avvia, di sua iniziativa o su richiesta scritta di almeno cento lavoratori o dei loro rappresentanti, la negoziazione di cui all'articolo 5 almeno in due imprese o stabilimenti in almeno due Stati membri diversi.

Oltre ai membri eletti o designati a norma dell'articolo 5, paragrafo 2, sono membri della delegazione speciale di delegazione almeno tre membri del comitato aziendale europeo esistente o di ciascuno dei comitati aziendali europei esistenti.

Nel corso dei negoziati il comitato o i comitati aziendali europei esistenti continuano ad operare secondo le adottate dall'accordo tra i membri del comitato o dei comitati aziendali europei e la direzione centrale.

Articolo 14
Accordi in vigore

1. Fatto salvo l'articolo 13, non sono sottoposte agli obblighi derivanti dalla presente direttiva le imprese di dimensioni comunitarie e i gruppi di imprese di dimensioni comunitarie in cui:

- a) un accordo o più accordi applicabili all'insieme dei lavoratori che prevedevano una informazione e una consultazione transnazionale dei lavoratori, sono stati conclusi a norma dell'articolo 13, paragrafo 1, della direttiva 94/45/CE o dell'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva 97/74/CE, o qualora tali accordi siano adeguati a seguito di modifiche alla struttura delle imprese o gruppi di imprese;

ovvero

- b) un accordo concluso a norma dell'articolo 6 della direttiva 94/45/CE è firmato o rivisto tra...⁺ e...⁺⁺.

La legislazione nazionale applicabile al momento della firma o della revisione dell'accordo continua a trovare applicazione per le imprese o gruppi di imprese rientranti nell'ambito di applicazione di cui al primo comma, lettera b).

2. Allo scadere degli accordi di cui al paragrafo 1, le relative parti possono decidere congiuntamente di rinnovarli o di rivederli. In caso contrario, si applicano le disposizioni della presente direttiva.

⁺ GU: inserire la data di entrata in vigore della presente direttiva.

⁺⁺ GU: inserire la data: due anni dopo l'entrata in vigore della presente direttiva.

Articolo 15 Relazione

Entro il...⁺, la Commissione presenta al Parlamento europeo, al Consiglio e al Comitato economico e sociale europeo una relazione sull'attuazione delle disposizioni della presente direttiva, corredata se del caso di appropriate proposte.

Articolo 16 Recepimento

1. Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi all'articolo 1, paragrafi 2, 3 e 4, all'articolo 2, paragrafo 1, lettere f) e g), all'articolo 3, paragrafo 4, all'articolo 4, paragrafo 4, all'articolo 5, paragrafo 2, lettere b) e c), all'articolo 5, paragrafo 4, all'articolo 6, paragrafo 2, lettere b), c), e) e g), e all'articolo 9, 10, 12, 13 e 14 e all'allegato I, punto 1, lettere a), c) e d) e punti 2 e 3 entro il ...⁺⁺ o si accertano che le parti sociali introducano, entro tale data, di comune accordo le disposizioni necessarie; gli Stati membri devono adottare tutte le disposizioni necessarie che consentano loro, in qualsiasi momento, di garantire i risultati imposti dalla presente direttiva.

Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Esse recano altresì un'indicazione da cui risulti che i riferimenti alla direttiva abrogata dalla presente direttiva, contenuti in disposizioni legislative, regolamentari e amministrative previgenti, devono intendersi come riferimenti fatti alla presente direttiva. Le modalità di tale riferimento, nonché la forma redazionale di tale indicazione, sono decise dagli Stati membri.

⁺ GU: inserire la data: sette anni dopo l'entrata in vigore della presente direttiva.

⁺⁺ GU: inserire la data: due anni dopo l'entrata in vigore della presente direttiva.

2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni essenziali di diritto interno che essi adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.

Articolo 17 Abrogazione

La direttiva 94/45/CE, come modificata dalle direttive menzionate nell'allegato II, parte A, è abrogata con effetto dal ...⁺, fatti salvi gli obblighi degli Stati membri relativi ai termini di recepimento nel diritto interno delle direttive indicati nell'allegato II, parte B.

I riferimenti alla direttiva abrogata si intendono fatti alla presente direttiva e si leggono secondo la tavola di concordanza di cui all'allegato III.

Articolo 18 Entrata in vigore

La presente direttiva entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea.

L'articolo 1, paragrafi 1, 5, 6 e 7, l'articolo 2, paragrafo 1, lettere da a) ad e), h) e i), l'articolo 2, paragrafo 2, l'articolo 3, paragrafi 1, 2, 3, 5, 6, e 7, l'articolo 4, paragrafi 1, 2, e 3, l'articolo 5, paragrafi 1, 3, 5 e 6, l'articolo 5, paragrafo 2, lettera a), l'articolo 6, paragrafo 1, l'articolo 6, paragrafo 2, lettere a), d), ed f), l'articolo 6, paragrafi 3, 4 e 5, gli articoli 7, 8, 9 e 11 e l'allegato I, punto 1, lettere b), e), ed f) e il punto 5 e 6 si applicano a decorrere dal...⁺.

⁺ GU: inserire la data: il giorno successivo alla data indicata all'articolo 16, paragrafo 1, primo comma della presente direttiva.

Articolo 19
Destinatari

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a, il

Per il Parlamento europeo

Il presidente

Per il Consiglio

Il presidente

ALLEGATO I

PRESCRIZIONI ACCESSORIE (di cui all'articolo 7)

1. Al fine di realizzare l'obiettivo fissato all'articolo 1, paragrafo 1 e nei casi previsti all'articolo 7, paragrafo 1 è istituito un comitato aziendale europeo, la cui composizione e le cui competenze sono disciplinate dalle seguenti norme:

- a) le competenze del comitato aziendale europeo sono stabilite a norma dell'articolo 1, paragrafo 3.

L'informazione del comitato aziendale europeo riguarda in particolare la struttura, la situazione economico-finanziaria, la probabile evoluzione delle attività, la produzione e le vendite dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie. L'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo riguardano in particolare la situazione dell'occupazione e la sua probabile evoluzione, gli investimenti, le modifiche sostanziali in merito all'organizzazione, l'introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi, i trasferimenti di produzione, le fusioni, la riduzione delle dimensioni o la chiusura di imprese, stabilimenti o loro parti importanti e i licenziamenti collettivi.

La consultazione avviene in modo tale da consentire ai rappresentanti dei lavoratori di riunirsi con la direzione centrale e ottenere una risposta motivata a ogni loro eventuale parere;

- b) il comitato aziendale europeo è composto da lavoratori dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie eletti o designati al loro interno dai rappresentanti dei lavoratori o, in mancanza di questi, dall'insieme dei lavoratori;

I membri del comitato aziendale europeo sono eletti o designati conformemente alle legislazioni e/o alle prassi nazionali;

- c) i membri del comitato aziendale europeo sono eletti o designati in proporzione al numero di lavoratori occupati in ciascuno Stato membro dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, assegnando a ciascuno Stato membro un seggio per ogni quota, pari al 10% o sua frazione, del numero dei lavoratori impiegati nell'insieme degli Stati membri;

- d) per garantire il coordinamento delle sue attività il comitato aziendale europeo elegge al proprio interno un comitato ristretto composto al massimo da cinque membri, il quale deve beneficiare delle condizioni per esercitare le proprie attività regolarmente.

Esso adotta il proprio regolamento interno;

- e) la direzione centrale e qualsiasi altro livello di direzione più appropriato, sono informati della composizione del comitato aziendale europeo;

- f) quattro anni dopo la sua istituzione, il comitato aziendale europeo esamina l'opportunità di riaprire i negoziati per la conclusione dell'accordo di cui all'articolo 6 oppure di mantenere l'applicazione delle prescrizioni accessorie adottate in conformità del presente allegato.

Qualora si decida di negoziare un accordo in conformità dell'articolo 6, si applicano *mutatis mutandis* gli articoli 6 e 7 e l'espressione "delegazione speciale di negoziazione" è sostituita da "comitato aziendale europeo".

2. Il comitato aziendale europeo ha diritto di riunirsi con la direzione centrale una volta all'anno per essere informato e consultato, in base ad 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 di conseguenza informate.
3. Qualora si verificano circostanze eccezionali o intervengano decisioni 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. Il comitato ha il diritto di riunirsi su sua richiesta, con la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato, nell'ambito dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, avente la competenza di prendere decisioni proprie, per essere informato e consultato.

Nel caso di una 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 circostanze o dalle decisioni in questione.

Questa riunione di informazione e di consultazione si effettua quanto prima, in base a una relazione elaborata dalla direzione centrale, o da qualsiasi altro livello di direzione appropriato dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, sulla quale può essere formulato un parere al termine della riunione o entro un periodo ragionevole.

Questa riunione fa salve le prerogative della direzione centrale.

In relazione all'informazione e alla consultazione previste nelle circostanze di cui sopra è fatto salvo quanto disposto dall'articolo 1, paragrafo 2, e dall'articolo 8.

4. Gli Stati membri possono prevedere regole per quanto riguarda la presidenza delle riunioni di informazione e di consultazione.

Prima delle riunioni con la direzione centrale il comitato aziendale europeo o il comitato ad hoc ristretto, eventualmente allargato conformemente al punto 3, secondo comma, può riunirsi senza che la direzione interessata sia presente.

5. Il comitato aziendale europeo, o il comitato ristretto, può farsi assistere da esperti di propria scelta, nella misura in cui ciò risulti necessario allo svolgimento dei suoi compiti.
6. 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 si fa carico – salvo che non sia stato diversamente convenuto – delle spese di organizzazione e di interpretazione delle riunioni, nonché delle spese di alloggio e di viaggio dei membri del comitato aziendale europeo e del comitato ristretto.

Nel rispetto di questi principi, gli Stati membri possono fissare la norme di bilancio per quanto riguarda il funzionamento del comitato aziendale europeo. Possono in particolare limitarsi a sostenere le spese per un solo esperto.

ALLEGATO II

Parte A

Direttiva abrogata e relative modifiche
(di cui all'articolo 17)

Direttiva 94/45/CE del Consiglio	(GU L 254 del 30.9.1994, pag. 64).
Direttiva 97/74/CE del Consiglio	(GU L 10 del 16.1.1998, pag. 22).
Direttiva 2006/109/CE del Consiglio	(GU L 363 del 20.12.2006, pag. 416).

Parte B

Termini di recepimento nel diritto interno
(di cui all'articolo 17)

Direttiva	Termine di recepimento
94/45/CE	22.9.1996
97/74/CE	15.12.1999
2006/109/CE	1.1.2007

ALLEGATO III

Tavola di concordanza

Direttiva 94/45/CE	Presente direttiva
Articolo 1, paragrafo 1	Articolo 1, paragrafo 1
Articolo 1, paragrafo 2	Articolo 1, paragrafo 2, prima frase
–	Articolo 1, paragrafo 2, seconda frase
–	Articolo 1, paragrafi 3 e 4
Articolo 1, paragrafo 3	Articolo 1, paragrafo 5
Articolo 1, paragrafo 4	Articolo 1, paragrafo 6
Articolo 1, paragrafo 5	Articolo 1, paragrafo 7
Articolo 2, paragrafo 1, lettere da a) a e)	Articolo 2, paragrafo 1, lettere da a) a e)
–	Articolo 2, paragrafo 1, lettera f)
Articolo 2, paragrafo 1, lettera f)	Articolo 2, paragrafo 1, lettera g)
Articolo 2, paragrafo 1, lettere g) e h)	Articolo 2, paragrafo 1, lettere h) e i)
Articolo 2, paragrafo 2	Articolo 2, paragrafo 2
Articolo 3	Articolo 3

Articolo 4, paragrafi 1, 2 e 3	Articolo 4, paragrafi 1, 2 e 3
Articolo 11, paragrafo 2	Articolo 4, paragrafo 4
Articolo 5, paragrafo 1 e paragrafo 2, lettera a)	Articolo 5, paragrafo 1 e paragrafo 2, lettera a)
Articolo 5, paragrafo 2, lettere b) e c)	Articolo 5, paragrafo 2, lettera b)
Articolo 5, paragrafo 2, lettera d)	Articolo 5, paragrafo 2, lettera c)
Articolo 5, paragrafi 3	Articolo 5, paragrafi 3 e 4
Articolo 5, paragrafo 4, primo comma	Articolo 5, paragrafo 4, primo comma
-	Articolo 5, paragrafo 4, secondo comma
Articolo 5, paragrafo 4, comma 2	Articolo 5, paragrafo 4, comma 3
Articolo 5, paragrafi 5 e 6	Articolo 5, paragrafi 5 e 6
Articolo 6, paragrafo 1 e paragrafo 2, lettera a)	Articolo 6, paragrafo 1 e paragrafo 2, lettera a)
Articolo 6, paragrafo 2, lettera b)	Articolo 6, paragrafo 2, lettera b)
Articolo 6, paragrafo 2, lettera c)	Articolo 6, paragrafo 2, lettera c)
Articolo 6, paragrafo 2, lettera d)	Articolo 6, paragrafo 2, lettera d)
-	Articolo 6, paragrafo 2, lettera e)
Articolo 6, paragrafo 2, lettera e)	Articolo 6, paragrafo 2, lettera f)
Articolo 6, paragrafo 2, lettera f)	Articolo 6, paragrafo 2, lettera g)
Articolo 6, paragrafi 3, 4 e 5	Articolo 6, paragrafi 3, 4 e 5

Articolo 7	Articolo 7
Articolo 8	Articolo 8
Articolo 9	Articolo 9
–	Articolo 10, paragrafi 1 e 2
Articolo 10	Articolo 10, paragrafo 3
–	Articolo 10, paragrafo 4
Articolo 11, paragrafo 1	Articolo 11, paragrafo 1
Articolo 11, paragrafo 2	Articolo 4, paragrafo 4
Articolo 11, paragrafo 3	Articolo 11, paragrafo 2
Articolo 11, paragrafo 4	Articolo 11, paragrafo 3
Articolo 12, paragrafi 1 e 2	–
–	Articolo 12, paragrafi da 1 a 5
–	Articolo 13
Articolo 13, paragrafo 1	Articolo 14, paragrafo 1
Articolo 13, paragrafo 2	Articolo 14, paragrafo 2
–	Articolo 15
Articolo 14	Articolo 16
–	Articolo 17
	Articolo 18
Articolo 16	Articolo 19
Allegato	Allegato I
Punto 1, frasi introduttive	Punto 1, frasi introduttive
Punto 1, lettera a (parzialmente) e punto 2, secondo paragrafo (parzialmente)	Punto 1, lettera a) (parzialmente)
Punto 1, lettera b)	Punto 1, lettera b)
Punto 1, lettera c) (parzialmente) e punto 1, lettera d)	Punto 1, lettera c)
Punto 1, lettera c) (parzialmente)	Punto 1, lettera d)
Punto 1, lettera e)	Punto 1, lettera e)
Punto 1, lettera f)	Punto 1, lettera f)
Punto 2, primo paragrafo	Punto 2
Punto 3	Punto 3
Punto 4	Punto 4
Punto 5	-
Punto 6	Punto 5
Punto 7	Punto 6
-	Allegati II e III

PARLAMENTO EUROPEO

2004



2009

Documento di seduta

A6-0454/2008

19.11.2008

*****I**

RELAZIONE

sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 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 (rifusione)
(COM(2008)0419 – C6-0258/2008 – 2008/0141(COD))

Commissione per l'occupazione e gli affari sociali

Relatore: Philip Bushill-Matthews

(Rifusione – articolo 80 bis del regolamento)

Significato dei simboli utilizzati

- * Procedura di consultazione
maggioranza dei voti espressi
- **I Procedura di cooperazione (prima lettura)
maggioranza dei voti espressi
- **II Procedura di cooperazione (seconda lettura)
*maggioranza dei voti espressi per approvare la posizione comune
maggioranza dei deputati che compongono il Parlamento per
respingere o emendare la posizione comune*
- *** Parere conforme
*maggioranza dei deputati che compongono il Parlamento salvo nei
casi contemplati dagli articoli 105, 107, 161 e 300 del trattato CE
e dall'articolo 7 del trattato UE*
- ***I Procedura di codecisione (prima lettura)
maggioranza dei voti espressi
- ***II Procedura di codecisione (seconda lettura)
*maggioranza dei voti espressi per approvare la posizione comune
maggioranza dei deputati che compongono il Parlamento per
respingere o emendare la posizione comune*
- ***III Procedura di codecisione (terza lettura)
maggioranza dei voti espressi per approvare il progetto comune

(La procedura indicata è fondata sulla base giuridica proposta dalla Commissione.)

Emendamenti a un testo legislativo

Negli emendamenti del Parlamento il testo modificato è evidenziato in ***corsivo grassetto***. Per gli atti modificativi, nel caso in cui il Parlamento intenda emendare una disposizione esistente che la Commissione non propone di modificare, le parti immutate di tale disposizione sono evidenziate in **grassetto semplice** e le eventuali soppressioni sono segnalate con l'indicazione [...]. L'evidenziazione in *corsivo chiaro* è un'indicazione destinata ai servizi tecnici, che concerne elementi del testo legislativo per i quali viene proposta una correzione in vista dell'elaborazione del testo finale (ad esempio, elementi manifestamente errati o mancanti in una versione linguistica). Le correzioni proposte sono subordinate all'accordo dei servizi tecnici interessati.

INDICE

	Pagina
PROGETTO DI RISOLUZIONE LEGISLATIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO.....	5
MOTIVAZIONE.....	15
ALLEGATO: LETTERA DELLA COMMISSIONE GIURIDICA.....	17
ALLEGATO: PARERE DEL GRUPPO CONSULTIVO DEI SERVIZI GIURIDICI DEL PARLAMENTO EUROPEO, DEL CONSIGLIO E DELLA COMMISSIONE	19
PROCEDURA.....	20

PROGETTO DI RISOLUZIONE LEGISLATIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO

**sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 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 (rifusione)
(COM(2008)0419 – C6-0258/2008 – 2008/0141(COD))**

(Procedura di codecisione – rifusione)

Il Parlamento europeo,

- vista la proposta della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio (COM(2008)0419),
 - visti l'articolo 251, paragrafo 2, e l'articolo 137 del trattato CE, a norma dei quali la proposta gli è stata presentata dalla Commissione (C6-0258/2008),
 - visto l'accordo interistituzionale del 28 novembre 2001 ai fini di un ricorso più strutturato alla tecnica della rifusione degli atti normativi¹,
 - vista la lettera in data 9 ottobre 2008 della commissione giuridica alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali a norma dell'articolo 80 bis, paragrafo 3, del suo regolamento,
 - visti gli articoli 80 bis e 51 del suo regolamento,
 - vista la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali (A6-0454/2008),
- A. considerando che, secondo il gruppo consultivo dei servizi giuridici del Parlamento europeo, del Consiglio e della Commissione, la proposta in questione non contiene modificazioni sostanziali se non quelle espressamente indicate come tali e che, per quanto concerne la codificazione delle disposizioni immutate degli atti precedenti e di tali modificazioni, la proposta si limita ad una mera codificazione degli atti esistenti, senza modificazioni sostanziali,
1. approva la proposta della Commissione quale adattata alle raccomandazioni del gruppo consultivo dei servizi giuridici del Parlamento, del Consiglio e della Commissione e quale integrata dagli adeguamenti tecnici approvati dalla commissione giuridica) e quale emendata;
 2. chiede alla Commissione di presentargli nuovamente la proposta qualora intenda modificarla sostanzialmente o sostituirla con un nuovo testo;
 3. incarica il suo Presidente di trasmettere la posizione del Parlamento al Consiglio e alla Commissione.

¹ GU C 77 del 28.3.2002, pag. 1.

Emendamento 1

Proposta di direttiva Considerando 16

Testo della Commissione

(16) È opportuno che il carattere transnazionale di una questione venga determinato prendendo in considerazione la portata degli potenziali effetti della questione medesima e il livello di direzione e di rappresentanza coinvolto. A tal fine sono considerate transnazionali le questioni che riguardano l'impresa o il gruppo nel suo complesso o almeno due Stati membri.

Emendamento

(16) È opportuno che il carattere transnazionale di una questione venga determinato prendendo in considerazione la portata degli potenziali effetti della questione medesima e il livello di direzione e di rappresentanza coinvolto. A tal fine sono considerate transnazionali le questioni che riguardano l'impresa o il gruppo nel suo complesso o almeno due Stati membri ***o che vanno oltre i poteri degli organi decisionali di un unico Stato membro in cui sono occupati i lavoratori che ne saranno interessati.***

Motivazione

A seguito delle sentenze nelle cause Vilvoorde, British Airways e Marks & Spencer, va adattata la definizione di transnazionalità. Ciò significa che devono essere considerati transnazionali i casi in cui la decisione di chiusura o ristrutturazione viene presa in uno Stato membro ma riguarda i lavoratori in un altro Stato membro e che il comitato aziendale europeo deve essere informato e consultato in conformità con la direttiva.

Emendamento 2

Proposta di direttiva Considerando 35 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(35 bis) Gli Stati membri dovrebbero garantire che le misure adottate in caso di mancata conformità alla presente direttiva siano adeguate, proporzionate e dissuasive.

Motivazione

È importante sottolineare che, come per tutta la legislazione europea, gli Stati membri devono introdurre misure che incentivano la conformità con la direttiva.

Emendamento 3

Proposta di direttiva Considerando 39

Testo della Commissione

(39) Qualora la struttura dell'impresa o del gruppo subisca modifiche significative, ad esempio a seguito di operazioni di fusione, acquisizione o scissione, occorre adeguare il o i comitati aziendali europei esistenti. Ciò va fatto prioritariamente secondo le norme dell'accordo applicabile, ove esse consentano effettivamente di realizzare l'adeguamento necessario. In caso contrario e in caso di presentazione di una richiesta in tal senso, vengono avviati i negoziati per un nuovo accordo cui è opportuno partecipino i membri del o dei comitati aziendali europei esistenti. Per consentire l'informazione e la consultazione dei lavoratori nel periodo spesso decisivo della modifica della struttura, il o i comitati aziendali europei esistenti devono poter continuare ad operare, con eventuali adattamenti, fino alla conclusione di un nuovo accordo. Alla firma di un nuovo accordo è opportuno procedere allo scioglimento dei comitati precedentemente istituiti e poter far cessare l'efficacia dei relativi accordi istitutivi, indipendentemente dalle loro disposizioni in materia di validità o denuncia.

Emendamento

(39) Qualora la struttura dell'impresa o del gruppo subisca modifiche significative, ad esempio a seguito di operazioni di fusione, acquisizione o scissione, **ovvero una modifica sostanziale quanto alla sua influenza dominante**, occorre adeguare il o i comitati aziendali europei esistenti. Ciò va fatto prioritariamente secondo le norme dell'accordo applicabile, ove esse consentano effettivamente di realizzare l'adeguamento necessario. In caso contrario e in caso di presentazione di una richiesta in tal senso, vengono avviati i negoziati per un nuovo accordo cui è opportuno partecipino i membri del o dei comitati aziendali europei esistenti. Per consentire l'informazione e la consultazione dei lavoratori nel periodo spesso decisivo della modifica della struttura, il o i comitati aziendali europei esistenti devono poter continuare ad operare, con eventuali adattamenti, fino alla conclusione di un nuovo accordo. Alla firma di un nuovo accordo è opportuno procedere allo scioglimento dei comitati precedentemente istituiti e poter far cessare l'efficacia dei relativi accordi istitutivi, indipendentemente dalle loro disposizioni in materia di validità o denuncia.

Motivazione

Le recenti evoluzioni del funzionamento dei mercati finanziari dimostrano che il cambiamento dell'influenza dominante nella società a causa di una rilevazione con capitale di prestito o di un'acquisizione finanziaria può avere un effetto simile ad una fusione e che pertanto il comitato aziendale europeo deve essere adeguato di conseguenza.

Emendamento 4

Proposta di direttiva
Articolo 1 – paragrafo 4

Testo della Commissione

4. Sono considerate questioni transnazionali quelle riguardanti l'impresa di dimensioni comunitarie o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie nel loro complesso o almeno due imprese o stabilimenti dell'impresa o del gruppo ubicati in due Stati membri diversi.

Emendamento

4. Sono considerate questioni transnazionali quelle riguardanti l'impresa di dimensioni comunitarie o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie nel loro complesso o almeno due imprese o stabilimenti dell'impresa o del gruppo ubicati in due Stati membri diversi **o quelle che vanno oltre i poteri degli organi decisionali di un unico Stato membro in cui sono occupati i lavoratori che ne saranno interessati.**

Motivazione

A seguito delle sentenze nelle cause Vilvoorde, British Airways e Marks & Spencer, va adattata la definizione di transnazionalità. Ciò significa che devono essere considerati transnazionali i casi in cui la decisione di chiusura o ristrutturazione viene presa in uno Stato membro ma riguarda i lavoratori in un altro Stato membro e che il comitato aziendale europeo deve essere informato e consultato in conformità con la direttiva.

Emendamento 5

Proposta di direttiva
Articolo 2 – paragrafo 1 – lettera f

Testo della Commissione

f) «informazione», la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori per consentire a questi ultimi di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L'informazione avviene nei tempi, secondo modalità e con un contenuto appropriati, suscettibili **in particolare** di permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a **un esame adeguato** e di preparare, se del caso, la consultazione;

Emendamento

f) «informazione», la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori per consentire a questi ultimi di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L'informazione avviene nei tempi, secondo modalità e con un contenuto appropriati, suscettibili di permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a **una valutazione approfondita dell'eventuale impatto** e di preparare, se del caso, la consultazione **con l'organo competente dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie in questione.**

Emendamento 6

Proposta di direttiva

Articolo 2 – paragrafo 1 – lettera g

Testo della Commissione

g) «consultazione», l'instaurazione di un dialogo e lo scambio di opinioni tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato, in tempi, secondo modalità e con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere, entro un termine ragionevole, un parere ***all'organo competente*** dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie;

Emendamento

g) «consultazione», l'instaurazione di un dialogo e lo scambio di opinioni tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato, in tempi, secondo modalità e con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere, entro un termine ragionevole, un parere ***in merito alle misure proposte alle quali la consultazione si riferisce, ferme restando le responsabilità della direzione, che può essere tenuto in considerazione all'interno*** dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie;

Emendamento 7

Proposta di direttiva

Articolo 5 – paragrafo 2 – lettera b

Testo della Commissione

b) i membri della delegazione speciale di negoziazione sono eletti o designati in proporzione al numero di lavoratori occupati in ciascuno Stato membro dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, assegnando a ciascuno Stato membro ***nel quale sono occupati almeno cinquanta lavoratori*** un seggio per ogni quota, pari al 10% o sua frazione, del numero dei lavoratori impiegati nell'insieme degli Stati membri;

Emendamento

b) i membri del comitato aziendale europeo sono eletti o designati in proporzione al numero di lavoratori occupati in ciascuno Stato membro dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, assegnando a ciascuno Stato membro un seggio per ogni quota, pari al 10% o sua frazione, del numero dei lavoratori impiegati nell'insieme degli Stati membri;

Motivazione

L'introduzione da parte della Commissione della soglia di 50 lavoratori nella creazione della delegazione speciale di negoziazione è discriminatoria nei confronti degli Stati membri più piccoli che hanno difficoltà a raggiungerla. La soglia di 50 dipendenti è casuale e, soprattutto, non costituisce un indicatore della produzione di una particolare impresa.

Emendamento 8

Proposta di direttiva

Articolo 5 – paragrafo 4 – comma 3

Testo della Commissione

Ai fini del negoziato, la delegazione speciale di negoziazione può chiedere di essere assistita nell'espletamento delle sue funzioni da esperti di sua scelta, ***ad esempio da*** rappresentanti delle ***appropriate*** organizzazioni dei lavoratori ***di*** livello comunitario. 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.***

Emendamento

Ai fini del negoziato, la delegazione speciale di negoziazione può chiedere di essere assistita nell'espletamento delle sue funzioni da esperti di sua scelta, ***che possono comprendere*** rappresentanti delle ***competenti*** organizzazioni dei lavoratori ***riconosciute a*** livello comunitario. Tali esperti ***e rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori*** possono partecipare alle riunioni negoziali con funzioni di consulenza su richiesta della suddetta delegazione.

Emendamento 9

Proposta di direttiva

Articolo 6 – paragrafo 2 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

2 bis. Le informazioni fornite al comitato aziendale europeo e la sua consultazione riguardano le questioni di cui al punto 1, lettera a), dell'allegato I.

Motivazione

Per la logica interna della direttiva, dovrebbe essere evidente che il contenuto degli accordi negoziati da parte delle delegazioni speciali di negoziazione comprende almeno gli elementi elencati nel punto 1 dell'allegato.

Emendamento 10

Proposta di direttiva

Articolo 10 – paragrafo 1

Testo della Commissione

1. Fatte salve le prerogative di altri organi od organizzazioni in questa materia, i membri del comitato aziendale europeo rappresentano collettivamente gli interessi dei lavoratori dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie **e dispongono dei mezzi necessari all'applicazione dei diritti che derivano dalla presente direttiva.**

Emendamento

1. Fatte salve le prerogative di altri organi od organizzazioni in questa materia, i membri del comitato aziendale europeo **dispongono dei mezzi necessari all'applicazione dei diritti che derivano dalla presente direttiva e** rappresentano collettivamente gli interessi dei lavoratori dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.

Emendamento 11

Proposta di direttiva

Articolo 10 – paragrafo 4

Testo della Commissione

4. Se e in quanto ciò sia necessario all'esercizio delle loro funzioni di rappresentanza in un ambiente internazionale, i membri della delegazione speciale di negoziazione e del comitato aziendale europeo usufruiscono di formazioni senza perdita di retribuzione.

Emendamento

(Non concerne la versione italiana)

Emendamento 12

Proposta di direttiva

Articolo 12 – paragrafo 3

Testo della Commissione

3. Gli Stati membri dispongono che, qualora tali modalità non siano definite mediante accordo, il processo di informazione e consultazione del comitato aziendale europeo e quello degli organi nazionali **iniziano contemporaneamente** laddove si prospettino decisioni in grado di

Emendamento

3. Gli Stati membri dispongono che, qualora tali modalità non siano definite mediante accordo, il processo di informazione e consultazione **avvenga nel** comitato aziendale europeo e **negli** organi nazionali laddove si prospettino decisioni in grado di determinare modifiche

determinare modifiche importanti dell'organizzazione del lavoro o dei contratti di lavoro.

importanti dell'organizzazione del lavoro o dei contratti di lavoro.

Emendamento 13

Proposta di direttiva Articolo 13 – paragrafo 1

Testo della Commissione

1. Salvo il disposto del paragrafo 3, le imprese di dimensioni comunitarie e i gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, in cui esisteva, alla data del 22 settembre 1996, un accordo applicabile all'insieme dei lavoratori che prevedeva una informazione e una consultazione transnazionale dei lavoratori, non sono sottoposti agli obblighi derivanti dalla presente direttiva ***sempreché e fintantoché tali accordi restino in vigore***. Quando questi accordi giungono a scadenza, le parti che li hanno approvati possono decidere in comune di prorogarli. In caso contrario, si applicano le disposizioni della presente direttiva.

Emendamento

1. Salvo il disposto del paragrafo 3, le imprese di dimensioni comunitarie e i gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, in cui esisteva, alla data del 22 settembre 1996, un accordo ***o in cui è firmato un accordo o un accordo esistente è modificato nei due anni successivi all'adozione della presente direttiva, o in cui tali accordi esistono ma devono essere negoziati ai sensi del paragrafo 3,*** applicabile all'insieme dei lavoratori che prevedeva una informazione e una consultazione transnazionale dei lavoratori, non sono sottoposti agli obblighi derivanti dalla presente direttiva. Quando questi accordi giungono a scadenza, le parti che li hanno approvati possono decidere in comune di prorogarli. In caso contrario, si applicano le disposizioni della presente direttiva.

Emendamento 14

Proposta di direttiva Articolo 13 – paragrafo 3 – comma 4

Testo della Commissione

Quando il nuovo comitato aziendale europeo istituito in base alla procedura di cui al primo comma diventa operativo, il comitato o i comitati aziendali europei precedentemente esistenti sono sciolti e il o i relativi accordi istitutivi cessano di

Emendamento

soppresso

avere efficacia.

Emendamento 15

Proposta di direttiva

Articolo 14

Testo della Commissione

Trascorsi **cinque** anni dalla data prevista dall'articolo 15 della presente direttiva, la Commissione presenta al Parlamento europeo, al Consiglio **e al Comitato economico e sociale europeo una relazione sull'attuazione delle disposizioni** della presente direttiva, **corredata se del caso di appropriate proposte.**

Emendamento

Trascorsi **tre** anni dalla data prevista dall'articolo 15 della presente direttiva, la Commissione presenta al Parlamento europeo **e** al Consiglio **una revisione completa** della presente direttiva.

Motivazione

Nei documenti di lavoro e nei preparativi per questa rifusione, la Commissione ha definito vari settori suscettibili di miglioramento. Sulla base degli incontri con i soggetti interessati è chiaro che il funzionamento dei CAE potrebbe migliorare con un adeguamento e un ampliamento delle strutture. E' necessaria quindi una revisione completa. La procedura di rifusione è accettabile per il PE, se comporta una modifica della direttiva in linea con la recente giurisprudenza.

Emendamento 16

Proposta di direttiva

Allegato I - punto 1 – lettera a – comma 2

Testo della Commissione

L'informazione del comitato aziendale europeo **riguarda** in particolare la struttura, la situazione economico-finanziaria, la probabile evoluzione delle attività, la produzione e le vendite dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie. **L'informazione e la consultazione del comitato aziendale europeo riguardano in particolare** la situazione dell'occupazione e la sua probabile evoluzione, gli investimenti, le modifiche sostanziali in merito

Emendamento

L'informazione **e la consultazione** del comitato aziendale europeo **riguardano** in particolare la struttura, la situazione economico-finanziaria, la probabile evoluzione delle attività, la produzione e le vendite dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, la situazione dell'occupazione e la sua probabile evoluzione, gli investimenti, le modifiche sostanziali in merito all'organizzazione, l'introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi

all'organizzazione, l'introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi, i trasferimenti di produzione, le fusioni, la riduzione delle dimensioni o la chiusura di imprese, stabilimenti o loro parti importanti e i licenziamenti collettivi.

produttivi, i trasferimenti di produzione, le fusioni, la riduzione delle dimensioni o la chiusura di imprese, stabilimenti o loro parti importanti e i licenziamenti collettivi.

Motivazione

I comitati aziendali europei devono avere voce in capitolo per quanto riguarda il futuro economico e finanziario della loro società anziché essere solo passivamente informati al riguardo. La distinzione tra informazione e consultazione in questa parte dell'allegato è artificiale.

Emendamento 17

Proposta di direttiva Allegato I – punto 1 – lettera c

Testo della Commissione

c) i membri del comitato aziendale europeo sono eletti o designati in proporzione al numero di lavoratori occupati in ciascuno Stato membro dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, assegnando a ciascuno Stato membro **nel quale sono occupati almeno cinquanta lavoratori** un seggio per ogni quota, pari al 10% o sua frazione, del numero dei lavoratori impiegati nell'insieme degli Stati membri;

Emendamento

c) i membri del comitato aziendale europeo sono eletti o designati in proporzione al numero di lavoratori occupati in ciascuno Stato membro dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, assegnando a ciascuno Stato membro un seggio per ogni quota, pari al 10% o sua frazione, del numero dei lavoratori impiegati nell'insieme degli Stati membri;

Motivazione

L'introduzione da parte della Commissione della soglia di 50 lavoratori nella creazione della delegazione speciale di negoziazione è discriminatoria nei confronti degli Stati membri più piccoli che hanno difficoltà a raggiungerla. La soglia di 50 dipendenti è casuale e, soprattutto, non costituisce un indicatore della produzione di una particolare impresa.

MOTIVAZIONE

La questione della revisione del comitato aziendale europeo è stata per diverso tempo oggetto di controversie sia da parte del settore interessato che dei sindacati. In passato, anche all'interno del Parlamento sono emerse notevoli divergenze di opinione, che, si riteneva, potessero rafforzarsi in seguito a ulteriori proposte della Commissione. Tuttavia, a seguito di un accordo inaspettato tra le parti sociali, raggiunto durante le ferie estive del 2008, le basi sono decisamente cambiate.

A. Implicazioni pratiche

1) La Commissione ha proposto di "rifondere", piuttosto che "rivedere" la direttiva. Il parere del relatore è che ciò limiterà le osservazioni del Parlamento agli articoli specifici per i quali la Commissione ha proposto la rifusione. Ciò renderebbe il lavoro del Parlamento più facile e veloce.

2) Alla luce di ciò, la Presidenza francese ha chiesto al relatore di accelerare, se possibile, la relazione, per poter chiudere la procedura durante il suo mandato. Il relatore ha risposto di essere, in linea di principio, favorevole, ipotizzando un generale sostegno dei colleghi all'approccio accettato dalle parti sociali e successivamente accolto con favore dal Consiglio.

3) Prima di dare conferma, tuttavia, la commissione per l'occupazione e gli affari sociali deve non solo stabilire la propria posizione generale, ma anche superare un ostacolo iniziale. I servizi giuridici devono esprimersi chiaramente su ciò che è e ciò che non è consentito da una "rifusione" e se essa possa essere considerata un approccio corretto in tali circostanze. Poiché nessuna relazione potrà essere tecnicamente elaborata prima di una decisione ufficiale da parte dei servizi, la commissione non può nemmeno proporre emendamenti.

4) Poiché tuttavia è consentito elaborare documenti di lavoro, il fatto che il presente documento contenga alcune pagine che possono ricordare una relazione è ovviamente una mera coincidenza.

5) Il Consiglio, sta nel frattempo, programmando una discussione sull'accordo delle parti sociali nelle prossime settimane, ma non oltre il 3 ottobre. Se, come previsto, l'accordo sarà sostenuto con entusiasmo, così come un accordo tempestivo del Parlamento, dovremo tenerne conto.

B. Approccio del relatore

1) Sebbene personalmente il relatore accolga con favore l'esistenza e lo sviluppo di comitati aziendali a livello locale, nazionale ed europeo, secondo le necessità, egli non è tuttora convinto dell'utilità di una ulteriore legislazione più prescrittiva in questo ambito. Il relatore è tuttavia assolutamente consapevole del fatto che, pur essendo rimasto a lungo negletto, questo fascicolo legislativo è attualmente oggetto di un accordo improvviso e sostanziale a livello di parti sociali. Il relatore ritiene che si tratti di un passo positivo e significativo che non può

essere ignorato.

2) Il relatore ritiene che, mentre i deputati del PE sono liberi di esprimere le loro osservazioni in merito alle azioni future, il Parlamento dovrebbe cogliere l'opportunità di convalidare il fascicolo e di facilitare ciò che le principali parti interessate desiderano. Il tentativo di ridefinire l'accordo, per quanto lodevole, rischia di comprometterlo nel suo insieme. Il risultato creerebbe un nuovo stallo e il blocco di un eventuale progresso futuro. Il relatore propone ai colleghi di convenire che è giunto il momento di andare avanti e di agire.

3) I relatori ombra potrebbero prendere in considerazione un approccio globale, secondo il quale le proposte future che gli stanno a cuore, in particolare gli articoli che non rientrano nell'ambito della "rifusione", siano presentate per così dire "fuori bilancio". Questa è stata la soluzione riguardante, ad esempio, la responsabilità sociale delle imprese. In questo caso, in assenza di una legge, il relatore ha proposto un foro multilaterale, al fine di esaminare la migliore prassi e di indurre gli altri a seguire. I risultati sono stati estremamente positivi: sono stati sviluppati strumenti reali ed elaborate idee concrete, mentre sempre più società stanno decidendo di incorporare la responsabilità sociale delle imprese nella loro attività, secondo modalità che ritengono adatte a loro. Singole società si sono appropriate della responsabilità sociale delle imprese, poiché hanno potuto plasmarla secondo le modalità scelte da loro stesse.

4) Se i colleghi ritengono che tale idea si possa applicare a questo fascicolo, sarebbe utile avere una prima indicazione degli aspetti che essa può riguardare, nel qual caso si potrebbe cercare la disponibilità delle parti sociali prima che la relazione ufficiale vada in Aula, per poter presentare i risultati durante il dibattito in Aula. Lo scopo del relatore è riuscire a ottenere da quelli che sono i soggetti interessati più importanti la garanzia che intendono impegnarsi a favore del concetto dell'informazione e della consultazione, cercare modi per incentivarlo a vantaggio reciproco di tutte le parti interessate e incoraggiare attivamente più società paneuropee ad aderire all'iniziativa.

5) Il relatore vorrebbe presentare alcuni emendamenti alla relazione principale, ma è disposto a non presentare alcun emendamento, se questo è l'unico modo per accelerare il processo decisionale. Ciò non vuole essere un modo per imporre ai colleghi quello che possono o non possono fare, ma semplicemente un'iniziativa simile a quella adottata dal PSE per accelerare l'accordo sul fascicolo relativo ai lavoratori temporanei. Qualsiasi emendamento richiederebbe chiaramente una discussione completa e potenziali compromessi, i quali non solo rischiano di mandare a monte l'accordo, ma di rimandare la decisione sul fascicolo alla Presidenza ceca o addirittura a quella svedese, aumentando l'incertezza del risultato. La raccomandazione del relatore è di cercare di trarre il massimo dal reale progresso compiuto dalle parti interessate e che il Parlamento cerchi di agire, piuttosto che rallentare il processo.

ALLEGATO: LETTERA DELLA COMMISSIONE GIURIDICA

COMMISSIONE GIURIDICA
PRESIDENTE

Rif.: D(2007)59835

On. Jan ANDERSSON
Presidente della commissione per
l'occupazione e gli affari sociali
ASP 14G306
BRUXELLES

Oggetto: ***Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 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 (rifusione)***
(COM(2008)0419 – C6-0258/2008 – 2008/0141(COD))

Signor presidente,

la commissione giuridica, che ho l'onore di presiedere, ha esaminato la proposta in oggetto, conformemente all'articolo 80 bis sulla rifusione, quale introdotto nel regolamento del Parlamento con decisione del 10 maggio 2007.

L'articolo 80, paragrafo 3, recita:

"Se la commissione competente per le questioni giuridiche stabilisce che la proposta non comporta alcuna modifica sostanziale diversa da quelle che vi sono indicate come tali, essa ne informa la commissione competente per il merito.

In tal caso, fatte salve le condizioni di cui agli articoli 150 e 151, sono ricevibili in seno alla commissione competente per il merito soltanto gli emendamenti che riguardano le parti della proposta che contengono modifiche.

Gli emendamenti alle disposizioni rimaste immutate possono tuttavia essere autorizzati, a titolo eccezionale e su base individuale, dal presidente di tale commissione qualora giudichi che ciò sia necessario per ragioni imprescindibili di coerenza del testo o di connessione con altri emendamenti ricevibili. Tali ragioni vanno indicate nella motivazione dell'emendamento".

Facendo seguito al parere espresso dal servizio giuridico, i cui rappresentanti hanno partecipato alle riunioni del gruppo di lavoro consultivo che ha esaminato la proposta rifiuta, e

conformemente alle raccomandazioni del relatore, la commissione giuridica ritiene che la proposta in questione non comporti modifiche sostanziali rispetto a quelle individuate come tali nella proposta e che, per quanto riguarda la codificazione delle disposizioni immutate degli atti precedenti recanti tali modifiche, la proposta contiene una semplice codificazione dei testi vigenti, che non apporta alcuna modifica alla loro sostanza.

In conclusione, la commissione giuridica raccomanda, con 23 voti a favore¹, che la Sua commissione proceda, in veste di commissione competente per il merito, all'esame della predetta proposta conformemente all'articolo 80 bis.

Voglia gradire, Signor presidente, i sensi della mia profonda stima.

Giuseppe GARGANI

Allegato: parere del gruppo consultivo

¹ Presenti gli onn.: Giuseppe Gargani (presidente), Bert Doorn, Othmar Karas, Pii-Noora Kauppi, Hans-Peter Mayer, Hartmut Nassauer, Rainer Wieland, Jaroslav Zvěřina, Tadeusz Zwiefka, Neena Gill, Katalin Lévai, Manuel Medina Ortega, Aloyzas Sakalas, Marek Aleksander Czarnecki, Diana Wallis, Monica Frassoni, Francesco Enrico Speroni, Jean-Paul Gauzès, Kurt Lechner, Rareş-Lucian Niculescu, Georgios Papastamkos, József Szájer, Michel Rocard.

**ALLEGATO: PARERE DEL GRUPPO CONSULTIVO DEI SERVIZI GIURIDICI DEL
PARLAMENTO EUROPEO, DEL CONSIGLIO E DELLA COMMISSIONE**



GRUPPO CONSULTIVO
DEI SERVIZI GIURIDICI

Bruxelles,

**ALL'ATTENZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO
DEL CONSIGLIO
DELLA COMMISSIONE**

**Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 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
(rifusione)
COM(2008) 419 definitivo del 2.7.2008 – 2008/0141(COD)**

Visto l'accordo interistituzionale del 28 novembre 2001 ai fini di un ricorso più strutturato alla tecnica di rifusione degli atti normativi, e visto in particolare il punto 9 di detto accordo, il gruppo consultivo composto dai servizi giuridici del Parlamento europeo, del Consiglio e della Commissione si è riunito il 16 luglio 2008 per esaminare, tra l'altro, la proposta di direttiva in oggetto, presentata dalla Commissione.

Al momento dell'esame¹ della proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio in vista della rifusione della direttiva 94/45/CE del Consiglio, del 22 settembre 1994, 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, il gruppo ha constatato, di comune accordo, che all'allegato III della proposta di rifusione il testo della tavola di concordanza dovrebbe essere completato.

Tale esame ha consentito al gruppo consultivo di constatare di comune accordo che la proposta non contiene modificazioni sostanziali, se non quelle espressamente indicate come tali. Il gruppo consultivo ha altresì constatato che, per quanto concerne la codificazione delle disposizioni immutate dell'atto precedente con tali modificazioni sostanziali, la proposta si limita ad una mera codificazione degli atti esistenti, senza modificazioni sostanziali.

C. PENNERA
Giureconsulto

J.-C. PIRIS
Giureconsulto

M. PETITE
Direttore generale

¹ Il gruppo disponeva delle versioni in lingua tedesca, inglese e francese della proposta e ha lavorato sulla base della versione in lingua francese, versione originale del documento di lavoro.

PROCEDURA

Titolo	Comitato aziendale europeo (rifusione)	
Riferimenti	COM(2008)0419 – C6-0258/2008 – 2008/0141(COD)	
Presentazione della proposta al PE	2.7.2008	
Commissione competente per il merito Annuncio in Aula	EMPL 10.7.2008	
Commissione(i) competente(i) per parere Annuncio in Aula	JURI 10.7.2008	
Pareri non espressi Decisione	JURI 25.6.2008	
Relatore(i) Nomina	Philip Bushill-Matthews 28.5.2008	
Esame in commissione	6.10.2008	17.11.2008
Approvazione	17.11.2008	
Esito della votazione finale	+: 36	–: 1
	0: 10	
Membri titolari presenti al momento della votazione finale	Jan Andersson, Iles Braghetto, Philip Bushill-Matthews, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Luigi Cocilovo, Jean Louis Cottigny, Jan Cremers, Proinsias De Rossa, Harlem Désir, Harald Ettl, Richard Falbr, Ilda Figueiredo, Joel Hasse Ferreira, Roger Helmer, Stephen Hughes, Karin Jöns, Ona Juknevičienė, Sajjad Karim, Bernard Lehideux, Mary Lou McDonald, Elisabeth Morin, Juan Andrés Naranjo Escobar, Csaba Őry, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Pier Antonio Panzeri, Bilyana Ilieva Raeva, Elisabeth Schroedter, José Albino Silva Peneda, Jean Spautz, Gabriele Stauner, Ewa Tomaszewska	
Supplenti presenti al momento della votazione finale	Martin Callanan, Françoise Castex, Petru Filip, Marian Harkin, Sepp Kussstatscher, Lasse Lehtinen, Roberto Musacchio, Ria Oomen-Ruijten, Csaba Sógor, Patrizia Toia, Glenis Willmott	
Supplenti (art. 178, par. 2) presenti al momento della votazione finale	Giles Chichester, Jill Evans, Erik Meijer, Zbigniew Zaleski	

Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema «Applicazione concreta della direttiva sull'istituzione del comitato aziendale europeo (94/45/CE) e aspetti da sottoporre a eventuale revisione»

(2004/C 10/05)

Il 26 novembre 2002, con lettera della vicepresidente Loyola de Palacio, la Commissione europea ha chiesto al Comitato economico e sociale europeo, a norma dell'articolo 262 del trattato che istituisce la Comunità europea, di elaborare un parere sul tema «Applicazione concreta della direttiva sull'istituzione del comitato aziendale europeo (94/45/CE) e aspetti da sottoporre a eventuale revisione».

La sezione specializzata Occupazione, affari sociali e cittadinanza, incaricata di preparare i lavori in materia, ha formulato il parere in data 10 settembre 2003 (relatore: Piette).

Il Comitato economico e sociale europeo ha adottato il 24 settembre 2003, nel corso della 402^a sessione plenaria, con 122 voti favorevoli, 1 voto contrario e 6 astensioni, il seguente parere.

OGGETTO DEL PARERE

Per assecondare le richieste del CESE di maggiore coinvolgimento nelle attività condotte dall'Unione in ambito sociale e nello spirito dell'accordo quadro stipulato con lo stesso CESE, la Commissione ha chiesto al Comitato di elaborare un parere esplorativo sull'applicazione concreta della direttiva 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 nonché sugli aspetti da sottoporre a eventuale revisione. Il parere potrà risultare molto utile alla Commissione, che nel corso del 2003 dovrà adottare una decisione ben ponderata sul seguito da riservare alla richiesta di revisione della direttiva 94/45/CE, proveniente da più parti e soprattutto dal Parlamento europeo. Il presente parere, contenente un quadro della situazione ed elementi obiettivi condivisi, potrà servire da supporto alle parti sociali, fatta salva la loro autonomia e capacità decisionale.

Il presente documento intende dunque essere soprattutto un corpus informativo e ha lo scopo di fare il punto sull'esperienza acquisita nell'applicazione della direttiva.

1. Quadro generale della direttiva 94/45/CE e del suo riesame

1.1. L'adozione da parte del Consiglio dei ministri, il 22 settembre 1994, della direttiva riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori, estesa al Regno Unito attraverso la direttiva 97/74/CE del Consiglio del 17 novembre 1997, ha rappresentato un progresso determinante per lo sviluppo di un dialogo sociale realmente europeo a livello d'impresa, in sintonia con la struttura transnazionale delle imprese e dei gruppi di imprese.

Questo nuovo strumento, dalla natura realmente transnazionale, ha fortemente contribuito a sviluppare la dimensione europea delle relazioni industriali.

1.2. Gli Stati membri dovevano aver recepito la direttiva nell'ordinamento nazionale entro il 22 settembre 1996 (15 dicembre 1999 per la direttiva 97/74/CE) ⁽¹⁾. Le direzioni centrali delle imprese e i rappresentanti dei lavoratori hanno avuto a disposizione lo stesso lasso di tempo per negoziare accordi volontari ai sensi dell'articolo 13. La complessità e la natura fortemente innovatrice della direttiva, che coniuga dimensioni specificamente europee e dimensioni nazionali, ha reso essenziale coordinare il recepimento negli ordinamenti nazionali per ottenere disposizioni fortemente convergenti dal punto di vista del contenuto.

1.3. Ai sensi dell'articolo 15 della direttiva 94/45/CE, la Commissione era tenuta a riesaminare, al più tardi entro il 22 settembre 1999, le sue modalità d'applicazione al fine di proporre al Consiglio le eventuali modifiche necessarie.

1.4. Pur considerando che si sarebbe trattato di un processo indubbiamente innovativo, si era ritenuto che a quella data i negoziati condotti e le attività svolte in seno ai comitati aziendali europei avrebbero fornito ormai sufficienti esperienze concrete per consentire il riesame della direttiva.

1.5. Il riesame doveva essere condotto dalla Commissione «in consultazione con gli Stati membri e le parti sociali a livello europeo».

1.6. Il riesame doveva vertere sulle modalità d'applicazione della direttiva, dunque su tutti gli aspetti relativi alla costituzione e al funzionamento dei comitati aziendali europei, nonché sulla validità dei limiti numerici per il personale.

⁽¹⁾ I testi di recepimento negli ordinamenti nazionali della direttiva 94/95/CE sono disponibili sul sito web http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/labour/directive9445/index_en.htm

1.7. A seguito di questo riesame e di un convegno organizzato con le parti sociali nell'aprile 1999, il 4 aprile 2000 la Commissione ha presentato al Parlamento e al Consiglio la propria relazione sullo stato di applicazione della direttiva. Pur vertendo essenzialmente sulla valutazione delle misure di recepimento adottate dagli Stati membri, la relazione ha esaminato anche lo stato di attuazione della direttiva stessa. Indipendentemente dalla qualità degli atti di recepimento, la Commissione ha sottolineato che alcuni suoi punti restavano ancora da interpretare e indicato inoltre che di solito sono le parti interessate, oppure l'autorità giudiziaria, a dirimere queste problematiche. La Commissione non ha dunque ritenuto necessario proporre una modifica della direttiva in quella fase.

1.8. In seguito la Presidente del Parlamento europeo ha assegnato la relazione, per esame, alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali e, per parere, alla commissione giuridica e per il mercato interno nonché alla commissione per l'industria, il commercio estero, la ricerca e l'energia. Nella sua risoluzione sulla relazione, presentata il 17 luglio 2001, il Parlamento ha invitato la Commissione a presentare in tempi brevi una proposta di modifica della direttiva recante una serie di migliorie⁽¹⁾.

1.9. A distanza di circa tre anni, al termine di un periodo più lungo di attuazione, la Commissione considera opportuno procedere a un ulteriore esame dello stato di applicazione della direttiva, tanto più che la questione figura nell'Agenda sociale adottata a Nizza nel dicembre 2000.

1.10. Dalla pubblicazione della relazione della Commissione nell'aprile 2000, il mercato del lavoro è notevolmente cambiato in Europa. L'accelerazione delle ristrutturazioni transnazionali, divenute ormai una costante nella vita delle imprese, e la nuova natura che hanno assunto costituiscono oggi altrettante sfide per i comitati aziendali europei.

1.11. Il campo d'applicazione della direttiva 94/45/CE includerà i nuovi Stati membri dell'Unione a partire dall'adesione, prevista per il 1° maggio 2004 per dieci di loro. L'allargamento avrà un forte impatto sia su alcuni comitati esistenti, che dovranno accogliere rappresentanti dei lavoratori di quei paesi, sia sull'ingresso di nuovi gruppi di imprese nel campo di applicazione della direttiva, cosa che sicuramente farà sorgere nuove sfide da affrontare. Nei prossimi anni, le riflessioni e le attività relative ai comitati aziendali europei dovranno tener conto della specificità di queste nuove imprese nonché delle caratteristiche proprie dei sistemi di relazioni industriali in vigore in questi nuovi Stati membri. Come hanno sottolineato

le parti sociali in occasione del convegno «Comitati aziendali europei: pratica e sviluppo» dell'aprile 1999, si renderà necessario un processo di apprendimento volto a consentire agli interessati di assimilare elementi e dati appartenenti a culture, prassi e realtà diverse e di superare gli ostacoli legati alle differenze sociali, economiche e culturali.

1.12. D'altro canto, è cambiato anche il contesto legislativo. Sono state emanate nuove norme comunitarie nel settore dell'informazione e della consultazione dei lavoratori, quali la direttiva 2001/86/CE dell'8 ottobre 2001, sul coinvolgimento dei lavoratori nella società europea, e la direttiva 2002/14/CE dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Comunità europea.

2. Quadro della situazione

2.1. Un'esperienza già cospicua

2.1.1. Alla fine del 2002, su 1 865 imprese o gruppi che rientravano nel campo d'applicazione della direttiva sui comitati aziendali europei e occupavano un totale di 17 milioni di dipendenti, erano 639 le imprese dove era già stato costituito un comitato aziendale, per un totale di 11 milioni di lavoratori. Il 72 % di questi accordi (400) era stato stipulato «per anticipazione», a norma dell'articolo 13 della direttiva, e il 28 % a norma dell'articolo 6. Gli accordi di anticipazione, eventualmente prorogati o modificati, rappresentano quindi ancora la base di una larga maggioranza dei comitati aziendali europei oggi in funzione. Risultano inoltre sette accordi stipulati per istituire procedure di informazione e di consultazione senza però formare comitati aziendali europei⁽²⁾.

2.1.2. Oltre la metà di questi accordi è stata conclusa nel solo 1996; da allora ogni anno ne è stata sottoscritta un'altra quarantina. Sul totale delle imprese e dei gruppi che rientrano attualmente nel campo d'applicazione della direttiva, ve ne sono 1 200, con 6 milioni di dipendenti, che potrebbero ancora attivare un comitato aziendale europeo oppure una procedura di informazione e consultazione dei lavoratori. Si tratta spesso di imprese o di gruppi dalle dimensioni più ridotte, che presentano una minore integrazione transnazionale ma attività transfrontaliere già non trascurabili.

(1) Relazione finale del Parlamento europeo A5-0282/2001, del 17 luglio 2001, sulla comunicazione della Commissione sullo stato di applicazione della direttiva 94/45/CE del Consiglio — commissione per l'occupazione e gli affari sociali.

(2) Banca dati Infopoint della CES.

2.1.3. Un quarto degli accordi ricade nell'ambito d'applicazione della legge tedesca, il 12-13 % negli ordinamenti francese, belga o britannico e il 4-7 % negli ordinamenti olandese, svedese, italiano, irlandese o finlandese, mentre meno di 20 accordi rientrano rispettivamente nell'ambito d'applicazione della legge austriaca, norvegese, danese, lussemburghese, svizzera, spagnola o greca.

2.1.4. L'allargamento è già operativo per circa il 30 % dei comitati aziendali europei esistenti⁽¹⁾, che già annoverano membri oppure osservatori provenienti dai paesi che aderiranno all'Unione europea il 1° maggio 2004. Tali paesi hanno iniziato a recepire la direttiva 94/45/CE nei rispettivi ordinamenti interni, nella fattispecie lo hanno già fatto Polonia, Repubblica ceca, Slovacchia, Slovenia e Ungheria.

2.1.5. Più di 10 000 rappresentanti dei lavoratori oggi partecipano direttamente al funzionamento dei comitati aziendali europei e praticano scambi e attività interculturali, il che rappresenta uno dei fenomeni più visibili e più sostanziali dell'Europa sociale.

2.2. La negoziazione degli accordi

2.2.1. La validità del principio introdotto dalla direttiva, che impone agli interlocutori sociali a livello di impresa di avviare le negoziazioni, si è vista confermata dal numero di accordi siglati sulla base degli articoli 6 o 13. La complessità e la natura intrinsecamente europea di questo nuovo strumento non hanno certo agevolato il ruolo delle parti sociali ma, in generale, gli studi indicano che esse si avvantaggiano decisamente delle reciproche esperienze in materia di comitati aziendali europei.

2.2.2. Gli accordi stipulati sono molto diversi fra di loro, che si tratti di accordi di anticipazione, i più numerosi, oppure di accordi conclusi dopo l'entrata in vigore della direttiva. Nella maggior parte dei casi l'accordo reca disposizioni relative sia all'informazione che alla consultazione transnazionale dei lavoratori, nel rispetto dei diritti sanciti dalla direttiva, mentre soltanto otto accordi si limitano all'informazione. D'altro canto diversi accordi non contemplano soltanto meccanismi centrali di informazione e di consultazione, ma prevedono altresì procedure decentrate a livello nazionale su taluni aspetti di queste attività.

2.2.3. Il solo fatto che sia in corso una negoziazione fra la direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione sulla costituzione di un comitato aziendale europeo rafforza il dialogo sociale e il ruolo degli interlocutori sociali dell'impresa.

Le analisi condotte su diversi accordi dimostrano che, in più di tre quarti delle negoziazioni volontarie, le federazioni sindacali europee hanno svolto un importante ruolo di coordinamento e sono state cofirmatarie degli accordi. I membri della delegazione speciale di negoziazione hanno spesso chiesto di essere assistiti nel loro lavoro da esperti di loro scelta, nella fattispecie da rappresentanti delle pertinenti organizzazioni dei lavoratori a livello comunitario.

2.2.4. Le modalità per negoziare un nuovo accordo sono definite dalla direttiva 94/95/CE. Tuttavia, quando non è previsto nulla nell'accordo su questo argomento, la modifica del funzionamento o la rinegoziazione degli accordi esistenti può spesso porre il delicato problema dei negoziatori e dei firmatari.

2.2.5. Sulla base dell'esperienza, il primo problema che devono affrontare i lavoratori dei 1 200 tra imprese e gruppi di imprese potenzialmente interessati ad avviare il processo negoziale per costituire un nuovo comitato europeo o una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori è quello di ottenere le informazioni sulla struttura dell'impresa o del gruppo di imprese in Europa, sugli organici e sugli interlocutori nei vari paesi. Tre casi approdati a titolo pregiudiziale alla Corte di giustizia delle Comunità europee⁽²⁾ stabiliscono il principio secondo cui, nello Spazio economico europeo, tutte le informazioni indispensabili all'apertura di negoziazioni sulla costituzione di un comitato aziendale, in particolare quelle relative alla struttura del gruppo e agli organici, devono essere trasmesse dalle direzioni delle imprese interessate ai rappresentanti dei lavoratori, qualunque sia la sede del gruppo o il parere della sua direzione quanto all'applicabilità della direttiva.

2.2.6. La creazione delle condizioni e dei mezzi per avviare la negoziazione ricade sotto la responsabilità della direzione centrale, che è tenuta a farsi carico con il proprio bilancio dei vari risvolti organizzativi e pratici delle riunioni, come spostamenti, alloggio, interpretazione, tempistica. Il problema è particolarmente rilevante per i gruppi europei di medie dimensioni, che costituiscono la maggior parte delle imprese che potrebbero ancora aprire negoziazioni. Potrebbe risultare utile una riflessione sui modi per dare un sostegno specifico all'avvio del dialogo sociale transnazionale in queste imprese, per esempio attraverso le linee di bilancio aperte in questo ambito.

(1) Istituto sindacale europeo, *European Works Councils — Facts and Figures*, Bruxelles, novembre 2002.

(2) C-62/99 Bofrost, sentenza del 29 marzo 2001; C-440/00 Kühne & Nagel, conclusioni presentate l'11 luglio 2002; C-349/01 ADS Anker GmbH, conclusioni presentate il 27 febbraio 2003.

2.2.7. La negoziazione deve essere avviata entro sei mesi dalla richiesta o dall'iniziativa e può durare fino a tre anni, ma in genere si conclude prima. Le condizioni in cui essa si svolge si rivelano spesso determinanti per la fase iniziale del funzionamento dei comitati.

2.2.8. Numerose imprese adeguano o rinegoziano il/i loro comitato/i europeo/i in funzione di fusioni, cessioni o modifiche rilevanti in termini di dimensioni. Gli aspetti relativi all'adattamento della composizione delle strutture di rappresentanza, in caso di modifiche dimensionali a livello di impresa o di gruppo, e al loro effettivo mantenimento nei periodi di transizione sono essenziali ai fini della capacità del comitato o dei comitati di affrontare le ristrutturazioni. Metà degli accordi includono nell'ambito di competenza del comitato europeo aspetti legati alle ristrutturazioni: il 51 % degli accordi fa riferimento alle fusioni, il 47 % alle chiusure di stabilimenti produttivi e il 53 % alle delocalizzazioni⁽¹⁾. Le modifiche dimensionali hanno creato problemi alla maggior parte dei comitati.

2.3. Funzionamento dei comitati aziendali europei

2.3.1. Le relazioni pubblicate congiuntamente dalla Commissione europea (DG Occupazione e affari sociali) e dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro operano una distinzione fra gli accordi che hanno costituito comitati aziendali europei il cui potenziale sembra limitarsi a funzioni formali o simboliche, e che si riuniscono una volta all'anno, e gli accordi che hanno costituito comitati in grado di esercitare un ruolo dinamico, nei quali i rappresentanti del personale sono attivi anche negli intervalli fra le riunioni e intrattengono contatti costanti con la direzione⁽²⁾.

2.3.2. I comitati esistenti sono peraltro in costante evoluzione secondo le linee di un processo formativo interno; per questo motivo, volendo determinare fino a che punto un accordo offra a un comitato reali possibilità di svolgere un ruolo attivo, non bisogna guardare soltanto alle sue norme, ma esaminare anche le esperienze concrete.

2.3.3. I risultati di vari studi [cfr. per esempio Lecher⁽³⁾] indicano che, per un comitato aziendale europeo, la conclusione di un accordo rappresenta più un punto di partenza che l'esito della sua evoluzione in quanto organo.

2.3.4. Il funzionamento dei comitati aziendali europei è stato analizzato per mezzo di studi monografici, indagini o scambi di buone pratiche, i quali rivelano che in effetti si assiste a un processo dinamico di sviluppo per tappe successive. Se inizialmente potevano manifestarsi certe resistenze rispetto alla richiesta di costituire un comitato, oggi si constata come molti ne riconoscano il ruolo positivo nel miglioramento del dialogo sociale e dell'informazione-consultazione all'interno dell'impresa.

2.3.5. Un documento pubblicato dall'organizzazione datoriale dei Paesi Bassi descrive compiti e ruoli dei comitati aziendali europei di 17 imprese con sede centrale in questo paese e rivela che la maggior parte dei datori di lavoro ritiene che il comitato apporti o possa apportare un valore aggiunto, soprattutto nel contesto di una ristrutturazione⁽⁴⁾. Alcuni datori di lavoro ritengono tuttavia che i comitati aziendali europei non abbiano contribuito a migliorare il dialogo sociale nell'impresa. Anche da un'indagine condotta presso alcune multinazionali giapponesi⁽⁵⁾ emerge che gran parte degli alti dirigenti intervistati valuta positivamente i comitati aziendali europei. Un'inchiesta condotta recentemente da una struttura di consulenza americana presso i responsabili di 24 grandi multinazionali per lo più statunitensi fornisce anch'essa una valutazione positiva dell'esperienza realizzata attraverso i comitati⁽⁶⁾. Nella maggior parte dei casi, nella prassi si è andati oltre le disposizioni dell'accordo, le direzioni oggi sono più disponibili di quanto non lo fossero inizialmente ad affrontare le problematiche in una dimensione transnazionale, la riservatezza quasi non costituisce un problema, si apprezza il contributo degli esperti e si valuta positivamente la consultazione in tema di ristrutturazioni. Complessivamente, e anche se queste strutture richiedono molto tempo e mezzi, tre quarti dei dirigenti interrogati ritengono che i comitati aziendali europei rappresentino un valore aggiunto per l'impresa. Diversi di loro fanno rilevare che i comitati hanno portato anche vantaggi inattesi, grazie alla migliore disciplina indotta e al coordinamento tra i dirigenti nel processo decisionale.

(1) Banca dati sugli accordi (Infopoint) della CES.

(2) Mark Carley — Paul Marginson, *Negotiating European Works Councils: a comparative study of Article 6 and Article 13 agreements*, Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, 2000.

(3) Lecher W., Nagel B. & Platzer H.W (1999), *The Establishment of European Works Councils. From Information Committee to Social Actor*, Ashgate Publishing, Aldershot.

(4) J. Lamers, *The Added Value of European Works Councils*, AWWN, Haarlem, 1998.

(5) S. Nakano in: «*European Journal of Industrial Relations*», vol. 5, n. 3, pagg. 307-326.

(6) Organization Resources Counselors Inc. (ORC), «*European Works Councils Survey 2002*», sintesi in: EIROOnline, 01/2003.

2.3.6. Parallelemente alla suddivisione in base alle diverse tappe del loro sviluppo, i comitati aziendali europei spesso vengono distinti per tipologia funzionale (Lecher): alcuni risultano essere un'estensione delle strutture di rappresentanza nazionali del paese dove si trova la sede centrale, nel qual caso costituiscono una fonte d'informazione aggiuntiva a uso nazionale; altri sono gestiti dai rappresentanti del paese dominante, nel qual caso la caratteristica transnazionale è percettibile ma poco sviluppata; altri ancora hanno sviluppato una reale «identità collettiva sovranazionale», caratterizzata dalla parità fra i loro componenti e dall'elaborazione di posizioni comuni.

2.3.7. Gli aspetti relativi al momento, al contenuto e all'incidenza dell'informazione e della consultazione transnazionale rappresentano elementi determinanti del funzionamento dei comitati aziendali europei, in particolare:

- la qualità dell'informazione, che deve essere costante e specifica, da parte della direzione e dei membri del comitato verso i loro colleghi nonché la sua accessibilità concreta da parte di tutti gli interessati sono essenziali per la qualità del dialogo che può crearsi in seno al comitato europeo e per la sua capacità di svolgere un ruolo attivo. Alcuni comitati hanno così concordato di elaborare tabelle di marcia e tipologie di informazioni necessarie e di procedere alla loro analisi;
- la clausola di confidenzialità figura nell'87 % degli accordi e, nella pratica, è spesso oggetto di dibattito, essenzialmente nel caso delle ristrutturazioni. Ciò nondimeno, l'instaurazione di un clima di fiducia sembra aver permesso di attenuare il problema grazie ai meccanismi di dialogo creati.

2.3.8. L'esperienza ha dimostrato che la possibilità per il comitato di intervenire precocemente in tutti i processi decisionali può contribuire a favorire una gestione responsabile e preventiva, soprattutto nei casi di ristrutturazione.

2.3.9. Il concetto di transnazionalità delle problematiche affrontate in seno al comitato aziendale europeo è spesso al centro di discussioni concrete, nella fattispecie quando si tratta di decisioni che di fatto riguardano un solo paese, ma in pratica hanno implicazioni strategiche che travalicano il livello nazionale. La direttiva sul coinvolgimento dei lavoratori nella società europea, pur rientrando in un ambito diverso soprattutto per la natura meramente facoltativa di quest'ultima, prevede che «l'organo di rappresentanza dei lavoratori fornisca informazioni sui [...] problemi riguardanti o la società 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 unico Stato membro.»

2.3.10. Le ricerche condotte dalla Fondazione europea presso 12 imprese o gruppi di imprese che hanno stipulato accordi transnazionali ⁽¹⁾ nonché le banche dati che raccolgono gli accordi ⁽²⁾ dimostrano che taluni comitati aziendali europei cominciano ad andare oltre il loro ruolo di informazione e consultazione, elaborando pareri comuni, codici di condotta, carte, programmi d'azione e accordi a livello europeo, nella fattispecie in materia di sanità, di sicurezza e ambiente, di diritti fondamentali, di mobilità, di formazione, di pensioni complementari e infine di fusioni, chiusure, delocalizzazioni e ristrutturazioni.

2.3.11. La prassi rivela altresì che il crearsi di un dialogo sociale reale e proficuo in seno al comitato aziendale europeo dipende dalle sue modalità di funzionamento in termini di circolazione dell'informazione, capacità di coordinamento e interazioni da ciò determinate.

- Il comitato ristretto, comitato direttivo o segreteria, presente nel 75 % dei casi, la sua composizione, la frequenza delle sue riunioni, il suo legame con gli organi nazionali di rappresentanza, la sua possibilità di contattare le varie sedi, i mezzi di cui dispone per le traduzioni sono tutti elementi considerati essenziali nel funzionamento dei comitati aziendali europei.
- I mezzi e le capacità dei membri variano a seconda dei comitati: una formazione è prevista già nel 42 % degli accordi per rispondere a esigenze specifiche legate all'esercizio di funzioni di rappresentanza a livello europeo; la possibilità di un ricorso ad esperti è contemplata nella maggior parte degli accordi (il 57 % degli accordi ne prevede la presenza nelle riunioni plenarie e preparatorie), ma questo aspetto resta argomento di discussione, date le specificità e le prassi abituali degli organi nazionali, che in certi paesi comprendono alcuni funzionari sindacali; gli strumenti di comunicazione sono essenziali, comprese la capacità di collegarsi con le varie sedi rappresentate, la traduzione e l'interpretazione in funzione delle esigenze; pure la frequenza delle riunioni ordinarie del comitato pone qualche problema pratico (l'83 % degli accordi limita esplicitamente il numero di riunioni previste a una soltanto oppure a una riunione ordinaria con possibilità di una riunione straordinaria, mentre il 14 % degli accordi prevede due riunioni ordinarie).

(1) M. Carley, *Joint Texts Negotiated by European Works Councils*, EFILWC, Dublino, 2001.

(2) Banca dati Infopoint della CES.

- Il processo di informazione e consultazione tocca essenzialmente i temi previsti dalla direttiva e si dimostra particolarmente importante in caso di ristrutturazione. Ciò nondimeno, taluni comitati lo estendono agli interventi programmati dalla direzione, nella fattispecie nei seguenti ambiti: formazione continua, ambiente, salute e sicurezza, pari opportunità, eventuali forme di partecipazione finanziaria dei lavoratori e, anche se in forma ancora molto marginale, attività culturali e sociali.

Il comitato aziendale europeo si rivela essere una sede di scambio ove concretare obiettivi come quelli introdotti a Lisbona, incentrati tra l'altro sull'istruzione e la formazione lungo tutto l'arco della vita.

2.3.12. Anche la capacità di adeguare e far evolvere il comitato aziendale europeo per conformarlo a cambiamenti intervenuti nel gruppo o migliorarne il funzionamento (processo dinamico) riveste la massima importanza ai fini pratici. Nelle sue prescrizioni accessorie, lo strumento belga di recepimento della direttiva cita i cambiamenti strutturali o dimensionali dell'impresa o del gruppo e prevede per quel caso regole apposite, che possono figurare in un protocollo di collaborazione.

2.3.13. Alcuni accordi trattano in maniera specifica i diversi settori di attività o le diverse divisioni presenti all'interno di un gruppo. Anche se certi comitati sono organi unitari malgrado l'estrema varietà delle categorie professionali che rappresentano, la strutturazione per categorie professionali all'interno di uno stesso comitato è già realtà in più di un decimo dei casi (studio della Fondazione europea di Dublino, 2000). La maggior parte delle imprese interessate ha anche istituito formalmente meccanismi che regolano la circolazione delle informazioni e l'articolazione fra i vari livelli e organi di dialogo.

2.3.14. Un elemento costante è dato dalla rappresentanza più che squilibrata degli uomini e delle donne in seno alle delegazioni speciali di negoziazione e ai comitati aziendali europei, che certamente riflette uno squilibrio esistente anche negli organi di rappresentanza a livello nazionale. Appare opportuno riflettere su modalità che impongano un'attenuazione di questo squilibrio, anche alla luce del ruolo dei comitati aziendali europei nel modello sociale europeo.

2.3.15. Inoltre, alcuni accordi e alcune leggi nazionali di recepimento hanno previsto una rappresentanza equilibrata delle differenti categorie del personale all'interno dei comitati.

2.3.16. Le questioni relative alla personalità giuridica dei comitati aziendali europei e alla loro capacità di agire in giustizia, di gestire un patrimonio e di concludere accordi si pongono in termini diversi a seconda degli Stati membri.

2.3.17. Tutti i paesi hanno previsto un sistema di sanzioni da applicare in caso di mancato rispetto degli obblighi contemplati dalla direttiva, per quanto attiene sia alla costituzione di un organo negoziale che al funzionamento del comitato aziendale europeo. In certi casi possono peraltro porsi problemi di accessibilità al diritto, nella fattispecie quando un gruppo extraeuropeo abbia designato la propria sede centrale europea in uno Stato i cui lavoratori non sono rappresentati in seno al comitato. I rappresentanti possono di conseguenza trovarsi di fronte a difficoltà pratiche e all'impossibilità di far valere il diritto di ricorso alle giurisdizioni competenti nel paese della sede centrale (è per esempio il caso del Belgio, dove la legge permette alle organizzazioni rappresentative dei lavoratori di ricorrere al giudice del lavoro).

2.4. *Articolazione fra dialogo sociale nazionale ed europeo*

2.4.1. Il principio di sussidiarietà è stato ampiamente rispettato dalla direttiva 94/45/CE, in quanto questa ha tenuto conto delle varie forme di rappresentanza, di informazione e di consultazione dei lavoratori nell'impresa. La modalità di elezione o di designazione dei rappresentanti dei lavoratori viene determinata a livello di Stati membri.

2.4.2. L'interazione fra livello locale e livello europeo in taluni casi ha contribuito a migliorare le realtà nazionali.

2.4.3. Per esempio, sulla scia del comitato aziendale europeo, alcune imprese hanno istituito, talvolta attraverso un accordo, dei comitati di gruppo (intersede) a livello nazionale. Secondo un'indagine condotta presso i rappresentanti belgi della CSC-ACV (Confédération des Syndicats Chrétiens/Algemeen Christelijk Vakverbond), nel 35 % dei casi il comitato aziendale europeo ha indotto a costituire reti di comunicazione intersede a livello nazionale. Secondo la stessa indagine, il 67 % dei rappresentanti ritiene che il comitato aziendale europeo abbia avuto un peso nel migliorare il funzionamento del locale comitato d'impresa ⁽¹⁾.

2.4.4. In alcune imprese il comitato aziendale europeo ha per esempio contribuito anche a eliminare gli ostacoli all'informazione, alla consultazione e alla comunicazione con il personale, grazie al fatto che il punto 5 dell'allegato alla direttiva prevede che i membri del comitato informino i rappresentanti dei lavoratori o, in mancanza di questi, l'insieme dei lavoratori.

(1) *Le CENE est-il sur la bonne voie?*, CSC — Hoger Instituut voor de arbeid, Veerle Cortebeek, Joris Van Ruysseveldt, Lovanio, 2002.

2.4.5. Per rafforzare la coerenza fra direzioni locali, contestualmente alla costituzione dei comitati aziendali europei, taluni gruppi hanno anche avviato riunioni transnazionali delle direzioni.

2.4.6. I comitati hanno favorito l'emergere di una coscienza europea del dialogo sociale, non solo attraverso l'informazione e la consultazione ma anche attraverso la straordinaria opportunità culturale di sviluppare gli scambi a livello transnazionale. Nell'ambito della costruzione europea, date le diverse modalità di rappresentanza, gli scambi di conoscenze, le influenze reciproche, nonché la creazione di sinergie fra gli interessi dei lavoratori e quelli dei datori di lavoro dello stesso gruppo rappresentano un concreto progresso culturale.

3. Conclusioni

3.1. Stando ai vari rapporti e studi elaborati in materia di accordi e pratiche dei comitati aziendali europei, le esperienze già acquisite consentono di trarre alcune conclusioni su come organizzare un processo negoziale, volto a costituire un comitato aziendale europeo oppure ad avviare la procedura di informazione e consultazione dei lavoratori, affinché sia semplice, democratico ed efficace. Abbondano anche le esperienze riguardanti il punto essenziale della direttiva, ossia i possibili modi per far valere il diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione.

3.2. Grazie alla propria composizione, il Comitato economico e sociale europeo è certamente riuscito a gettare una luce particolare sul processo dinamico di dialogo sociale in atto nelle imprese e nei gruppi di imprese. Il comitato aziendale europeo è un organo ancora molto acerbo ma in costante evoluzione, come testimonia la percentuale di accordi rinegoziati ogni anno.

3.3. L'informazione e la consultazione a livello del comitato aziendale europeo e la dinamica del suo ruolo e delle sue attività potranno certamente rivelarsi utili per tutti i soggetti coinvolti, compreso il cittadino. Le risposte fornite nel contesto della globalizzazione delle imprese e delle ristrutturazioni si ripercuotono infatti non solo sulle condizioni di vita e di lavoro, ma anche sul clima sociale all'esterno delle imprese.

3.4. Sono stati così messi in comune diversi dati relativi all'applicazione concreta della direttiva e al funzionamento dei comitati, il che ha consentito al CESE di identificare gli apporti forniti da questi ultimi al dialogo sociale e allo sviluppo in

Europa. Ciò nondimeno, restano ancora aperte alcune questioni fondamentali, che riguardano essenzialmente i seguenti aspetti:

- le nozioni di «effetto utile» e di «tempo utile» per l'informazione e la consultazione dei lavoratori;
- il campo d'applicazione della direttiva 94/45/CE, per esempio per quanto attiene alle *joint venture*, alla possibile esclusione della marina mercantile e alla nozione di impresa, data la diversità delle modalità di intraprendere. Quest'ultima aumenterà ulteriormente a livello europeo con l'arrivo di imprese di tipo associativo, cooperativo e mutualistico, che svolgono attività economiche sempre più ingenti e sempre più transfrontaliere. Le imprese pubbliche sono peraltro citate esplicitamente negli strumenti di recepimento di due Stati membri (Svezia e Spagna);
- la questione della rappresentanza e della proporzionalità della rappresentanza in seno ai comitati europei, che non è disciplinata da norme transnazionali;
- la questione dell'impatto dei comitati aziendali europei sul dialogo sociale nell'impresa a livello nazionale;
- la questione della possibilità per i componenti dei comitati aziendali europei di recarsi nei siti di cui rappresentano i lavoratori e di comunicare con i rispettivi rappresentanti e lavoratori;
- il problema dei rapporti fra il comitato aziendale europeo e le autorità di regolazione della concorrenza. Il regolamento (CEE) n. 4064/89 del Consiglio sul controllo comunitario delle concentrazioni prevede che, nel quadro dell'esame di un'operazione di concentrazione sottoposta al controllo comunitario, «i rappresentanti riconosciuti dai lavoratori» possano essere intesi come «persone fisiche o giuridiche che dimostrino un sufficiente interesse». Attualmente i rappresentanti dei lavoratori non hanno però alcuna garanzia di poter accedere al fascicolo, neanche a una versione «non confidenziale». La questione è rivolta principalmente alle autorità comunitarie, nel quadro di una migliore articolazione fra la politica sociale e la politica della concorrenza.

3.5. Le riflessioni condotte e i dati raccolti, peraltro, hanno fatto emergere anche all'interno del CESE ottiche divergenti sull'applicazione della direttiva e sul funzionamento dei comitati aziendali europei. Alcuni membri ritengono infatti che il presente parere esplorativo debba limitarsi ad essere un corpus informativo, astenendosi dal voler incidere su eventuali future discussioni fra parti sociali in merito alla revisione della

direttiva 94/45/CE, posto che la Commissione ha previsto nel proprio programma di lavoro di consultare le parti sociali a partire dall'autunno 2003. Altri membri ritengono invece che il bilancio effettuato nell'ambito del CESE sull'applicazione della direttiva e sul funzionamento dei comitati debba servire da punto di partenza per l'esame degli aspetti che renderanno eventualmente necessaria una revisione della direttiva.

Bruxelles, 24 settembre 2003.

Il Presidente

del Comitato economico e sociale europeo

Roger BRIESCH

Parere del Comitato economico e sociale europeo in merito alla «Proposta di decisione del Parlamento europeo e del Consiglio che stabilisce un programma d'azione comunitario per la promozione degli organismi attivi a livello europeo nel settore della gioventù»

(COM(2003) 272 def. — 2003/0113 (COD))

(2004/C 10/06)

Il Consiglio, in data 24 giugno 2003, ha deciso, conformemente al disposto dell'articolo 149 del Trattato che istituisce la Comunità europea, di consultare il Comitato economico e sociale europeo in merito alla proposta di cui sopra.

La sezione specializzata Occupazione, affari sociali, cittadinanza, incaricata di preparare i lavori in materia, ha formulato il parere sulla base del rapporto introduttivo della relatrice van Turnhout (correlatori: Soares e Pezzini), in data 10 settembre 2003.

Il Comitato economico e sociale europeo ha adottato il 24 settembre 2003, nel corso della 402^a sessione plenaria, con 128 voti favorevoli e 1 voto contrario, il seguente parere.

1. Sintesi

1.1. Il Comitato economico e sociale europeo accoglie con favore il programma di azione, che garantisce la continuità di finanziamenti essenziali per gli organismi attivi a livello europeo nel settore della gioventù.

1.2. Esprime tuttavia riserve sulla proposta di ridurre i finanziamenti del 2,5 % all'anno a partire dal terzo anno e illustra nel presente parere il probabile impatto di tale proposta. Reputa inoltre che gli organismi in questione andrebbero trattati in conformità del disposto dell'articolo 162 del regolamento (CE, Euratom) n. 2342/2002

della Commissione⁽¹⁾, ad essi non andrebbe applicato l'articolo 113, paragrafo 2, del regolamento (CE, Euratom) n. 1605/2002 del Consiglio.

1.3. Il Comitato si compiace che il piano d'azione garantisca al Forum europeo della gioventù una base di finanziamento stabile che gli consentirà di continuare a crescere e a rafforzarsi.

⁽¹⁾ Articolo 108 del Regolamento finanziario: trattandosi di enti che perseguono un obiettivo di interesse generale europeo «Ai sensi del regolamento (CE, Euratom) n. 2342/2002 della Commissione sono organismi che perseguono uno scopo d'interesse generale europeo:

- a) gli organismi europei attivi in materia di istruzione, di formazione, d'informazione o di ricerca e di studio sulle politiche europee o organismi europei di normazione;
- b) una rete europea rappresentativa di organismi senza scopo di lucro attivi negli Stati membri o in paesi terzi candidati, che promuovono principi e politiche rientranti negli obiettivi dei Trattati.»

DIRETTIVA 2003/72/CE DEL CONSIGLIO**del 22 luglio 2003****che completa lo statuto della società cooperativa europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori**

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 308,

vista la proposta modificata della Commissione ⁽¹⁾,

visto il parere del Parlamento europeo ⁽²⁾,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo ⁽³⁾,

considerando quanto segue:

(1) Per raggiungere gli obiettivi del trattato, il regolamento (CE) n. 1435/2003 del Consiglio ⁽⁴⁾ ha istituito lo statuto della società cooperativa europea (SCE).

(2) Obiettivo del regolamento è l'istituzione di un quadro giuridico uniforme nel cui ambito le società cooperative e altre entità e persone fisiche dei vari Stati membri siano in grado di programmare e di eseguire la riorganizzazione delle loro attività sotto forma cooperativa a livello comunitario.

(3) Allo scopo di promuovere gli obiettivi sociali della Comunità, occorre stabilire disposizioni specifiche, in particolare nel settore del coinvolgimento dei lavoratori, per garantire che la costituzione di una SCE non comporti la scomparsa o la riduzione delle prassi del coinvolgimento dei lavoratori esistenti nelle entità partecipanti alla costituzione di una SCE. L'obiettivo dovrebbe essere perseguito emanando disposizioni nel settore suddetto, a complemento delle disposizioni del regolamento (CE) n. 1435/2003.

(4) Poiché gli scopi dell'azione proposta, sopra indicati, non possono essere realizzati in misura sufficiente dagli Stati membri, in quanto l'obiettivo è quello di emanare una serie di norme sul coinvolgimento dei lavoratori applicabili alla SCE, e possono dunque, in considerazione delle dimensioni e degli effetti dell'azione proposta, essere realizzati meglio a livello comunitario, la Comunità può intervenire, in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tali

scopi in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.

(5) La grande varietà delle normative e delle prassi esistenti negli Stati membri circa le modalità di coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nell'iter decisionale delle società cooperative rende inopportuno stabilire un unico modello europeo di coinvolgimento dei lavoratori applicabile alla SCE.

(6) Le procedure per l'informazione e la consultazione a livello transnazionale dovrebbero essere garantite in tutti i casi in cui viene costituita una SCE, fatti salvi i necessari adeguamenti per le SCE costituite ex novo le cui dimensioni, in termini di occupazione, lo giustificano.

(7) I diritti di partecipazione, qualora essi esistano in una o più entità che costituiscono una SCE, dovrebbero essere mantenuti trasferendoli alla SCE, una volta costituita, a meno che le parti decidano diversamente.

(8) Le procedure pratiche per l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori nonché, ove applicabile, la loro partecipazione, da applicare a ciascuna SCE dovrebbero essere definite soprattutto tramite un'intesa da stipularsi tra le parti interessate o, in mancanza della stessa, con l'applicazione di norme accessorie.

(9) È opportuno lasciare agli Stati membri la facoltà di non applicare le disposizioni di riferimento relative alla partecipazione in caso di fusione, tenuto conto della diversità dei regimi nazionali di coinvolgimento dei lavoratori dipendenti. Il mantenimento dei regimi e delle prassi di partecipazione eventualmente vigenti a livello delle entità partecipanti dev'essere assicurato in questo caso mediante un adeguamento delle norme sull'iscrizione.

(10) Le norme sul voto nella delegazione speciale che rappresenta i lavoratori a fini negoziali, in particolare quando stipula accordi che prevedono un livello di partecipazione inferiore a quello esistente in una o più entità partecipanti, dovrebbero essere commisurate al rischio che i regimi e le prassi di partecipazione esistenti scompaiano o siano ridotti. Detto rischio è maggiore nel caso di una SCE costituita mediante trasformazione o fusione che nel caso di una SCE costituita mediante creazione di una SCE ex novo.

(1) GU C 236 del 31.8.1993, pag. 36.

(2) GU C 42 del 15.2.1993, pag. 75.

(3) GU C 223 del 31.8.1992, pag. 42.

(4) Cfr. pagina 1 della presente Gazzetta ufficiale.

- (11) In mancanza di un'intesa a seguito dei negoziati tra i rappresentanti dei lavoratori e gli organi competenti delle società partecipanti, si dovrebbero prevedere disposizioni di riferimento che si applichino alla SCE, una volta costituita. Dette disposizioni di riferimento dovrebbero garantire un regime efficiente di informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori nonché la loro partecipazione agli organi pertinenti della SCE se tale partecipazione esisteva prima della costituzione della SCE stessa nell'ambito delle entità partecipanti.
- (12) Allorché non vi è fondato motivo di applicare le procedure summenzionate alle entità partecipanti alla costituzione di una SCE ex novo, date le loro piccole dimensioni in termini di occupazione, la SCE dovrebbe essere assoggettata alle norme nazionali in fatto di coinvolgimento dei lavoratori vigenti nello Stato membro in cui essa stabilisce la propria sede o nel paese in cui essa ha filiazioni o succursali. Ciò dovrebbe lasciare impregiudicato l'obbligo per una SCE già costituita di mettere in atto dette procedure ove un congruo numero di lavoratori lo richieda.
- (13) Dovrebbero essere previste disposizioni specifiche per la partecipazione dei lavoratori alle assemblee generali, ove la legislazione nazionale lo consenta. L'applicazione di tali disposizioni non osta a che siano attuate altre forme di partecipazione, secondo quanto disposto dalla presente direttiva.
- (14) Gli Stati membri dovrebbero assicurare, attraverso opportune disposizioni, la possibilità che, qualora intervengano modifiche strutturali in seguito alla creazione di una SCE, le modalità relative al coinvolgimento dei lavoratori siano rinegoziate, ove opportuno.
- (15) Occorrerebbe prevedere che i rappresentanti dei lavoratori che agiscono nell'ambito della presente direttiva godano, nell'esercizio delle loro funzioni, della tutela e delle garanzie identiche a quelle previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla legge e/o dal regime vigente nel paese in cui lavorano. Non dovrebbero essere oggetto di discriminazione, comprese le molestie, in seguito all'esercizio legittimo delle loro attività e dovrebbero godere di una tutela adeguata per quanto riguarda il licenziamento e le altre sanzioni.
- (16) La riservatezza delle informazioni sensibili dovrebbe essere mantenuta anche al termine del mandato dei rappresentanti dei lavoratori e occorrerebbe prevedere una disposizione che consenta all'organo competente della SCE di non render note le informazioni che potrebbero ledere gravemente il funzionamento della SCE se divulgate al pubblico.
- (17) Se una SCE nonché le sue filiazioni e succursali sono disciplinate dalla direttiva 94/45/CE del Consiglio, del 22 settembre 1994, 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⁽¹⁾, il disposto di detta direttiva e le disposizioni di recepimento nella legislazione nazionale non dovrebbero applicarsi ad essa né alle loro filiazioni e succursali, a meno che la delegazione speciale di negoziazione decida di non iniziare negoziati o di porre termine a negoziati già avviati.
- (18) La presente direttiva non dovrebbe ledere altri diritti di coinvolgimento e non lede necessariamente altre strutture di rappresentanza esistenti, contemplate dalle leggi e dalle prassi comunitarie e nazionali.
- (19) Gli Stati membri dovrebbero prendere i provvedimenti adeguati in caso di non ottemperanza agli obblighi stabiliti nella presente direttiva.
- (20) Il trattato non prevede per l'adozione della presente direttiva poteri d'azione diversi da quelli dell'articolo 308.
- (21) La garanzia dei diritti acquisiti dei lavoratori in materia di coinvolgimento nell'iter decisionale delle società è un principio fondamentale e l'obiettivo esplicito della presente direttiva. I diritti dei lavoratori acquisiti prima della costituzione delle SCE dovrebbero essere alla base dell'elaborazione dei diritti di coinvolgimento degli stessi nella SCE (principio «prima/dopo»). Tale approccio dovrebbe applicarsi pertanto non solo alla costituzione di nuove SCE ma anche alle modifiche strutturali apportate a SCE già esistenti e alle entità interessate da processi di modifiche strutturali. Pertanto, qualora la sede di una SCE sia trasferita in un altro Stato membro, dovrà continuare a vigere almeno lo stesso livello di diritti in fatto di coinvolgimento dei lavoratori. Inoltre, qualora la soglia riguardante il coinvolgimento dei lavoratori sia raggiunta o superata dopo la registrazione di una SCE, detti diritti dovranno applicarsi come si sarebbero applicati se la soglia fosse stata raggiunta prima della registrazione.

⁽¹⁾ GU L 254 del 30.9.1994, pag. 64. Direttiva modificata dalla direttiva 97/74/CE (GU L 10 del 16.1.1998, pag. 22).

- (22) Gli Stati membri possono prevedere che i rappresentanti dei sindacati possano essere membri di una delegazione speciale di negoziazione indipendentemente dal fatto che siano o meno lavoratori di un'entità partecipante alla costituzione di una SCE. In tale contesto, gli Stati membri dovrebbero in particolare poter introdurre questo diritto qualora i rappresentanti dei sindacati abbiano la facoltà di essere membri degli organi di vigilanza o di amministrazione, con diritto di voto, conformemente alla legge nazionale.
- (23) In vari Stati membri il coinvolgimento dei lavoratori e altri aspetti delle relazioni industriali tra le parti sociali si fondano sia sulla legge sia sulle prassi nazionali che, in questo contesto, si intendono inclusivi anche dei contratti collettivi ai vari livelli nazionale, settoriale e/o societario,
- d) «filiazione o succursale interessata», la filiazione o la succursale di un'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 e/o delle prassi nazionali;
- f) «organo di rappresentanza», l'organo di rappresentanza dei lavoratori costituito mediante gli accordi di cui all'articolo 4 o ai sensi delle 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;

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

SEZIONE I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Oggetto

1. La presente direttiva disciplina il coinvolgimento dei lavoratori nelle attività delle società cooperative europee (in seguito denominate «SCE»), di cui al regolamento (CE) n. 1435/2003.

2. A tal fine sono stabilite modalità relative al coinvolgimento dei lavoratori in ciascuna SCE, secondo la procedura di negoziazione di cui agli articoli da 3 a 6 o, nelle circostanze di cui agli articoli 7 e 8, a quella prevista nell'allegato.

Articolo 2

Definizioni

Ai fini della presente direttiva si intende per:

- a) «SCE», una società cooperativa costituita ai sensi del regolamento (CE) n. 1435/2003;
- b) «entità giuridiche partecipanti», le società ai sensi dell'articolo 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 un'entità giuridica partecipante o di una SCE, un'impresa sulla quale l'entità giuridica o la SCE esercita un'influenza dominante ai sensi dell'articolo 3, paragrafi da 2 a 7, della direttiva 94/45/CE;
- d) «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;
- e) «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 dell'impresa;
- f) «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 unico 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;
- g) «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;
- h) «partecipazione», l'influenza dell'organo di rappresentanza dei lavoratori e/o dei rappresentanti dei lavoratori nelle attività di un'entità giuridica mediante:
- il diritto di eleggere o designare alcuni dei membri dell'organo di vigilanza o di amministrazione dell'entità giuridica, o

- il diritto di raccomandare la designazione di alcuni o di tutti i membri dell'organo di vigilanza o di amministrazione dell'entità giuridica e/o di opporsi.

SEZIONE II

PROCEDURA DI NEGOZIAZIONE APPLICABILE ALLE SCE COSTITUITE DA ALMENO DUE ENTITÀ GIURIDICHE O MEDIANTE TRASFORMAZIONE

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, non appena possibile 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 o succursali interessate, secondo gli orientamenti in appresso:

- a) In occasione dell'elezione o della designazione dei membri della delegazione speciale di negoziazione occorre garantire:
 - i) che tali membri siano eletti o designati in proporzione al numero dei lavoratori impiegati in ciascuno Stato membro dalle entità giuridiche partecipanti e dalle filiazioni o succursali interessate, assegnando a ciascuno Stato membro un seggio per ogni quota, pari al 10 % o sua frazione, del numero dei lavoratori impiegati nell'insieme degli Stati membri;
 - ii) 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 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 i), e

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

Se il numero di tali cooperative è superiore a quello dei seggi supplementari disponibili ai sensi del primo comma, detti seggi supplementari sono attribuiti a cooperative di Stati membri diversi in ordine decrescente rispetto al numero di lavoratori ivi occupati.

- b) Gli Stati membri stabiliscono le modalità di elezione o designazione dei membri della delegazione speciale di negoziazione che devono essere eletti o designati nel loro territorio. Essi adottano le misure necessarie affinché, nella misura del possibile, tali membri ne comprendano almeno uno che rappresenti ciascuna entità giuridica partecipante che ha lavoratori nello Stato membro interessato. Dette misure non devono comportare un aumento del numero complessivo dei membri. Le modalità di nomina, designazione o elezione dei rappresentanti dei lavoratori dovrebbero mirare a promuovere l'equilibrio di genere.

Gli Stati membri possono prevedere che tali membri possano comprendere rappresentanti dei sindacati indipendentemente dal fatto che siano o meno lavoratori di un'entità giuridica partecipante o di una filiazione o succursale interessata.

Fatte salve le legislazioni e/o prassi nazionali che prevedono limiti minimi per la costituzione di un organo di rappresentanza dei lavoratori, gli Stati membri fanno sì che i lavoratori delle imprese o dipendenze in cui non esistono rappresentanti dei lavoratori, per motivi indipendenti dalla volontà degli stessi, abbiano il diritto di eleggere o di designare i 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 entità giuridiche 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. Fatto salvo il paragrafo 6, 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,

- 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
- nel caso di una SCE da costituire in qualsiasi altro modo, se la partecipazione comprende almeno il 50 % del numero complessivo dei lavoratori delle entità giuridiche partecipanti.

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 entità giuridiche partecipanti.

5. Ai fini dei negoziati, la delegazione speciale di negoziazione può chiedere ad esperti di sua scelta, ad esempio a rappresentanti delle appropriate 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'avvio dei negoziati i rappresentanti delle appropriate organizzazioni esterne, inclusi i sindacati.

6. La delegazione speciale di negoziazione può decidere, alla maggioranza specificata nel secondo comma, 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 di cui all'articolo 4. Qualora venga presa tale decisione, non si applica nessuna delle disposizioni di cui all'allegato.

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.

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

La delegazione speciale di negoziazione può nuovamente riunirsi su richiesta scritta di almeno il 10 % dei lavoratori della SCE, delle filiazioni e 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 di negoziazione decide di riavviare i negoziati con la direzione, ma non è raggiunto alcun accordo, non si applica nessuna delle disposizioni di cui all'allegato.

7. 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.

Conformemente a questi principi, gli Stati membri possono stabilire norme di bilancio concernenti il funzionamento della delegazione speciale di negoziazione. Essi possono in particolare limitare il finanziamento in modo che copra le spese di un solo esperto.

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.

2. Fatta salva l'autonomia delle parti e salvo il paragrafo 4, l'accordo previsto dal paragrafo 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;
- 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 i lavoratori saranno autorizzati ad eleggere, designare, raccomandare o alla cui designazione potranno opporsi, le procedure per tale elezione, designazione, raccomandazione o opposizione da parte 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, salvo disposizione contraria in esso contenuta, alle disposizioni di riferimento che figurano nell'allegato.

4. Fatto salvo l'articolo 15, paragrafo 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.

5. L'accordo può precisare le disposizioni sulla possibilità dei lavoratori di partecipare alle assemblee generali, separate o settoriali a norma dell'articolo 9 della presente direttiva e dell'articolo 59, paragrafo 4 del regolamento (CE) n. 1435/2003.

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 paragrafo 1, fino ad un anno in totale, a decorrere dall'istituzione della delegazione speciale di negoziazione.

Articolo 6

Legge applicabile alla procedura di negoziazione

Salvo diversa disposizione della presente direttiva, la legge applicabile alla procedura di negoziazione di cui agli articoli 3, 4 e 5 è la legge dello Stato membro in cui deve situarsi la sede sociale della SCE.

Articolo 7

Disposizioni di riferimento

1. Al fine di raggiungere l'obiettivo di cui all'articolo 1, gli Stati membri stabiliscono disposizioni di riferimento sul coinvolgimento dei lavoratori che soddisfino le disposizioni dell'allegato.

Le disposizioni di riferimento previste dalla legge dello Stato membro in cui deve situarsi la sede sociale della SCE si applicano dalla data di iscrizione di quest'ultima:

- a) qualora le parti abbiano deciso in tal senso; o
- b) qualora non sia stato concluso alcun accordo entro il termine di cui 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 la decisione di cui all'articolo 3, paragrafo 6.

2. Inoltre, le disposizioni di riferimento stabilite dalla legislazione dello Stato membro di iscrizione ai sensi della 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 amministrazione o di vigilanza si applichino ad una cooperativa trasformata in SCE;
- b) nel caso di una SCE costituita mediante fusione:
 - 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
 - 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:
 - 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
 - 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.

Se presso le diverse entità giuridiche partecipanti esisteva più di una delle forme di partecipazione, la delegazione speciale di negoziazione decide quale di esse viene introdotta nella SCE. Gli Stati membri possono stabilire disposizioni che si applicano qualora non sia stata presa alcuna decisione del genere per una SCE iscritta nel loro territorio. La delegazione speciale di negoziazione informa l'organo competente delle entità giuridiche partecipanti delle decisioni da essa adottate ai sensi del presente paragrafo.

3. Gli Stati membri possono prevedere che le disposizioni di riferimento di cui alla parte terza dell'allegato non si applichino nel caso di cui al paragrafo 2, lettera b).

SEZIONE III

REGOLE APPLICABILI ALLE SCE COSTITUITE ESCLUSIVAMENTE DA PERSONE FISICHE OVVERO DA UNA SOLA ENTITÀ GIURIDICA E DA PERSONE FISICHE

Articolo 8

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,
- 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 due 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».

SEZIONE IV

PARTECIPAZIONE ALLE ASSEMBLEE GENERALI O ALLE ASSEMBLEE SEPARATE O SETTORIALI

Articolo 9

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
 - i) le parti non giungono ad un accordo di cui all'articolo 4 entro i termini stabiliti all'articolo 5; e
 - ii) si applicano l'articolo 7, paragrafo 1, lettera b), e la parte terza dell'allegato; e
 - iii) 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.

SEZIONE V

DISPOSIZIONI VARIE

Articolo 10

Segreto e riservatezza

1. Gli Stati membri dispongono che i membri della delegazione speciale di negoziazione o dell'organo di rappresentanza, nonché gli esperti che li assistono, non siano autorizzati a rivelare a terzi le informazioni loro fornite in via riservata.

La stessa disposizione vale per i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione.

L'obbligo sussiste anche al termine del mandato dei soggetti in questione, a prescindere dal luogo in cui si trovino.

2. Ciascuno Stato membro dispone che, nei casi specifici e alle condizioni e nei limiti stabiliti dalla legge nazionale, l'organo di vigilanza o di amministrazione di una SCE o di un'entità giuridica partecipante situata nel proprio territorio non sia obbligato a comunicare informazioni che, secondo criteri obiettivi, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento della SCE (o, eventualmente, dell'entità giuridica partecipante) o delle sue filiazioni e succursali, o da arrecar loro danno.

Gli Stati membri possono subordinare tale esonero ad un'autorizzazione amministrativa o giudiziaria.

3. Ciascuno Stato membro può stabilire disposizioni specifiche a favore delle SCE situate nel suo territorio che perseguano direttamente e fondamentalmente fini di orientamento ideologico in materia di informazione e di espressione di opinioni, a condizione che, alla data di adozione della presente direttiva, tali disposizioni specifiche già esistano nella legge nazionale.

4. Quando applicano i paragrafi 1, 2 e 3, gli Stati membri prevedono procedure amministrative o giudiziarie di impugnazione che i rappresentanti dei lavoratori possono avviare qualora l'organo di vigilanza o di amministrazione di una SCE o di un'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

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

Protezione dei rappresentanti dei lavoratori

I membri della delegazione speciale di negoziazione, i membri dell'organo di rappresentanza, i rappresentanti dei lavoratori che svolgono le loro funzioni nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione e i rappresentanti dei lavoratori che fanno parte dell'organo di vigilanza o di amministrazione della SCE e che sono impiegati presso la SCE, le sue filiazioni o succursali ovvero in una entità giuridica partecipante godono, nell'esercizio delle loro funzioni, della stessa protezione e delle stesse garanzie previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla legge e/o dalle prassi nazionali vigenti nello Stato in cui sono impiegati.

Ciò riguarda, in particolare, la partecipazione alle riunioni della delegazione speciale di negoziazione o dell'organo di rappresentanza, o a ogni altra riunione tenuta nell'ambito dell'accordo di cui all'articolo 4, paragrafo 2, lettera f), ovvero a ogni riunione dell'organo di direzione o di vigilanza, e il pagamento della retribuzione ai membri che fanno parte del personale di un'entità giuridica partecipante o della SCE o delle sue filiazioni o succursali, durante il periodo di assenza necessario allo svolgimento delle loro funzioni.

Articolo 13

Sviamento di procedura

Gli Stati membri adottano le misure appropriate, conformemente alla normativa comunitaria, per impedire lo sviamento delle procedure di costituzione di una SCE al fine di privare i lavoratori dei diritti in materia di coinvolgimento o di negar loro tali diritti.

Articolo 14

Osservanza della presente direttiva

1. Ciascuno Stato membro provvede affinché la direzione delle succursali di una SCE e gli organi di vigilanza o di amministrazione delle filiazioni e delle entità giuridiche partecipanti situate nel suo territorio e i rappresentanti dei lavoratori o eventualmente i lavoratori stessi rispettino gli obblighi stabiliti dalla presente direttiva, indipendentemente dal fatto che la SCE abbia o meno la propria sede sociale nel suo territorio.

2. Gli Stati membri prevedono misure appropriate in caso di inosservanza delle disposizioni della presente direttiva; essi predispongono in particolare procedure amministrative o giudiziarie che permettano di imporre il rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

Articolo 15

Relazione tra la presente direttiva 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 della direttiva 94/45/CE o della direttiva 97/74/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, che estende al Regno Unito la suddetta direttiva ⁽¹⁾, le disposizioni di queste direttive e quelle che le recepiscono nelle legislazioni nazionali non si applicano ad essa né alle sue filiazioni.

Tuttavia, qualora, a norma dell'articolo 3, paragrafo 6, la delegazione speciale di negoziazione decida di non avviare negoziati o di porre termine a negoziati in corso, si applicano la direttiva 94/45/CE o la direttiva 97/74/CE e le relative norme nazionali di attuazione.

⁽¹⁾ G.U. L 10 del 16.1.1998, pag. 22.

2. Le disposizioni in materia di partecipazione dei lavoratori agli organismi societari, previste dalle legislazioni e/o dalle prassi nazionali, diverse da quelle che recepiscono la presente direttiva, non sono d'applicazione per le SCE cui si applicano gli articoli da 3 a 7.

3. La presente direttiva non pregiudica:

- a) i diritti esistenti in materia di coinvolgimento dei lavoratori previsti dalle leggi e/o dalle prassi nazionali vigenti negli Stati membri, 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 dalle leggi e/o dalle prassi nazionali applicabili alle filiazioni della SCE o alle SCE cui non si applicano gli articoli da 3 a 7.

4. Al fine di tutelare i diritti di cui al paragrafo 3, gli Stati membri possono adottare le misure necessarie a garantire che siano mantenute dopo l'iscrizione della SCE le strutture della rappresentanza dei lavoratori delle entità giuridiche partecipanti che cesseranno di esistere come entità giuridiche distinte.

Articolo 16

Disposizioni finali

1. Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie a conformarsi alla presente direttiva entro 18 agosto 2006 o si accertano, entro tale data, che le parti sociali mettano in atto di comune accordo le disposizioni necessarie; gli Stati membri devono adottare tutte le disposizioni necessarie che permettano loro di essere

in qualsiasi momento in grado di garantire i risultati prescritti dalla presente direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

2. Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.

Articolo 17

Verifica da parte della Commissione

Entro 18 agosto 2009, la Commissione riesamina, in consultazione con gli Stati membri e le parti sociali a livello comunitario, l'applicazione della presente direttiva e propone al Consiglio, se del caso, le necessarie modifiche.

Articolo 18

Entrata in vigore

La presente direttiva entra in vigore il giorno della pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

Articolo 19

Destinatari

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 22 luglio 2003.

Per il Consiglio

Il presidente

G. ALEMANNI

ALLEGATO

DISPOSIZIONI DI RIFERIMENTO

(di cui agli articoli 7 e 8)

Parte prima: Composizione dell'organo di rappresentanza dei lavoratori

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.
- b) L'elezione o designazione dei membri dell'organo di rappresentanza avviene conformemente alle leggi e/o alle prassi nazionali.

Gli Stati membri prevedono disposizioni per garantire che il numero dei membri e l'assegnazione dei seggi dell'organo di rappresentanza siano modificati per tener conto dei cambiamenti che si verificano nell'ambito della SCE e delle sue filiazioni e succursali. Le modalità di nomina, designazione o elezione dei rappresentanti dei lavoratori dovrebbero mirare a promuovere l'equilibrio di genere.

- c) Se le sue dimensioni lo giustificano, l'organo di rappresentanza elegge nel suo ambito un comitato ad hoc composto al massimo da tre membri.
- d) L'organo di rappresentanza adotta il suo regolamento interno.
- e) I membri dell'organo di rappresentanza sono eletti o designati in proporzione al numero dei lavoratori impiegati in ciascuno Stato membro dalla SCE nonché dalle sue filiazioni o succursali, assegnando ad uno Stato membro un seggio per ogni quota, pari al 10 % o sua frazione, del numero dei lavoratori da esse impiegati nell'insieme degli Stati membri.
- f) L'organo competente della SCE è informato della composizione dell'organo di rappresentanza.
- g) 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 ai sensi del presente allegato.

Qualora si decida di negoziare un accordo a norma dell'articolo 4, si applicano mutatis mutandis gli articoli 3 (paragrafi da 4 a 7), 4, 5 e 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 ai sensi delle disposizioni di riferimento.

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

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 eccedono i poteri degli organi decisionali in un singolo Stato membro.
- b) Fatte salve le riunioni tenute ai sensi della lettera c), l'organo di rappresentanza ha il diritto di essere informato e consultato, 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.

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.

La riunione 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 delle imprese, 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.

- c) 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. 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 a prendere decisioni proprie, per essere informato e consultato sulle misure che incidono considerevolmente sugli interessi dei lavoratori.

Qualora l'organo competente decida di non agire conformemente al parere espresso dall'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.

Le riunioni di cui sopra lasciano impregiudicate le prerogative dell'organo competente.

- d) Gli Stati membri possono prevedere norme per quanto riguarda la presidenza delle riunioni di informazione e di consultazione.

Prima delle riunioni con l'organo competente della SCE, l'organo di rappresentanza o il comitato ad hoc, eventualmente allargato ai sensi del terzo comma della lettera c), può riunirsi senza che i rappresentanti dell'organo competente siano presenti.

- e) 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.
- f) L'organo di rappresentanza o il comitato ad hoc può farsi assistere da esperti di sua scelta.
- g) 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.
- h) 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.

In particolare, la SCE prende a proprio carico — salvo che non sia stato diversamente convenuto — le spese di organizzazione e di interpretazione delle riunioni, nonché le spese di soggiorno e di viaggio dei membri dell'organo di rappresentanza e del comitato ad hoc.

Nel rispetto di questi principi, gli Stati membri possono stabilire norme di bilancio concernenti il funzionamento dell'organo di rappresentanza. Essi possono in particolare limitare il finanziamento in modo da coprire le spese di un solo esperto.

Parte terza: Disposizioni di riferimento per la partecipazione

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 interessate 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 uno di tali Stati, in particolare, se del caso, dello Stato membro in cui la SCE ha la sede sociale. Ciascuno Stato membro può determinare le modalità secondo cui devono essere ripartiti i seggi dell'organo di amministrazione o di quello di vigilanza che sono ad esso assegnati.
 - e) Tutti i membri eletti, designati o raccomandati dall'organo di rappresentanza o eventualmente dai lavoratori per l'organo di amministrazione o, se del caso, di vigilanza della SCE, 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.
-

I

(Atti per i quali la pubblicazione è una condizione di applicabilità)

REGOLAMENTO (CE) N. 1435/2003 DEL CONSIGLIO

del 22 luglio 2003

relativo allo statuto della Società cooperativa europea (SCE)

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 308,

vista la proposta della Commissione ⁽¹⁾,

visto il parere del Parlamento europeo ⁽²⁾,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo ⁽³⁾,

considerando quanto segue:

(1) Il Parlamento europeo ha adottato il 13 aprile 1983 una risoluzione sulle cooperative nella Comunità europea ⁽⁴⁾, il 9 luglio 1987 una risoluzione sul contributo delle cooperative allo sviluppo regionale ⁽⁵⁾, il 26 maggio 1989 una risoluzione sul ruolo delle donne nelle cooperative e nelle iniziative locali per l'occupazione ⁽⁶⁾, l'11 febbraio 1994 una risoluzione sul contributo delle cooperative allo sviluppo regionale ⁽⁷⁾ e il 18 settembre 1998 una risoluzione sul ruolo delle cooperative nella crescita dell'occupazione femminile ⁽⁸⁾.

(2) Il completamento del mercato interno e i miglioramenti che quest'ultimo apporta alla situazione economica e sociale nella Comunità rendono necessario non solo la rimozione degli ostacoli agli scambi ma altresì l'adeguamento delle strutture produttive alla dimensione comunitaria. A tal fine è essenziale che tutte le imprese, le cui attività non siano limitate solo al soddisfacimento di

esigenze locali, siano in grado di programmare e di effettuare la riorganizzazione delle loro attività su scala comunitaria.

(3) Il quadro giuridico entro cui le imprese dovrebbero esercitare le loro attività nella Comunità è ancora in gran parte basato sulle legislazioni nazionali e pertanto non corrisponde al contesto economico entro cui tali attività dovrebbero svilupparsi affinché siano raggiunti gli obiettivi di cui all'articolo 18 del trattato. Tale situazione ostacola in modo considerevole la creazione di gruppi costituiti da società di diversi Stati membri.

(4) Il Consiglio ha adottato il regolamento (CE) n. 2157/2001 ⁽⁹⁾ che stabilisce la forma giuridica della Società europea (SE) secondo i principi generali previsti per le società per azioni. Questo non è uno strumento adeguato alle specificità delle cooperative.

(5) Il Gruppo europeo di interesse economico (GEIE) previsto dal regolamento (CEE) n. 2137/85 ⁽¹⁰⁾ permette sì alle imprese di promuovere in comune talune attività nel rispetto della loro autonomia, ma non per questo risponde alle esigenze specifiche della vita cooperativa.

(6) La Comunità, nell'intento di assicurare pari condizioni di concorrenza e contribuire al proprio sviluppo economico, dovrebbe dotare le cooperative, enti comunemente riconosciuti in tutti gli Stati membri, di strumenti giuridici adeguati e idonei a facilitare lo sviluppo delle loro attività transnazionali. Le Nazioni Unite hanno esortato tutti i governi a garantire un contesto favorevole, in cui le cooperative possono operare in condizioni di parità rispetto ad altre forme di imprese ⁽¹¹⁾.

(1) GU C 99 del 21.4.1992, pag. 17 e GU C 236 del 31.8.1993, pag. 17.

(2) GU C 42 del 15.2.1993, pag. 75 e parere reso il 14 maggio 2003 (non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale).

(3) GU C 223 del 31.8.1992, pag. 42.

(4) GU C 128 del 16.5.1983, pag. 51.

(5) GU C 246 del 14.9.1987, pag. 94.

(6) GU C 158 del 26.6.1989, pag. 380.

(7) GU C 61 del 28.2.1994, pag. 231.

(8) GU C 313 del 12.10.1998, pag. 234.

(9) GU L 294 del 10.11.2001, pag. 1.

(10) GU L 199 del 31.7.1985, pag. 1.

(11) Risoluzione adottata dall'Assemblea generale dell'88ª sessione plenaria delle Nazioni Unite, 19 dicembre 2001 (A/RES/56/114).

- (7) Le cooperative sono innanzi tutto gruppi di persone o persone giuridiche disciplinati da principi di funzionamento particolari, diversi da quelli applicabili agli altri operatori economici, tra cui il principio della struttura e del controllo democratici e la distribuzione degli utili netti d'esercizio su base equa.
- (8) Detti principi particolari riguardano in particolare il principio della preminenza della persona che si riflette nelle norme specifiche riguardanti le condizioni di ammissione, di recesso e di esclusione dei soci; esso si concreta nella regola «una persona, un voto», nel senso che il diritto di voto è inerente alla persona; esso implica che i soci non possono esercitare diritti sugli attivi delle cooperative.
- (9) Le cooperative hanno un capitale sociale e i loro soci possono essere sia persone sia imprese. I soci possono essere tutti, o in parte, clienti, dipendenti o fornitori. Una cooperativa costituita da soci che sono a loro volta società cooperative è detta «di secondo grado». In taluni casi le cooperative possono anche ammettere come soci una determinata proporzione di soci sovventori non utilizzatori o di terzi che usufruiscono dell'attività delle cooperative o che svolgono un lavoro per conto di esse.
- (10) La Società cooperativa europea (in seguito denominata SCE) dovrebbe avere per oggetto principale il soddisfacimento dei bisogni dei propri soci e/o la promozione delle loro attività economiche e/o sociali nel rispetto dei principi seguenti:
- le attività della SCE dovrebbero essere finalizzate al reciproco vantaggio dei soci, affinché ciascuno di essi possa usufruire di tali attività in base alla propria partecipazione,
 - i soci dovrebbero essere anche clienti, dipendenti o fornitori o essere comunque coinvolti nelle attività della SCE,
 - il controllo dovrebbe essere equamente ripartito tra i soci; tuttavia può essere consentito un voto ponderato, che riflette il contributo di ciascun socio alla SCE,
 - il tasso di rendimento del capitale conferito e delle partecipazioni dovrebbe essere limitato,
 - gli utili dovrebbero essere ripartiti in funzione delle attività svolte con la SCE o essere destinati al soddisfacimento dei bisogni dei soci,
- non dovrebbero esserci ostacoli artificiali all'ammissione dei soci,
- in caso di liquidazione l'attivo netto e le riserve nette dovrebbero essere devolute in funzione del principio di devoluzione disinteressata, ossia a un'altra entità cooperativa avente finalità o obiettivi di interesse generale analoghi.
- (11) La cooperazione transnazionale tra cooperative è ostacolata attualmente nella Comunità da difficoltà di ordine giuridico ed amministrativo, che in un mercato senza frontiere dovrebbero essere eliminate.
- (12) L'introduzione di una forma giuridica europea per le cooperative, fondata su principi comuni ma adeguata alle loro specificità, dovrebbe consentire loro di svolgere la propria attività al di là delle frontiere nazionali, su tutto il territorio della Comunità o su parte di esso.
- (13) Lo scopo essenziale del presente regolamento è di consentire che persone fisiche residenti in Stati membri diversi o persone giuridiche costituite in base alla legislazione di Stati membri diversi possano costituire una SCE. Esso rende inoltre possibile la costituzione di una SCE mediante fusione di due cooperative esistenti o mediante trasformazione di una cooperativa nazionale nella nuova forma senza passare per uno scioglimento, qualora questa abbia la sede sociale e l'amministrazione centrale in uno Stato membro ed una filiazione o una succursale in un altro Stato membro.
- (14) Tenuto conto della specifica natura comunitaria della SCE, il regime della «sede reale» adottato per la SCE con il presente regolamento non pregiudica le legislazioni degli Stati membri né le scelte che potranno essere fatte per altri testi comunitari in materia di diritto delle società.
- (15) Nel presente regolamento il termine capitale dovrebbe riferirsi unicamente al capitale sottoscritto e non a eventuali attivi comuni/mezzi propri della SCE non distribuiti.
- (16) Il presente regolamento non include altri settori del diritto quali la fiscalità, la concorrenza, la proprietà intellettuale o l'insolvenza. Pertanto nei settori su indicati e in altri settori non contemplati dal presente regolamento si applicano le disposizioni normative degli Stati membri e comunitarie.

(17) Le norme sul coinvolgimento dei lavoratori nella società cooperativa europea figurano nella direttiva 2003/72/CE⁽¹⁾; le disposizioni di quest'ultima formano pertanto un complemento indissociabile del presente regolamento e devono essere applicate in concomitanza.

(18) I lavori per ravvicinare il diritto societario degli Stati membri hanno compiuto progressi ragguardevoli, il che consente per quanto riguarda la SCE, in settori per cui la sua attività non richiede norme comunitarie uniformi, di fare riferimento, per analogia, a talune disposizioni dello Stato membro della sede sociale della SCE adottate ai fini dell'attuazione delle direttive sulle società commerciali, nella misura in cui tali disposizioni sono conformi alle norme che disciplinano la SCE, e in particolare:

— prima direttiva 68/151/CEE del Consiglio, del 9 marzo 1968, intesa a coordinare, per renderle equivalenti, le garanzie che sono richieste, negli Stati membri, alle società ai sensi dell'articolo 48, secondo comma, del trattato, per proteggere gli interessi dei soci e dei terzi⁽²⁾,

— quarta direttiva 78/660/CEE del Consiglio, del 25 luglio 1978, relativa ai conti annuali di taluni tipi di società⁽³⁾,

— settima direttiva 83/349/CEE del Consiglio, del 13 giugno 1983, relativa ai conti consolidati⁽⁴⁾,

— ottava direttiva 84/253/CEE del Consiglio, del 10 aprile 1984, relativa all'abilitazione delle persone incaricate del controllo di legge dei documenti contabili⁽⁵⁾,

— undicesima direttiva 89/666/CEE del Consiglio, del 21 dicembre 1989, relativa alla pubblicità delle succursali create in un Stato membro da taluni tipi di società soggette al diritto di un altro Stato⁽⁶⁾.

(19) Le attività nel settore dei servizi finanziari, specie per quanto riguarda gli enti creditizi e le imprese di assicurazione, sono state oggetto di misure legislative previste dalle seguenti direttive:

— direttiva 86/635/CEE del Consiglio, dell'8 dicembre 1986, relativa ai conti annuali ed ai conti consolidati delle banche e degli altri istituti finanziari⁽⁷⁾,

— direttiva 92/49/CEE del Consiglio, del 18 giugno 1992, che coordina le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative riguardanti l'assicurazione diretta diversa dall'assicurazione sulla vita (terza direttiva assicurazione non-vita)⁽⁸⁾.

(20) Il ricorso al presente statuto dovrebbe essere facoltativo,

HA ADOTTATO IL PRESENTE REGOLAMENTO:

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Natura della SCE

1. Nel territorio della Comunità possono essere costituite società cooperative in forma di Società cooperative europee (SCE) nell'osservanza delle condizioni e modalità previste dal presente regolamento.

2. La SCE è una società il cui capitale sottoscritto è diviso in quote.

Il numero dei soci e il capitale della SCE sono variabili.

Salvo diversa disposizione dello statuto della SCE al momento della costituzione di tale SCE, ciascun socio risponde soltanto nei limiti del capitale sottoscritto. Ove i soci della SCE hanno responsabilità limitata, la denominazione della SCE terminerà in «a responsabilità limitata».

3. La SCE ha per oggetto principale il soddisfacimento dei bisogni e/o la promozione delle attività economiche e sociali dei propri soci, in particolare mediante la conclusione di accordi con questi ultimi per la fornitura di beni o di servizi o l'esecuzione di lavori nell'ambito dell'attività che la SCE esercita o fa esercitare. La SCE può inoltre avere per oggetto il soddisfacimento dei bisogni dei propri soci, promovendone nella stessa maniera la partecipazione ad attività economiche, come precedentemente indicato, di una o più SCE e/o di cooperative nazionali. La SCE può svolgere le sue attività attraverso una succursale.

4. Salvo disposizioni contrarie dello statuto, la SCE non può ammettere terzi non soci a beneficiare delle proprie attività o a partecipare alla realizzazione delle proprie operazioni.

(1) Cfr. pagina 25 della presente Gazzetta ufficiale.

(2) GU L 65 del 14.3.1968, pag. 8. Direttiva modificata da ultimo dall'atto di adesione del 1994.

(3) GU L 222 del 14.8.1978, pag. 11. Direttiva modificata da ultimo dalla direttiva 2001/65/CE (GU L 283 del 27.10.2001, pag. 28).

(4) GU L 193 del 18.7.1983, pag. 1. Direttiva modificata da ultimo dalla direttiva 2001/65/CE.

(5) GU L 126 del 12.5.1984, pag. 20.

(6) GU L 395 del 30.12.1989, pag. 36.

(7) GU L 372 del 31.12.1986, pag. 1. Direttiva modificata da ultimo dalla direttiva 2001/65/CE.

(8) GU L 228 dell'11.8.1992, pag. 1. Direttiva modificata da ultimo dalla direttiva 2002/13/CE (GU L 77 del 20.3.2002, pag. 17).

5. La SCE è dotata di personalità giuridica.
6. Il coinvolgimento dei lavoratori in una SCE è disciplinato dalle disposizioni contenute nella direttiva 2003/72/CE.

Articolo 2

Costituzione

1. La SCE può essere costituita in uno dei seguenti modi:
- da almeno cinque persone fisiche residenti in almeno due Stati membri,
 - da almeno cinque persone fisiche e società ai sensi dell'articolo 48, secondo comma, del trattato, nonché da altre entità giuridiche di diritto pubblico o privato costituite conformemente alla legge di uno Stato membro e che abbiano la sede sociale in almeno due Stati membri diversi o siano soggette alla legge di almeno due Stati membri diversi,
 - da società ai sensi dell'articolo 48, secondo comma, del trattato e altre entità giuridiche di diritto pubblico o privato costituite conformemente alla legge di uno Stato membro che siano soggette alla giurisdizione di almeno due Stati membri diversi,
 - mediante fusione di cooperative costituite secondo la legge di uno Stato membro e aventi la sede sociale e l'amministrazione centrale nella Comunità, se almeno due di esse sono soggette alla legge di Stati membri diversi,
 - mediante trasformazione di una cooperativa, costituita secondo la legge di uno Stato membro ed avente la sede sociale e l'amministrazione centrale nella Comunità, se ha da almeno due anni una filiazione o una succursale soggetti alla legge di un altro Stato membro.
2. Uno Stato membro può prevedere che un'entità giuridica la cui amministrazione centrale non si trovi all'interno della Comunità possa partecipare alla costituzione di una SCE, a condizione che tale entità sia costituita in base alla legge di uno Stato membro, abbia la propria sede sociale in questo stesso Stato membro e presenti un legame effettivo e continuo con l'economia di uno Stato membro.

Articolo 3

Capitale minimo

1. Il capitale della SCE è espresso nella valuta nazionale. Anche una SCE che ha la sede sociale in un paese al di fuori della zona euro può redigere i conti in euro.

2. Il capitale sottoscritto deve essere di almeno 30 000 EUR.
3. Qualora la legge di uno Stato membro prescriva la sottoscrizione di un capitale più elevato per le entità giuridiche che esercitano determinati tipi di attività, tale legge si applica alle SCE che hanno la sede sociale in tale Stato membro.
4. Lo statuto determina l'importo al di sotto del quale il capitale sottoscritto non può essere ridotto per effetto del rimborso di quote dei soci che cessano di fare parte della SCE. Tale importo non può essere inferiore a quello stabilito dal paragrafo 2. Il termine di cui all'articolo 16 per l'esercizio del diritto di rimborso dei soci che cessano di far parte della SCE è sospeso fintantoché tale rimborso comporti la riduzione del capitale sottoscritto al di sotto del limite prescritto.
5. Il capitale è suscettibile di aumento mediante ulteriori conferimenti dei soci o ammissione di nuovi soci e di diminuzione mediante rimborso totale o parziale dei conferimenti effettuati, fatta salva l'applicazione del paragrafo 4.

Le variazioni d'importo del capitale non richiedono modifiche statutarie né pubblicità.

Articolo 4

Capitale della SCE

1. Il capitale sottoscritto della SCE è rappresentato dalle quote dei soci espresse nella valuta nazionale. Anche una SCE che ha la sede sociale in un paese al di fuori della zona euro può esprimere le quote in euro. È ammessa l'emissione di più categorie di quote.
- Disposizioni statutarie possono stabilire che diverse categorie di quote conferiscano diritti diversi in materia di ripartizione degli utili. Le quote che conferiscono gli stessi diritti costituiscono una categoria.

2. Il capitale può essere costituito solo da elementi dell'attivo suscettibili di valutazione economica. Le quote dei soci non possono essere emesse a fronte di impegni riguardanti l'esecuzione di lavori ovvero la prestazione di servizi.
3. Le quote sono obbligatoriamente nominative. Il valore nominale delle quote di ciascuna categoria è uguale. Esso è fissato dallo statuto. Le quote non possono essere emesse per un importo inferiore al loro valore nominale.
4. Le quote emesse a fronte di conferimenti in denaro sono liberate all'atto della sottoscrizione in misura non inferiore al 25 % del loro valore nominale. Esse sono interamente liberate entro un termine massimo di cinque anni, a meno che lo statuto preveda un periodo più breve.

5. Le quote emesse a fronte di conferimenti non in contanti sono integralmente liberate all'atto della sottoscrizione.

Articolo 5

Statuto

6. La legge applicabile nello Stato membro in cui la SCE ha la sede sociale alle società per azioni per quanto riguarda la nomina di esperti e la valutazione di conferimenti non in denaro si applica per analogia alla SCE.

7. Lo statuto fissa il numero minimo di quote da sottoscrivere per la qualità di socio. Qualora preveda che nelle assemblee generali la maggioranza è costituita da soci che sono persone fisiche e contempla un obbligo di sottoscrizione connesso alla partecipazione dei soci all'attività della SCE, lo statuto non può imporre per l'acquisto della qualità di socio la sottoscrizione di più di una quota.

8. Una risoluzione dell'assemblea generale annuale che delibera sui conti dell'esercizio accerta l'ammontare del capitale alla chiusura dell'esercizio e la variazione rispetto all'esercizio precedente.

Su proposta dell'organo di amministrazione o dell'organo di direzione, il capitale sottoscritto può essere aumentato imputando integralmente o parzialmente a capitale le risorse distribuibili, a seguito di una deliberazione dell'assemblea generale adottata nel rispetto dei quorum e delle maggioranze richiesti per le modificazioni dello statuto. Le nuove quote sono assegnate ai soci in ragione delle quote di capitale fino ad allora da essi detenute.

9. Il valore nominale delle quote può essere aumentato mediante raggruppamento di quote emesse. Se per realizzare tale aumento sono necessari versamenti integrativi di capitale da parte dei soci conformemente a quanto previsto dallo statuto, la decisione compete all'assemblea generale nel rispetto dei quorum e delle maggioranze richiesti per la modifica dello statuto.

10. Il valore nominale delle quote può essere ridotto mediante suddivisione delle quote emesse.

11. Alle condizioni stabilite dallo statuto e con l'accordo dell'assemblea generale o dell'organo di direzione o di amministrazione, le quote possono essere cedute o vendute a un socio o a chiunque acquisti la qualità di socio.

12. Sono vietati la sottoscrizione, l'acquisto e l'accettazione in garanzia delle proprie quote da parte della SCE, sia direttamente sia tramite una persona che agisca in nome proprio, ma per conto della SCE.

Tuttavia l'accettazione in garanzia delle quote di una SCE è consentita nell'ambito delle operazioni correnti delle SCE istituti di credito.

1. Ai sensi del presente regolamento il termine «lo statuto di una SCE» indica sia l'atto costitutivo che lo statuto propriamente detto, qualora quest'ultimo formi oggetto di atto separato.

2. I fondatori redigono lo statuto della SCE nell'osservanza delle disposizioni sulla costituzione delle società cooperative, previste dalla legislazione dello Stato membro in cui ha sede sociale la SCE. Il requisito di forma per lo statuto è la scrittura privata.

3. La legge sul controllo preventivo applicabile nello Stato membro in cui la SCE ha la sede sociale alla costituzione delle società per azioni si applica, per analogia, al controllo della costituzione della SCE.

4. Lo statuto della SCE deve indicare almeno:

- la denominazione sociale della SCE preceduta o seguita dall'abbreviazione «SCE» e, ove occorra, dall'indicazione «a responsabilità illimitata»,
- l'indicazione esatta dell'oggetto sociale,
- il nome delle persone fisiche e la denominazione delle entità che sono soci fondatori della SCE; in quest'ultimo caso occorre indicare l'oggetto e la sede sociale,
- l'indirizzo della sede sociale della SCE,
- le condizioni e le modalità per l'ammissione, l'esclusione e il recesso dei soci,
- i diritti e gli obblighi dei soci e, se del caso, le loro differenti categorie nonché i diritti e gli obblighi di ciascuna categoria,
- il valore nominale delle quote sottoscritte nonché l'ammontare del capitale sottoscritto e l'indicazione della variabilità del capitale,
- le norme specifiche relative all'importo degli utili da destinare, ove occorra, alla riserva legale,
- i poteri e le attribuzioni dei membri dei singoli organi sociali,
- le condizioni di nomina e di revoca dei membri degli organi sociali,
- le regole che disciplinano le maggioranze e i quorum,
- la durata della vita della società, quando questa ha durata limitata.

Articolo 6

Sede sociale

La sede sociale della SCE deve essere situata all'interno della Comunità, nello stesso Stato membro dell'amministrazione centrale. Uno Stato membro può inoltre imporre alle SCE registrate nel suo territorio l'obbligo di far coincidere l'ubicazione dell'amministrazione centrale con quella della sede sociale.

Articolo 7

Trasferimento della sede sociale

1. La sede sociale della SCE può essere trasferita in un altro Stato membro ai sensi dei paragrafi da 2 a 16. Il trasferimento non dà luogo allo scioglimento della SCE né alla costituzione di una nuova persona giuridica.

2. Un progetto di trasferimento è elaborato dall'organo di direzione o di amministrazione ed è soggetto a pubblicità a norma dell'articolo 12, fatte salve le forme aggiuntive di pubblicità previste dallo Stato membro della sede sociale. Tale progetto indica la denominazione sociale attuale, la sede sociale e il numero di iscrizione della SCE e comprende:

- a) la sede sociale prevista per la SCE,
- b) lo statuto previsto per la SCE, compresa l'eventuale nuova denominazione sociale,
- c) il calendario previsto per il trasferimento,
- d) le implicazioni che il trasferimento può avere per il coinvolgimento dei lavoratori,
- e) i diritti eventualmente previsti a tutela dei soci, dei creditori e dei titolari di altri diritti.

3. L'organo di direzione o amministrativo redige una relazione nella quale sono spiegati e giustificati gli aspetti giuridici ed economici, nonché gli effetti occupazionali, del trasferimento e sono spiegate le conseguenze per i soci, per i creditori, per i lavoratori e per i titolari di altri diritti.

4. I soci, i creditori della SCE e i titolari di altri diritti e qualsiasi altra entità legittimata dalla legislazione nazionale a esercitare i diritti, almeno un mese prima dell'assemblea generale che deve pronunciarsi sul trasferimento, hanno il diritto di esaminare, presso la sede sociale della SCE, il progetto di trasferimento e la relazione redatta ai sensi del paragrafo 3 e di ottenere, su richiesta, copia gratuita di detti documenti.

5. Un socio che nell'assemblea generale o nell'assemblea settoriale o separata si è opposto alla decisione di trasferimento può dichiarare il proprio recesso entro due mesi dalla decisione dell'assemblea generale. La qualità di socio cessa al termine dell'esercizio in cui è stata inoltrata la dichiarazione di recesso; il trasferimento non si applica nei confronti del socio in questione. Tale recesso dà diritto al rimborso delle quote alle condizioni previste dall'articolo 4, paragrafo 4, e dall'articolo 16.

6. La decisione di trasferimento può essere adottata soltanto due mesi dopo la pubblicazione del progetto. Essa è presa alle condizioni previste dall'articolo 62, paragrafo 4.

7. Prima che l'autorità competente rilasci il certificato di cui al paragrafo 8, la SCE fa in modo che, per quanto riguarda le passività che possano essere sorte prima della pubblicazione del progetto di trasferimento, gli interessi dei creditori e dei titolari di altri diritti nei confronti della SCE (inclusi quelli di enti pubblici) siano stati adeguatamente tutelati, in ottemperanza a quanto stabilito dallo Stato membro nel quale la SCE aveva la sede sociale prima del trasferimento.

Uno Stato membro può estendere l'applicazione del primo comma alle passività che sorgano (o possano sorgere) prima del trasferimento.

Il primo e secondo comma lasciano impregiudicata l'applicazione alle SCE della legislazione nazionale degli Stati membri per quanto riguarda la garanzia dei pagamenti da effettuare ad enti pubblici.

8. Nello Stato membro in cui la SCE ha sede sociale, un organo giurisdizionale, un notaio o un'altra autorità competente rilascia un certificato che attesta in modo probante l'adempimento degli atti e delle formalità preliminari al trasferimento.

9. La nuova iscrizione può effettuarsi soltanto su presentazione del certificato di cui al paragrafo 8 e se è stato comprovato l'espletamento delle formalità richieste per l'iscrizione al registro nel paese in cui è situata la nuova sede sociale.

10. Il trasferimento della sede sociale della SCE, nonché la modifica dello statuto che ne consegue, prendono effetto dalla data in cui la SCE è iscritta a norma all'articolo 11, paragrafo 1, nel registro della nuova sede.

11. Dopo la nuova iscrizione di una SCE, il registro presso il quale essa è stata effettuata notifica tale iscrizione al registro in cui la SCE era precedentemente iscritta. La precedente iscrizione è cancellata all'atto di ricezione della notifica, ma non prima.

12. La nuova iscrizione e la cancellazione di quella precedente sono pubblicate negli Stati membri interessati a norma dell'articolo 12.

13. La pubblicazione della nuova iscrizione della SCE rende la nuova sede sociale opponibile ai terzi. Tuttavia, finché non sia stata pubblicata la cancellazione della SCE dal registro della sede precedente, i terzi possono continuare a far riferimento alla vecchia sede sociale, a meno che la SCE dimostri che i terzi erano a conoscenza della nuova sede.

14. La legge di uno Stato membro può prevedere, per le SCE registrate in quest'ultimo, che un trasferimento di sede sociale che comporti un cambiamento della legge applicabile non abbia effetto se un'autorità competente dello Stato suddetto vi fa opposizione nel termine di due mesi di cui al paragrafo 6. L'opposizione può essere promossa soltanto per motivi di interesse pubblico.

Se una SCE è sottoposta al controllo di un'autorità nazionale di vigilanza finanziaria conformemente alle direttive comunitarie, il diritto di opporsi al trasferimento della sede sociale si applica anche a tale autorità.

L'opposizione deve poter formare oggetto di ricorso davanti ad un'autorità giudiziaria.

15. La SCE nei cui confronti siano state avviate una procedura di scioglimento, incluso lo scioglimento volontario, di liquidazione, d'insolvenza, di sospensione dei pagamenti o altre procedure analoghe non può trasferire la propria sede sociale.

16. Una SCE che abbia trasferito la sede sociale in un altro Stato membro è considerata, rispetto a qualsiasi procedimento anteriore al trasferimento di cui al paragrafo 10, come avente la sede sociale nello Stato membro in cui la SCE era iscritta prima del trasferimento, anche se essa è chiamata in giudizio dopo quest'ultimo.

Articolo 8

Legge applicabile

1. La SCE è disciplinata:
 - a) dalle disposizioni del presente regolamento;
 - b) ove espressamente previsto dal presente regolamento, dalle disposizioni dello statuto della SCE;
 - c) per le materie non disciplinate dal presente regolamento o, qualora una materia lo sia parzialmente, per gli aspetti ai quali non si applica il presente regolamento:
 - i) dalle leggi adottate dagli Stati membri in applicazione di misure comunitarie concernenti specificamente le SCE;
 - ii) dalle leggi degli Stati membri che si applicherebbero ad una cooperativa costituita in conformità della legge dello Stato membro in cui la SCE ha la sede sociale;

- iii) dalle disposizioni dello statuto della SCE, alle stesse condizioni previste per una cooperativa costituita conformemente alla legge dello Stato membro in cui la SCE ha la sede sociale.

2. Se la normativa nazionale prevede norme e/o restrizioni specifiche relative alla natura delle attività svolte da una SCE, o forme di controllo da parte di un'autorità di vigilanza, queste si applicano integralmente alla SCE.

Articolo 9

Principio di non discriminazione

Fatte salve le disposizioni del presente regolamento, una SCE è trattata in ciascuno Stato membro come una cooperativa costituita in conformità della legge dello Stato membro in cui la SCE ha la sede sociale.

Articolo 10

Indicazioni obbligatorie negli atti

1. La legge applicabile nello Stato membro in cui la SCE ha la sede sociale alle società per azioni che disciplina il contenuto della corrispondenza e degli atti trasmessi a terzi si applica, per analogia, alla SCE. La denominazione sociale della SCE è preceduta o seguita dall'abbreviazione «SCE» e, ove occorra, dall'indicazione «a responsabilità limitata».

2. La sigla «SCE» può figurare soltanto nella denominazione sociale delle SCE, prima o dopo tale denominazione, per specificare la forma giuridica della società.

3. Tuttavia, le società o altre entità giuridiche registrate in uno Stato membro prima della data di entrata in vigore del presente regolamento, nella cui denominazione sociale figurino la sigla «SCE», non sono tenute a modificare la loro denominazione sociale.

Articolo 11

Iscrizione e contenuto della pubblicità

1. Ogni SCE è soggetta all'obbligo di iscrizione, nello Stato membro della sede sociale, in un registro designato dalla legge di tale Stato conformemente alla legge applicabile alle società per azioni.

2. L'iscrizione di una SCE può aver luogo soltanto previa conclusione di un accordo sulle modalità relative al coinvolgimento dei lavoratori, ai sensi dell'articolo 4 della direttiva 2003/72/CE ovvero soltanto previa decisione ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 6, di detta direttiva, oppure se, trascorso il periodo previsto per i negoziati ai sensi dell'articolo 5 di detta direttiva, non è stato concluso un accordo.

3. Perché una SCE costituita mediante fusione possa essere iscritta in uno Stato membro che si è avvalso della facoltà di cui all'articolo 7, paragrafo 3, della direttiva 2003/72/CE, è necessario un accordo, concluso ai sensi dell'articolo 4 di detta direttiva sulle modalità relative al coinvolgimento dei lavoratori, compresa la partecipazione, salvo il caso in cui nessuna delle cooperative partecipanti sia stata soggetta a norme di partecipazione prima dell'iscrizione della SCE.

4. Lo statuto della SCE non deve mai essere in conflitto con le modalità relative al coinvolgimento dei lavoratori così stabilite. Ove tali nuove modalità stabilite ai sensi della direttiva 2003/72/CE siano in contrasto con lo statuto esistente, questo è modificato per quanto necessario.

In questo caso uno Stato membro può prevedere che l'organo di direzione o di amministrazione della SCE sia autorizzato ad apportare modifiche allo statuto senza ulteriori decisioni dell'assemblea generale.

5. La legge sul contenuto della pubblicità di atti e indicazioni applicabile nello Stato membro in cui la SCE ha la sede sociale alle società per azioni si applica, per analogia, alla SCE.

Articolo 12

Pubblicità degli atti negli Stati membri

1. Gli atti e le indicazioni riguardanti la SCE soggetti all'obbligo di pubblicità in base al presente regolamento sono pubblicati secondo le modalità previste dalla legislazione dello Stato membro per le società per azioni in cui la SCE ha la sede sociale.

2. Le disposizioni nazionali di attuazione della direttiva 89/666/CEE si applicano alle succursali della SCE costituite in uno Stato membro diverso da quello della sede. Tuttavia, gli Stati membri possono prevedere deroghe alle disposizioni nazionali di attuazione di tale direttiva per tener conto delle specificità delle cooperative.

Articolo 13

Pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea

1. L'iscrizione e la cancellazione dell'iscrizione di una SCE formano oggetto di una comunicazione pubblicata a titolo informativo nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*, dopo l'adempimento dell'obbligo di pubblicità di cui all'articolo 12. Nella comunicazione devono essere indicati la denominazione sociale, il numero, la data e il luogo dell'iscrizione della SCE, la data, il luogo e il titolo della pubblicazione, nonché la sede sociale e il settore di attività della SCE.

2. Il trasferimento della sede sociale della SCE alle condizioni previste dall'articolo 7 deve essere reso pubblico mediante una comunicazione contenente le indicazioni previste al paragrafo 1, nonché quelle relative alla nuova iscrizione.

3. Le indicazioni previste dal paragrafo 1 sono comunicate all'Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee entro un mese dalla pubblicazione di cui all'articolo 12, paragrafo 1.

Articolo 14

Acquisto della qualità di socio

1. Fatte salve le disposizioni dell'articolo 33, paragrafo 1, lettera b), l'acquisto della qualità di socio della SCE è soggetto all'approvazione dell'organo di direzione o di amministrazione. Le decisioni di rifiuto possono essere oggetto di impugnazione dinanzi all'assemblea generale successiva alla domanda di ammissione.

Lo statuto può prevedere che, qualora la legislazione dello Stato membro in cui ha sede sociale la SCE lo consenta, siano ammesse in qualità di soci sovventori (non utilizzatori) persone non aventi interesse ad utilizzare o a produrre i beni e i servizi della SCE. In questo caso, l'acquisto della qualità di socio è soggetto all'approvazione dell'assemblea generale o dell'organo all'uopo autorizzato dall'assemblea generale o dallo statuto.

Le entità giuridiche aventi la qualità di soci sono considerate soci utilizzatori in quanto rappresentanti dei propri membri, a condizione che i membri che sono persone fisiche siano utilizzatori.

Salvo che lo statuto disponga diversamente, la qualità di socio di una SCE può essere acquistata da persone fisiche o da entità giuridiche.

2. Lo statuto può subordinare l'ammissione ad ulteriori condizioni, in particolare:

- alla sottoscrizione di una quota minima di capitale,
- a condizioni connesse con l'oggetto della SCE.

3. Ove previsto dallo statuto, ai soci possono essere rivolte richieste di aumento della partecipazione al capitale.

4. Presso la sede sociale della SCE è tenuto uno schedario alfabetico di tutti i soci, con indicazione dei loro indirizzi, del numero e, nel caso, della categoria di quote possedute. Ogni persona che abbia un interesse legittimo diretto può, a richiesta, consultare tale schedario e ottenerne copia integrale o parziale senza che il costo di questa possa superare il costo amministrativo.

5. Tutte le operazioni aventi l'effetto di modificare la posizione del socio nonché la ripartizione, l'aumento e la riduzione del capitale, devono essere annotate nello schedario dei soci di cui al paragrafo 4 al più tardi entro il mese successivo alla modifica.

6. Le operazioni di cui al paragrafo 5 hanno effetto verso la SCE o verso i terzi che abbiano un interesse legittimo diretto soltanto a decorrere dalla data della loro iscrizione nello schedario di cui al paragrafo 4.

7. Ai soci viene rilasciata, a richiesta, un'attestazione scritta relativa all'iscrizione.

Articolo 15

Perdita della qualità di socio

1. La qualità di socio si perde per:

- recesso,
- esclusione, qualora il socio contravvenga in modo grave ai propri obblighi o compia atti contrari agli interessi della SCE,
- cessione, se consentita dallo statuto, di tutte le quote possedute a un socio o a una persona fisica o un'entità giuridica che acquista la qualità di socio,
- scioglimento di un socio che non sia una persona fisica,
- fallimento,
- decesso,
- negli altri casi previsti dallo statuto o dalla legislazione sulle cooperative dello Stato membro in cui la SCE ha sede sociale.

2. Un socio di minoranza che si è opposto ad una modifica dello statuto nell'assemblea generale che:

- i) ha istituito nuovi obblighi in materia di versamenti o altre prestazioni o
- ii) che ha esteso sostanzialmente gli obblighi esistenti per i soci o
- iii) che ha esteso a oltre cinque anni il periodo per la notifica del recesso dalla SCE,

può dichiarare il proprio recesso entro due mesi dalla decisione dell'assemblea generale.

La qualità di socio cessa al termine dell'esercizio in corso, nei casi di cui ai punti i) e ii) del primo comma, e al termine del periodo di notifica vigente prima della modifica dello statuto, nel caso previsto al precedente punto iii). La modifica dello statuto non si applica nei confronti del socio in questione. Tale recesso dà diritto al rimborso delle quote alle condizioni previste dall'articolo 3, paragrafo 4, e dall'articolo 16.

3. Il socio è escluso, dopo essere stato sentito, con deliberazione dell'organo di amministrazione o di direzione. Contro la deliberazione di esclusione egli può fare ricorso dinanzi all'assemblea generale.

Articolo 16

Diritti pecuniari dei soci in caso di recesso o di espulsione

1. Salvo in caso di cessione di quote e fatte salve le disposizioni dell'articolo 3, la perdita della qualità di socio dà diritto al rimborso della parte di capitale sottoscritto, eventualmente ridotta in proporzione delle perdite imputabili al capitale sociale.

2. Gli importi dedotti ai sensi del paragrafo 1 sono calcolati in base al bilancio dell'esercizio nel corso del quale è maturato il diritto al rimborso.

3. Lo statuto prevede le modalità e le condizioni di esercizio del diritto di recesso e fissa il termine, non superiore a tre anni, entro il quale dev'essere effettuato il rimborso. In ogni caso la SCE non è tenuta a effettuare il rimborso prima di sei mesi dall'approvazione del bilancio successivo alla perdita della qualità di socio.

4. I paragrafi 1, 2 e 3 si applicano anche in caso di rimborso parziale delle quote possedute da un socio.

CAPO II

COSTITUZIONE

Sezione Prima

Disposizioni generali

Articolo 17

Legge applicabile alla costituzione

1. Fatte salve le disposizioni del presente regolamento, la costituzione di una SCE è disciplinata dalla legge applicabile alle cooperative dello Stato membro in cui la SCE stabilisce la sua sede sociale.

2. L'iscrizione di una SCE forma oggetto di pubblicità a norma dell'articolo 12.

Articolo 18

Acquisizione della personalità giuridica

1. La SCE acquisisce personalità giuridica il giorno dell'iscrizione, nello Stato membro in cui ha la sede sociale, nel registro designato da detto Stato a norma dell'articolo 11, paragrafo 1.

2. Qualora siano stati compiuti atti in nome della SCE prima della sua iscrizione a norma dell'articolo 11 e la SCE non assuma dopo l'iscrizione gli obblighi che derivano da tali atti, le persone fisiche, le società o le altre entità giuridiche che li hanno compiuti ne sono responsabili solidalmente e illimitatamente salvo convenzione contraria.

Sezione Seconda

Costituzione mediante fusione

Articolo 19

Procedure di costituzione mediante fusione

Una SCE può essere costituita mediante fusione, che può avvenire:

- secondo la procedura di fusione mediante incorporazione,
- secondo la procedura di fusione mediante costituzione di una nuova persona giuridica.

Nel caso di fusione mediante incorporazione, la cooperativa incorporante assume la forma di SCE contemporaneamente alla fusione. Nel caso di fusione mediante costituzione di una nuova persona giuridica, quest'ultima assume la forma di SCE.

Articolo 20

Legge applicabile in caso di fusione

Per le materie non contemplate dalla presente sezione o, nel caso in cui una materia sia contemplata parzialmente, per gli aspetti da essa non contemplati, ogni cooperativa che partecipa alla costituzione di una SCE mediante fusione è soggetta alle disposizioni della legislazione dello Stato membro da cui dipende in materia di fusione di cooperative e, in loro mancanza, alle disposizioni della legislazione di detto Stato applicabili alle fusioni interne delle società per azioni.

Articolo 21

Motivi di opposizione a una fusione

La legge di uno Stato membro può prevedere che la partecipazione di una cooperativa soggetta alla legge di tale Stato membro alla costituzione di una SCE mediante fusione non possa aver luogo se un'autorità competente di tale Stato membro vi si oppone prima del rilascio del certificato di cui all'articolo 29, paragrafo 2.

L'opposizione può essere promossa soltanto per motivi di interesse pubblico. L'opposizione deve poter formare oggetto di impugnazione dinanzi ad un'autorità giudiziaria.

Articolo 22

Condizioni per la fusione

1. L'organo di direzione o di amministrazione delle cooperative che si fondono redige un progetto di fusione. Il progetto contiene:

- a) la denominazione sociale e la sede sociale delle cooperative che si fondono nonché quelle previste per la SCE;
- b) il rapporto di cambio delle quote di capitale sottoscritto e, eventualmente, l'importo del conguaglio. In mancanza di quote, una ripartizione precisa del patrimonio e il valore equivalente espresso in quote;
- c) le modalità di assegnazione delle quote della SCE;
- d) la data a decorrere dalla quale la detenzione di tali quote dà diritto alla partecipazione all'avanzo di bilancio nonché le modalità particolari relative a tale diritto;
- e) la data a decorrere dalla quale le operazioni delle cooperative che si fondono si considerano, dal punto di vista contabile, compiute per conto della SCE;
- f) le modalità o i vantaggi particolari attinenti alle obbligazioni o ai titoli diversi dalle quote che, a norma dell'articolo 66, non conferiscono la qualità di socio;
- g) i diritti accordati dalla SCE ai detentori di titoli che conferiscono diritti speciali e ai detentori di titoli diversi dalle quote, ovvero le misure proposte nei loro confronti;
- h) le forme di protezione dei diritti dei creditori delle cooperative che si fondono;
- i) tutti i vantaggi particolari attribuiti agli esperti che esaminano il progetto di fusione o ai membri degli organi di amministrazione, di direzione, di vigilanza o di controllo delle cooperative che si fondono;
- j) lo statuto della SCE;
- k) informazioni circa le procedure secondo cui le modalità del coinvolgimento dei lavoratori sono determinate ai sensi della direttiva 2003/72/CE.

2. Le cooperative che si fondono possono aggiungere altri elementi al progetto di fusione.

3. La legge sul progetto di fusione applicabile alle società per azioni si applica, per analogia, alla fusione transfrontaliera di cooperative per la costituzione di una SCE.

Articolo 23

Illustrazione e giustificazione del progetto di fusione

L'organo di amministrazione o di direzione di ciascuna cooperativa che si fonde redige una relazione scritta particolareggiata in cui illustra e giustifica, sotto il profilo giuridico ed economico, il progetto di fusione e, in particolare, il rapporto di cambio delle quote. La relazione segnala inoltre, laddove esistano, particolari difficoltà di valutazione.

Articolo 24

Pubblicazione

1. La legge sul contenuto della pubblicità del progetto di fusione applicabile alle società per azioni si applica, per analogia, a ciascuna cooperativa che si fonde, fatti salvi i requisiti supplementari imposti dallo Stato membro da cui la cooperativa dipende.

2. La pubblicazione del progetto nel Bollettino nazionale deve tuttavia comportare, per ciascuna cooperativa che si fonde, le seguenti indicazioni:

- a) il tipo, la denominazione sociale e la sede sociale della cooperativa che si fonde;
- b) il luogo o il registro presso il quale sono stati depositati, per ciascuna cooperativa che si fonde, lo statuto e gli altri atti e informazioni, nonché il numero di iscrizione nel registro;
- c) l'indicazione delle modalità di esercizio dei diritti da parte dei creditori della cooperativa in questione a norma dell'articolo 28, nonché l'indirizzo presso il quale si possono ottenere, gratuitamente, esaurienti informazioni su tali modalità;
- d) l'indicazione delle modalità di esercizio dei diritti da parte dei soci della cooperativa in questione a norma dell'articolo 28, nonché l'indirizzo presso il quale si possono ottenere, gratuitamente, esaurienti informazioni su tali modalità;
- e) la denominazione sociale e la sede sociale previste per la SCE;
- f) le condizioni che determinano, a norma dell'articolo 31, la data dalla quale la fusione acquista efficacia.

Articolo 25

Contenuto della pubblicità

1. Ogni socio ha il diritto di ispezionare presso la sede sociale, almeno un mese prima della data prevista per la riunione dell'assemblea generale chiamata a pronunciarsi sulla fusione, i seguenti documenti:

- a) il progetto di fusione di cui all'articolo 22;
- b) i conti annuali e le relazioni sulla gestione degli ultimi tre esercizi delle cooperative che si fondono;
- c) una situazione contabile, redatta ai sensi delle disposizioni che si applicano alle fusioni interne delle società per azioni, nella misura in cui tale situazione contabile è prevista da tali disposizioni;
- d) la relazione degli esperti sul valore delle quote da assegnare in cambio del patrimonio delle cooperative che si fondono o sul rapporto di cambio delle quote, prevista dall'articolo 26;
- e) la relazione degli organi di amministrazione o di direzione della cooperativa, prevista dall'articolo 23.

2. Ogni socio può ottenere, gratuitamente e su semplice richiesta, copia integrale o, se lo desidera, parziale dei documenti di cui al paragrafo 1.

Articolo 26

Relazione degli esperti indipendenti

1. Per ciascuna cooperativa che si fonde, uno o più esperti indipendenti, designati dalla cooperativa ai sensi delle disposizioni dell'articolo 4, paragrafo 6, esaminano il progetto di fusione e redigono una relazione scritta destinata ai soci.

2. La redazione di una relazione unica per tutte le cooperative che si fondono è possibile quando le legislazioni degli Stati membri da cui dipendono tali cooperative lo consentono.

3. La legge sui diritti e gli obblighi degli esperti applicabile alle fusioni delle società per azioni si applica, per analogia, alla fusione delle cooperative.

*Articolo 27***Approvazione del progetto di fusione**

1. L'assemblea generale di ciascuna cooperativa che si fonde approva il progetto di fusione.
2. Il coinvolgimento dei lavoratori nella SCE è deciso ai sensi della direttiva 2003/72/CE. Le assemblee generali di ciascuna cooperativa che si fonde possono riservarsi il diritto di subordinare l'iscrizione della SCE all'esplicita ratifica da parte di quest'ultima delle modalità così decise.

*Articolo 28***Legge applicabile alla costituzione mediante fusione**

1. La legge dello Stato membro cui è soggetta ciascuna cooperativa che si fonde si applica come in caso di fusione di società per azioni, tenendo conto della natura transfrontaliera della fusione, per quanto concerne la tutela degli interessi:
 - dei creditori delle cooperative che si fondono,
 - degli obbligazionisti delle cooperative che si fondono.
2. Uno Stato membro può adottare, nei confronti di cooperative dipendenti dalla sua giurisdizione che partecipano ad una fusione, disposizioni volte a garantire la tutela dei soci che si sono pronunciati contro la fusione.

*Articolo 29***Controllo della procedura di fusione**

1. Il controllo di legittimità della fusione è effettuato, per quanto attiene alla procedura relativa a ciascuna cooperativa che si fonde, ai sensi delle disposizioni della legislazione applicabile alle fusioni di cooperative dello Stato membro da cui dipende tale cooperativa e, in loro mancanza, delle disposizioni della legislazione di detto Stato applicabili alle fusioni interne di società per azioni.
2. In ciascuno Stato membro interessato un organo giurisdizionale, un notaio o un'altra autorità competente rilascia un certificato che attesta l'adempimento degli atti e delle formalità preliminari alla fusione.

3. Se la legge di uno Stato membro cui è soggetta una cooperativa che si fonde prevede una procedura di controllo e modifica del rapporto di cambio delle quote, ovvero una procedura di compensazione dei soci di minoranza, senza impedire l'iscrizione della fusione, tali procedure si applicano unicamente se, al momento dell'approvazione del progetto di fusione ai sensi dell'articolo 27, paragrafo 1, le altre cooperative che si fondono, situate in Stati membri la cui legge non prevede siffatte procedure, accettano esplicitamente la possibilità per i soci di tale cooperativa di far ricorso alle procedure summenzionate. In tali casi, un organo giurisdizionale, un notaio o un'altra autorità competente può rilasciare il certificato di cui al paragrafo 2, anche se tale procedura è già stata avviata. Il certificato deve tuttavia menzionare che la procedura è in corso. La decisione relativa alla procedura è vincolante nei confronti della cooperativa incorporante e di tutti i suoi soci.

*Articolo 30***Controllo di legittimità della fusione**

1. Il controllo di legittimità della fusione è effettuato, per quanto attiene alla procedura relativa alla fusione e alla costituzione della SCE, da un organo giurisdizionale, da un notaio o da un'altra autorità nello Stato membro della futura sede della SCE cui compete il controllo di questo aspetto della legittimità della fusione delle cooperative e, in mancanza di questi, della fusione delle società per azioni.
2. A tal fine ogni cooperativa che si fonde trasmette a detta autorità il certificato previsto dall'articolo 29, paragrafo 2, entro sei mesi dal rilascio nonché una copia del progetto di fusione, approvato dalla cooperativa.
3. L'autorità di cui al paragrafo 1 controlla in particolare l'avvenuta approvazione, da parte delle cooperative che si fondono, di un progetto di fusione negli stessi termini, nonché la definizione di modalità relative al coinvolgimento dei lavoratori ai sensi della direttiva 2003/72/CE.

4. Detta autorità si accerta inoltre che la costituzione della SCE sia conforme alle condizioni stabilite dalla legge dello Stato della sede sociale.

*Articolo 31***Registrazione della fusione**

1. La fusione e la costituzione simultanea della SCE prendono effetto dalla data in cui la SCE è iscritta nel registro di cui all'articolo 11, paragrafo 1.

2. L'iscrizione della SCE è subordinata all'espletamento di tutte le formalità previste dagli articoli 29 e 30.

Articolo 32

Pubblicazione

Per ciascuna cooperativa che si fonde, la fusione deve essere resa pubblica secondo le modalità previste dalla legge dello Stato membro interessato ai sensi delle disposizioni legislative che disciplinano le fusioni delle società per azioni.

Articolo 33

Effetti della fusione

1. La fusione realizzata ai sensi dell'articolo 19, primo comma, primo trattino, produce ipso jure e simultaneamente i seguenti effetti:

- a) il trasferimento universale alla persona giuridica incorporante dell'intero patrimonio attivo e passivo di ciascuna cooperativa incorporata;
- b) l'acquisizione, da parte dei soci di ciascuna cooperativa incorporata, della qualità di soci della persona giuridica incorporante;
- c) l'estinzione delle cooperative incorporate;
- d) l'assunzione da parte della persona giuridica incorporante della forma di SCE.

2. La fusione realizzata ai sensi dell'articolo 19, primo comma, secondo trattino, produce ipso jure e simultaneamente i seguenti effetti:

- a) il trasferimento universale alla SCE dell'intero patrimonio attivo e passivo delle cooperative che si fondono;
- b) l'acquisizione, da parte dei soci delle cooperative che si fondono, della qualità di soci della SCE;
- c) l'estinzione delle cooperative che si fondono.

3. Qualora, in caso di fusione di cooperative, la legge di uno Stato membro prescriva formalità particolari per l'opponibilità ai terzi del trasferimento di determinati beni, diritti ed obblighi da parte delle cooperative che si fondono, tali formalità si applicano e sono adempiute dalle cooperative che si fondono oppure dalla SCE a decorrere dalla data della sua iscrizione.

4. I diritti e gli obblighi delle cooperative partecipanti in materia di condizioni e modalità di occupazione tanto individuali quanto collettive derivanti dalla legge nazionale, dalla prassi e dai contratti di lavoro individuali o dai rapporti di lavoro esistenti alla data dell'iscrizione sono trasferiti alla SCE, per effetto di tale iscrizione.

Il primo comma non si applica al diritto dei rappresentanti dei lavoratori di partecipare alle assemblee generali, separate o settoriali di cui all'articolo 59, paragrafo 4.

5. In seguito all'iscrizione della fusione nel registro, la SCE informa senza indugio i soci della cooperativa incorporata della loro iscrizione nel registro dei soci, così come del numero delle loro quote.

Articolo 34

Legittimità della fusione

1. La nullità di una fusione ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, quarto trattino, non può essere pronunciata se la SCE è stata registrata.

2. La mancanza di un controllo di legittimità della fusione ai sensi degli articoli 29 e 30 costituisce uno dei motivi di scioglimento della SCE, a norma dell'articolo 74.

Sezione Terza

Trasformazione di una cooperativa esistente in SCE

Articolo 35

Procedura di costituzione mediante trasformazione

1. Fatto salvo l'articolo 11, la trasformazione di una cooperativa in SCE non dà luogo allo scioglimento della cooperativa né alla costituzione di una nuova persona giuridica.

2. La sede sociale della SCE non può essere trasferita, in occasione della trasformazione, in un altro Stato membro a norma dell'articolo 7.

3. L'organo di direzione o di amministrazione della cooperativa in questione redige un progetto di trasformazione e una relazione che chiarisca e giustifichi gli aspetti giuridici ed economici della trasformazione, nonché gli effetti occupazionali, indicando quali siano per i soci e per i lavoratori le conseguenze derivanti dall'adozione della forma di SCE.

4. Il progetto di trasformazione forma oggetto di una pubblicità effettuata secondo le modalità previste dalla legge di ciascuno Stato membro, almeno un mese prima della data della riunione dell'assemblea generale convocata per pronunciarsi sulla trasformazione.

5. Prima dell'assemblea generale di cui al paragrafo 6, uno o più esperti indipendenti designati o abilitati, secondo le disposizioni nazionali, da un'autorità giudiziaria o amministrativa dello Stato membro da cui dipende la cooperativa che si trasforma in SCE, attestano, *mutatis mutandis*, che sono rispettate le disposizioni dell'articolo 22, paragrafo 1, lettera b).

6. L'assemblea generale della cooperativa considerata approva il progetto di trasformazione nonché lo statuto della SCE.

7. Gli Stati membri possono subordinare la trasformazione al voto favorevole della maggioranza qualificata o all'unanimità dell'organo di controllo della cooperativa da trasformare presso cui è organizzata la partecipazione dei lavoratori.

8. I diritti e gli obblighi della cooperativa da trasformare in materia di condizioni e modalità di occupazione tanto individuali, quanto collettive derivanti dalla legge nazionale, dalla prassi e dai contratti di lavoro individuali o dai rapporti di lavoro esistenti alla data dell'iscrizione sono trasferiti alla SCE per effetto di tale iscrizione.

CAPO III

STRUTTURA DELLA SCE

Articolo 36

Struttura degli organi

Alle condizioni stabilite dal presente regolamento, la SCE comprende:

- a) un'assemblea generale; e
- b) un organo di direzione affiancato da un organo di vigilanza (sistema dualistico) o un organo di amministrazione (sistema monistico) a seconda della scelta adottata dallo statuto.

Sezione prima

Sistema dualistico

Articolo 37

Funzioni dell'organo di direzione, nomina dei membri

1. L'organo di direzione gestisce sotto la propria responsabilità la SCE e la rappresenta nei confronti dei terzi e in giudizio. Uno Stato membro può prevedere che l'amministratore delegato sia responsabile della gestione corrente alle medesime condizioni previste per le cooperative aventi la sede sociale nel territorio di detto Stato membro.

2. Il membro o i membri dell'organo di direzione sono nominati e revocati dall'organo di vigilanza.

Tuttavia, uno Stato membro può stabilire o permettere che lo statuto preveda che il membro o i membri dell'organo di direzione siano nominati e revocati dall'assemblea generale alle stesse condizioni previste per le cooperative aventi sede sociale nel suo territorio.

3. Nessuno può esercitare simultaneamente la funzione di membro dell'organo di direzione e quella di membro dell'organo di vigilanza della SCE. L'organo di vigilanza può tuttavia, in caso di una vacanza, designare uno dei suoi membri per esercitare le funzioni di membro dell'organo di direzione. Nel corso di tale periodo, le funzioni dell'interessato in qualità di membro dell'organo di vigilanza sono sospese. Uno Stato membro può prevedere che questo periodo sia limitato nel tempo.

4. Lo statuto della SCE stabilisce il numero dei membri dell'organo di direzione o le regole per determinarlo. Uno Stato membro può tuttavia stabilire un numero minimo e/o massimo di membri.

5. Uno Stato membro in cui non sia previsto un sistema dualistico per le cooperative aventi la sede sociale nel suo territorio può adottare misure appropriate relativamente alle SCE.

Articolo 38

Presidenza e convocazione delle riunioni dell'organo di direzione

1. L'organo di direzione elegge fra i suoi membri un presidente ai sensi delle disposizioni dello statuto.

2. Alle condizioni previste dallo statuto, il presidente convoca una riunione dell'organo di direzione di sua iniziativa o su richiesta di un membro. Ogni richiesta deve indicare i motivi della convocazione. Se non si ottempera alla richiesta entro quindici giorni, l'organo di direzione può essere convocato dai membri che ne hanno fatto richiesta.

Articolo 39

Funzioni dell'organo di vigilanza, nomina dei membri

1. L'organo di vigilanza controlla la gestione a cui provvede l'organo di direzione. Non può esercitare esso stesso il potere di gestione della SCE. L'organo di vigilanza non può rappresentare la SCE nei confronti dei terzi. Esso la rappresenta nei confronti dell'organo di direzione o dei membri di quest'ultimo, in caso di controversia o nella stipulazione di contratti.

2. I membri dell'organo di vigilanza sono nominati e revocati dall'assemblea generale. Tuttavia, i membri del primo organo di vigilanza possono essere designati dallo statuto. La presente disposizione lascia impregiudicate le modalità relative al coinvolgimento dei lavoratori determinate ai sensi della direttiva 2003/72/CE.

3. L'organo di vigilanza può annoverare fra i suoi membri soci non utilizzatori fino a un quarto dei posti da ricoprire.

4. Lo statuto stabilisce il numero dei membri dell'organo di vigilanza o le regole per determinarlo. Uno Stato membro può tuttavia fissare il numero dei membri dell'organo di vigilanza o la sua composizione, oppure un numero minimo e/o massimo, per le SCE che hanno sede sociale nel suo territorio.

Articolo 40

Diritto all'informazione

1. L'organo di direzione informa l'organo di vigilanza, almeno ogni tre mesi, sull'andamento degli affari della SCE e sulla loro probabile evoluzione, tenendo conto, se del caso, delle informazioni relative alle imprese controllate dalla SCE che possano avere un'incidenza significativa sull'andamento degli affari di quest'ultima.

2. Oltre all'informazione periodica di cui al paragrafo 1, l'organo di direzione comunica in tempo utile all'organo di vigilanza le informazioni su avvenimenti che possano avere ripercussioni sensibili sulla situazione della SCE.

3. L'organo di vigilanza può domandare all'organo di direzione raggugli di ogni tipo, di cui necessita per effettuare il controllo di cui all'articolo 39, paragrafo 1. Uno Stato membro può stabilire che tale facoltà spetti altresì a ciascun membro dell'organo di vigilanza.

4. L'organo di vigilanza può procedere o far procedere alle verifiche necessarie per l'adempimento delle sue funzioni.

5. Ciascun membro dell'organo di vigilanza può prendere conoscenza di tutte le informazioni comunicate a quest'ultimo.

Articolo 41

Presidenza e convocazione dell'organo di vigilanza

1. L'organo di vigilanza elegge fra i suoi membri un presidente. Quando la metà dei membri è stata designata dai lavoratori, solo un membro designato dall'assemblea generale può essere eletto presidente.

2. Alle condizioni previste dallo statuto, il presidente convoca l'organo di vigilanza di sua iniziativa o su richiesta di almeno un terzo dei suoi membri, ovvero su richiesta dell'organo di direzione. La richiesta deve indicare i motivi della convocazione. Se non si ottempera alla richiesta entro quindici giorni, l'organo di vigilanza può essere convocato da coloro che ne hanno fatto richiesta.

Sezione seconda

Sistema monistico

Articolo 42

Funzioni dell'organo di amministrazione, nomina dei membri

1. L'organo di amministrazione gestisce la SCE e la rappresenta nei confronti dei terzi e in giudizio. Uno Stato membro può prevedere che l'amministratore delegato sia responsabile della gestione corrente alle medesime condizioni previste per le cooperative aventi la sede sociale nel territorio di detto Stato membro.

2. Lo statuto della SCE stabilisce il numero di membri dell'organo di amministrazione o le regole per determinarlo. Uno Stato membro può tuttavia stabilire un numero minimo e, se del caso, massimo di membri. L'organo di amministrazione può annoverare fra i suoi membri soci non utilizzatori fino a un quarto dei posti da ricoprire.

Tuttavia quest'organo deve essere composto da almeno tre membri qualora il coinvolgimento dei lavoratori nella SCE sia organizzato ai sensi della direttiva 2003/72/CE.

3. I membri dell'organo di amministrazione e, se previsto dallo statuto, i loro supplenti sono nominati dall'assemblea generale. Tuttavia, i membri del primo organo di amministrazione possono essere designati dallo statuto della SCE. La presente disposizione lascia impregiudicate le modalità relative al coinvolgimento dei lavoratori determinate ai sensi della direttiva 2003/72/CE.

4. Uno Stato membro in cui non sia previsto un sistema monistico per le cooperative aventi la sede sociale nel suo territorio può adottare misure appropriate relativamente alle SCE.

Articolo 43

Periodicità delle riunioni e diritto all'informazione

1. L'organo di amministrazione si riunisce almeno ogni tre mesi, secondo una periodicità stabilita dallo statuto, per deliberare sull'andamento degli affari della SCE e sulla loro probabile evoluzione, tenendo conto, se del caso, delle informazioni relative alle imprese controllate dalla SCE che possono avere un'incidenza significativa sull'andamento degli affari di quest'ultima.

2. Ciascun membro dell'organo di amministrazione può prendere conoscenza di tutti i documenti, relazioni e ragguagli comunicati a quest'ultimo.

Articolo 44

Presidenza e convocazione dell'organo di amministrazione

1. L'organo di amministrazione elegge fra i suoi membri un presidente. Quando la metà dei membri è stata designata dai lavoratori, solo un membro designato dall'assemblea generale può essere eletto presidente.

2. Alle condizioni previste dallo statuto, il presidente convoca l'organo di amministrazione d'ufficio o su richiesta di almeno un terzo dei membri di tale organo. La richiesta deve indicare i motivi della convocazione. Se non si ottempera alla richiesta entro quindici giorni, l'organo di amministrazione può essere convocato da coloro che ne hanno fatto richiesta.

Sezione terza

Norme comuni ai sistemi monistico e dualistico

Articolo 45

Durata del mandato

1. I membri degli organi della SCE sono nominati per un periodo stabilito dallo statuto, che non può essere superiore a sei anni.

2. Salvo restrizioni previste dallo statuto, i membri possono essere nuovamente nominati una o più volte per il periodo stabilito a norma del paragrafo 1.

Articolo 46

Condizioni di eleggibilità

1. Lo statuto della SCE può prevedere che una società, ai sensi dell'articolo 48 del trattato, sia membro di un organo, salvo se altrimenti disposto dalla legge dello Stato membro della sede sociale della SCE applicabile alle cooperative.

La società deve designare una persona fisica come suo rappresentante ai fini dell'esercizio dei poteri nell'organo in questione. Il rappresentante è soggetto alle stesse condizioni e agli stessi obblighi a cui sarebbe soggetto se fosse personalmente membro dell'organo.

2. Non possono essere membri di un organo della SCE, né rappresentanti di un membro ai sensi del paragrafo 1, le persone che:

— non possono far parte, in base alla legge dello Stato membro della sede sociale della SCE, dell'organo corrispondente di una cooperativa soggetta alla legge di tale Stato,

— non possono far parte dell'organo corrispondente di una cooperativa soggetta alla legge di uno Stato membro a seguito di decisione giudiziaria o amministrativa pronunciata in uno Stato membro.

3. Lo statuto della SCE può fissare, alla stregua di quanto previsto per le cooperative dalla legge dello Stato membro, condizioni particolari di eleggibilità per i membri che rappresentano l'organo di amministrazione.

Articolo 47

Poteri di rappresentanza e responsabilità della SCE

1. Quando l'esercizio del potere di rappresentare la SCE nei confronti dei terzi, ai sensi degli articoli 37, paragrafo 1, e 42, paragrafo 1, è attribuito a due o più membri, questi debbono agire collegialmente, a meno che la legislazione dello Stato membro in cui ha sede sociale la SCE consenta allo statuto di disporre diversamente, nel qual caso questa clausola è opponibile ai terzi se è oggetto di pubblicità ai sensi dell'articolo 11, paragrafo 5, e dell'articolo 12.

2. La SCE risponde nei confronti dei terzi degli atti, anche se estranei all'oggetto sociale, compiuti dai suoi organi, salvo se eccedano i poteri che la legge dello Stato membro in cui ha sede sociale la SCE attribuisce o consente di attribuire a tali organi.

Gli Stati membri possono tuttavia prevedere che la SCE non risponda degli atti che eccedono i limiti del suo oggetto sociale se essa dimostra che i terzi erano a conoscenza di questo fatto o non potevano ignorarlo, tenuto conto delle circostanze; la sola pubblicazione dello statuto non costituisce prova.

3. Le limitazioni dei poteri degli organi della SCE che scaturiscono dallo statuto o da una decisione degli organi competenti sono sempre inopponibili ai terzi anche se sono state oggetto di pubblicità.

4. Uno Stato membro può disporre che lo statuto attribuisca il potere di rappresentare la SCE a una persona o a più persone che operino collegialmente. La legislazione di tale Stato membro può altresì prevedere che tale disposizione dello statuto sia opponibile ai terzi, purché riguardi il potere generale di rappresentanza. L'opponibilità della disposizione ai terzi è disciplinata dall'articolo 12.

*Articolo 48***Operazioni soggette ad autorizzazione**

1. Lo statuto della SCE elenca le categorie di operazioni per le quali si richiede:
 - nel sistema dualistico, un'autorizzazione dell'organo di vigilanza o dell'assemblea generale all'organo di direzione,
 - nel sistema monistico, una decisione esplicita adottata dall'organo di amministrazione o un'autorizzazione dell'assemblea generale.
2. Il paragrafo 1 non pregiudica le disposizioni dell'articolo 47.
3. Tuttavia, uno Stato membro può determinare le categorie minime di operazioni, così come l'organo che rilascia l'autorizzazione, che devono figurare nello statuto delle SCE registrate nel suo territorio e/o prevedere che, nel sistema dualistico, l'organo di vigilanza possa determinare esso stesso le categorie di operazioni soggette ad autorizzazione.

*Articolo 49***Riservatezza**

I membri degli organi della SCE sono tenuti a non divulgare, nemmeno dopo la cessazione dalle funzioni, le informazioni in loro possesso riguardanti la SCE, la cui divulgazione potrebbe arrecare pregiudizio agli interessi della cooperativa o a quelli dei suoi soci, salvo i casi in cui la divulgazione sia richiesta o ammessa dalle disposizioni della legislazione nazionale applicabili alle cooperative o società, ovvero sia nel pubblico interesse.

*Articolo 50***Deliberazioni degli organi**

1. Salvo i casi in cui il presente regolamento o lo statuto prevedono disposizioni diverse, le norme interne in materia di quorum e di presa di decisioni da parte degli organi della SCE sono le seguenti:
 - a) quorum: almeno la metà dei membri aventi diritto di voto deve essere presente o rappresentata;
 - b) decisioni: sono prese alla maggioranza dei membri aventi diritto di voto presenti o rappresentati.

I membri assenti possono prendere parte alle deliberazioni conferendo potere di rappresentanza ad un altro membro dell'organo o ai supplenti nominati contestualmente.

2. In mancanza di disposizioni statutarie in merito, il voto del presidente di ciascun organo è preponderante in caso di parità dei voti. Non è tuttavia ammissibile alcuna disposizione statutaria contraria se l'organo di vigilanza è costituito per metà da rappresentanti dei lavoratori.

3. Nel caso in cui sia prevista la partecipazione dei lavoratori ai sensi della direttiva 2003/72/CE, uno Stato membro può prevedere che il quorum e la presa di decisioni dell'organo di vigilanza, in deroga ai paragrafi 1 e 2, siano sottoposte alle norme applicabili, alle medesime condizioni, alle cooperative soggette alla legislazione dello Stato membro interessato.

*Articolo 51***Responsabilità civile**

I membri dell'organo di direzione, di vigilanza e di amministrazione sono responsabili, in base alle disposizioni dello Stato membro in cui ha sede sociale la SCE applicabili alle cooperative, dei danni causati alla SCE in seguito a violazione degli obblighi di legge, statutari o di altra natura inerenti alle loro funzioni.

Sezione quarta

Assemblea generale*Articolo 52***Competenze**

L'assemblea generale delibera nelle materie per le quali le è attribuita una competenza specifica:

- a) dal presente regolamento; o
- b) dalle disposizioni di legge dello Stato membro in cui la SCE ha la sede sociale, adottate a norma della direttiva 2003/72/CE.

Inoltre, l'assemblea generale delibera nelle materie per le quali all'assemblea generale di una cooperativa soggetta alla legge dello Stato membro in cui la SCE ha la sede sociale è attribuita una competenza dalla legge di tale Stato membro o dallo statuto a norma della stessa legge.

*Articolo 53***Svolgimento**

Fatte salve le disposizioni previste dalla presente sezione, l'organizzazione e lo svolgimento dell'assemblea generale nonché le procedure di voto sono disciplinati dalla legge dello Stato membro della sede sociale della SCE applicabile alle cooperative.

*Articolo 54***Convocazione**

1. L'assemblea generale si riunisce almeno una volta per anno civile, entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio, a meno che la legge dello Stato membro della sede sociale della SCE applicabile alle cooperative che esercitano lo stesso tipo di attività della SCE preveda una frequenza superiore. Tuttavia, uno Stato membro può stabilire che la prima assemblea generale possa aver luogo entro diciotto mesi dalla costituzione della SCE.

2. L'assemblea generale può essere convocata in qualsiasi momento dall'organo di direzione, dall'organo di amministrazione, dall'organo di vigilanza o da qualsiasi altro organo o dall'autorità competente conformemente alla legislazione nazionale dello Stato membro della sede sociale della SCE applicabile alle cooperative. Se l'organo di vigilanza ne fa richiesta, l'organo di direzione è tenuto a convocarla.

3. Quando l'assemblea generale si riunisce dopo la chiusura dell'esercizio, deve figurare all'ordine del giorno almeno l'approvazione dei conti annuali e la destinazione degli utili.

4. L'assemblea generale può deliberare, nel corso di una riunione, la convocazione di una nuova riunione, fissandone la data e l'ordine del giorno.

*Articolo 55***Convocazione su richiesta della minoranza dei soci**

La convocazione dell'assemblea generale e la fissazione dell'ordine del giorno della medesima possono essere richieste, congiuntamente, da oltre 5 000 soci della SCE o da soci della SCE che costituiscano almeno il 10 % dei diritti di voto. Tali percentuali possono essere ridotte dallo statuto.

*Articolo 56***Formalità per la convocazione, termini**

1. La convocazione si effettua con qualsiasi mezzo di comunicazione scritta indirizzata a tutti coloro che hanno diritto a partecipare all'assemblea generale della SCE a norma dell'articolo 58, paragrafi 1 e 2, e ai sensi delle disposizioni dello statuto. La comunicazione può avvenire tramite la pubblicazione ufficiale interna della SCE.

2. L'avviso di convocazione deve contenere almeno le seguenti indicazioni:

- la denominazione sociale e la sede sociale della SCE,
- il luogo, la data e l'ora della riunione,
- se necessario, la natura dell'assemblea generale,

— l'ordine del giorno con l'indicazione degli argomenti da trattare, nonché delle proposte di deliberazione.

3. Il periodo fra la data di invio della convocazione di cui al paragrafo 1 e la data della prima riunione dell'assemblea generale dev'essere di almeno trenta giorni. Tuttavia, il termine può essere ridotto a quindici giorni in caso di urgenza. Qualora siano applicate le disposizioni dell'articolo 61, paragrafo 4, concernenti le norme in materia di quorum, il tempo che deve intercorrere tra la prima e la seconda riunione convocata per discutere lo stesso ordine del giorno può essere ridotto conformemente alla legge dello Stato membro in cui la SCE ha la sede sociale.

*Articolo 57***Iscrizione di nuovi punti all'ordine del giorno**

L'iscrizione di uno o più punti nell'ordine del giorno di qualsiasi assemblea generale può essere richiesta, congiuntamente, da oltre 5 000 soci della SCE o da soci della SCE che costituiscano almeno il 10 % dei diritti di voto. Tali percentuali possono essere ridotte dallo statuto.

*Articolo 58***Partecipazione e rappresentanza**

1. Tutti i soci sono autorizzati a partecipare all'assemblea generale con voto deliberativo sui punti all'ordine del giorno.

2. I membri degli organi della SCE e i detentori di titoli diversi dalle quote e di obbligazioni, a norma dell'articolo 64, e, se consentito dallo statuto, qualsiasi altra persona abilitata dalla legge dello Stato della sede sociale della SCE possono assistere all'assemblea generale senza diritto di voto.

3. Gli aventi diritto al voto possono farsi rappresentare all'assemblea generale da un mandatario secondo le modalità previste dallo statuto.

Lo statuto stabilisce il numero massimo di deleghe che possono essere conferite ad un mandatario.

4. Lo statuto può ammettere il voto per corrispondenza o elettronico, definendone le modalità.

*Articolo 59***Diritto di voto**

1. Ad ogni socio della SCE è attribuito un voto, qualunque sia il numero di quote che detiene.

2. Qualora la legislazione dello Stato membro in cui la SCE ha la sede sociale lo consenta, lo statuto può prevedere che un socio disponga di un numero di voti in base alla sua partecipazione alle attività della cooperativa, diverse dalla partecipazione al capitale. Tale attribuzione non può superare 5 voti per ciascun socio o, se inferiore, il 30 % del totale dei diritti di voto.

Qualora la legislazione dello Stato membro in cui la SCE ha la sede sociale lo consenta, lo statuto di una SCE connessa ad attività finanziarie o assicurative può prevedere che il numero di voti sia determinato in base alla partecipazione dei soci alle attività della cooperativa, inclusa la partecipazione al capitale della SCE. Tale attribuzione non può superare 5 voti per ciascun socio o, se inferiore, il 20 % del totale dei diritti di voto.

Qualora la legislazione dello Stato membro in cui la SCE ha la sede sociale lo consenta, lo statuto delle SCE in cui la maggioranza dei soci è costituita da cooperative può prevedere che il numero dei voti sia determinato in base alla partecipazione dei soci alle attività della cooperativa, inclusa la partecipazione al capitale della SCE, e/o in base al numero di soci di ciascuna entità che la costituisce.

3. Riguardo ai diritti di voto che lo statuto può attribuire ai soci non utilizzatori (sovventori), la SCE è disciplinata dalla legislazione dello Stato membro in cui ha sede sociale la SCE. Tuttavia, ai soci non utilizzatori (sovventori) non può essere attribuito più del 25 % del totale dei diritti di voto.

4. Lo statuto della SCE può prevedere, qualora al momento dell'entrata in vigore del presente regolamento ciò sia consentito dalla legislazione dello Stato membro in cui tale SCE ha la sede sociale, che i rappresentanti dei lavoratori partecipino alle assemblee generali, alle assemblee separate o settoriali, a condizione che tali rappresentanti dei lavoratori non controllino congiuntamente più del 15 % del totale dei diritti di voto. Questo diritto decade con il trasferimento della sede sociale della SCE in uno Stato membro la cui legislazione non preveda tale partecipazione.

Articolo 60

Diritto all'informazione

1. Ogni socio che ne faccia richiesta in sede di assemblea generale ha il diritto di ottenere da parte dell'organo di direzione o dell'organo di amministrazione informazioni sulle attività della SCE connesse agli argomenti sui quali l'assemblea generale può deliberare a norma dell'articolo 61, paragrafo 1. Le informazioni sono fornite per quanto possibile nella stessa assemblea generale.

2. L'organo di direzione o l'organo di amministrazione possono rifiutare la comunicazione di un'informazione soltanto qualora essa sia:

- di natura tale da recare grave pregiudizio alla SCE,
- incompatibile con l'obbligo di riservatezza previsto dalla legge.

3. Se l'informazione è stata negata ad un socio, quest'ultimo può esigere che la sua richiesta e i motivi del diniego siano messi a verbale dell'assemblea generale.

4. Nei dieci giorni precedenti l'assemblea generale che deve pronunciarsi sulla chiusura dell'esercizio, i soci possono prendere visione del bilancio, del conto profitti e perdite con relativo allegato, della relazione sulla gestione, delle conclusioni risultanti dal controllo dei conti effettuato dalla persona che ne è responsabile nonché, se si tratta di un'impresa madre ai sensi della direttiva 83/349/CEE, dei conti consolidati.

Articolo 61

Deliberazione

1. L'assemblea generale può deliberare su argomenti iscritti all'ordine del giorno. L'assemblea generale può inoltre deliberare su argomenti iscritti all'ordine del giorno da una minoranza di soci a norma delle disposizioni dell'articolo 57.

2. L'assemblea generale delibera a maggioranza dei voti validamente espressi dai soci presenti o rappresentati.

3. Lo statuto stabilisce le norme relative al quorum ed alla maggioranza applicabili alle assemblee generali.

Lo statuto, qualora preveda la possibilità che la SCE ammetta soci sovventori (non utilizzatori), o assegni i voti in base alla partecipazione al capitale nelle SCE connesse ad attività finanziarie o assicurative, stabilisce inoltre norme specifiche relative al quorum per quanto concerne i soci diversi da quelli sovventori (non utilizzatori) o dai soci che hanno diritti di voto in base alla partecipazione al capitale nelle SCE connesse ad attività finanziarie o assicurative. Gli Stati membri fissano il livello minimo di tali norme relative al quorum per le SCE che hanno la sede sociale nel loro territorio.

4. L'assemblea generale chiamata a pronunciarsi su una decisione che comporta la modifica dello statuto delibera validamente in prima convocazione unicamente se i soci presenti o rappresentati costituiscono almeno la metà dei soci; in seconda convocazione, per lo stesso ordine del giorno, non è richiesto alcun quorum.

Nei casi di cui al primo comma l'assemblea generale delibera alla maggioranza di due terzi dei voti validamente espressi a meno che la legge applicabile alle cooperative nello membro Stato in cui ha sede sociale la SCE preveda una maggioranza più elevata.

Articolo 62

Verbale

1. Dev'essere redatto un verbale di ogni riunione dell'assemblea generale. Il verbale deve contenere almeno le seguenti indicazioni:

- la data e il luogo della riunione,
- l'oggetto delle deliberazioni,
- il risultato delle votazioni.

2. Al verbale devono essere allegati l'elenco dei presenti, i documenti relativi alla convocazione dell'assemblea generale nonché le relazioni distribuite ai soci relative agli argomenti all'ordine del giorno.

3. Il verbale e i documenti allegati devono essere conservati almeno per cinque anni. Ogni socio può, dietro rimborso delle spese amministrative e su semplice richiesta, ottenere copia del verbale e dei documenti allegati.

4. Il verbale è firmato dal presidente dell'assemblea.

Articolo 63

Assemblee settoriali o separate

1. Lo statuto di una SCE che esercita varie attività o esercita attività in più unità territoriali o possiede più stabilimenti o ha un numero di soci superiore a cinquecento, può, se ciò è consentito dalla legislazione degli Stati membri interessati, prevedere assemblee settoriali o separate. Lo statuto determina la suddivisione in settori o sezioni e il numero dei rispettivi delegati.

2. Le assemblee settoriali o separate eleggono i loro delegati per un periodo massimo di quattro anni; tuttavia essi possono essere revocati anticipatamente. I delegati, designati secondo tali modalità, costituiscono l'assemblea generale della SCE, in cui rappresentano il loro settore o la loro sezione; essi riferiscono a questi ultimi in merito ai risultati dell'assemblea generale. Le disposizioni della sezione quarta del capo III si applicano ai lavori delle assemblee settoriali e separate.

CAPO IV

EMISSIONE DI TITOLI CHE CONFERISCONO VANTAGGI PARTICOLARI

Articolo 64

Titoli diversi dalle quote e obbligazioni che conferiscono vantaggi particolari

1. Lo statuto della SCE può prevedere l'emissione di titoli diversi dalle quote o di obbligazioni privi di diritto di voto, che possono essere sottoscritti dai soci o da qualunque persona estranea alla SCE, ma la cui acquisizione non conferisce la qualità di socio. Lo statuto fissa anche le modalità di rimborso.

2. I detentori dei titoli o delle obbligazioni di cui al paragrafo 1 possono usufruire di vantaggi particolari in conformità dello statuto o delle condizioni fissate all'atto della loro emissione.

3. Il valore nominale complessivo dei titoli o delle obbligazioni di cui al paragrafo 1 detenuti non può superare l'ammontare stabilito nello statuto.

4. Fatto salvo il diritto di partecipazione all'assemblea generale previsto all'articolo 58, paragrafo 2, lo statuto può prevedere la riunione dei detentori dei titoli o delle obbligazioni di cui al paragrafo 1 in assemblea speciale. Prima di qualsiasi decisione dell'assemblea generale connessa ai diritti e agli interessi di tali detentori, l'assemblea speciale può emettere un parere che è portato a conoscenza dell'assemblea generale dai mandatari dell'assemblea speciale.

Del parere di cui al primo comma è fatta menzione nel verbale dell'assemblea generale.

CAPO V

DESTINAZIONE DEGLI UTILI

Articolo 65

Riserva legale

1. Fatte salve le disposizioni obbligatorie previste dalla legislazione nazionale, lo statuto determina le norme che disciplinano la destinazione dell'avanzo di bilancio di ogni esercizio.

2. In caso vi sia tale avanzo di bilancio, lo statuto prevede, prima di ogni altra destinazione, la costituzione di una riserva legale mediante prelievo da tale avanzo.

Finché tale riserva non è pari al capitale di cui all'articolo 3, paragrafo 2, il prelievo effettuato all'uopo non può essere inferiore al 15 % dell'avanzo di bilancio d'esercizio dopo la detrazione delle perdite riportate da esercizi precedenti.

3. I soci uscenti non possono vantare alcun diritto sulle somme in tal modo destinate a riserva legale.

Articolo 66

Ristorno

Lo statuto può prevedere il versamento di un ristorno a favore dei soci proporzionale alle operazioni da questi compiute con la SCE o al lavoro da questi ad essa prestato.

Articolo 67

Destinazione dell'avanzo di bilancio

1. Il saldo dell'avanzo di bilancio dopo l'assegnazione a riserva legale, eventualmente detratta le somme destinate al ristorno e aggiunti gli utili riportati nonché i prelievi sulle riserve, oppure detratta le perdite, costituisce gli utili distribuibili.

2. L'assemblea generale chiamata a deliberare sui conti dell'esercizio può destinare tale avanzo nell'ordine e nella percentuale stabiliti dallo statuto ed in particolare:

- riportandoli a nuovo,
- accantonando tutti i fondi di riserva, legale o statutaria,
- remunerando i capitali liberati e i quasi capitali, il cui pagamento può aver luogo in denaro o per assegnazione di quote.

3. Lo statuto può anche escludere ogni distribuzione.

CAPO VI

CONTI ANNUALI E CONTI CONSOLIDATI

Articolo 68

Redazione dei conti annuali e dei conti consolidati

1. La SCE è sottoposta, per quanto riguarda la redazione dei conti annuali e, se del caso, dei conti consolidati, compresa la relazione sulla gestione che li accompagna, i loro controlli e la loro pubblicità, alle disposizioni della legislazione dello

Stato membro in cui ha sede sociale adottate in applicazione delle direttive 78/660/CEE e 83/349/CEE. Tuttavia, gli Stati membri possono prevedere modifiche delle disposizioni nazionali d'applicazione di tali direttive, per tenere conto delle specificità delle cooperative.

2. Quando la SCE non è sottoposta dalla legislazione dello Stato membro in cui ha la sede sociale ad un obbligo di pubblicità come previsto nell'articolo 3 della direttiva 68/151/CEE, la SCE deve almeno tenere i documenti relativi ai conti annuali a disposizione del pubblico presso la propria sede sociale. Copia di tali documenti deve poter essere ottenuta su semplice richiesta. Il prezzo richiesto per tale copia non può eccedere il suo costo amministrativo.

3. La SCE deve redigere i conti annuali e, se del caso, i conti consolidati nella valuta nazionale. Anche una SCE che ha la sede sociale in un paese al di fuori della zona euro può redigere i conti annuali e, se del caso, quelli consolidati in euro. In tal caso, l'allegato deve precisare le basi di conversione utilizzate per esprimere in euro gli elementi contenuti nei conti che sono o erano originariamente espressi in un'altra valuta.

Articolo 69

Conti delle SCE che svolgano attività redditizie o finanziarie

1. Le SCE che siano enti creditizi o istituti finanziari sono soggette, per quanto riguarda la redazione dei loro conti annuali e, se del caso, dei conti consolidati, compresa la relazione sulla gestione che li accompagna, la loro verifica e pubblicità, alle disposizioni della legislazione nazionale dello Stato membro in cui ha sede sociale, adottate in applicazione delle direttive relative all'accesso all'attività degli enti creditizi ed al suo esercizio.

2. Le SCE che siano imprese di assicurazioni sono soggette, per quanto riguarda la redazione dei loro conti annuali e, se del caso, dei conti consolidati, compresa la relazione sulla gestione che li accompagna, la loro verifica e pubblicità, alle disposizioni della legislazione dello Stato membro in cui ha sede sociale, adottate in applicazione delle direttive del Consiglio.

Articolo 70

Controllo legale dei conti

Il controllo legale dei conti annuali e, se del caso, dei conti consolidati, della SCE è effettuato da una o più persone abilitate nello Stato membro in cui ha sede sociale la SCE ai sensi delle disposizioni adottate da tale Stato in applicazione delle direttive 84/253/CEE e 89/48/CEE.

*Articolo 71***Sistema di revisione e di controllo**

Qualora la legislazione di uno Stato membro renda obbligatorie per tutte le cooperative, o per alcuni tipi di cooperative, soggette alla sua giurisdizione l'adesione a un organismo esterno legalmente abilitato e l'applicazione di un sistema specifico di revisione e di controllo esercitato da tale organismo, le disposizioni sono automaticamente applicabili alla SCE la cui sede sociale si trovi in detto Stato membro, a condizione che tale organismo soddisfi i requisiti di cui alla direttiva 84/253/CEE.

CAPO VII

**SCIoglIMENTO, LIQUIDAZIONE, INSOLVENZA
E CESSAZIONE DEI PAGAMENTI***Articolo 72***Scioglimento, insolvenza e procedure analoghe**

Per quanto riguarda lo scioglimento, la liquidazione, l'insolvenza, la cessazione dei pagamenti e le procedure analoghe, la SCE è soggetta alle disposizioni legislative che sarebbero applicabili se essa fosse una cooperativa costituita conformemente alla legge dello Stato membro in cui la SCE ha sede sociale, comprese quelle relative alle procedure decisionali dell'assemblea generale.

*Articolo 73***Scioglimento per atto dell'organo giurisdizionale o di altre autorità competenti dello Stato membro in cui la SCE ha la sede sociale**

1. Su richiesta di chiunque abbia un interesse legittimo o di un'autorità competente, l'organo giurisdizionale o qualsiasi autorità amministrativa competente dello Stato membro in cui la SCE ha la sede sociale, deve pronunciare lo scioglimento di quest'ultima se accerta che le disposizioni dell'articolo 2, paragrafo 1, e/o dell'articolo 3, paragrafo 2, sono state violate, nonché nei casi previsti dall'articolo 34.

L'organo giurisdizionale o l'autorità amministrativa competente può accordare un termine alla SCE per regolarizzare la propria situazione. Se la regolarizzazione non interviene entro tale termine, l'organo giudiziario o l'autorità amministrativa competente pronuncia lo scioglimento.

2. Qualora una SCE non soddisfi più i requisiti di cui all'articolo 6, lo Stato membro in cui la SCE ha la sede sociale adotta le misure appropriate per garantire che la SCE regolarizzi entro un termine determinato la situazione:

- ristabilendo la propria amministrazione centrale nello Stato membro della sede sociale, oppure
- procedendo al trasferimento della sede sociale mediante la procedura di cui all'articolo 7.

3. Lo Stato membro in cui la SCE ha la sede sociale adotta le misure necessarie a garantire che la SCE che ometta di regolarizzare la propria situazione ai sensi del paragrafo 2, sia liquidata.

4. Lo Stato membro della sede sociale della SCE propone un ricorso giurisdizionale, o altro ricorso idoneo, avverso le violazioni accertate dell'articolo 6. Tale ricorso ha effetto sospensivo sulle procedure previste ai paragrafi 2 e 3.

5. Qualora si constati, su iniziativa delle autorità ovvero su iniziativa di qualsiasi parte interessata, che una SCE ha la propria amministrazione centrale nel territorio di uno Stato membro in violazione dell'articolo 6, le autorità di tale Stato membro ne informano senza indugio lo Stato membro in cui si trova la sede sociale della SCE.

*Articolo 74***Pubblicità dello scioglimento**

L'apertura di una procedura di scioglimento incluso lo scioglimento volontario, liquidazione, insolvenza o cessazione dei pagamenti nonché la sua chiusura e la decisione di proseguire l'attività sono soggette a pubblicità a norma dell'articolo 12, fatte salve le disposizioni della legislazione nazionale che impongono ulteriori misure di pubblicità.

*Articolo 75***Devoluzione dell'attivo**

L'attivo netto è devoluto in funzione del principio di devoluzione disinteressata o, qualora ciò sia consentito dalla legislazione dello Stato membro in cui la SCE ha la sede sociale, in funzione delle disposizioni alternative previste dallo statuto. Ai fini del presente articolo l'attivo netto è costituito dall'attivo che residua dopo il pagamento degli importi dovuti ai creditori e il rimborso dell'apporto di capitale dei soci.

*Articolo 76***Trasformazione in cooperativa**

1. La SCE può trasformarsi in cooperativa soggetta alla legislazione dello Stato membro in cui ha sede sociale. La decisione di trasformazione non può essere presa prima che siano trascorsi due anni dalla sua iscrizione e finché non siano stati approvati i due primi conti annuali.

2. La trasformazione di una SCE in cooperativa non comporta scioglimento né creazione di una nuova persona giuridica.

3. L'organo di direzione o di amministrazione della SCE redige un progetto di trasformazione e una relazione in cui illustra e giustifica gli aspetti giuridici ed economici, nonché gli effetti occupazionali, della trasformazione stessa e indica le conseguenze dell'adozione della forma di cooperativa per i soci e i detentori dei titoli di cui all'articolo 14 nonché per i lavoratori.

4. Il progetto di trasformazione è reso pubblico, secondo le modalità previste dalla legislazione di ciascuno Stato membro, almeno un mese prima della data prevista per la riunione dell'assemblea generale chiamata a pronunciarsi sulla trasformazione.

5. Prima dell'assemblea generale di cui al paragrafo 6, uno o più esperti indipendenti, designati o abilitati secondo le disposizioni nazionali da un'autorità giudiziaria o amministrativa dello Stato membro cui è soggetta la SCE che si trasforma in cooperativa, attestano che quest'ultima dispone di un attivo corrispondente almeno al capitale.

6. L'assemblea generale della SCE approva il progetto di trasformazione nonché lo statuto della cooperativa. La decisione dell'assemblea generale è adottata alle condizioni previste dalle disposizioni nazionali.

CAPO VIII

DISPOSIZIONI COMPLEMENTARI E TRANSITORIE

Articolo 77

Unione economica e monetaria

1. Se e fintantoché la terza fase dell'Unione economica e monetaria (UEM) non è applicabile nei suoi confronti, ogni Stato membro può applicare alle SCE che hanno la propria sede sociale nel suo territorio le stesse disposizioni che si applicano alle cooperative o alle società per azioni soggette alla sua legislazione per quanto concerne l'espressione del loro capitale. La SCE può comunque esprimere il suo capitale anche in euro. In questo caso il tasso di conversione fra la valuta nazionale e l'euro è quello dell'ultimo giorno del mese precedente la costituzione della SCE.

2. Se e fintantoché la terza fase dell'UEM non è applicabile nei confronti dello Stato membro in cui la SCE ha la sede sociale, la SCE può comunque redigere e pubblicare i suoi conti annuali e, se del caso, i conti consolidati in euro. Lo Stato membro può esigere che i conti annuali e, se del caso, i conti consolidati della SCE siano redatti e pubblicati nella valuta nazionale alle stesse condizioni previste per le cooperative e le società per azioni soggette alla legislazione di tale Stato membro. Ciò non pregiudica la possibilità addizionale per la SCE di pubblicare i conti annuali e, se del caso, i conti consolidati in euro, ai sensi della direttiva 90/604/CEE del Consiglio, dell'8 novembre 1990, che modifica la direttiva 78/660/CEE sui conti annuali e la direttiva 83/349/CEE sui conti consolidati per quanto riguarda le deroghe a favore delle piccole e medie società nonché la pubblicazione dei conti in ecu⁽¹⁾.

CAPO IX

DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 78

Norme nazionali di attuazione

1. Gli Stati membri prendono le disposizioni appropriate per assicurare un'attuazione efficace del presente regolamento.

2. Ciascuno Stato membro designa le autorità competenti ai sensi degli articoli 7, 21, 29, 30, 54, e 73. Esso ne informa la Commissione e gli altri Stati membri.

Articolo 79

Riesame del regolamento

Entro cinque anni dall'entrata in vigore del presente regolamento, la Commissione presenta al Parlamento europeo e al Consiglio una relazione sull'applicazione del regolamento e, se del caso, proposte di modifica. La relazione analizza in particolare l'opportunità di:

- a) consentire l'ubicazione dell'amministrazione centrale e della sede sociale di una SCE in Stati membri diversi;
- b) permettere che nelle leggi che uno Stato membro emana nell'esercizio delle competenze conferitegli dal presente regolamento o per garantirne l'effettiva applicazione ad una SCE, esso possa ammettere che nello statuto della SCE siano inserite disposizioni che da dette leggi si discostino o le integrino, anche qualora tali disposizioni non fossero consentite nello statuto di una cooperativa con sede sociale nello Stato membro in questione;

⁽¹⁾ GUL 317 del 16.11.1990, pag. 57.

- c) permettere che la SCE possa frazionarsi in due o più cooperative nazionali;

Articolo 80

Entrata in vigore

- d) permettere specifici mezzi di impugnazione in caso di frode o errore durante l'iscrizione di una SCE costituita mediante fusione.

Il presente regolamento entra in vigore il terzo giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

Esso si applica a decorrere dal 18 agosto 2006.

Il presente regolamento è obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri.

Fatto a Bruxelles, addì 22 luglio 2003.

Per il Consiglio

Il presidente

G. ALEMANNO

**DIRETTIVA 2002/14/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO
dell'11 marzo 2002
che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori**

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, e in particolare l'articolo 137, paragrafo 2,

vista la proposta della Commissione ⁽¹⁾,

visto il parere del Comitato economico e sociale ⁽²⁾,

visto il parere del Comitato delle regioni ⁽³⁾,

deliberando conformemente alla procedura di cui all'articolo 251 ⁽⁴⁾, visto il progetto comune approvato dal comitato di conciliazione il 23 gennaio 2002,

considerando quanto segue:

- (1) Ai sensi dell'articolo 136 del trattato, la Comunità e gli Stati membri si prefiggono in particolare di promuovere il dialogo sociale.
- (2) Il punto 17 della carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori prevede, tra l'altro, che occorre sviluppare l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori, secondo modalità adeguate, tenendo conto delle prassi vigenti nei diversi Stati membri.
- (3) La Commissione ha consultato le parti sociali a livello comunitario sul possibile orientamento di un'azione comunitaria in materia di informazione e di consultazione dei lavoratori nelle imprese della Comunità.
- (4) La Commissione, a seguito di tale consultazione, ha ritenuto che un'azione comunitaria fosse auspicabile ed ha nuovamente consultato le parti sociali sul contenuto della proposta prevista. Queste hanno trasmesso alla Commissione i loro pareri.
- (5) Al termine di tale seconda fase di consultazione le parti sociali non hanno informato la Commissione della loro volontà di avviare il processo che potrebbe condurre alla conclusione di un accordo.
- (6) L'esistenza di quadri giuridici a livello comunitario e nazionale, intesi a garantire il coinvolgimento dei lavoratori nell'andamento delle imprese e nelle decisioni che li

riguardano, non ha sempre impedito che decisioni gravi che interessavano dei lavoratori fossero adottate e rese pubbliche senza che fossero state preventivamente osservate procedure adeguate di informazione e di consultazione.

- (7) Occorre intensificare il dialogo sociale e le relazioni di fiducia nell'ambito dell'impresa per favorire l'anticipazione dei rischi, sviluppare la flessibilità 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 conduzione dell'impresa e nella determinazione del suo futuro, nonché rafforzare la competitività dell'impresa.
- (8) Occorre, in particolare, 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 di 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.
- (9) 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.
- (10) La Comunità ha definito e attua una strategia per l'occupazione, imperniata sui concetti di anticipazione, prevenzione e occupabilità, che si desidera integrare quali elementi fondamentali in tutte le politiche pubbliche suscettibili di incidere positivamente sull'occupazione, anche a livello delle imprese, attraverso l'intensificazione del dialogo sociale, al fine di facilitare un cambiamento coerente con il mantenimento dell'obiettivo prioritario dell'occupazione.

⁽¹⁾ GU C 2 del 5.1.1999, pag. 3.

⁽²⁾ GU C 258 del 10.9.1999, pag. 24.

⁽³⁾ GU C 144 del 16.5.2001, pag. 58.

⁽⁴⁾ Parere del Parlamento europeo del 14 aprile 1999 (GU C 219 del 30.7.1999, pag. 223), confermato il 16 settembre 1999 (GU C 54 del 25.2.2000, pag. 55). Posizione comune del Consiglio del 27 luglio 2001 (GU C 307 del 31.10.2001, pag. 16) e decisione del Parlamento europeo del 23 ottobre 2001 (non ancora pubblicata nella Gazzetta ufficiale). Decisione del Parlamento europeo del 5 febbraio 2002 e decisione del Consiglio del 18 febbraio 2002.

- (11) Lo sviluppo del mercato interno deve realizzarsi in modo armonioso, preservando i valori essenziali sui quali si basano le nostre società, in particolare facendo beneficiare tutti i cittadini dello sviluppo economico.
- (12) L'ingresso nella terza fase dell'unione economica e monetaria comporterà l'approfondimento e l'accelerazione delle pressioni competitive a livello europeo, esigendo un accompagnamento sociale più intenso a livello nazionale.
- (13) I quadri giuridici in materia di informazione e di consultazione dei lavoratori esistenti a livello comunitario e nazionale sono spesso eccessivamente orientati al trattamento a posteriori dei processi di cambiamento, trascurano i fattori economici delle decisioni e non favoriscono una reale anticipazione dell'evoluzione dell'occupazione nell'ambito dell'impresa e la prevenzione dei rischi.
- (14) Il complesso di queste evoluzioni politiche, economiche, sociali e giuridiche impone un adattamento del quadro giuridico esistente, che prevede strumenti giuridici e pratici che consentano l'esercizio del diritto all'informazione e alla consultazione.
- (15) La presente direttiva non pregiudica i sistemi nazionali in cui l'esercizio concreto di tale diritto implica una manifestazione collettiva di volontà da parte dei relativi titolari.
- (16) La presente direttiva non pregiudica i sistemi che prevedono dispositivi di coinvolgimento diretto dei lavoratori, a condizione che questi possano in tutti i casi scegliere di esercitare il loro diritto all'informazione e alla consultazione tramite i rispettivi rappresentanti.
- (17) Poiché gli scopi dell'azione proposta, precedentemente menzionati, non possono essere realizzati in misura sufficiente dagli Stati membri, trattandosi di stabilire un quadro per l'informazione e la consultazione dei lavoratori adeguato al nuovo contesto europeo sopra descritto, e possono dunque, a causa delle dimensioni e degli effetti dell'azione prevista, essere realizzati meglio a livello comunitario, la Comunità può intervenire in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tali scopi in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.
- (18) Con tale quadro generale ci si prefigge di definire prescrizioni minime applicabili ovunque nella Comunità senza impedire agli Stati membri di prevedere disposizioni più favorevoli per i lavoratori.
- (19) Con tale quadro generale si intende altresì evitare vincoli amministrativi, finanziari e giuridici tali da contrastare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese. Sembra appropriato, di conseguenza, limitare il campo d'applicazione della presente direttiva, secondo la scelta fatta dagli Stati membri, alle imprese che impiegano almeno 50 addetti o agli stabilimenti che impiegano almeno 20 addetti.
- (20) Ciò tiene conto, senza recare pregiudizio, di altre misure e prassi nazionali volte a promuovere il dialogo sociale nelle imprese non coperte dalla presente direttiva, nonché nelle amministrazioni pubbliche.
- (21) Tuttavia, in via transitoria, gli Stati membri in cui non esiste un sistema istituzionale di informazione e consultazione dei lavoratori o un sistema di rappresentanza dei lavoratori dovrebbero avere la possibilità di limitare ulteriormente il campo di applicazione della presente direttiva in relazione al numero dei lavoratori.
- (22) Il quadro comunitario in questo settore dovrebbe limitare al livello minimo possibile gli oneri imposti alle imprese e agli stabilimenti, pur garantendo l'esercizio effettivo dei diritti accordati.
- (23) L'obiettivo di cui alla presente direttiva sarà raggiunto mediante l'instaurazione di un quadro generale che comprende i principi, le definizioni e le modalità dell'informazione e della consultazione, che spetterà agli Stati membri rendere concreti e adattare alle realtà nazionali, se del caso assegnando alle parti sociali un ruolo di rilievo che permetta loro di definire in piena libertà, mediante accordo, le modalità di informazione e di consultazione più conformi alle loro necessità e ai loro desideri.
- (24) È opportuno non incidere su un certo numero di specificità nel settore dell'informazione e della consultazione dei lavoratori che sussistono in alcuni diritti nazionali e di cui beneficiano le imprese che perseguono fini politici, di organizzazione professionale, confessionali, benefici, educativi, scientifici o artistici, nonché fini di informazione o di espressione di opinioni.
- (25) Occorre proteggere le imprese e gli stabilimenti dalla divulgazione di talune informazioni particolarmente sensibili.
- (26) È opportuno consentire al datore di lavoro di non informare né consultare allorché ciò nuocerebbe gravemente all'impresa o allorché è tenuto a dare immediato seguito ad un'ingiunzione rivoltagli da un'autorità di controllo o di supervisione.
- (27) L'informazione e la consultazione comportano diritti e responsabilità per le parti sociali a livello dell'impresa o dello stabilimento.

- (28) Devono essere applicabili procedure amministrative o giudiziarie, nonché sanzioni effettive, dissuasive e proporzionate alla gravità delle infrazioni, in caso di violazione degli obblighi ai sensi della presente direttiva.
- (29) La presente direttiva non dovrebbe pregiudicare le disposizioni, qualora siano più specifiche, della direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi⁽¹⁾, e della direttiva 2001/23/CE del Consiglio, del 12 marzo 2001, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti⁽²⁾.
- (30) La presente direttiva non dovrebbe incidere su altri diritti di informazione e di consultazione dei lavoratori, compresi quelli che derivano dalla direttiva 94/45/CE del Consiglio, del 22 settembre 1994, 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 per informare e consultare i lavoratori⁽³⁾.
- (31) L'applicazione delle disposizioni della presente direttiva non dovrebbe costituire una ragione sufficiente per giustificare una riduzione generale della protezione dei lavoratori nei settori da essa contemplati,

Articolo 2

Definizioni

Ai fini della presente direttiva, 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 degli Stati membri;
- b) «stabilimento», una unità di attività definita conformemente alle leggi e prassi nazionali situata sul territorio di uno Stato membro e nella quale l'attività economica è svolta in modo stabile con l'ausilio di risorse umane e materiali;
- c) «datore di lavoro», la persona fisica o giuridica parte dei contratti o rapporti di lavoro con i lavoratori, conformemente alle leggi e prassi nazionali;
- d) «lavoratore», ogni persona che nello Stato membro interessato, è tutelata come un lavoratore nell'ambito del diritto nazionale del lavoro e conformemente alle prassi nazionali;
- e) «rappresentanti dei lavoratori», i rappresentanti dei lavoratori previsti dalle leggi e/o prassi nazionali;
- f) «informazione», la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori per consentir loro di prendere conoscenza della questione trattata e esaminarla;
- g) «consultazione», lo scambio di opinioni e l'instaurazione di un dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori e il datore di lavoro.

Articolo 3

Campo di applicazione

1. La presente direttiva si applica, a seconda della scelta fatta dagli Stati membri:
 - a) alle imprese che impiegano in uno Stato membro almeno 50 addetti o
 - b) agli stabilimenti che impiegano in uno Stato membro almeno 20 addetti.

Gli Stati membri determinano le modalità di calcolo delle soglie di lavoratori impiegati.

2. Nel rispetto dei principi e degli obiettivi di cui alla presente direttiva, gli Stati membri possono prevedere disposizioni specifiche applicabili alle imprese o agli stabilimenti che perseguono direttamente e principalmente fini politici, di organizzazione professionale, confessionali, benefici, educativi, scientifici o artistici, nonché fini d'informazione o espressione di opinioni, a condizione che, alla data di entrata in vigore della presente direttiva, tali disposizioni particolari esistano già nel diritto nazionale.

3. Gli Stati membri possono prevedere, in deroga alla presente direttiva, disposizioni particolari applicabili agli equipaggi delle navi d'alto mare.

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

Oggetto e principi

1. La presente direttiva si prefigge di istituire un quadro generale che stabilisca prescrizioni minime riguardo al diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese o stabilimenti situati nella Comunità.
2. Le modalità di informazione e di consultazione sono definite e applicate, in conformità della legislazione nazionale e delle prassi in materia di rapporti di lavoro vigenti nei singoli Stati membri, in modo tale da garantire l'efficacia dell'iniziativa.
3. In occasione della definizione o dell'applicazione delle modalità di informazione e di consultazione, il datore di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori operano in uno spirito di cooperazione nel rispetto dei loro diritti e obblighi reciproci, tenendo conto nel contempo degli interessi dell'impresa o dello stabilimento e di quelli dei lavoratori.

⁽¹⁾ GU L 225 del 12.8.1998, pag. 16.

⁽²⁾ GU L 82 del 22.3.2001, pag. 16.

⁽³⁾ GU L 254 del 30.9.1994, pag. 64. Direttiva modificata dalla direttiva 97/74/CE (GU L 10 del 16.1.1998, pag. 22).

Articolo 4

Modalità dell'informazione e della consultazione

1. Nel rispetto dei principi enunciati all'articolo 1 e fatte salve le disposizioni e/o prassi in vigore più favorevoli ai lavoratori, gli Stati membri determinano le modalità di esercizio del diritto all'informazione e alla consultazione al livello adeguato in conformità del presente articolo.

2. L'informazione e la consultazione riguardano:

- a) l'informazione sull'evoluzione recente e quella probabile delle attività dell'impresa o dello stabilimento e della situazione economica;
- b) l'informazione e la consultazione sulla situazione, la struttura e l'evoluzione probabile dell'occupazione nell'ambito dell'impresa o dello stabilimento, nonché sulle eventuali misure anticipatrici previste, segnatamente in caso di minaccia per l'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 disposizioni comunitarie citate all'articolo 9, paragrafo 1.

3. L'informazione avviene ad un dato momento, secondo modalità e con un contenuto appropriati, suscettibili in particolare di permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato e di preparare, se del caso, la consultazione.

4. La consultazione avviene:

- a) assicurando che la scelta del momento, le modalità e il contenuto siano appropriati;
- b) al livello pertinente di direzione e di rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato;
- c) sulla base delle informazioni pertinenti fornite dal datore di lavoro, in conformità dell'articolo 2, lettera f), 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 e di ottenere una risposta motivata al loro eventuale parere;
- e) al fine di ricercare un accordo sulle decisioni che dipendono dal potere di direzione del datore di lavoro di cui al paragrafo 2, lettera c).

Articolo 5

Informazione e consultazione che derivano da un accordo

Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali al livello adeguato, anche a livello dell'impresa o dello stabilimento, il compito di definire liberamente e in qualsiasi momento mediante accordo negoziato le modalità di informazione e

consultazione dei lavoratori. Tali accordi nonché gli accordi esistenti alla data di cui all'articolo 11 così come le eventuali proroghe dei medesimi, possono prevedere, nel rispetto dei principi enunciati all'articolo 1 e alle condizioni e nei limiti definiti dagli Stati membri, disposizioni diverse da quelle di cui all'articolo 4.

Articolo 6

Informazioni riservate

1. Gli Stati membri dispongono che, nelle condizioni e nei limiti stabiliti dalle legislazioni nazionali, i rappresentanti dei lavoratori, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, non siano autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi, informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata, nel legittimo interesse dell'impresa o dello stabilimento. Tale obbligo sussiste anche al termine del loro mandato, a prescindere dal luogo in cui si trovino. Uno Stato membro può 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.

2. Gli Stati membri dispongono che, in casi specifici e nelle condizioni e limiti stabiliti dalle legislazioni nazionali, il datore di lavoro non sia obbligato a comunicare informazioni o a procedere a consultazioni che, secondo criteri obiettivi, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento delle imprese o degli stabilimenti interessati o da arrecare loro danno.

3. Fatte salve le procedure nazionali esistenti gli Stati membri prevedono procedure amministrative o giudiziarie di ricorso qualora il datore di lavoro esiga la riservatezza o non fornisca informazioni in conformità dei paragrafi 1 e 2. Essi possono prevedere inoltre procedure destinate a salvaguardare la riservatezza delle informazioni in questione.

Articolo 7

Protezione dei rappresentanti dei lavoratori

Gli Stati membri provvedono affinché i rappresentanti dei lavoratori godano, nell'esercizio delle loro funzioni, di una protezione e di garanzie sufficienti a permettere loro di realizzare in modo adeguato i compiti che sono stati loro affidati.

Articolo 8

Difesa dei diritti

1. Gli Stati membri dispongono misure idonee in caso di inosservanza della presente direttiva da parte del datore di lavoro o dei rappresentanti dei lavoratori. In particolare, essi si adoperano affinché sussistano procedure amministrative o giudiziarie intese a fare rispettare gli obblighi che derivano dalla presente direttiva.

2. Gli Stati membri dispongono sanzioni adeguate applicabili in caso di violazione delle disposizioni della presente direttiva da parte del datore di lavoro o dei rappresentanti dei lavoratori. Tali sanzioni devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.

Articolo 9

Relazione tra la presente direttiva e altre disposizioni comunitarie e nazionali

1. La presente direttiva non pregiudica le procedure specifiche di informazione e consultazione di cui all'articolo 2 della direttiva 98/59/CE e all'articolo 7 della direttiva 2001/23/CE.
2. La presente direttiva non pregiudica i provvedimenti adottati in base alle direttive 94/45/CE e 97/74/CE.
3. La presente direttiva non pregiudica altri diritti in materia di informazione, consultazione e partecipazione vigenti negli ordinamenti nazionali.
4. L'applicazione della presente direttiva non costituisce una ragione sufficiente a giustificare un regresso rispetto alla situazione esistente negli Stati membri per quanto attiene al livello generale di protezione dei lavoratori nel settore contemplato dalla direttiva stessa.

Articolo 10

Misure transitorie

Fatto salvo l'articolo 3 uno Stato membro in cui, alla data dell'entrata in vigore della presente direttiva, non esiste un regime legale, generale e permanente di informazione e consultazione dei lavoratori, né un regime legale, generale e permanente di rappresentanza dei lavoratori sul luogo di lavoro che consenta ai lavoratori di essere rappresentati a tale scopo, può limitare l'applicazione delle disposizioni nazionali che attuano la presente direttiva:

- a) alle imprese che impiegano almeno 150 addetti o agli stabilimenti che impiegano almeno 100 addetti fino al 23 marzo 2007; e
- b) alle imprese che impiegano almeno 100 addetti o agli stabilimenti che impiegano almeno 50 addetti nell'anno successivo alla data di cui alla lettera a).

Articolo 11

Recepimento della direttiva

1. Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il 23 marzo 2005, o si accertano che le parti sociali entro tale data mettano in atto di comune accordo le disposizioni necessarie. Gli Stati membri devono adottare tutte le disposizioni necessarie che permettano loro di essere in qualsiasi momento in grado di garantire i risultati imposti dalla presente direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.
2. Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate da un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.

Articolo 12

Verifica da parte della Commissione

Entro il 23 marzo 2007, la Commissione riesamina, in consultazione con gli Stati membri e le parti sociali a livello comunitario, l'applicazione della presente direttiva e propone al Consiglio, se del caso, le necessarie modifiche.

Articolo 13

Entrata in vigore

La presente direttiva entra in vigore il giorno della pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee*.

Articolo 14

Destinatari

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 11 marzo 2002.

Per il Parlamento europeo

Il Presidente

P. COX

Per il Consiglio

Il Presidente

J. PIQUÉ I CAMPS

DIRETTIVA 2001/86/CE DEL CONSIGLIO
dell'8 ottobre 2001

che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

Visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 308,

vista la proposta modificata della Commissione(1),

visto il parere del Parlamento europeo(2),

visto il parere del Comitato economico e sociale(3)

considerando quanto segue:

1. Per raggiungere gli obiettivi del trattato, il regolamento (CE) n. 2157/2001, di pari data(4) del Consiglio ha istituito lo statuto della società europea (SE).

2. Obiettivo del regolamento è l'istituzione di un quadro giuridico uniforme nel cui ambito le società dei vari Stati membri siano in grado di programmare e di eseguire la riorganizzazione delle loro attività a livello comunitario.

3. Allo scopo di promuovere gli obiettivi sociali della Comunità, occorre stabilire disposizioni specifiche, segnatamente nel settore del coinvolgimento dei lavoratori, per garantire che la costituzione di una SE non comporti la scomparsa o la riduzione delle prassi del coinvolgimento dei lavoratori esistenti nelle società partecipanti alla costituzione di una SE. L'obiettivo dovrebbe essere perseguito emanando disposizioni nel settore suddetto, a complemento delle disposizioni contemplate nel regolamento.

4. Poiché gli scopi dell'intervento prospettato, sopra indicati, non possono essere realizzati in misura sufficiente dagli Stati membri, in quanto l'obiettivo è quello di emanare una serie di norme sul coinvolgimento dei lavoratori applicabili alla SE, e possono dunque, in considerazione della portata e dell'incidenza dell'azione proposta, essere realizzati meglio a livello comunitario, la Comunità può intervenire, in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tali scopi in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.

5. La grande varietà delle normative e delle prassi esistenti negli Stati membri circa le modalità di coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nel processo decisionale delle società rende inopportuno stabilire un unico modello europeo di coinvolgimento dei lavoratori applicabile alla SE.

6. Ciononostante, le procedure per l'informazione e la consultazione a livello transnazionale dovrebbero essere garantite in tutti i casi in cui viene costituita una SE.

7. I diritti di partecipazione, qualora essi esistano in una o più società che costituiscono una SE, dovrebbero essere mantenuti trasferendoli alla SE, una volta costituita, a meno che le parti decidano diversamente.

8. Le procedure pratiche per l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori nonché, ove applicabile, la loro partecipazione, da applicare a ciascuna SE, dovrebbero essere definite soprattutto tramite un'intesa da stipularsi tra le parti interessate o, in mancanza della stessa, con l'applicazione di norme accessorie.

9. È opportuno lasciare agli Stati membri la facoltà di non applicare le disposizioni di riferimento relative alla partecipazione in caso di fusione, tenuto conto della diversità dei regimi nazionali di coinvolgimento dei lavoratori dipendenti. Il mantenimento dei regimi e delle prassi di partecipazione eventualmente vigenti a livello delle società partecipanti dev'essere assicurato in questo caso mediante un adeguamento delle norme sull'iscrizione.

10. Le norme sul voto nella delegazione speciale che rappresenta i lavoratori a fini negoziali, segnatamente quando stipula accordi che prevedono un livello di partecipazione inferiore a quello esistente in una o più società partecipanti, dovrebbero essere commisurate al rischio che i regimi e le prassi di partecipazione esistenti scompaiano o siano ridotti. Detto rischio è maggiore nel caso di una SE costituita mediante trasformazione o fusione che nel caso di una SE costituita mediante creazione di una holding o di una affiliata comune.

11. In mancanza di un'intesa a seguito dei negoziati tra i rappresentanti dei lavoratori e gli organi competenti delle società partecipanti, si dovrebbero prevedere disposizioni di riferimento che si applichino alla SE, una volta costituita. Dette disposizioni di riferimento dovrebbero garantire un regime efficiente di informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori nonché la loro partecipazione agli organi pertinenti della SE se tale partecipazione esisteva prima della costituzione della SE stessa nell'ambito delle società partecipanti.

12. Occorre prevedere che i rappresentanti dei lavoratori che agiscono nell'ambito della direttiva godano, nell'esercizio delle loro funzioni, della tutela e di garanzie analoghe a quelle fornite ai rappresentanti dei lavoratori dalla legge e/o dal regime vigente nel paese in cui lavorano. Non dovrebbero essere oggetto di discriminazione in seguito all'esercizio legittimo delle loro attività e dovrebbero godere di una tutela adeguata per quanto riguarda il licenziamento e le altre sanzioni.

13. La riservatezza delle informazioni sensibili deve essere mantenuta anche al termine del mandato dei rappresentanti dei lavoratori e occorre prevedere una disposizione che consenta all'organo competente della SE di non render note le informazioni che potrebbero ledere gravemente il funzionamento della SE se divulgate al pubblico.

14. Se una SE nonché le sue affiliate e dipendenze sono disciplinate dalla direttiva del Consiglio 94/45/CE del 22 settembre 1994, 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(5), il disposto di detta direttiva e le disposizioni di recepimento nella legislazione nazionale non dovrebbero applicarsi ad essa né alle loro affiliate e dipendenze, a meno che la delegazione speciale di negoziazione decida di non iniziare negoziati o di porre termine a negoziati già avviati.

15. La presente direttiva non dovrebbe ledere altri diritti di coinvolgimento e non lede necessariamente altre strutture di rappresentanza esistenti, contemplate dalle leggi e le prassi nazionali e comunitarie.

16. Gli Stati membri dovrebbero prendere i provvedimenti adeguati in caso di non ottemperanza agli obblighi stabiliti nella presente direttiva.

17. Gli unici poteri d'azione previsti dal trattato ai fini dell'adozione della presente direttiva sono quelli previsti dall'articolo 308.

18. La garanzia dei diritti acquisiti dei lavoratori in materia di coinvolgimento nel processo decisionale delle società è un principio fondamentale e l'obiettivo esplicito della presente direttiva. I diritti dei lavoratori acquisiti prima della costituzione delle SE sono inoltre alla base dell'elaborazione dei diritti di coinvolgimento degli stessi nella SE (principio "prima/dopo"). Tale approccio si applica pertanto non solo alla costituzione di nuove società europee ma anche alle modifiche strutturali apportate a SE già esistenti e alle società interessate da processi di modifiche strutturali.

19. Gli Stati membri devono poter prevedere che i rappresentanti dei sindacati possano essere membri di una delegazione speciale di negoziazione indipendentemente dal fatto che siano o non siano lavoratori di una società partecipante alla costituzione di una SE. In tale contesto, gli Stati membri devono in particolare poter introdurre questo diritto qualora i rappresentanti dei sindacati abbiano la facoltà di essere membri degli organi di vigilanza o di amministrazione, con diritto di voto, conformemente alla legge nazionale.

20. In vari Stati membri il coinvolgimento dei lavoratori e altri aspetti delle relazioni tra le parti sociali si fondano sia sulla legge nazionale che sulle prassi nazionali che, in questo contesto, si intendono inclusivi anche dei contratti collettivi ai vari livelli (nazionale, settoriale e/o societario).

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

SEZIONE I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Oggetto

1. La presente direttiva disciplina il coinvolgimento dei lavoratori nelle attività delle società per azioni europee (Societas Europaea, in seguito denominata "SE"), di cui al regolamento (CE) n. 2157/2001.

2. A tal fine sono stabilite 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 7, a quella prevista nell'allegato.

Articolo 2

Definizioni

Ai fini della presente direttiva 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, paragrafi da 2 a 7 della direttiva 94/45/CE;

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 e/o delle prassi nazionali;

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 unico 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:

- il diritto di eleggere o designare alcuni dei membri dell'organo di vigilanza o di amministrazione della società, o

- 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.

SEZIONE II PROCEDURA DI NEGOZIAZIONE

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:

i) che tali membri siano eletti o designati in proporzione al numero dei lavoratori 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 impiegati dalle società partecipanti e dalle affiliate o dipendenze interessate nell'insieme degli Stati membri.

ii) 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 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 i); e

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

Se il numero di tali società è superiore a quello dei seggi supplementari disponibili conformemente al primo comma, detti seggi supplementari sono attribuiti a società di Stati membri diversi in ordine decrescente rispetto al numero di lavoratori ivi occupati.

b) Gli Stati membri stabiliscono le modalità di elezione o designazione dei membri della delegazione speciale di negoziazione che devono essere eletti o designati nel loro territorio. Essi prendono le misure necessarie affinché, nella misura del possibile, tali membri ne comprendano almeno uno che rappresenti ciascuna società partecipante che ha lavoratori nello Stato membro interessato. Dette misure non devono comportare un aumento del numero complessivo dei membri.

Gli Stati membri possono prevedere che tali membri possano comprendere rappresentanti dei sindacati indipendentemente dal fatto che siano o non siano lavoratori di una società partecipante o di un'affiliata o dipendenza interessata.

Fatte salve le legislazioni e/o prassi nazionali che prevedono limiti minimi per la costituzione di un organo di rappresentanza dei lavoratori, gli Stati membri fanno sì che i lavoratori delle imprese

o dipendenze in cui non esistono rappresentanti dei lavoratori, per motivi indipendenti dalla volontà degli stessi, abbiano il diritto di eleggere o di designare i 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. Fatto salvo il paragrafo 6, 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,

- 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

- 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.

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.

5. Ai fini dei negoziati, la delegazione speciale di negoziazione può chiedere ad esperti di sua scelta, ad esempio a rappresentanti delle appropriate organizzazioni di lavoratori 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 appropriate organizzazioni esterne, incluse le organizzazioni di lavoratori.

6. 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.

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.

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

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.

7. 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.

Conformemente a questi principi, gli Stati membri possono stabilire norme di bilancio concernenti il funzionamento della delegazione speciale di negoziazione. Essi possono in particolare limitare il finanziamento in modo che copra le spese di un solo esperto.

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 paragrafo 4, l'accordo previsto dal paragrafo 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;
- 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 i lavoratori saranno autorizzati ad eleggere, designare, raccomandare o alla cui designazione potranno opporsi, le procedure per tale elezione, designazione, raccomandazione o opposizione da parte 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, paragrafo 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 paragrafo 1, fino ad un anno in totale, a decorrere dall'istituzione della delegazione speciale di negoziazione.

Articolo 6

Legge applicabile alla procedura di negoziazione

Salvo diversa disposizione della presente direttiva, la legge applicabile alla procedura di negoziazione di cui agli articoli 3, 4 e 5 è la legge dello Stato membro in cui deve situarsi la sede sociale della SE.

Articolo 7

Disposizioni di riferimento

1. Al fine di assicurare la realizzazione dell'obiettivo indicato all'articolo 1, gli Stati membri stabiliscono, fatto salvo il seguente paragrafo 3, disposizioni di riferimento sul coinvolgimento dei lavoratori che soddisfino le disposizioni dell'allegato.

Le disposizioni di riferimento previste dalla legge dello Stato membro in cui deve situarsi la sede sociale della SE si applicano dalla data di iscrizione di quest'ultima:

a) qualora le parti abbiano deciso in tal senso o

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 la decisione di cui all'articolo 3, paragrafo 6.

2. Inoltre, le disposizioni di riferimento stabilite dalla legislazione dello Stato membro di iscrizione ai sensi della 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:

- 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

- 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:

- 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

- 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.

Se presso diverse società partecipanti esisteva più di una delle forme di partecipazione, la delegazione speciale di negoziazione decide quale di esse viene introdotta nella SE. Gli Stati membri possono stabilire disposizioni che si applicano qualora non sia stata presa alcuna decisione del genere per una SE iscritta nel loro territorio. La delegazione speciale di negoziazione informa l'organo competente delle società partecipanti delle decisioni da essa adottate ai sensi del presente paragrafo.

3. Gli Stati membri possono prevedere che le disposizioni di riferimento di cui alla Parte terza dell'allegato non si applicano nel caso contemplato dalla lettera b) del paragrafo 2.

SEZIONE III DISPOSIZIONI VARIE

Articolo 8

Segreto e riservatezza

1. Gli Stati membri dispongono che i membri della delegazione speciale di negoziazione e dell'organo di rappresentanza, nonché gli esperti che li assistono, non siano autorizzati a rivelare a terzi le informazioni loro fornite in via riservata.

La stessa disposizione vale per i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione.

L'obbligo sussiste anche al termine del mandato dei soggetti di cui al primo e al secondo comma, a prescindere dal luogo in cui si trovino.

2. Ciascuno Stato membro dispone che, nei casi specifici e nelle condizioni e limiti stabiliti dalla legge nazionale, l'organo di vigilanza o di amministrazione della SE o della società partecipante situato nel proprio territorio non sia 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 arrecar loro danno.

Gli Stati membri possono subordinare tale esonero ad un'autorizzazione amministrativa o giudiziaria.

3. Ciascuno Stato membro può stabilire disposizioni specifiche a favore delle SE situate nel suo territorio che perseguano direttamente e fundamentalmente fini di orientamento ideologico in materia di informazione e di espressione di opinioni, a condizione che, alla data di adozione della presente direttiva, tali disposizioni specifiche già esistano nella legge nazionale.

4. Quando applicano i paragrafi 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

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

Protezione dei rappresentanti dei lavoratori

I membri della delegazione speciale di negoziazione, i membri dell'organo di rappresentanza, i rappresentanti dei lavoratori che svolgono le loro funzioni nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione e i rappresentanti dei lavoratori che fanno parte dell'organo di vigilanza o di amministrazione della SE e che sono impiegati presso la SE, le sue affiliate o dipendenze ovvero una società partecipante godono, nell'esercizio delle loro funzioni, della stessa protezione e delle stesse garanzie previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla legge e/o dalle prassi vigenti nello Stato in cui sono impiegati.

Ciò riguarda, in particolare, la partecipazione alle riunioni della delegazione speciale di negoziazione o dell'organo di rappresentanza, o a ogni altra riunione attuata nell'ambito dell'accordo di cui all'articolo 4, paragrafo 2, lettera f ovvero a ogni riunione dell'organo di direzione o di vigilanza, e il pagamento della retribuzione ai membri che fanno parte del

personale di una società partecipante o della SE o delle sue affiliate o dipendenze, durante il periodo di assenza necessario allo svolgimento delle loro funzioni.

Articolo 11

Sviamento di procedura

Gli Stati membri adottano le misure appropriate, conformemente alla normativa comunitaria, per impedire lo sviamento delle procedure di costituzione di una SE al fine di privare i lavoratori dei diritti in materia di coinvolgimento o di negar loro tali diritti.

Articolo 12

Osservanza della presente direttiva

1. Ciascuno Stato membro provvede affinché la direzione delle dipendenze di una SE e gli organi o di amministrazione o di vigilanza delle affiliate e delle società partecipanti situate nel suo territorio e i rappresentanti dei lavoratori o eventualmente i lavoratori stessi rispettino gli obblighi stabiliti dalla presente direttiva, indipendentemente dal fatto che la SE abbia o no la propria sede sociale nel suo territorio.

2. Gli Stati membri prevedono misure appropriate in caso di inosservanza delle disposizioni della presente direttiva; essi predispongono in particolare procedure amministrative o giudiziarie che permettano di imporre il rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

Articolo 13

Relazione tra la presente direttiva 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 della direttiva 94/45/CE o della direttiva 97/74/CE(6), che estende al Regno Unito la suddetta direttiva, le disposizioni di queste direttive e quelle che le recepiscono nelle legislazioni nazionali non sono applicabili ad essa né alle sue affiliate.

Tuttavia, qualora, conformemente all'articolo 3, paragrafo 6, la delegazione speciale di negoziazione decida di non avviare negoziati o di porre termine a quelli già iniziati, si applicano la direttiva 94/45/CE o la direttiva 97/74/CE e le relative norme nazionali di attuazione.

2. Le disposizioni in materia di partecipazione dei lavoratori agli organismi societari, previste dalle legislazioni e/o dalle prassi nazionali diverse da quelle che recepiscono la presente direttiva, non si applicano alle società costituite conformemente al regolamento (CE) n. 2157/2001 e contemplate dalla presente direttiva.

3. La presente direttiva non pregiudica:

a) i diritti esistenti in materia di coinvolgimento dei lavoratori previsti dalle leggi e/o dalle prassi nazionali vigenti negli Stati membri, 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 dalle leggi e/o dalle prassi nazionali di cui sono destinatarie le affiliate della SE.

4. Al fine di tutelare i diritti di cui al paragrafo 3, gli Stati membri possono adottare le misure necessarie a garantire che siano mantenute dopo l'iscrizione della SE le strutture della rappresentanza dei lavoratori delle società partecipanti che cesseranno di esistere come entità giuridiche distinte.

Articolo 14

Disposizioni finali

1. Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie a conformarsi alla presente direttiva entro il 8 ottobre 2004 o si accertano, entro tale data, che le parti sociali mettano in atto di comune accordo le disposizioni necessarie; gli Stati membri devono adottare tutte le disposizioni necessarie che permettano loro di essere in qualsiasi momento in grado di garantire i risultati imposti dalla presente direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

2. Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate da un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.

Articolo 15

Verifica da parte della Commissione

Al più tardi l'8 ottobre 2007, la Commissione riesamina, in consultazione con gli Stati membri e le parti sociali a livello comunitario, le modalità di applicazione della presente direttiva e propone al Consiglio, se del caso, le necessarie modifiche.

Articolo 16

Entrata in vigore

La presente direttiva entra in vigore il giorno della pubblicazione nella Gazzetta ufficiale delle Comunità europee.

Articolo 17

Destinatari

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Lussemburgo, addì 8 ottobre 2001.

Per il Consiglio

Il Presidente

L. Onkelinx

ALLEGATO

DISPOSIZIONI DI RIFERIMENTO

di cui all'articolo 7

Parte prima: Composizione dell'organo di rappresentanza dei lavoratori

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.

b) L'elezione o designazione dei membri dell'organo di rappresentanza avviene conformemente alle leggi e/o alle prassi nazionali.

Gli Stati membri prevedono disposizioni per garantire che il numero dei membri e l'assegnazione dei seggi dell'organo di rappresentanza siano modificati per tener conto dei cambiamenti che si verificano nell'ambito della SE e delle sue affiliate e dipendenze.

c) Se le sue dimensioni lo giustificano, l'organo di rappresentanza elegge nel suo seno un comitato ad hoc composto al massimo da tre membri.

d) L'organo di rappresentanza adotta il suo regolamento interno.

e) I membri dell'organo di rappresentanza sono eletti o designati in proporzione al numero dei lavoratori 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 impiegati dalle società partecipanti nonché dalle affiliate o dipendenze interessate nell'insieme degli Stati membri.

f) L'organo competente della SE è informato della composizione dell'organo di rappresentanza.

G 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 (paragrafi da 4 a 7), 4, 5 e 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.

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

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 eccedono i poteri degli organi decisionali in un singolo Stato membro.

b) Fatte salve le riunioni tenute conformemente alla lettera c), l'organo di rappresentanza ha il diritto di essere informato e consultato, 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.

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.

La riunione 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.

c) Qualora si verificino 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. 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 considerevolmente sugli interessi dei lavoratori.

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.

Le riunioni di cui sopra lasciano impregiudicate le prerogative dell'organo competente.

d) Gli Stati membri possono prevedere norme per quanto riguarda la presidenza delle riunioni di informazione e di consultazione.

Prima delle riunioni con l'organo competente della SE, l'organo di rappresentanza o il comitato ad hoc, eventualmente allargato conformemente al terzo comma della lettera c), può riunirsi senza che i rappresentanti dell'organo competente siano presenti.

e) 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.

f) L'organo di rappresentanza o il comitato ad hoc puo' farsi assistere da esperti di sua scelta.

g) Nella misura in cui cio' risulta necessario allo svolgimento dei loro compiti, i membri dell'organo di rappresentanza hanno diritto a un congedo di formazione senza perdita di retribuzione.

h) 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.

In particolare, la SE prende a proprio carico – salvo che non sia stato diversamente convenuto – le spese di organizzazione e di interpretazione delle riunioni, nonché le spese di soggiorno e di viaggio dei membri dell'organo di rappresentanza e del comitato ad hoc.

Nel rispetto di questi principi, gli Stati membri possono stabilire norme di bilancio concernenti il funzionamento dell'organo di rappresentanza. Essi possono in particolare limitare il finanziamento in modo da coprire le spese di un solo esperto.

Parte terza: disposizioni di riferimento per la partecipazione

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.

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.

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 membro in cui la SE ha la sede sociale, laddove opportuno.

Ciascuno Stato membro puo' determinare le modalità secondo cui devono essere ripartiti i seggi dell'organo di amministrazione o di quello di vigilanza che sono ad esso assegnati.

Tutti i membri eletti, designati o raccomandati dall'organo di rappresentanza o eventualmente dai lavoratori per l'organo di amministrazione o, se del caso, di vigilanza della SE, 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.

NOTE

(1) GU C 138 del 29.5.1991, pag. 8.

(2) GU C 342 del 20.12.1993, pag. 15.

(3) GU C 124 del 21.5.1990, pag. 34.

(4) GU L 294 del 10.11.2001, pag. 1.

(5) GU L 254 del 30.9.1994, pag. 64. Direttiva modificata da ultimo dalla direttiva 97/74/CE (GU L 10 del 16.1.1998, pag. 22).

(6) GU L 10 del 16.1.1998, pag. 22.

I

(Atti per i quali la pubblicazione è una condizione di applicabilità)

REGOLAMENTO (CE) N. 2157/2001 DEL CONSIGLIO**dell'8 ottobre 2001****relativo allo statuto della Società europea (SE)**

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità economica europea, in particolare l'articolo 308,

vista la proposta della Commissione ⁽¹⁾,

visto il parere del Parlamento europeo ⁽²⁾,

visto il parere del Comitato economico e sociale ⁽³⁾,

considerando quanto segue:

(1) Il completamento del mercato interno ed il miglioramento della situazione economica e sociale in tutta la Comunità che esso promuove presuppongono, oltre all'eliminazione degli ostacoli agli scambi, una ristrutturazione dei fattori produttivi in dimensioni adeguate a quelle della Comunità. A questo scopo è indispensabile che le imprese la cui attività non è limitata al soddisfacimento di esigenze puramente locali possano progettare e attuare la riorganizzazione delle loro attività su scala comunitaria.

(2) Una tale riorganizzazione presuppone la facoltà di mettere in comune, mediante operazioni di fusione, il potenziale delle imprese esistenti di Stati membri differenti. Siffatte operazioni debbono tuttavia avvenire nel rispetto delle regole di concorrenza del trattato.

(3) La realizzazione delle operazioni di ristrutturazione e cooperazione che coinvolgono imprese di Stati membri differenti incontra difficoltà di natura giuridica, fiscale e psicologica. Le misure di ravvicinamento del diritto delle

società degli Stati membri mediante direttive permettono di ovviare ad alcune di queste difficoltà. Tuttavia tali misure non dispensano le imprese soggette a legislazioni differenti dal dover scegliere una forma di società disciplinata da una determinata legislazione nazionale.

(4) Il contesto giuridico entro il quale le imprese debbono operare nella Comunità rimane principalmente basato sulle normative nazionali, e pertanto non corrisponde più al contesto economico nel cui ambito devono svilupparsi per permettere la realizzazione degli obiettivi del trattato. Questa situazione è tale da ostacolare notevolmente le operazioni di raggruppamento tra società di Stati membri differenti.

(5) Gli Stati membri sono tenuti a fare in modo che le disposizioni applicabili alle società europee ai sensi del presente regolamento non comportino né discriminazioni della società europea rispetto alle società per azioni, a motivo di una differenza di trattamento ingiustificata, né restrizioni eccessive alla costituzione di una società europea o al trasferimento della sua sede sociale.

(6) Occorre far corrispondere il più possibile l'unità economica e l'unità giuridica dell'impresa nella Comunità. A questo fine occorre prevedere la costituzione, accanto a società di diritto nazionale, di società la cui costituzione e funzionamento siano disciplinati da un regolamento di diritto comunitario direttamente applicabile in tutti gli Stati membri.

(7) Le disposizioni di un siffatto regolamento permetteranno la costituzione e la gestione di società di dimensioni europee, senza gli ostacoli dovuti alla disparità delle legislazioni nazionali applicabili alle società commerciali e ai limiti territoriali della loro applicazione.

(1) GU C 263 del 16.10.1989, pag. 41 e GU C 176 dell'8.7.1991, pag. 1.

(2) Parere del 4 settembre 2001 (non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale).

(3) GU C 124 del 21.5.1990, pag. 34.

- (8) Lo statuto della società per azioni europea (in seguito denominata «SE») è compreso fra gli atti che il Consiglio doveva adottare entro il 1992, elencati nel Libro bianco della Commissione relativo al completamento del mercato interno approvato dal Consiglio europeo di Milano nel giugno 1985. Nella riunione di Bruxelles del 1987 il Consiglio europeo ha espresso l'auspicio di una tempestiva creazione di tale statuto.
- (9) Da quando la Commissione ha presentato, nel 1970, la proposta di regolamento relativo allo statuto della società europea, modificata nel 1975, i lavori di ravvicinamento del diritto nazionale delle società hanno fatto notevoli progressi, cosicché nei settori in cui il funzionamento della SE non esige norme comunitarie uniformi è possibile operare un rinvio alla legislazione sulle società per azioni dello Stato membro in cui essa ha la sede sociale.
- (10) Al fine di conseguire l'obiettivo essenziale di un regime giuridico per le SE, fatte salve le esigenze economiche che potrebbero manifestarsi in futuro, è necessario che una SE possa essere costituita sia per permettere a società di Stati membri differenti di procedere ad una fusione o di costituire una società holding, sia per dare alle società ed altre persone giuridiche esercitanti un'attività economica, soggette alla legislazione di Stati membri differenti, la possibilità di creare affiliate comuni.
- (11) In tale contesto è opportuno consentire a una società per azioni di trasformarsi in SE senza passare attraverso uno scioglimento qualora tale società abbia sede ed amministrazione centrale nella Comunità e un'affiliata in uno Stato membro diverso da quello della sua sede sociale.
- (12) Le disposizioni nazionali applicabili alle società per azioni che ricorrono pubblicamente al risparmio nonché alla transazione di titoli devono applicarsi anche qualora la costituzione della SE si realizzasse mediante un ricorso pubblico al risparmio nonché alle SE che intendono far uso di questi strumenti finanziari.
- (13) Il regime della SE deve essere quello di una società di capitali per azioni, che più adeguatamente risponde, tanto dal punto di vista finanziario che da quello della gestione, alle esigenze delle imprese che esercitano le loro attività su scala europea. Per garantire che siffatte imprese abbiano dimensioni ragionevoli è opportuno stabilire un capitale minimo che garantisca che dette società dispongano di un patrimonio sufficiente, senza ostacolare peraltro la costituzione di SE da parte delle piccole e medie imprese.
- (14) Occorre permettere una gestione efficace della SE, garantendo nel contempo un'attenta vigilanza. Va tenuto conto del fatto che esistono attualmente nella Comunità due diversi sistemi in cui è strutturata l'amministrazione delle società per azioni. È opportuno peraltro, pur permettendo alla SE di scegliere tra i due sistemi, operare una chiara delimitazione tra le responsabilità delle persone incaricate della gestione e quelle incaricate della vigilanza.
- (15) In virtù delle norme e dei principi generali del diritto internazionale privato, i diritti e gli obblighi relativi alla tutela degli azionisti di minoranza e dei terzi, derivanti per un'impresa dal controllo esercitato su di un'altra impresa soggetta ad un diverso ordinamento giuridico sono disciplinati dal diritto applicabile all'impresa controllata, fatti salvi gli obblighi ai quali l'impresa che esercita il controllo sia soggetta in base alle disposizioni del diritto ad essa applicabile, per esempio in materia di elaborazione di conti consolidati.
- (16) Fatte salve le conseguenze che deriveranno da un ulteriore coordinamento del diritto degli Stati membri, non è attualmente necessaria in materia una regolamentazione specifica per la SE. Occorre quindi attenersi all'applicazione delle norme e dei principi generali del diritto internazionale privato tanto nel caso in cui la SE eserciti il controllo, che in quello in cui la SE sia la società controllata.
- (17) Occorre precisare il regime così applicabile nel caso in cui la SE sia controllata da un'altra impresa e rinviare in materia al diritto applicabile alle società per azioni disciplinate dalla legge dello Stato membro in cui ha sede la SE.
- (18) Occorre garantire che ogni Stato membro applichi alle infrazioni alle disposizioni del presente regolamento le sanzioni riguardanti le società per azioni disciplinate dalla propria legislazione.
- (19) Le norme relative al ruolo dei lavoratori nella SE sono oggetto della direttiva 2001/86/CE del Consiglio dell'8 ottobre 2001 che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori⁽¹⁾. Dette disposizioni costituiscono pertanto un complemento indissociabile del presente regolamento e devono poter essere applicate contemporaneamente.

⁽¹⁾ Cfr. pag. 22 della presente GU.

- (20) Il presente regolamento non verte su altri settori quali il diritto tributario, il diritto della concorrenza, il diritto della proprietà intellettuale, il diritto fallimentare. Pertanto nei settori summenzionati ed in altri settori non contemplati dal presente regolamento si applicano le disposizioni del diritto degli Stati membri e del diritto comunitario.
- (21) La direttiva 2001/85/CE è intesa ad assicurare il diritto di coinvolgimento dei lavoratori per quanto riguarda i problemi e le decisioni che incidono sulla vita della SE. Le altre questioni inerenti al diritto sociale e al diritto del lavoro, in particolare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori organizzato negli Stati membri, sono disciplinate dalle disposizioni nazionali applicabili, alle medesime condizioni, alle società per azioni.
- (22) L'entrata in vigore del presente regolamento deve essere differita, affinché ciascuno Stato membro possa prima procedere al recepimento delle disposizioni della direttiva 2001/86/CE nel diritto nazionale e all'instaurazione dei meccanismi necessari a permettere la costituzione ed il funzionamento delle SE aventi sede nel suo territorio, di modo che il regolamento e la direttiva possano essere applicati contemporaneamente.
- (23) A una società la cui amministrazione centrale non si trovi all'interno della Comunità può essere consentito di partecipare alla costituzione di una SE a condizione che essa sia costituita in base alla legge di uno Stato membro, abbia la propria sede sociale in questo stesso Stato membro e presenti un legame effettivo e continuato con l'economia di uno Stato membro secondo i principi stabiliti nel Programma generale del 1962 per l'abolizione delle restrizioni alla libertà di stabilimento. Tale legame esiste in particolare se la società ha una dipendenza in uno Stato membro ed effettua operazioni tramite la stessa.
- (24) La SE deve avere la facoltà di trasferire la sua sede sociale in un altro Stato membro. Deve essere prevista un'adeguata e congrua tutela degli interessi degli azionisti di minoranza, dei creditori e dei titolari di altri diritti. Il trasferimento non deve pregiudicare i diritti acquisiti prima dello stesso.
- (25) Il presente regolamento lascia impregiudicata qualsiasi disposizione che possa essere inserita nella convenzione di Bruxelles del 1968 o qualsiasi testo adottato dagli Stati membri o dal Consiglio per sostituire tale convenzione riguardante le norme sulla competenza applicabili in caso di trasferimento della sede di una società per azioni da uno Stato membro ad un altro.
- (26) Le attività degli istituti finanziari sono disciplinate da direttive specifiche e la normativa nazionale intesa ad attuare tali direttive e le norme nazionali aggiuntive che disciplinano tali attività si applicano pienamente ad una SE.
- (27) Tenuto conto della natura specifica e comunitaria della SE, il regime della sede effettiva adottato per la SE con il presente regolamento non pregiudica le legislazioni degli Stati membri né le scelte che potranno essere operate per altri testi comunitari in materia di diritto delle società.
- (28) Gli unici poteri d'azione previsti dal trattato ai fini dell'adozione del presente regolamento sono quelli previsti dall'articolo 308.
- (29) Poiché gli scopi succitati dell'intervento prospettato non possono essere realizzati in maniera sufficiente dagli Stati membri, in quanto si tratta di istituire la società per azioni a livello europeo, e possono dunque, a causa della portata e dell'incidenza di quest'ultima essere realizzati meglio a livello comunitario, la Comunità può intervenire, in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato. Il presente regolamento si limita a quanto è necessario per conseguire tali scopi in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo.

HA ADOTTATO IL PRESENTE REGOLAMENTO:

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

1. Nel territorio della Comunità possono essere costituite società in forma di società per azioni europea (Società europea, in seguito denominata «SE»), nell'osservanza delle condizioni e modalità previste dal presente regolamento.
2. La SE è una società il cui capitale è diviso in azioni. Ciascun azionista risponde soltanto nei limiti del capitale sottoscritto.
3. La SE ha personalità giuridica.
4. Il coinvolgimento dei lavoratori in una SE è disciplinato dalle disposizioni contenute nella direttiva 2001/86/CE.

Articolo 2

1. Le società per azioni indicate nell'allegato I, costituite secondo la legge di uno Stato membro e aventi la sede sociale e l'amministrazione centrale nella Comunità, possono costituire una SE mediante fusione se almeno due di esse sono soggette alla legge di Stati membri differenti.

2. Le società per azioni e le società a responsabilità limitata indicate nell'allegato II, costituite conformemente alla legge di uno Stato membro e aventi la sede sociale e l'amministrazione centrale nella Comunità, possono promuovere la costituzione di una SE holding se almeno due di esse:

- a) sono soggette alla legge di Stati membri differenti, ovvero
- b) hanno da almeno due anni un'affiliata soggetta alla legge di un altro Stato membro o una succursale situata in un altro Stato membro.

3. Le società ai sensi dell'articolo 48, secondo comma del trattato, e le altre entità giuridiche di diritto pubblico o privato, costituite conformemente alla legge di uno Stato membro e aventi la sede sociale e l'amministrazione centrale nella Comunità, possono costituire, sottoscrivendone le azioni, una SE affiliata se almeno due di esse:

- a) sono soggette alla legge di Stati membri differenti, ovvero
- b) hanno da almeno due anni un'affiliata soggetta alla legge di un altro Stato membro o una succursale situata in un altro Stato membro.

4. Una società per azioni costituita conformemente alla legge di uno Stato membro e avente la sede sociale e l'amministrazione centrale nella Comunità può trasformarsi in una SE se ha da almeno due anni un'affiliata soggetta alla legge di un altro Stato membro.

5. Uno Stato membro può prevedere che una società la cui amministrazione centrale non si trovi all'interno della Comunità possa partecipare alla costituzione di una SE, a condizione che essa sia costituita in base alla legge di uno Stato membro, abbia la propria sede sociale in questo stesso Stato membro e presenti un legame effettivo e continuato con l'economia di uno Stato membro.

Articolo 3

1. Ai fini dell'articolo 2, paragrafi 1, 2 e 3 la SE è considerata una società per azioni soggetta alla legge dello Stato membro in cui essa ha la sede sociale.

2. Una SE può essa stessa costituire una o più affiliate nella forma di SE. Alla SE affiliata non si applicano le disposizioni dello Stato membro in cui quest'ultima ha la sede sociale, che esigono che una società per azioni abbia più di un azionista. Le disposizioni nazionali adottate conformemente alla dodicesima direttiva 89/667/CEE del Consiglio, del 21 dicembre 1989, in materia di diritto delle società relativa alle società a responsabilità limitata con un unico socio⁽¹⁾ si applicano «mutatis mutandis» alle SE.

Articolo 4

1. Il capitale della SE è espresso in euro.
2. Il capitale sottoscritto deve essere di almeno 120 000 euro.
3. Qualora la legge di uno Stato membro prescriva la sottoscrizione di un capitale più elevato per le società che esercitano determinati tipi di attività, tale legislazione si applica alle SE che hanno la sede sociale in tale Stato membro.

Articolo 5

Fatto salvo l'articolo 4, paragrafi 1 e 2, il capitale della SE, la sua salvaguardia, le sue modificazioni, nonché le azioni, le obbligazioni e gli altri titoli assimilabili della SE sono disciplinati dalle disposizioni che si applicherebbero ad una società per azioni con sede nello Stato membro in cui la SE è iscritta.

Articolo 6

Ai fini del presente regolamento, il termine «statuto della SE» designa al contempo l'atto costitutivo e lo statuto propriamente detto della SE, qualora quest'ultimo formi oggetto di atto distinto.

Articolo 7

La sede sociale della SE deve essere situata all'interno della Comunità, nello stesso Stato membro dell'amministrazione centrale. Uno Stato membro può inoltre imporre alle SE registrate nel suo territorio l'obbligo di far coincidere l'ubicazione dell'amministrazione centrale con quella della sede sociale.

Articolo 8

1. La sede sociale della SE può essere trasferita in un altro Stato membro conformemente ai paragrafi da 2 a 13. Il trasferimento non dà luogo a scioglimento né alla costituzione di una nuova persona giuridica.

⁽¹⁾ GUL 395 del 30.12.1989, pag. 40. Direttiva modificata da ultimo dall'atto di adesione del 1994.

2. Un progetto di trasferimento deve essere elaborato dall'organo di direzione o di amministrazione ed è soggetto a pubblicità in conformità dell'articolo 13, fatte salve le forme aggiuntive di pubblicità previste dallo Stato membro della sede. Tale progetto deve indicare la denominazione sociale, la sede sociale e il numero di iscrizione della SE e comprendere:

- a) la sede sociale prevista per la SE,
- b) lo statuto previsto per la SE, compresa l'eventuale nuova denominazione sociale,
- c) le implicazioni che il trasferimento può avere per il coinvolgimento dei lavoratori nella SE,
- d) il calendario previsto per il trasferimento,
- e) i diritti eventualmente previsti a tutela degli azionisti e/o dei creditori.

3. L'organo di direzione o di amministrazione redige una relazione nella quale sono spiegati e giustificati gli aspetti giuridici ed economici del trasferimento e sono spiegate le sue conseguenze per gli azionisti, per i creditori e per i lavoratori.

4. Gli azionisti e i creditori della SE, almeno un mese prima dell'assemblea generale che deve pronunciarsi sul trasferimento, hanno il diritto di esaminare, presso la sede sociale della SE, la proposta di trasferimento e la relazione redatta ai sensi del paragrafo 3 e di ottenere, su richiesta, copia gratuita dei suddetti documenti.

5. Per le SE iscritte nel proprio territorio, gli Stati membri possono adottare provvedimenti volti a garantire un'adeguata protezione degli interessi degli azionisti di minoranza della SE che si sono pronunciati contro il trasferimento.

6. La decisione di trasferimento può essere adottata soltanto due mesi dopo la pubblicazione del progetto. Essa deve essere presa alle condizioni previste dall'articolo 59.

7. Prima che l'autorità competente rilasci il certificato di cui al paragrafo 8, la SE deve fare in modo che, per quanto riguarda le passività che possano essere sorte prima della pubblicazione del progetto di trasferimento, gli interessi dei creditori e dei titolari di altri diritti nei confronti della SE (inclusi quelli di enti pubblici) siano stati adeguatamente tutelati, in ottemperanza a quanto stabilito dallo Stato membro nel quale la SE aveva la sede sociale prima del trasferimento.

Uno Stato membro può estendere l'applicazione del primo comma alle passività che sorgano (o possano sorgere) prima del trasferimento.

Il primo e secondo comma lasciano impregiudicata l'applicazione alle SE della legislazione nazionale degli Stati membri per quanto riguarda la garanzia dei pagamenti da effettuare ad enti pubblici.

8. Nello Stato membro della sede sociale della SE, un organo giurisdizionale, un notaio o un'altra autorità competente rilascia un certificato attestante in modo conclusivo l'adempimento degli atti e delle formalità preliminari al trasferimento.

9. La nuova iscrizione può effettuarsi soltanto su presentazione del certificato di cui al paragrafo 8 nonché, se è comprovato, con l'espletamento delle formalità richieste per l'iscrizione nel registro nel paese in cui è situata la nuova sede sociale.

10. Il trasferimento della sede sociale della SE, nonché la modifica dello statuto che ne consegue, prendono effetto dalla data in cui la SE è iscritta, conformemente all'articolo 12, nel registro della nuova sede.

11. Dopo la nuova iscrizione di una SE, il registro presso il quale essa è stata effettuata notifica tale iscrizione al registro in cui la SE era precedentemente iscritta. La precedente iscrizione è cancellata all'atto di ricezione della notifica, ma non prima.

12. La nuova iscrizione e la cancellazione di quella precedente vengono pubblicate negli Stati membri interessati conformemente all'articolo 13.

13. La pubblicazione della nuova iscrizione della SE rende la nuova sede sociale opponibile ai terzi. Tuttavia, finché non è stata pubblicata la cancellazione della SE dal registro della sede precedente, i terzi possono continuare ad avvalersi della vecchia sede, a meno che la SE dimostri che i terzi erano a conoscenza della nuova sede.

14. La legge di uno Stato membro può prevedere, per le SE registrate in quest'ultimo, che un trasferimento di sede sociale che comporti un cambiamento della legge applicabile non abbia effetto se un'autorità competente dello Stato suddetto vi fa opposizione nel termine di due mesi di cui al paragrafo 6. L'opposizione può essere promossa soltanto per motivi di interesse pubblico.

Se una SE è sottoposta al controllo di un'autorità nazionale di vigilanza finanziaria conformemente alle direttive comunitarie, il diritto di opporsi al trasferimento di sede sociale si applica anche a tale autorità.

L'opposizione deve poter formare oggetto di ricorso davanti ad un'autorità giudiziaria.

15. La SE nei cui confronti siano state avviate una procedura di scioglimento, di liquidazione, d'insolvenza, di sospensione dei pagamenti o altre procedure analoghe non può trasferire la propria sede sociale.

16. Una SE che abbia trasferito la sede sociale in un altro Stato membro è considerata, rispetto a qualsiasi controversia anteriore al trasferimento di cui al paragrafo 10, come avente la sede sociale nello Stato membro in cui la SE era iscritta prima del trasferimento, anche se essa è chiamata in giudizio dopo quest'ultimo.

Articolo 9

1. La SE è disciplinata:
 - a) dalle disposizioni del presente regolamento;
 - b) ove espressamente previsto dal presente regolamento, dalle disposizioni dello statuto della SE;
 - o
 - c) per le materie non disciplinate dal presente regolamento o, qualora una materia lo sia parzialmente, per gli aspetti ai quali non si applica il presente regolamento:
 - i) dalle disposizioni di legge adottate dagli Stati membri in applicazione di misure comunitarie concernenti specificamente le SE;
 - ii) dalle disposizioni di legge degli Stati membri che si applicherebbero ad una società per azioni costituita in conformità della legge dello Stato membro in cui la SE ha la sede sociale;
 - iii) dalle disposizioni dello statuto della SE, alle stesse condizioni previste per una società per azioni costituita conformemente alla legge dello Stato membro in cui la SE ha la sede sociale.

2. Le disposizioni di legge adottate dagli Stati membri specificamente per la SE devono essere conformi alle direttive applicabili alle società per azioni indicate nell'allegato I.

3. Se la natura delle attività svolte da una SE è disciplinata da disposizioni specifiche delle normative nazionali, queste ultime sono integralmente applicate alla SE.

Articolo 10

Fatte salve le disposizioni del presente regolamento, una SE è trattata in ciascuno Stato membro come una società per azioni costituita in conformità della legge dello Stato membro in cui la SE ha la sede sociale.

Articolo 11

1. La SE deve far precedere o seguire la sua denominazione sociale dalla sigla «SE».
2. La sigla «SE» può figurare soltanto nella denominazione sociale delle SE.
3. Tuttavia, le società o altre entità giuridiche registrate in uno Stato membro prima della data di entrata in vigore del presente regolamento, nella cui denominazione sociale figurava la sigla SE, non sono tenute a modificare la loro denominazione sociale.

Articolo 12

1. Ogni SE è soggetta all'obbligo di iscrizione, nello Stato membro della sede, in un registro designato dalla legge di tale Stato conformemente all'articolo 3 della direttiva 68/151/CEE del Consiglio del 9 marzo 1968, intesa a coordinare, per renderle equivalenti, le garanzie che sono richieste, negli Stati membri, alle società a mente dell'articolo 58, secondo comma, del trattato per proteggere gli interessi dei soci e dei terzi ⁽¹⁾.
2. L'iscrizione di una SE può aver luogo soltanto previa conclusione di un accordo sulle modalità relative al coinvolgimento dei lavoratori ai sensi dell'articolo 4 della direttiva 2001/86/CE ovvero soltanto previa decisione ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 6 di detta direttiva, oppure se, trascorso il periodo previsto per i negoziati ai sensi dell'articolo 5 di detta direttiva, non è stato concluso un accordo.
3. Perché una SE possa essere iscritta in uno Stato membro che si è avvalso della facoltà di cui all'articolo 7, paragrafo 3, della direttiva 2001/86/CE, è necessario un accordo, concluso ai sensi dell'articolo 4 di detta direttiva sulle modalità relative al coinvolgimento dei lavoratori, compresa la partecipazione, salvo il caso in cui nessuna delle società partecipanti sia stata soggetta a norme di partecipazione prima dell'iscrizione della SE.
4. Lo statuto della SE non deve mai essere in conflitto con le modalità relative al coinvolgimento dei lavoratori così stabilite. Ove tali nuove modalità stabilite ai sensi della direttiva 2001/86/CE siano in contrasto con lo statuto esistente, questo è modificato per quanto necessario.

In questo caso uno Stato membro può prevedere che l'organo di direzione o di amministrazione della SE sia autorizzato ad apportare modifiche allo statuto senza ulteriori decisioni dell'assemblea generale degli azionisti.

⁽¹⁾ GU L 65 del 14.3.1968, pag. 8. Direttiva modificata da ultimo dall'atto di adesione del 1994.

Articolo 13

Gli atti e le indicazioni riguardanti la SE soggetti all'obbligo di pubblicità in base al presente regolamento sono pubblicati secondo le modalità previste dalla legislazione dello Stato membro in cui la SE ha la sede sociale conformemente alla direttiva 68/151/CEE.

Articolo 14

1. L'iscrizione e la cancellazione dell'iscrizione di una SE formano oggetto di una comunicazione pubblicata a titolo informativo nella *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee*, dopo l'adempimento dell'obbligo di pubblicità di cui all'articolo 13. Nella comunicazione devono essere indicati la denominazione sociale, il numero, la data e il luogo dell'iscrizione della SE, la data, il luogo e il titolo della pubblicazione, nonché la sede sociale e il settore di attività della SE.

2. Il trasferimento della sede sociale della SE alle condizioni previste dall'articolo 8 deve essere reso pubblico mediante una comunicazione contenente le indicazioni previste dal paragrafo 1, nonché quelle relative alla nuova iscrizione.

3. Le indicazioni previste dal paragrafo 1 vengono comunicate all'Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee entro il mese successivo alla pubblicazione di cui all'articolo 13.

TITOLO II

COSTITUZIONE

Sezione prima

Disposizioni generali

Articolo 15

1. Fatte salve le disposizioni del presente regolamento, la costituzione di una SE è disciplinata dalla legislazione applicabile alle società per azioni dello Stato in cui la SE stabilisce la sua sede sociale.

2. L'iscrizione di una SE forma oggetto di pubblicità conformemente all'articolo 13.

Articolo 16

1. La SE acquisisce la personalità giuridica a decorrere dalla data della sua iscrizione nel registro previsto dall'articolo 12.

2. Qualora siano stati compiuti degli atti in nome della SE prima della sua iscrizione conformemente all'articolo 12 e la

SE non assuma dopo l'iscrizione gli obblighi che derivano da tali atti, le persone fisiche, le società o le altre entità giuridiche che li hanno compiuti ne sono responsabili solidalmente e illimitatamente salvo convenzione contraria.

Sezione seconda

Costituzione di una SE mediante fusione

Articolo 17

1. Una SE può essere costituita mediante fusione conformemente all'articolo 2, paragrafo 1.

2. La fusione può avvenire:

a) secondo la procedura di fusione mediante incorporazione conformemente all'articolo 3, paragrafo 1 della direttiva 78/855/CEE⁽¹⁾;

b) oppure secondo la procedura di fusione mediante costituzione di una nuova società conformemente all'articolo 4, paragrafo 1 di detta direttiva.

Nel caso di fusione mediante incorporazione, la società incorporante assume la forma di SE contemporaneamente alla fusione. Nel caso di fusione mediante costituzione di una nuova società, la SE è la nuova società.

Articolo 18

Per le materie non contemplate dalla presente sezione o, nel caso in cui una materia sia contemplata parzialmente, per gli aspetti da essa non contemplati, ogni società che partecipa alla costituzione di una SE mediante fusione è soggetta, conformemente alla direttiva 78/855/CEE, alle disposizioni della legge dello Stato membro da cui dipende in materia di fusione delle società per azioni.

Articolo 19

La legge di uno Stato membro può prevedere che la partecipazione di una società soggetta alla legge di tale Stato membro, alla costituzione di una SE mediante fusione non possa aver luogo se un'autorità competente di tale Stato membro vi si oppone prima del rilascio del certificato di cui all'articolo 25, paragrafo 2.

⁽¹⁾ Terza direttiva 78/855/CEE del Consiglio del 9 ottobre 1978, basata sull'articolo 54, paragrafo 3, lettera g) del trattato e relativa alle fusioni delle società per azioni (GU L 295 del 20.10.1978, pag. 36). Direttiva modificata da ultimo dell'atto di adesione del 1994.

Tale opposizione può essere promossa soltanto per motivi di interesse pubblico e deve poter formare oggetto di ricorso davanti ad un'autorità giudiziaria.

Articolo 20

1. Gli organi di direzione o di amministrazione delle società che si fondono redigono un progetto di fusione. Il progetto contiene:

- a) la denominazione sociale e la sede sociale delle società che si fondono nonché quelle previste per la SE;
- b) il rapporto di cambio delle azioni e, eventualmente, l'importo della compensazione;
- c) le modalità di assegnazione delle azioni della SE;
- d) la data a decorrere dalla quale tali azioni danno diritto alla partecipazione agli utili, nonché ogni modalità particolare relativa a tale diritto;
- e) la data a decorrere dalla quale le operazioni delle società che si fondono si considerano, dal punto di vista contabile, compiute per conto della SE;
- f) i diritti accordati dalla SE ai titolari di azioni fornite di diritti speciali e ai portatori di titoli diversi dalle azioni, ovvero le misure proposte nei loro confronti;
- g) tutti i vantaggi particolari attribuiti agli esperti che esaminano il progetto di fusione nonché ai membri degli organi di amministrazione, di direzione, di vigilanza o di controllo delle società che si fondono;
- h) lo statuto della SE;
- i) informazioni circa le procedure secondo cui le modalità del coinvolgimento dei lavoratori sono determinate conformemente alla direttiva 2001/86/CE.

2. Le società che si fondono possono aggiungere altri elementi al progetto di fusione.

Articolo 21

Per ciascuna delle società che si fondono, fatti salvi i requisiti supplementari imposti dallo Stato membro da cui la società in questione dipende, le indicazioni seguenti devono essere pubblicate nel bollettino nazionale di tale Stato membro:

- a) il tipo, la denominazione sociale e la sede sociale delle società che si fondono;

- b) il registro presso il quale sono stati depositati, per ciascuna delle società che si fondono, gli atti previsti dall'articolo 3, paragrafo 2 della direttiva 68/151/CEE, nonché il numero di iscrizione nel registro;
- c) l'indicazione delle modalità di esercizio dei diritti da parte dei creditori della società in questione conformemente all'articolo 24, nonché l'indirizzo presso il quale si possono ottenere, gratuitamente, esaurienti informazioni su tali modalità;
- d) l'indicazione delle modalità di esercizio dei diritti da parte degli azionisti di minoranza della società in questione conformemente all'articolo 24, nonché l'indirizzo presso il quale si possono ottenere, gratuitamente, esaurienti informazioni su tali modalità;
- e) la denominazione sociale e la sede sociale previste per la SE.

Articolo 22

Come alternativa ad esperti che operino per conto di ciascuna delle società che si fondono, uno o più esperti indipendenti ai sensi dell'articolo 10 della direttiva 78/855/CEE designati a tal fine, su richiesta congiunta di tali società, da un'autorità giudiziaria o amministrativa dello Stato membro alla cui legge è soggetta una delle società che si fondono o la futura SE, possono esaminare il progetto di fusione e redigere una relazione unica destinata a tutti gli azionisti.

Gli esperti hanno il diritto di chiedere a ciascuna delle società che si fondono qualsiasi informazione ritenuta necessaria a permettere loro di assolvere le loro funzioni.

Articolo 23

1. L'assemblea generale di ciascuna delle società che si fondono approva il progetto di fusione.

2. Il coinvolgimento dei lavoratori nella SE è deciso conformemente alla direttiva 2001/86/CE. Le assemblee generali di ciascuna delle società che si fondono possono riservarsi il diritto di subordinare l'iscrizione della SE all'esplicita ratifica da parte di quest'ultima delle modalità così decise.

Articolo 24

1. La legge dello Stato membro cui è soggetta ciascuna delle società che si fondono si applica come in caso di fusione di società per azioni, tenendo conto della natura transfrontaliera della fusione, per quanto concerne la tutela degli interessi:

- a) dei creditori delle società che si fondono;

- b) degli obbligazionisti delle società che si fondono;
- c) dei portatori di titoli diversi dalle azioni forniti di diritti speciali nelle società che si fondono.

2. Uno Stato membro può adottare, nei confronti di società dipendenti dalla sua giurisdizione che partecipano ad una fusione, disposizioni volte a garantire la tutela degli azionisti di minoranza che si sono pronunciati contro la fusione.

Articolo 25

1. Il controllo di legittimità della fusione è effettuato, per quanto attiene alla procedura relativa a ciascuna società che si fonde, conformemente alla legislazione applicabile in caso di fusione di società per azioni nello Stato membro cui la società che partecipa alla fusione è soggetta.

2. In ciascuno Stato membro interessato un organo giurisdizionale, un notaio o altra autorità competente rilascia un certificato attestante in modo concludente l'adempimento degli atti e delle formalità preliminari alla fusione.

3. Se la legge di uno Stato membro cui è soggetta una società che si fonde prevede una procedura di controllo e modifica del rapporto di cambio delle azioni, ovvero una procedura di compensazione degli azionisti di minoranza, senza impedire l'iscrizione della fusione, tali procedure si applicano unicamente se, al momento dell'approvazione del progetto di fusione ai sensi dell'articolo 23, paragrafo 1, le altre società che si fondono, situate in Stati membri la cui legge non prevede siffatte procedure, accettano esplicitamente la possibilità per gli azionisti di tale società di far ricorso alle procedure summenzionate. In tali casi, un organo giurisdizionale, un notaio o altra autorità competente può rilasciare il certificato di cui al paragrafo 2, anche se tale procedura è già stata avviata. Il certificato deve tuttavia menzionare che la procedura è in corso. La decisione relativa alla procedura è vincolante nei confronti della società incorporante e di tutti i suoi azionisti.

Articolo 26

1. Il controllo di legittimità della fusione è effettuato, per quanto attiene alla procedura relativa alla fusione e alla costituzione della SE, da un organo giurisdizionale, da un notaio o altra autorità competente nello Stato membro della futura sede della SE a cui compete il controllo di questo aspetto della legittimità della fusione delle società per azioni.

2. A tal fine ogni società che si fonde trasmette a detta autorità il certificato previsto dall'articolo 25, paragrafo 2 entro sei mesi dal rilascio nonché una copia del progetto di fusione, approvato dalla società.

3. L'autorità di cui al paragrafo 1 controlla in particolare l'avvenuta approvazione, da parte delle società che si fondono, di un progetto di fusione negli stessi termini, nonché la definizione di modalità relative al coinvolgimento dei lavoratori ai sensi della direttiva 2001/86/CE.

4. Detta autorità si accerta inoltre che la costituzione della SE sia conforme alle condizioni stabilite dalla legge dello Stato della sede sociale, conformemente all'articolo 15.

Articolo 27

1. La fusione e la costituzione simultanea della SE prendono effetto dalla data in cui la SE è iscritta nel registro di cui all'articolo 12.

2. L'iscrizione della SE è subordinata all'espletamento di tutte le formalità previste dagli articoli 25 e 26.

Articolo 28

Per ciascuna delle società che si fondono, l'attuazione della fusione deve essere resa pubblica secondo le modalità previste dalla legge di ciascuno Stato membro conformemente all'articolo 3 della direttiva 68/151/CEE.

Articolo 29

1. La fusione realizzata in conformità dell'articolo 17, paragrafo 2, lettera a) produce *ipso jure* e simultaneamente i seguenti effetti:

- a) il trasferimento universale alla società incorporante dell'intero patrimonio attivo e passivo di ciascuna società incorporata;
- b) l'acquisizione, da parte degli azionisti della società incorporata, della qualità di azionisti della società incorporante;
- c) l'estinzione della società incorporata;
- d) l'assunzione da parte della società incorporante della forma di SE.

2. La fusione realizzata in conformità dell'articolo 17, paragrafo 2, lettera b) produce *ipso jure* e simultaneamente i seguenti effetti:

- a) il trasferimento universale alla SE di tutte le attività e passività delle società che si fondono;

- b) l'acquisizione, da parte degli azionisti delle società che si fondono, della qualità di azionisti della SE;
- c) l'estinzione delle società che si fondono.

3. Qualora, in caso di fusione di società per azioni, la legge di uno Stato membro prescriva formalità particolari per l'opponibilità ai terzi del trasferimento di determinati beni, diritti ed obblighi da parte delle società che si fondono, tali formalità si applicano e sono adempiute dalle società che si fondono oppure dalla SE a decorrere dalla data della sua iscrizione.

4. I diritti e gli obblighi delle società partecipanti in materia di condizioni e modalità di occupazione derivanti dalla legge nazionale, dalla prassi e dai contratti di lavoro individuali o dai rapporti di lavoro esistenti alla data dell'iscrizione sono trasferiti alla SE, per effetto di tale iscrizione, nel momento in cui quest'ultima è stata effettuata.

Articolo 30

La nullità di una fusione ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, non può essere pronunciata se la SE è stata iscritta.

La mancanza di un controllo di legittimità della fusione ai sensi degli articoli 25 e 26 può essere annoverata tra i motivi di scioglimento della SE.

Articolo 31

1. Se una fusione in conformità dell'articolo 17, paragrafo 2, lettera a) è realizzata da una società che detiene tutte le azioni e gli altri titoli che conferiscono diritti di voto nell'assemblea generale di un'altra società, l'articolo 20, paragrafo 1, lettere b), c) e d), l'articolo 22 e l'articolo 29, paragrafo 1, lettera b) non si applicano. Si applicano tuttavia le disposizioni nazionali, cui è soggetta ognuna delle società partecipanti alla fusione e che disciplinano le fusioni delle società per azioni in conformità dell'articolo 24 della direttiva 78/855/CEE.

2. Se una fusione mediante incorporazione è effettuata da una società che detiene una quota pari o superiore al 90 % — ma non la totalità — delle azioni od altri titoli che conferiscono un diritto di voto in un'assemblea generale di un'altra società, le relazioni dell'organo di direzione o di amministrazione, le relazioni di uno o più esperti indipendenti nonché i documenti necessari per il controllo sono richiesti soltanto qualora ciò sia previsto dalla legge nazionale cui è soggetta la società incorporante o dalla legge nazionale cui è soggetta la società incorporata.

Gli Stati membri possono tuttavia prevedere che il presente paragrafo si applichi ai casi in cui una società detenga una quota di azioni tale da conferire diritti di voto pari o superiori al 90 %, ma non la loro totalità.

Sezione terza

Costituzione di una SE holding

Articolo 32

1. Una SE può essere costituita conformemente all'articolo 2, paragrafo 2.

Le società che promuovono la costituzione di una SE conformemente all'articolo 2, paragrafo 2 non sono soggette a scioglimento.

2. Gli organi di direzione o di amministrazione delle società promotrici dell'operazione redigono negli stessi termini un progetto di costituzione della SE. Esso comprende una relazione che chiarisce e giustifica gli aspetti giuridici ed economici della costituzione indicando quali siano per gli azionisti ed i lavoratori le conseguenze derivanti dall'adozione della forma di SE. Tale progetto contiene inoltre le indicazioni previste dall'articolo 20, paragrafo 1, lettere a), b), c), f), g), h) e i) e fissa la percentuale minima delle azioni o quote di ciascuna delle società promotrici dell'operazione che gli azionisti dovranno conferire al fine della costituzione della SE. Tale percentuale deve essere costituita da azioni o quote che conferiscono più del 50 % dei diritti di voto permanenti.

3. Per ciascuna delle società promotrici dell'operazione, il progetto di costituzione della SE è oggetto di una pubblicità effettuata secondo le modalità previste dalla legge di ciascuno Stato membro, conformemente all'articolo 3 della direttiva 68/151/CEE, almeno un mese prima della data della riunione dell'assemblea generale che deve pronunciarsi sull'operazione.

4. Uno o più esperti indipendenti dalle società promotrici, designati o riconosciuti da un'autorità giudiziaria o amministrativa dello Stato membro da cui dipende ciascuna società secondo le disposizioni nazionali adottate in applicazione della direttiva 78/855/CEE, esaminano il progetto di costituzione elaborato conformemente al paragrafo 2 e redigono una relazione scritta destinata agli azionisti di ciascuna società. D'intesa tra le società promotrici dell'operazione, può essere redatta per gli azionisti di tutte le società una relazione scritta da uno o più esperti indipendenti designati o riconosciuti da un'autorità giudiziaria o amministrativa dello Stato membro da cui dipende una delle società promotrici dell'operazione oppure la futura SE secondo le disposizioni nazionali adottate in applicazione della direttiva 78/855/CEE.

5. La relazione deve indicare le difficoltà particolari di valutazione e dichiarare se il rapporto di cambio delle azioni o delle quote è o non è pertinente e ragionevole, nonché indicare i metodi seguiti per stabilirlo e se tali metodi sono adeguati nella fattispecie.

6. L'assemblea generale di ciascuna delle società promotrici dell'operazione approva il progetto di costituzione della SE.

Il coinvolgimento dei lavoratori nella SE è deciso conformemente alla direttiva 2001/86/CE. Le assemblee generali di ciascuna delle società promotrici dell'operazione possono riservarsi il diritto di subordinare l'iscrizione della SE all'esplicita ratifica da parte di quest'ultima delle modalità così decise.

7. Le disposizioni del presente articolo si applicano, con le debite modifiche, alle società a responsabilità limitata.

Articolo 33

1. Gli azionisti o portatori di quote delle società promotrici dell'operazione dispongono di un termine di tre mesi per comunicare alle società promotrici l'intenzione di conferire le loro azioni o quote ai fini della costituzione della SE. Tale periodo prende avvio a decorrere dalla data in cui la costituzione della SE è stata determinata in via definitiva conformemente all'articolo 32.

2. La SE è costituita soltanto se, alla scadenza del termine previsto dal paragrafo 1, gli azionisti o i portatori di quote delle società promotrici dell'operazione hanno conferito la percentuale minima di azioni o quote di ciascuna società, fissata conformemente al progetto di costituzione e se tutte le altre condizioni sono soddisfatte.

3. Se le condizioni per la costituzione della SE sono tutte soddisfatte conformemente al paragrafo 2, ciò forma oggetto per ciascuna delle società promotrici di pubblicità secondo le disposizioni della legge nazionale cui è soggetta ciascuna delle società, adottate conformemente all'articolo 3 della direttiva 68/151/CEE.

Gli azionisti o portatori di quote delle società promotrici dell'operazione che non hanno comunicato entro il termine di cui al paragrafo 1 l'intenzione di mettere le proprie azioni o quote a disposizione delle società promotrici ai fini della costituzione della SE beneficiano di una proroga di un mese per farlo.

4. Gli azionisti o portatori di quote che abbiano conferito i loro titoli per la costituzione della SE ricevono azioni di quest'ultima.

5. La SE può essere iscritta solo previa dimostrazione dell'espletamento delle formalità di cui all'articolo 32 e dell'esistenza delle condizioni di cui al paragrafo 2.

Articolo 34

Relativamente alle società promotrici di una siffatta operazione, uno Stato membro può adottare disposizioni intese a garantire la tutela degli azionisti di minoranza contrari a detta operazione, dei creditori e dei lavoratori.

Sezione quarta

Costituzione di una SE affiliata

Articolo 35

Una SE può essere costituita conformemente all'articolo 2, paragrafo 3.

Articolo 36

Alle società o altre entità giuridiche che partecipano all'operazione si applicano le disposizioni che disciplinano la loro partecipazione alla costituzione di un'affiliata nella forma di società per azioni di diritto nazionale.

Sezione quinta

Trasformazione di una società per azioni esistente in SE

Articolo 37

1. Una SE può essere costituita conformemente all'articolo 2, paragrafo 4.

2. Fatte salve le disposizioni dell'articolo 12, la trasformazione di una società per azioni in SE non dà luogo allo scioglimento né alla costituzione di una nuova persona giuridica.

3. La sede sociale della SE non può essere trasferita, in occasione della trasformazione, in un altro Stato membro conformemente all'articolo 8.

4. L'organo di direzione o di amministrazione della società in questione redige un progetto di trasformazione e una relazione che chiarisca e giustifichi gli aspetti giuridici ed economici della trasformazione indicando quali siano per gli azionisti e per i lavoratori le conseguenze derivanti dall'adozione della forma di SE.

5. Il progetto di trasformazione forma oggetto di una pubblicità effettuata secondo le modalità previste dalla legge di ciascuno Stato membro conformemente all'articolo 3 della direttiva 68/151/CEE, almeno un mese prima della data della riunione dell'assemblea generale convocata per pronunciarsi sulla trasformazione.

6. Prima dell'assemblea generale di cui al paragrafo 7, uno o più esperti indipendenti designati o riconosciuti, secondo le disposizioni nazionali adottate in applicazione dell'articolo 10 della direttiva 78/855/CEE, da un'autorità giudiziaria o amministrativa dello Stato membro da cui dipende la società che si trasforma in SE attestano *mutatis mutandis*, in conformità della direttiva 771/91/CE⁽¹⁾, che la società dispone di attivi netti corrispondenti almeno al capitale per le riserve che non devono essere distribuite ai sensi di legge o di statuto.

7. L'assemblea generale della società considerata approva il progetto di trasformazione nonché lo statuto della SE. La decisione dell'assemblea generale deve essere presa alle condizioni previste dalle disposizioni nazionali conformi all'articolo 7 della direttiva 78/855/CEE.

8. Gli Stati membri possono subordinare la trasformazione al voto favorevole della maggioranza qualificata o all'unanimità dei membri dell'organo della società da trasformare presso cui è organizzata la partecipazione dei lavoratori.

9. I diritti e gli obblighi della società da trasformare in materia di condizioni e modalità di occupazione derivanti dalla legge nazionale, dalla prassi e dai contratti di lavoro individuali o dai rapporti di lavoro esistenti alla data dell'iscrizione sono trasferiti alla SE per effetto di tale iscrizione.

TITOLO III

STRUTTURA DELLA SE

Articolo 38

Alle condizioni stabilite dal presente regolamento, la SE comprende:

- a) un'assemblea generale degli azionisti e
- b) un organo di direzione affiancato da un organo di vigilanza (sistema dualistico) o un organo di amministrazione (sistema monistico) a seconda della scelta adottata dallo statuto.

(1) Direttiva modificata da ultimo dall'atto di adesione del 1994, seconda direttiva 77/91/CEE del Consiglio del 13 dicembre 1976, intesa a coordinare, per renderle equivalenti, le garanzie che sono richieste, negli Stati membri, alle società di cui all'articolo 58, secondo comma, del trattato, per tutelare gli interessi dei soci e dei terzi per quanto riguarda la costituzione della società per azioni, nonché la salvaguardia e la modificazione del capitale sociale della stessa (GU L 22 del 31.1.1977).

Sezione prima

Sistema dualistico

Articolo 39

1. L'organo di direzione gestisce sotto la propria responsabilità la SE. Uno Stato membro può prevedere che l'amministratore o gli amministratori delegati siano responsabili della gestione corrente alle medesime condizioni previste per le società per azioni aventi la sede sociale nel territorio di detto Stato membro.

2. Il membro o i membri dell'organo di direzione sono nominati e revocati dall'organo di vigilanza.

Tuttavia, uno Stato membro può stabilire o permettere che lo statuto preveda che il membro o i membri dell'organo di direzione siano nominati e revocati dall'assemblea generale alle stesse condizioni previste per le società per azioni aventi sede nel suo territorio.

3. Nessuno può esercitare simultaneamente la funzione di membro dell'organo di direzione e quella di membro dell'organo di vigilanza della SE. L'organo di vigilanza può tuttavia, in caso di vacanza, designare uno dei suoi membri per esercitare le funzioni di membro dell'organo di direzione. Nel corso di tale periodo, le funzioni dell'interessato in qualità di membro dell'organo di vigilanza sono sospese. Uno Stato membro può prevedere che questo periodo sia limitato nel tempo.

4. Lo statuto della SE stabilisce il numero dei membri dell'organo di direzione o le regole per determinarlo. Uno Stato membro può tuttavia stabilire un numero minimo e/o massimo dei membri.

5. Uno Stato membro in cui non sia previsto un sistema dualistico per le società per azioni aventi la sede sociale nel suo territorio può adottare misure appropriate relativamente alle SE.

Articolo 40

1. L'organo di vigilanza controlla la gestione assicurata dall'organo di direzione, ma non può esercitare esso stesso il potere di gestione della SE.

2. I membri dell'organo di vigilanza sono nominati dall'assemblea generale. Tuttavia i membri del primo organo di vigilanza possono essere designati dallo statuto della SE. La presente disposizione lascia impregiudicato l'articolo 47, paragrafo 4 o, se del caso, le modalità relative al coinvolgimento dei lavoratori determinate conformemente alla direttiva 2001/86/CE.

3. Il numero dei membri dell'organo di vigilanza o le regole per determinarlo sono stabiliti dallo statuto della SE. Uno Stato membro può tuttavia stabilire il numero dei membri dell'organo di vigilanza per le SE iscritte nel suo territorio o un numero minimo e/o massimo.

Articolo 41

1. L'organo di direzione informa l'organo di vigilanza almeno ogni tre mesi sull'andamento degli affari della SE e sulla loro probabile evoluzione.

2. Oltre all'informazione periodica di cui al paragrafo 1, l'organo di direzione comunica in tempo utile all'organo di vigilanza le informazioni su avvenimenti che possono avere ripercussioni sensibili sulla situazione della SE.

3. L'organo di vigilanza può chiedere all'organo di direzione ragguagli di qualsiasi genere necessari al controllo esercitato conformemente all'articolo 40, paragrafo 1. Uno Stato membro può prevedere che ogni membro dell'organo di vigilanza possa beneficiare di tale facoltà.

4. L'organo di vigilanza può procedere o far procedere alle verifiche necessarie all'espletamento delle sue mansioni.

5. Ciascun membro dell'organo di vigilanza può prendere conoscenza di tutte le informazioni comunicate a tale organo.

Articolo 42

L'organo di vigilanza elegge fra i suoi membri un presidente. Quando la metà dei membri è stata designata dai lavoratori, solo un membro designato dall'assemblea generale degli azionisti può essere eletto presidente.

Sezione seconda

Sistema monistico

Articolo 43

1. L'organo di amministrazione gestisce la SE. Uno Stato membro può prevedere che l'amministratore o gli amministratori delegati siano responsabili della gestione corrente alle medesime condizioni previste per le società per azioni aventi sede nel suo territorio.

2. Lo statuto della SE stabilisce il numero dei membri dell'organo di amministrazione o le regole per determinarlo. Uno Stato membro può tuttavia stabilire un numero minimo e, se del caso, massimo dei membri.

Tuttavia quest'organo deve essere composto da almeno tre membri qualora il coinvolgimento dei lavoratori nella SE sia organizzato conformemente alla direttiva 2001/86/CE.

3. Il membro o i membri dell'organo di amministrazione sono nominati dall'assemblea generale. Tuttavia, i membri del primo organo di amministrazione possono essere designati dallo statuto della SE. La presente disposizione lascia impregiudicato l'articolo 47, paragrafo 4 o, se del caso, le modalità relative al coinvolgimento dei lavoratori determinate conformemente alla direttiva 2001/86/CE.

4. Uno Stato membro in cui non sia previsto un sistema monistico per le società per azioni aventi la sede sociale nel suo territorio, può adottare misure appropriate relativamente alle SE.

Articolo 44

1. L'organo di amministrazione si riunisce almeno ogni tre mesi, secondo una periodicità stabilita dallo statuto, per deliberare sull'andamento degli affari della SE e sulla loro probabile evoluzione.

2. Ciascun membro dell'organo di amministrazione può prendere conoscenza di qualsiasi informazione comunicata a tale organo.

Articolo 45

L'organo di amministrazione elegge fra i suoi membri un presidente. Quando la metà dei membri è stata designata dai lavoratori, solo un membro designato dall'assemblea generale degli azionisti può essere eletto presidente.

Sezione terza

Norme comuni ai sistemi monistico e dualistico

Articolo 46

1. I membri degli organi della società, sono designati per un periodo stabilito dallo statuto, che non può essere superiore a sei anni.

2. Salvo restrizioni previste dallo statuto, i membri possono essere nuovamente designati una o più volte per il periodo stabilito in applicazione del paragrafo 1.

Articolo 47

1. Lo statuto della SE può prevedere che una società o altra entità giuridica sia membro di un organo, salvo se altrimenti disposto dalla legislazione dello Stato membro della sede sociale della SE applicabile alle società per azioni.

La società o altra entità giuridica deve designare un rappresentante, persona fisica, ai fini dell'esercizio dei poteri nell'organo in questione.

2. Non possono essere membri di un organo della SE, né rappresentanti di un membro ai sensi del paragrafo 1, le persone che:

- a) non possono far parte, in base alla legge dello Stato membro della sede sociale della SE, dell'organo corrispondente di una società per azioni soggetta al diritto di tale Stato membro;
- b) non possono far parte dell'organo corrispondente di una società per azioni soggetta al diritto di uno Stato membro a seguito di decisione giudiziaria o amministrativa pronunciata in uno Stato membro.

3. Lo statuto della SE può fissare, alla stregua di quanto previsto per le società per azioni dalla legge dello Stato membro in cui la SE ha la sede sociale, condizioni particolari di eleggibilità per i membri che rappresentano gli azionisti.

4. Il presente regolamento fa salve le disposizioni nazionali che permettono ad una minoranza di azionisti o altre persone o autorità di designare una parte dei membri degli organi.

Articolo 48

1. Lo statuto della SE precisa le categorie di operazioni soggette ad autorizzazione concessa all'organo di direzione dall'organo di vigilanza, nel sistema dualistico, o ad esplicita decisione dell'organo di amministrazione, nel sistema monistico.

Uno Stato membro può tuttavia prevedere che, nel sistema dualistico, l'organo di vigilanza possa di per sé subordinare ad autorizzazione determinate categorie di operazioni.

2. Uno Stato membro può determinare le categorie di operazioni che devono figurare come minimo nello statuto delle SE iscritte nel suo territorio.

Articolo 49

I membri degli organi della SE sono tenuti a non divulgare, nemmeno dopo la cessazione dalle funzioni, le informazioni in loro possesso riguardanti la SE, la cui divulgazione potrebbe arrecare pregiudizio agli interessi della società, salvo i casi in cui la divulgazione sia richiesta o ammessa dalle disposizioni del diritto nazionale applicabili alle società per azioni o nel pubblico interesse.

Articolo 50

1. Salvo i casi in cui il presente regolamento o lo statuto prevedono disposizioni diverse, le norme interne in materia di quorum e di presa di decisioni da parte degli organi della SE sono le seguenti:

- a) quorum: almeno la metà dei membri deve essere presente o rappresentata;
- b) decisioni: sono prese alla maggioranza dei membri presenti o rappresentati.

2. In mancanza di disposizioni statutarie in merito, in caso di parità di voti, prevale il voto del presidente dell'organo. Tuttavia non è possibile alcuna disposizione statutaria contraria quando l'organo di vigilanza è composto per metà di rappresentanti dei lavoratori.

3. Nel caso in cui sia prevista la partecipazione dei lavoratori conformemente alla direttiva 2001/86/CE, uno Stato membro può prevedere che il quorum e la presa di decisioni dell'organo di vigilanza, in deroga ai paragrafi 1 e 2, siano sottoposte alle norme applicabili, alle medesime condizioni, alle società per azioni che dipendono dalla giurisdizione dello Stato membro interessato.

Articolo 51

I membri dell'organo di direzione, di vigilanza o di amministrazione sono responsabili, secondo le disposizioni dello Stato membro della sede sociale della SE applicabili alle società per azioni, dei danni subiti dalla SE in seguito all'inosservanza da parte loro degli obblighi legali, statutari o altri inerenti alle loro funzioni.

Sezione quarta

Assemblea generale

Articolo 52

L'assemblea generale delibera nelle materie per le quali le è attribuita una competenza specifica:

- a) dal presente regolamento,

- b) dalle disposizioni di legge dello Stato membro in cui la SE ha la sede sociale, adottate a norma della direttiva 2001/86/CE.

Inoltre, l'assemblea generale delibera nelle materie per le quali all'assemblea generale di una società per azioni soggetta al diritto dello Stato membro in cui la SE ha la sede sociale è attribuita una competenza dalla legge di tale Stato membro o dallo statuto a norma della stessa legge.

Articolo 53

Fatte salve le disposizioni previste dalla presente sezione, l'organizzazione e lo svolgimento dell'assemblea generale nonché le procedure di voto sono disciplinati dalla legge dello Stato membro della sede sociale della SE applicabile alle società per azioni.

Articolo 54

1. L'assemblea generale si riunisce almeno una volta per anno civile, entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio, a meno che la legge dello Stato membro della sede sociale applicabile alle società per azioni che esercitano lo stesso tipo di attività della SE preveda una frequenza superiore. Tuttavia, uno Stato membro può stabilire che la prima assemblea generale possa aver luogo entro diciotto mesi dalla costituzione della SE.

2. L'assemblea generale può essere convocata in qualsiasi momento dall'organo di direzione, dall'organo di amministrazione, dall'organo di vigilanza o da qualsiasi altro organo o dall'autorità competente conformemente alla legislazione nazionale dello Stato membro della sede sociale della SE applicabile alle società per azioni.

Articolo 55

1. La convocazione dell'assemblea generale e la fissazione dell'ordine del giorno possono essere richieste da uno o più azionisti che dispongano congiuntamente di azioni pari almeno al 10 % del capitale sottoscritto. Una percentuale inferiore può essere prevista dallo statuto o dalla legge nazionale alle stesse condizioni applicabili alle società per azioni.

2. La richiesta di convocazione deve precisare i punti da iscrivere all'ordine del giorno.

3. Se dopo la richiesta avanzata in conformità del paragrafo 1 l'assemblea generale non si riunisce in tempo utile e comunque entro un termine massimo di due mesi, l'autorità giudiziaria o amministrativa competente della sede sociale della SE può ordinare la convocazione entro un termine

prestabilito, oppure autorizzare la convocazione da parte degli azionisti che ne hanno fatto richiesta o da parte di un loro mandatario. Ciò non pregiudica le disposizioni nazionali che prevedono eventualmente la possibilità che gli azionisti stessi procedano alla convocazione dell'assemblea generale.

Articolo 56

Uno o più azionisti che dispongano congiuntamente almeno del 10 % del capitale sottoscritto possono chiedere l'iscrizione di uno o più nuovi punti all'ordine del giorno di un'assemblea generale. Le procedure e i termini applicabili a questa richiesta sono stabiliti dalla legislazione nazionale dello Stato membro della sede sociale della SE o, in mancanza, dallo statuto della SE. Tale percentuale può essere ridotta dallo statuto o dalla legge dello Stato membro della sede sociale alle stesse condizioni applicabili alle società per azioni.

Articolo 57

Le deliberazioni dell'assemblea generale richiedono la maggioranza dei voti validamente espressi, a meno che il presente regolamento o, in mancanza, la legislazione applicabile alle società per azioni nello Stato membro della sede sociale della SE richiedano una maggioranza più elevata.

Articolo 58

I voti espressi non comprendono quelli connessi con le azioni per le quali l'azionista non ha partecipato al voto o si è astenuto o ha votato scheda bianca o nulla.

Articolo 59

1. Per la modificazione dello statuto è richiesta una deliberazione dell'assemblea generale presa ad una maggioranza che non può essere inferiore ai due terzi dei voti espressi, a meno che la legge applicabile alle società per azioni soggette al diritto dello Stato membro della sede sociale della SE preveda o permetta una maggioranza più elevata.

2. Uno Stato membro, tuttavia, può prevedere che sia sufficiente la maggioranza semplice dei voti indicati nel paragrafo 1, quando è rappresentata almeno la metà del capitale sottoscritto.

3. Qualsiasi modifica dello statuto forma oggetto di pubblicità conformemente all'articolo 13.

Articolo 60

1. Se esistono diverse categorie di azioni, le deliberazioni dell'assemblea generale sono subordinate ad una votazione distinta per ciascuna categoria di azionisti i cui specifici diritti siano pregiudicati dalla deliberazione.

2. Se la deliberazione dell'assemblea generale richiede la maggioranza dei voti prevista dall'articolo 59, paragrafi 1 e 2, tale maggioranza deve essere richiesta anche per la votazione distinta di ciascuna categoria di azionisti i cui specifici diritti siano pregiudicati dalla deliberazione.

TITOLO IV

CONTI ANNUALI E CONTI CONSOLIDATI*Articolo 61*

Fatto salvo l'articolo 62 la SE è soggetta, per quanto riguarda la redazione dei propri conti annuali e, se del caso, consolidati, compreso il rapporto di gestione che li correda, il loro controllo e la loro pubblicità, alle disposizioni applicabili alle società per azioni che dipendono dalla giurisdizione dello Stato membro in cui ha la sede sociale.

Articolo 62

1. Le SE che siano enti creditizi o istituti finanziari sono soggette, per quanto riguarda la redazione dei loro conti annuali e, se del caso, consolidati, compreso il rapporto di gestione che li correda, il loro controllo e la loro pubblicità, alle norme previste dalla legge nazionale dello Stato membro della sede sociale in applicazione della direttiva 2000/12/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 marzo 2000 relativa all'accesso all'attività degli enti creditizi ed al suo esercizio ⁽¹⁾.

2. Le SE che siano imprese di assicurazioni sono soggette, per quanto riguarda la redazione dei loro conti annuali e, se del caso, consolidati, compreso il rapporto di gestione che li correda, il loro controllo e la loro pubblicità, alle norme previste dalla legge nazionale dello Stato membro della sede sociale, in applicazione della direttiva 91/674/CEE del Consiglio, relativa ai conti annuali e ai conti consolidati delle imprese di assicurazione. ⁽²⁾

TITOLO V

SCIoglimento, LIQUIDAZIONE, INSOLVENZA E CESSAZIONE DEI PAGAMENTI*Articolo 63*

Per quanto riguarda lo scioglimento, la liquidazione, l'insolvenza, la cessazione dei pagamenti e le procedure analoghe, la SE è soggetta alle disposizioni legislative che sarebbero applicabili se essa fosse una società per azioni costituita conformemente alla legge dello Stato membro in cui la SE ha sede sociale, comprese quelle relative alle procedure decisionali dell'assemblea generale.

Articolo 64

1. Qualora una SE non soddisfi più l'obbligo di cui all'articolo 7, lo Stato membro in cui la SE ha la sede sociale adotta le misure appropriate per obbligare la SE e regolarizzare entro un termine determinato la situazione:

- a) ristabilendo la propria amministrazione centrale nello Stato membro della sede sociale;
- b) oppure procedendo al trasferimento della sede sociale mediante la procedura di cui all'articolo 8.

2. Lo Stato membro in cui la SE ha la sede sociale adotta le misure necessarie a garantire che la SE che ometta di regolarizzare la propria situazione ai sensi del paragrafo 1, sia liquidata.

3. Lo Stato membro della sede sociale propone un ricorso giurisdizionale avverso qualsiasi accertamento di violazione dell'articolo 7. Tale ricorso ha effetto sospensivo sulle procedure previste ai paragrafi 1 e 2.

4. Qualora si constati, su iniziativa delle autorità ovvero su iniziativa di qualsiasi parte interessata, che una SE ha la propria amministrazione centrale nel territorio di uno Stato membro in violazione dell'articolo 7, le autorità di tale Stato membro ne informano senza indugio lo Stato membro in cui si trova la sede sociale.

Articolo 65

L'apertura di una procedura di scioglimento, liquidazione, insolvenza o cessazione dei pagamenti nonché la sua chiusura e la decisione di proseguire l'attività sono soggette a pubblicità conformemente all'articolo 13, fatte salve le disposizioni della legislazione nazionale che impongono ulteriori misure di pubblicità.

⁽¹⁾ GU L 126 del 26.5.2000, pag. 1.

⁽²⁾ GU L 374 del 31.12.1991, pag. 7.

Articolo 66

1. La SE può trasformarsi in società per azioni disciplinata dalla legge dello Stato membro della sede sociale. La decisione concernente la trasformazione non può essere adottata prima di due anni a decorrere dalla registrazione e prima che siano stati approvati i primi due conti annuali.

2. La trasformazione di una SE in società per azioni non dà luogo a scioglimento o a creazione di una nuova persona giuridica.

3. L'organo di direzione o di amministrazione della SE elabora un progetto di trasformazione e una relazione che spieghi e giustifichi gli aspetti giuridici ed economici della trasformazione, indicando le conseguenze dell'adozione della forma di società per azioni per gli azionisti e per i lavoratori.

4. Il progetto di trasformazione è oggetto di pubblicità effettuata secondo le modalità previste dalla legge di ciascuno Stato membro, conformemente all'articolo 3 della direttiva 68/151/CEE, almeno un mese prima della data della riunione dell'assemblea generale convocata per pronunciarsi sulla trasformazione.

5. Prima dell'assemblea generale di cui al paragrafo 6, uno o più esperti indipendenti designati o riconosciuti, secondo le disposizioni nazionali adottate in applicazione dell'articolo 10 della direttiva 78/855/CEE, da un'autorità giudiziaria o amministrativa dello Stato membro da cui dipende la SE che si trasforma in società per azioni, attestano che la società dispone di attivi corrispondenti almeno al capitale.

6. L'assemblea generale della SE approva il progetto di trasformazione nonché lo statuto della società per azioni. La decisione dell'assemblea generale deve essere presa alle condizioni previste dalle disposizioni nazionali conformi all'articolo 7 della direttiva 78/855/CEE.

TITOLO VI

DISPOSIZIONI COMPLEMENTARI E TRANSITORIE*Articolo 67*

1. Se e fintantoché la terza fase dell'Unione economica e monetaria (UEM) non è applicabile nei suoi confronti, ogni Stato membro può applicare alle SE che hanno la propria sede sociale sul suo territorio le stesse disposizioni che si applicano

alle società per azioni soggette al suo diritto e per quanto concerne l'espressione del loro capitale. Tuttavia, la SE può anche esprimere il suo capitale in euro. In questo caso il tasso di conversione fra la moneta nazionale e l'euro è quello dell'ultimo giorno del mese precedente la costituzione della SE.

2. Se e fintantoché la terza fase dell'UEM non è applicabile nei confronti dello Stato membro in cui la SE ha la sede sociale, la SE può comunque redigere e pubblicare i suoi conti annuali e, se del caso, consolidati in euro. Lo Stato membro può esigere che i conti annuali e, se del caso, consolidati della SE siano redatti e pubblicati nella moneta nazionale alle stesse condizioni previste per le società per azioni soggette al diritto di tale Stato membro. Ciò non pregiudica la possibilità addizionale per la SE di pubblicare, conformemente alla direttiva 90/604/CEE⁽¹⁾, i suoi conti annuali e, se del caso, consolidati in euro.

TITOLO VII

DISPOSIZIONI FINALI*Articolo 68*

1. Gli Stati membri prendono le disposizioni appropriate per assicurare un'attuazione efficace del presente regolamento.

2. Ciascuno Stato membro designa le autorità competenti ai sensi degli articoli 8, 25, 26, 54, 55 e 64. Esso ne informa la Commissione e gli altri Stati membri.

Articolo 69

Entro cinque anni dall'entrata in vigore del presente regolamento, la Commissione presenta al Consiglio e al Parlamento europeo una relazione sull'applicazione del regolamento e, se del caso, proposte di modifiche. La relazione analizza in particolare l'opportunità di:

- a) consentire l'ubicazione dell'amministrazione centrale e della sede sociale di una SE in Stati membri diversi,
- b) ampliare il concetto di fusione previsto nell'articolo 17, paragrafo 2 per ammettere anche tipi di fusione diversi da quelli definiti negli articoli 3, paragrafo 1 e 4, paragrafo 1 della direttiva 78/855/CEE;

⁽¹⁾ Direttiva 90/604/CEE del Consiglio dell'8 novembre 1990 che modifica la direttiva 78/660/CEE sui conti annuali e la direttiva 83/349/CEE sui conti consolidati per quanto riguarda le deroghe a favore delle piccole e medie società nonché la pubblicazione dei conti in ecu (GU L 317 del 16.11.1997, pag. 57).

- c) rivedere la norma relativa alla competenza giurisdizionale di cui all'articolo 8, paragrafo 16 alla luce delle disposizioni che potrebbero essere state inserite nella convenzione di Bruxelles del 1968 o in qualsiasi testo adottato dagli Stati membri o dal Consiglio in sostituzione di detta convenzione;
- d) permettere che nelle leggi che uno Stato membro emana nell'esercizio delle competenze conferitegli dal presente regolamento o per garantirne l'effettiva applicazione ad

una SE, esso possa ammettere che nello statuto della SE siano inserite disposizioni che da dette leggi si discostino o le integrino, anche qualora tali disposizioni non fossero consentite nello statuto di una società per azioni con sede nello Stato membro in questione.

Articolo 70

Il presente regolamento entra in vigore l'8 ottobre 2004.

Il presente regolamento è obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno Stato membro.

Fatto a Lussemburgo, l'8 ottobre 2001.

Per il Consiglio

Il Presidente

L. ONKELINX

ALLEGATO I

SOCIETÀ PER AZIONI DI CUI ALL'ARTICOLO 2, PARAGRAFO 1

BELGIO:

la société anonyme/de naamloze vennootschap

DANIMARCA:

aktieselskaber

GERMANIA:

die Aktiengesellschaft

GRECIA:

ανώνυμη εταιρία

SPAGNA:

la sociedad anónima

FRANCIA:

la société anonyme

IRLANDA:

public companies limited by shares

public companies limited by guarantee having a share capital

ITALIA:

società per azioni

LUSSEMBURGO:

la société anonyme

PAESI BASSI:

de naamloze vennootschap

AUSTRIA:

die Aktiengesellschaft

PORTOGALLO:

a sociedade anónima de responsabilidade limitada

FINLANDIA:

julkinen osakeyhtiö/publikt aktiebolag

SVEZIA:

publikt aktiebolag

REGNO UNITO:

public companies limited by shares

public companies limited by guarantee having a share capital

—

ALLEGATO II

**SOCIETÀ PER AZIONI E SOCIETÀ A RESPONSABILITÀ LIMITATA DI CUI ALL'ARTICOLO 2,
PARAGRAFO 2**

BELGIO:

la société anonyme/de naamloze vennootschap,

la société privée à responsabilité limitée/besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid

DANIMARCA:

aktieselskaber

anpartselskaber

GERMANIA:

die Aktiengesellschaft

die Gesellschaft mit beschränkter Haftung

GRECIA:

ανώνυμη εταιρία

εταιρία περιορισμένης ευθύνης

SPAGNA:

la sociedad anónima

la sociedad de responsabilidad limitada

FRANCIA:

la société anonyme

la société à responsabilité limitée

IRLANDA:

public companies limited by shares

public companies limited by guarantee having a share capital

private companies limited by shares

private companies limited by guarantee having a share capital

ITALIA:

società per azioni

società a responsabilità limitata

LUSSEMBURGO:

la société anonyme

la société à responsabilité limitée

PAESI BASSI:

de naamloze vennootschap

de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid

AUSTRIA:

die aktiengesellschaft

die Gesellschaft mit beschränkter Haftung

PORTOGALLO:

a sociedade anónima de responsabilidade limitada

a sociedade por quotas de responsabilidade limitada

FINLANDIA:

osakeyhtiö

aktiebolag

SVEZIA:

aktiebolag

REGNO UNITO:

public companies limited by shares

public companies limited by guarantee having a share capital

private companies limited by shares

private companies limited by guarantee having a share capital

DIRETTIVA 94/45/CE DEL CONSIGLIO del 22 settembre 1994 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

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto l'accordo sulla politica sociale allegato al protocollo (n. 14) sulla politica sociale, allegato al trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare il suo articolo, 2, paragrafo 2,

vista la proposta della Commissione (1),

visto il parere del Comitato economico e sociale (2),

deliberando in conformità all'articolo 189 C del trattato (3),

considerando che, in base al protocollo sulla politica sociale allegato al trattato che istituisce la Comunità europea, il Regno del Belgio, il Regno di Danimarca, la Repubblica federale di Germania, la Repubblica ellenica, il Regno di Spagna, la Repubblica francese, l'Irlanda, la Repubblica italiana, il Granducato del Lussemburgo, il Regno dei Paesi Bassi e la Repubblica portoghese (in appresso denominati « Stati membri »), desiderando mettere in atto la Carta sociale del 1989, hanno concluso un accordo sulla politica sociale;

considerando che ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2 di detto accordo il Consiglio può adottare mediante direttive le prescrizioni minime;

considerando che, in virtù dell'articolo 1 di tale accordo, la Comunità e gli Stati membri hanno segnatamente per obiettivo la promozione del dialogo sociale;

considerando che il punto 17 della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori stabilisce tra l'altro che « occorre sviluppare l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori secondo modalità adeguate, tenendo conto delle prassi vigenti nei diversi Stati membri »; che la Carta prevede che « ciò vale in particolare nelle imprese o nei gruppi che hanno stabilimenti o imprese situati in più Stati membri »;

considerando che, malgrado l'esistenza di un ampio consenso tra la maggioranza degli Stati membri, il Consiglio non è stato in grado di deliberare sulla direttiva riguardante la costituzione di un comitato aziendale europeo nelle imprese o nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, in vista dell'informazione e della consultazione dei lavoratori (4), direttiva modificata il 3 dicembre 1991 (5);

considerando che la Commissione, conformemente all'articolo 3, paragrafo 2 dell'accordo sulla politica sociale, ha consultato le parti sociali a livello comunitario sul possibile orientamento di un'azione comunitaria nel campo dell'informazione e della consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensioni comunitarie e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie;

considerando che la Commissione, ritenendo opportuna dopo questa consultazione un'azione comunitaria, ha nuovamente consultato le parti sociali sul contenuto della proposta prevista, conformemente all'articolo 3, paragrafo 3 dell'accordo suddetto, e che queste hanno trasmesso il loro parere alla Commissione;

considerando che, al termine di questa seconda fase di consultazioni, le parti sociali non hanno informato la Commissione della loro volontà di avviare il processo che potrebbe portare alla conclusione di un accordo, nei termini di cui all'articolo 4 dell'accordo;

considerando che il funzionamento del mercato interno comporta un processo di concentrazione di imprese, di fusioni transfrontaliere, di acquisizioni di controllo e di associazioni e, di conseguenza, una transnazionalizzazione delle imprese e dei gruppi di imprese; che, se si vuole che le attività economiche si sviluppino armoniosamente, occorre che le imprese e i gruppi di imprese che operano in più di uno Stato membro informino e consultino i rappresentanti dei lavoratori interessati dalle loro decisioni; considerando che le procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori previste dalle legislazioni o dalle prassi degli Stati membri sono spesso incompatibili con la struttura transnazionale dei soggetti che adottano le decisioni riguardanti i lavoratori; che ciò può provocare disuguaglianze di trattamento tra i lavoratori sulle cui condizioni incidono le decisioni di una stessa impresa o gruppo di imprese;

considerando che si devono adottare adeguati provvedimenti volti a garantire che i lavoratori delle imprese di dimensioni comunitarie o dei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie siano adeguatamente informati e consultati in casi in cui le decisioni che influiscono sulle loro condizioni siano prese in uno Stato membro diverso da quello in cui lavorano;

considerando che, per garantire che i lavoratori delle imprese o dei gruppi di imprese che operano in più Stati membri siano adeguatamente informati e consultati, occorre istituire un comitato aziendale europeo o porre in atto altre procedure adeguate per l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori;

considerando che appare a tal fine necessario definire la nozione di impresa controllante, esclusivamente per quanto attiene alla presente direttiva e lasciando impregiudicate le definizioni delle nozioni di gruppo e di controllo che potrebbero essere adottate in testi che saranno elaborati in futuro;

considerando che i meccanismi per l'informazione e la consultazione dei lavoratori di queste imprese o di

questi gruppi devono comprendere tutti gli stabilimenti ovvero tutte le imprese del gruppo situate negli Stati membri, indipendentemente dal fatto che l'amministrazione centrale dell'impresa o - se si tratta di un gruppo di imprese - la direzione centrale dell'impresa controllante sia o meno situata nel territorio degli Stati membri;

considerando che, in conformità del principio dell'autonomia delle parti, spetta ai rappresentanti dei lavoratori e alla direzione dell'impresa o dell'impresa che esercita il controllo di un gruppo determinare di comune accordo la natura, la composizione, le attribuzioni, le modalità di funzionamento, le procedure e le risorse finanziarie del comitato aziendale europeo o di altre procedure per l'informazione e la consultazione, in modo da far sì che esse siano adeguate alla loro situazione particolare;

considerando che, in conformità al principio della sussidiarietà, è compito degli Stati membri di determinare quali siano i rappresentanti dei lavoratori e, segnatamente, di prescrivere, ove lo reputino opportuno, una rappresentanza equilibrata delle varie categorie di lavoratori;

considerando, tuttavia, che è opportuno prevedere talune prescrizioni accessorie che saranno applicabili qualora le parti lo decidano, in caso di rifiuto da parte della direzione centrale di avviare negoziati o in caso di mancato accordo al termine degli stessi;

considerando inoltre che i rappresentanti dei lavoratori possono decidere di non richiedere l'istituzione di un comitato aziendale europeo, o che le parti interessate possono convenire su altre procedure per l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori;

considerando che, salva la facoltà delle parti di decidere altrimenti, il comitato aziendale europeo istituito in assenza di accordo tra le stesse al fine di realizzare l'obiettivo della presente direttiva, deve essere informato e consultato riguardo alle attività dell'impresa o del gruppo di imprese, in modo da poterne misurare le possibili conseguenze sugli interessi dei lavoratori di almeno due Stati membri; che, a tal fine, l'impresa o l'impresa controllante deve essere tenuta a comunicare ai rappresentanti designati dei lavoratori le informazioni generali riguardanti gli interessi di questi ultimi e le informazioni riguardanti in modo più specifico gli aspetti delle attività dell'impresa o del gruppo di imprese che influiscono sugli interessi dei lavoratori; che il comitato aziendale europeo deve avere la facoltà di formulare un parere al termine della riunione;

considerando che talune decisioni che influenzano considerevolmente gli interessi dei lavoratori devono formare oggetto di informazione e consultazione specifica dei rappresentanti designati dei lavoratori, nei termini di tempo più ristretti possibile;

considerando che è opportuno prescrivere che i rappresentanti dei lavoratori godano, nell'esercizio delle loro funzioni, della stessa protezione e delle garanzie analoghe a quelle previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla legislazione e/o dalle prassi vigenti nel paese in cui sono impiegati; che essi non devono subire alcuna discriminazione per il fatto del legittimo esercizio della loro attività e devono godere di una protezione adeguata in materia di licenziamento e di altre sanzioni;

considerando che le disposizioni sull'informazione e sulla consultazione dei lavoratori stabilite dalla presente direttiva debbono essere attuate, nel caso di un'impresa o di un'impresa che esercita il controllo di un gruppo la cui direzione centrale sia situata fuori dal territorio degli Stati membri, dal suo rappresentante in uno Stato membro, eventualmente designato, oppure, in assenza di tale rappresentante, dallo stabilimento o dall'impresa controllata che impiega il più alto numero di lavoratori negli Stati membri;

considerando che è opportuno accordare un trattamento specifico alle imprese e ai gruppi di imprese di dimensioni comunitarie in cui esiste, alla data di messa in applicazione della direttiva, un accordo applicabile all'insieme dei lavoratori che prevede l'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori;

considerando che gli Stati membri devono prendere provvedimenti adeguati in caso di mancata applicazione degli obblighi previsti dalla presente direttiva,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

SEZIONE I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Oggetto 1. La presente direttiva è intesa a migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

2. A tal fine è istituito un comitato aziendale europeo 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'articolo 5, paragrafo 1, al fine di informare e di consultare i lavoratori nei termini, con le modalità e con gli effetti previsti dalla presente direttiva.

3. In deroga al paragrafo 2, allorché un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, lettera c), comprende una o più imprese o gruppi di imprese che hanno dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, lettere a) o c), il comitato aziendale europeo viene istituito a livello del gruppo, salvo disposizioni contrarie degli accordi di cui all'articolo 6.

4. Fatto salvo un campo di applicazione più ampio in virtù degli accordi di cui all'articolo 6, 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 paragrafo 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.

5. Gli Stati membri possono prevedere che la presente direttiva non si applichi al personale navigante della marina mercantile.

Articolo 2

Definizioni 1. Ai fini della presente direttiva si intende per:

a) « impresa di dimensioni comunitarie », un'impresa che impiega almeno 1 000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri;

b) « gruppo di imprese », un gruppo costituito da una impresa controllante e dalle imprese da questa controllate;

c) « 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,

- almeno due 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;

d) « rappresentanti dei lavoratori », i rappresentanti dei lavoratori ai sensi delle legislazioni e/o delle prassi nazionali;

e) « direzione centrale », la direzione centrale dell'impresa di dimensioni comunitarie o, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, dell'impresa controllante;

f) « consultazione », 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;

g) « comitato aziendale europeo », il comitato istituito conformemente all'articolo 1, paragrafo 2 o alle disposizioni dell'allegato, onde attuare l'informazione e la consultazione dei lavoratori;

h) « delegazione speciale di negoziazione », la delegazione istituita conformemente all'articolo 5, paragrafo 2, per negoziare con la direzione centrale l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e consultazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 2.

2. Ai fini della presente direttiva, i limiti prescritti per i dipendenti si basano sul numero medio di lavoratori, compresi quelli a tempo parziale, impiegati negli ultimi due anni. Il calcolo è effettuato in base alle legislazioni e/o alle prassi nazionali.

Articolo 3

Definizione della nozione di « impresa controllante » 1. Ai fini della presente direttiva 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, della partecipazione finanziaria o delle norme che la disciplinano.

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) detiene la maggioranza del capitale sottoscritto dell'impresa, oppure

b) dispone della maggioranza dei voti in rapporto alle partecipazioni al capitale dell'impresa, oppure,

c) può nominare più della metà dei membri del consiglio di amministrazione, di direzione o di vigilanza dell'impresa.

3. Ai fini dell'applicazione del paragrafo 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. Nonostante il disposto dei paragrafi 1 e 2, un'impresa non è considerata una « impresa controllante » rispetto ad un'altra impresa di cui possiede pacchetti azionari, allorché si tratta di una società ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 5, lettere a) o c) del regolamento (CEE) n. 4064/89 del Consiglio, del 21 dicembre 1989, relativo al controllo delle operazioni di concentrazione tra imprese (6).

5. Il semplice fatto che una persona delegata svolga le sue funzioni, in forza della legislazione di uno Stato membro in materia di liquidazione, fallimento, insolvenza, cessazione dei pagamenti concordato o altra procedura analoga, non fa presumere l'influenza dominante.

6. Per determinare se un'impresa sia una « impresa controllante » si applica la legislazione dello Stato membro da cui essa è disciplinata.

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, quella dello Stato membro sul territorio del quale è situata la direzione centrale dell'impresa del gruppo che impiega il maggior numero di lavoratori.

7. Allorché, in caso di conflitto di leggi nell'applicazione del paragrafo 2, due o più imprese di un gruppo rispondono a uno o più criteri stabiliti al medesimo paragrafo 2, l'impresa che soddisfa il criterio fissato

alla lettera c) è considerata impresa controllante, salvo prova che un'altra impresa possa esercitare un'influenza dominante.

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

Articolo 4

Responsabilità dell'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori 1. La direzione centrale è responsabile della realizzazione delle condizioni e degli strumenti necessari all'istituzione del comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione, previsti dall'articolo 1, paragrafo 2, per l'impresa o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.

2. Allorché la direzione centrale non è situata in uno Stato membro, il rappresentante della direzione centrale in uno Stato membro, che è opportuno designare - se del caso - assume la responsabilità di cui al paragrafo 1.

In mancanza di detto rappresentante, la responsabilità di cui al paragrafo 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 della presente direttiva, il rappresentante o i rappresentanti o, in mancanza di questi, la direzione di cui al paragrafo 2, secondo comma sono considerati come direzione centrale.

Articolo 5

Delegazione speciale di negoziazione 1. Per realizzare l'obiettivo indicato dall'articolo 1, paragrafo 1 la direzione centrale avvia la negoziazione per l'istituzione di un comitato aziendale europeo 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 due imprese o stabilimenti situati in non meno di due Stati membri diversi.

2. A tal fine, è istituita una delegazione speciale di negoziazione secondo gli orientamenti in appresso.

a) Gli Stati membri stabiliscono le modalità di elezione o di designazione dei membri della delegazione speciale di negoziazione che devono essere eletti o designati nel loro territorio.

Gli Stati membri fanno sì che i lavoratori delle imprese e/o degli stabilimenti in cui non esistono rappresentanti dei lavoratori, per motivi indipendenti dalla volontà degli stessi, abbiano il diritto di eleggere o di designare i membri della delegazione speciale di negoziazione.

Il secondo comma lascia impregiudicate le legislazioni e/o prassi nazionali che prevedono limiti minimi per la costituzione di un organo di rappresentanza dei lavoratori.

b) La delegazione speciale di negoziazione è composta da un minimo di tre e un massimo di 17 membri.

c) In occasione di tali elezioni o designazioni occorre garantire:

- in primo luogo, la rappresentanza di una persona per ogni Stato membro in cui l'impresa di dimensioni comunitarie conta uno o più stabilimenti o in cui il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie conta 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 impiegati negli stabilimenti, nell'impresa controllante o nelle imprese controllate, secondo quanto previsto dalla legislazione dello Stato membro nel cui territorio è situata la direzione centrale.

d) La direzione centrale e le direzioni locali sono informate della composizione della delegazione speciale di negoziazione.

3. La delegazione speciale di negoziazione ha il compito di determinare, con la direzione centrale 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 di attuazione di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

4. Al fine di concludere un accordo in conformità dell'articolo 6, la direzione centrale convoca una riunione con la delegazione speciale di negoziazione e ne informa le direzioni locali.

Ai fini del negoziato, la delegazione speciale di negoziazione può essere assistita da esperti di sua scelta.

5. La delegazione speciale di negoziazione può decidere, con almeno due terzi dei voti, di non avviare negoziati in conformità del paragrafo 4 o di annullare i negoziati già in corso.

Tale decisione pone termine alla procedura volta a stipulare l'accordo di cui all'articolo 6. Quando è adottata una siffatta decisione, le disposizioni dell'allegato non sono applicabili.

Una nuova richiesta per convocare la delegazione speciale di negoziazione può essere avanzata non prima di due anni dopo la decisione di cui sopra, salva la fissazione - da parte degli interessati - di un termine più breve.

6. Le spese relative ai negoziati di cui ai paragrafi 3 e 4 sono sostenute dalla direzione centrale, in modo da consentire alla delegazione speciale di negoziazione di espletare adeguatamente la propria missione. Nel rispetto di questo principio, gli Stati membri possono fissare norme di bilancio per quanto riguarda il finanziamento della delegazione speciale di negoziazione. Possono in particolare limitarsi a sostenere le spese per un solo esperto.

Articolo 6

Contenuto dell'accordo 1. La direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione devono negoziare con spirito costruttivo per raggiungere un accordo sulle modalità di attuazione dell'informazione e della consultazione dei lavoratori previste dall'articolo 1, paragrafo 1.

2. Fatta salva l'autonomia delle parti, l'accordo previsto dal paragrafo 1, 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;
- b) la composizione del comitato aziendale europeo, in numero di membri, la distribuzione dei seggi e la durata del mandato;
- c) le attribuzioni 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;
- f) la durata dell'accordo e la procedura per rinegoziarlo.

3. La direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione possono decidere per iscritto di istituire uno o più procedure per l'informazione e la consultazione, anziché un 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 ai paragrafi 2 e 3 non sono sottoposti, tranne disposizione contraria in tali accordi, alle prescrizioni accessorie che figurano nell'allegato.

5. Ai fini della conclusione degli accordi di cui ai paragrafi 2 e 3, la delegazione speciale di negoziazione delibera a maggioranza dei suoi membri.

Articolo 7

Prescrizioni accessorie 1. Al fine di assicurare la realizzazione dell'obiettivo indicato all'articolo 1, paragrafo 1, si applicano le prescrizioni accessorie previste dalla legislazione dello Stato membro in cui si trova la direzione centrale:

- 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 sei mesi a decorrere dalla richiesta di cui all'articolo 5, paragrafo 1, ovvero
- qualora - entro tre anni a decorrere da tale richiesta - le parti in causa non siano in grado di stipulare un accordo ai sensi dell'articolo 6 e qualora la delegazione speciale di negoziazione non abbia preso la decisione prevista all'articolo 5, paragrafo 5.

2. Le prescrizioni accessorie di cui al paragrafo 1, stabilite nella legislazione dello Stato membro, devono soddisfare le disposizioni dell'allegato.

SEZIONE III DISPOSIZIONI VARIE

Articolo 8

Informazioni riservate 1. Gli Stati membri dispongono che i membri della delegazione speciale di negoziazione e del comitato aziendale europeo, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, non siano autorizzati a rilevare a terzi le informazioni loro fornite in via riservata.

La stessa disposizione vale per i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione.

L'obbligo sussiste anche al termine del mandato dei soggetti di cui al primo e al secondo comma, a prescindere dal luogo in cui si trovino.

2. Ciascuno Stato membro dispone che, nei casi specifici e nelle condizioni e limiti stabiliti dalla legislazione nazionale, la direzione centrale situata nel proprio territorio non sia obbligata a comunicare informazioni che, secondo criteri obiettivi, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento delle imprese interessate o da arrecar loro danno.

Lo Stato membro interessato può subordinare tale deroga ad un'autorizzazione amministrativa o giudiziaria preliminare.

3. Ciascuno Stato membro può stabilire disposizioni specifiche a favore della direzione centrale delle imprese e degli stabilimenti situati nel suo territorio che perseguano direttamente e fundamentalmente fini di orientamento ideologico in materia di informazione e di espressione di opinioni, a condizione che, alla data di adozione della presente direttiva, tali disposizioni specifiche già esistano nella legislazione nazionale.

Articolo 9

Funzionamento del comitato aziendale europeo e della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori La direzione centrale e il comitato aziendale europeo operano con spirito di collaborazione nell'osservanza dei loro diritti e obblighi reciproci.

La stessa disposizione vale per la collaborazione tra la direzione centrale e i rappresentanti dei lavoratori, nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

Articolo 10

Protezione dei rappresentanti dei lavoratori I membri della delegazione speciale di negoziazione, i membri del comitato aziendale europeo e i rappresentanti dei lavoratori che svolgono le loro funzioni nell'ambito della procedura di cui all'articolo 6, paragrafo 3 godono, nell'esercizio delle loro funzioni, della stessa protezione e delle stesse garanzie previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla legislazione e/o dalle prassi vigenti nello Stato in cui sono impiegati.

Ciò riguarda, in particolare, la partecipazione alle riunioni della delegazione speciale di negoziazione, del comitato aziendale europeo o a ogni altra riunione attuata nell'ambito dell'accordo di cui all'articolo 6, paragrafo 3 e il pagamento della loro retribuzione, per i membri che fanno parte del personale dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, durante il periodo di assenza necessario allo svolgimento delle loro funzioni.

Articolo 11

Osservanza della presente direttiva 1. Ciascuno Stato membro provvede affinché la direzione degli stabilimenti di un'impresa di dimensioni comunitarie e la direzione delle imprese del gruppo d'impresе di dimensioni comunitarie situati nel suo territorio e i rappresentanti dei lavoratori o eventualmente i lavoratori stessi di tali stabilimenti o imprese rispettino gli obblighi stabiliti dalla presente direttiva, indipendentemente dal fatto che la direzione centrale sia situata o meno nel suo territorio.

2. Gli Stati membri provvedono affinché, su richiesta delle parti interessate dall'applicazione della presente direttiva, le imprese rendano disponibili le informazioni sul numero dei lavoratori di cui all'articolo 2, paragrafo 1, lettere a e c).

3. Gli Stati membri prevedono misure appropriate in caso di inosservanza delle disposizioni della presente direttiva; essi predispongono - in particolare - procedure amministrative o giudiziarie che permettano di imporre il rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

4. Quando applicano l'articolo 8, gli Stati membri prevedono procedure amministrative o giudiziarie di ricorso che i rappresentanti dei lavoratori possono avviare qualora la direzione centrale esiga la riservatezza o non fornisca informazioni in conformità dell'articolo 8 medesimo.

Queste procedure possono includere procedure destinate a salvaguardare la riservatezza delle informazioni in questione.

Articolo 12

Relazioni fra la presente direttiva e altre disposizioni 1. La presente direttiva non pregiudica i provvedimenti adottati in base alla direttiva 75/129/CEE del Consiglio, del 17 febbraio 1975, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi (7), e alla direttiva 77/187/CEE del Consiglio, del 14 febbraio 1977, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti (8).

2. La presente direttiva non pregiudica i diritti in materia di informazione e consultazione dei lavoratori vigenti negli ordinamenti nazionali.

Articolo 13

Accordi in vigore 1. Salvo il disposto del paragrafo 2, le imprese di dimensioni comunitarie e i gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, in cui esiste già, o alla data stabilita all'articolo 14, paragrafo 1 ovvero a una data, precedente a quest'ultima, di recepimento nello Stato membro interessato, un accordo applicabile all'insieme dei lavoratori che prevede una informazione e una consultazione transnazionale dei lavoratori, non sono sottoposti agli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

2. Quando giungono a scadenza gli accordi di cui al paragrafo 1, le parti che li hanno approvati possono decidere in comune di prorogarli.

In caso contrario, si applicano le disposizioni della presente direttiva.

Articolo 14

Disposizioni finali 1. Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie a conformarsi alla presente direttiva entro il 22 settembre 1996 o si accertano, entro tale data, che le parti sociali mettano in atto di comune accordo le disposizioni necessarie; gli Stati membri devono adottare tutte le disposizioni necessarie che permettano loro di essere in qualsiasi momento in grado di garantire i risultati imposti dalla presente direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

2. Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate da un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.

Articolo 15

Verifica da parte della Commissione Al più tardi il 22 settembre 1999, la Commissione riesamina, in consultazione con gli Stati membri e le parti sociali a livello europeo, le modalità di applicazione della stessa e - in particolare - esamina la validità dei limiti numerici per il personale e propone al Consiglio, se del caso, le necessarie modifiche.

Articolo 16

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 22 settembre 1994.

Per il Consiglio

Il Presidente

N. BLUEM

(1) GU n. C 135 del 18. 5. 1994, pag. 8 e GU n. C 199 del 21. 7. 1994, pag. 10.

(2) Parere reso il 1o giugno 1994 (non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale).

(3) Parere del Parlamento europeo del 4 maggio 1994 (GU n. C 205 del 25. 7. 1994) e posizione comune del Consiglio del 18 luglio 1994 (GU n. C 244 del 31. 8. 1994, pag. 37).

(4) GU n. C 39 del 15. 2. 1991, pag. 10.

(5) GU n. C 336 del 31. 12. 1991, pag. 11.

(6) GU n. L 395 del 30. 12. 1989, pag. 1.

(7) GU n. L 48 del 22. 2. 1975, pag. 29. Modificata da ultimo dalla direttiva 92/56/CEE (GU n. L 245 del 26. 8. 1992, pag. 3).

(8) GU n. L 61 del 5. 3. 1977, pag. 26.

ALLEGATO

PRESCRIZIONI ACCESSORIE di cui all'articolo 7 della direttiva

1. Al fine di realizzare l'obiettivo indicato all'articolo 1, paragrafo 1 della direttiva e nei casi previsti all'articolo 7, paragrafo 1 della direttiva è istituito un comitato aziendale europeo, le cui composizione e competenze sono disciplinate dalle seguenti norme:

a) Le competenze del comitato aziendale europeo si limitano 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 due stabilimenti o imprese del gruppo, situati in Stati membri diversi.

Nel caso delle imprese o dei gruppi di imprese di cui all'articolo 4, paragrafo 2 della direttiva le competenze del comitato aziendale europeo si limitano alle materie che riguardano tutti gli stabilimenti o tutte le imprese del gruppo situati negli Stati membri o che riguardano almeno due degli stabilimenti o imprese del gruppo situati in Stati membri diversi.

b) Il comitato aziendale europeo è composto da lavoratori dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie eletti o designati al loro interno dai rappresentanti dei lavoratori o, in mancanza di questi, dall'insieme dei lavoratori.

I membri del comitato aziendale europeo sono eletti o designati conformemente alle legislazioni e/o alle prassi nazionali.

c) Il comitato aziendale europeo è composto da un minimo di 3 e un massimo di 30 membri.

Se le sue dimensioni lo giustificano, esso elegge nel suo seno un comitato ad hoc composto al massimo da tre membri.

Esso adotta il suo regolamento interno.

d) In occasione dell'elezione o della designazione 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 dalla legislazione dello Stato nel cui territorio è situata la direzione centrale.

e) La direzione centrale, o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato, è informata della composizione del comitato aziendale europeo.

f) Quattro anni dopo la sua istituzione, il comitato aziendale europeo delibera in merito all'opportunità di rinegoziare l'accordo di cui all'articolo 6 della direttiva oppure di mantenere l'applicazione delle prescrizioni accessorie adottate in conformità del presente allegato.

Qualora si decida di negoziare un accordo in conformità dell'articolo 6 della direttiva, si applicano mutatis

mutandis gli articoli 6 e 7 della direttiva e l'espressione « delegazione speciale di negoziazione » è sostituita dal « comitato aziendale europeo ».

2. Il comitato aziendale europeo ha diritto di riunirsi con la direzione centrale una volta all'anno per essere informato e consultato, in base ad 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 dell'impresa: situazione economica e finanziaria, evoluzione probabile delle attività, produzione e vendite, situazione e evoluzione probabile dell'occupazione, investimenti, cambiamenti fondamentali riguardanti l'organizzazione, introduzione di nuovi metodi di lavoro e 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.

3. 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 qualsiasi altro livello di direzione più appropriato, 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.

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 di informazione e di consultazione si effettua quanto prima, in base a una relazione elaborata dalla direzione centrale, o da qualsiasi altro livello di direzione appropriato 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 un periodo ragionevole.

Questa riunione lascia impregiudicate le prerogative della direzione centrale.

4. Gli Stati membri possono prevedere regole per quanto riguarda la presidenza delle riunioni di informazione e di consultazione.

Prima delle riunioni con la direzione centrale il comitato aziendale europeo o il comitato ad hoc ristretto, eventualmente allargato conformemente al punto 3, secondo comma, può riunirsi senza che la direzione interessata sia presente.

5. Senza pregiudizio delle disposizioni dell'articolo 8 della direttiva, i membri del comitato aziendale europeo informano i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o delle imprese di un gruppo d'impresе 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 allegato.

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

7. 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 di interpretazione delle riunioni, nonché le spese di alloggio e di viaggio dei membri del comitato aziendale europeo e del comitato ristretto.

Nel rispetto di questi principi, gli Stati membri possono fissare la norme di bilancio per quanto riguarda il funzionamento del comitato aziendale europeo. Possono in particolare limitarsi a sostenere le spese per un solo esperto.

P5_TA(2003)0253

Partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti

Risoluzione del Parlamento europeo sulla comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni su un quadro per la promozione della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti (COM(2002) 364 - 2002/2243(INI))

Il Parlamento europeo,

- vista la comunicazione della Commissione (COM(2002) 364 - C5-0527/2002),
- vista la prima relazione della Commissione sulla promozione della partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa (compresa la partecipazione al capitale) negli Stati membri - PEPPER I¹,
- vista la raccomandazione del Consiglio, del 27 luglio 1992, concernente la promozione della partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa (compresa la partecipazione al capitale dell'impresa) (raccomandazione 92/443/CEE del Consiglio)²,
- visto il suo parere del 9 aprile 1992 sulla proposta della Commissione al Consiglio relativo a una raccomandazione concernente la promozione della partecipazione dei dipendenti ai profitti e ai risultati dell'impresa (compresa la partecipazione al capitale dell'impresa)³,
- vista la sua risoluzione del 15 gennaio 1998 sulla relazione della Commissione riguardante PEPPER II - La promozione della partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa (compresa la partecipazione al capitale) negli Stati membri (COM(1996) 697)⁴,
- visto il parere del Comitato economico e sociale, del 26 febbraio 2003,
- visto il documento di lavoro del Segretariato generale del Parlamento europeo sulla partecipazione agli utili e la partecipazione azionaria dei lavoratori subordinati, che offre una panoramica dei problemi e della situazione attuale ("Employee participation in profit and ownership: A review of the issues and evidence")⁵,
- viste le pubblicazioni della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di

¹ Pubblicata nell'allegato 3/91 dell'opuscolo "Europa sociale".

² GU L 245 del 26.8.1992, pag. 53.

³ GU C 125 del 18.5.1992, pag. 241.

⁴ GU C 34 del 2.2.1998, pag. 151.

⁵ (documento disponibile solo in francese, inglese e tedesco). Rif.: SOCI 109, Direzione generale degli Studi, Parlamento europeo, Lussemburgo, 2003.

vita e di lavoro sul tema della partecipazione finanziaria dei lavoratori¹,

- visti l'articolo 47, paragrafo 2 e l'articolo 163 del suo regolamento,
 - visti la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali e i pareri della commissione per i problemi economici e monetari, della commissione per l'industria, il commercio estero, la ricerca e l'energia e della commissione per i diritti della donna e le pari opportunità (A5-0150/2003),
- A. considerando che il ricorso alla partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti rimane globalmente limitato, in particolare l'azionariato dei dipendenti, malgrado le disposizioni legislative o le iniziative adottate in più Stati membri sulla scorta delle relazioni PEPPER,
 - B. considerando che la partecipazione finanziaria dei dipendenti è assai poco sviluppata nei paesi dell'Europa centro-orientale e si scontra con un certo numero di ostacoli specifici di cui occorre tener conto,
 - C. considerando le divergenze esistenti tra i vari paesi per quanto riguarda la diffusione della partecipazione finanziaria, come pure la grande diversità tra i regimi esistenti di partecipazione finanziaria dei dipendenti, non soltanto tra i vari Stati membri, ma anche al loro interno,
 - D. considerando che non è necessario e nemmeno auspicabile o praticabile armonizzare pienamente le disposizioni relative ai regimi di partecipazione finanziaria, poiché ciò potrebbe ostacolare la flessibilità delle politiche nazionali, ma che è tuttavia necessario comparare e coordinare le prassi attuali mediante il raggiungimento e lo sviluppo di principi comuni (da concordarsi) e l'esame degli aspetti fiscali e di sicurezza sociale,
 - E. considerando che attraverso la partecipazione dei lavoratori dipendenti al capitale viene incrementata la quota di capitale proprio, il che consente un più facile accesso al capitale di prestito (Basilea II), e che entrambi i fattori aumentano la capacità di investimento delle imprese,
 - F. considerando che studi ed esempi concreti dimostrano che la partecipazione finanziaria dei dipendenti, se correttamente attuata, favorisce non soltanto la produttività, la competitività e la redditività delle imprese, ma può anche al tempo stesso incoraggiare la partecipazione dei lavoratori, migliorare la qualità dell'occupazione e contribuire a una maggiore coesione sociale,
 - G. considerando che nell'Unione europea esistono numerose forme di partecipazione dei lavoratori agli utili e alla gestione dell'impresa, per le quali non esiste ancora un quadro giuridico a livello europeo,
 - H. considerando che negli Stati membri dell'Unione europea i modelli di partecipazione dei lavoratori agli utili e al capitale dell'impresa sono disciplinati in modo estremamente diverso; considerando che la politica francese in materia di partecipazione rappresenta in

¹ "Employee share ownership and profit sharing in the European Union" e "Recent trends in employee financial participation in the European Union", Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, Dublino, 2001.

particolare un valido esempio delle possibilità offerte dalla partecipazione finanziaria dal punto di vista della politica dell'occupazione,

- I. considerando che in quasi nessuno dei paesi candidati esistono condizioni quadro giuridiche o fiscali per la partecipazione dei lavoratori,
- J. considerando che la partecipazione finanziaria può contribuire a una maggiore responsabilità sociale delle imprese,
 1. ritiene che la partecipazione finanziaria dei lavoratori all'impresa costituisca una delle basi per la realizzazione del modello sociale europeo;
 2. si compiace per l'obiettivo generale della comunicazione di rafforzare, negli Stati membri e nell'Unione europea, la partecipazione dei lavoratori agli utili e al capitale dell'impresa, nonché per l'intenzione di presentare proposte al riguardo entro il 2004; conferma in proposito i suoi precedenti pareri sulla partecipazione agli utili e al capitale azionario;
 3. ritiene che la proposta della Commissione sia suscettibile di avere conseguenze dirette, in particolare quella dell'aumento dell'occupazione nel quadro degli obiettivi di Lisbona; osserva che si possono rilevare esperienze positive di regimi di partecipazione finanziaria sia all'interno sia all'esterno dell'Unione europea, quantunque sinora nell'UE l'uso di tali regimi non sia diffuso tra le PMI ma essenzialmente connesso ad aziende di dimensioni cospicue;
 4. sostiene le proposte presentate nella comunicazione e chiede un migliore riconoscimento reciproco dei diversi regimi nazionali;
 5. considera che, ai fini del funzionamento di un modello di partecipazione finanziaria, sono imprescindibili i principi elencati in appresso:
 - i) base volontaria – coinvolgimento di tutti i lavoratori nell'offerta di partecipazione del datore di lavoro, senza alcuna discriminazione, e garantendo in particolare il coinvolgimento dei lavoratori part-time e delle donne;
 - ii) chiarezza, trasparenza e semplicità del modello in funzione della situazione aziendale, imprenditoriale ed economica;
 - iii) esclusione, ove possibile, di rischi eccessivi per i lavoratori;
 - iv) ove possibile, prevenzione delle ripercussioni procicliche sull'economia nazionale degli Stati membri, per esempio in caso di eccessivo aumento dei redditi e dei capitali dei lavoratori in periodo di congiuntura economica favorevole oppure di perdite "doppie" in caso di evoluzione economica negativa;
 - v) compatibilità con la mobilità dei lavoratori;
 6. appoggia l'intenzione della Commissione di incentivare maggiormente i progetti per la promozione della partecipazione finanziaria nel quadro del bilancio comunitario e rammenta la sua richiesta di attuare un programma specifico, corredato di un congruo finanziamento, volto a promuovere gli scambi di informazioni e delle migliori prassi nonché a prevedere una formazione delle parti sociali per quanto riguarda i regimi PEPPER;

7. sottolinea che si deve effettuare una chiara distinzione tra regimi che offrono ai lavoratori redditi aggiuntivi correlati ai risultati dell'impresa (profit-sharing) e quelli che prevedono la partecipazione dei lavoratori ai beni dell'impresa (compresa la proprietà condivisa tra i lavoratori oppure le opzioni sulle azioni);
8. prende atto che finora la Commissione ha raccomandato e descritto soprattutto forme di partecipazione dei lavoratori agli utili e al capitale garantite mediante valori mobiliari, ad esempio le azioni (compreso l'azionariato dei dipendenti), le obbligazioni, le obbligazioni convertibili e le opzioni di conversione di obbligazioni in azioni; prende atto con preoccupazione del fatto che la Commissione non ha esaminato altre possibilità con la dovuta attenzione;
9. richiama l'attenzione sul fatto che, ai fini dell'attuazione di una politica di ampia diffusione della proprietà, è prioritaria un'opera di convincimento presso le parti sociali, i datori di lavoro, i lavoratori o i rappresentanti dei lavoratori; esige in tale contesto anche la promozione di reti di imprese basate sul modello associativo che prevedono una partecipazione finanziaria;
10. reputa necessario prestare attenzione al ruolo della donna nelle varie forme di partecipazione e promuovere una rappresentanza equilibrata tra donne e uomini negli organismi delle parti sociali, segnatamente nelle strutture imprenditoriali e nelle organizzazioni dei lavoratori che optano per la partecipazione finanziaria;
11. sottolinea che è necessario prendere in considerazione le gravi obiezioni mosse dalle parti e ritiene pertanto importante tener conto delle preoccupazioni e dei timori dei lavoratori e dei sindacati, evitando che le contrattazioni collettive sull'aumento della retribuzione netta vengano fatte coincidere con i negoziati sulla partecipazione finanziaria dei lavoratori; occorre partire dal presupposto che la partecipazione dei lavoratori rappresenta sempre un elemento aggiuntivo e non dovrebbe sostituire la retribuzione di base o elementi retributivi come le regolamentazioni in materia di pensioni o i normali aumenti di stipendio;
12. si attende che la base di tali modelli di partecipazione finanziaria possa essere creata anche mediante contrattazioni salariali collettive;
13. osserva che la partecipazione finanziaria, oltre ad offrire opportunità, presenta anche rischi e difficoltà, nella fattispecie:
 - i) il duplice rischio rappresentato per i lavoratori dipendenti dalla partecipazione al capitale aziendale, in quanto in caso di insolvenza dell'impresa perderebbero il posto di lavoro e la quota di partecipazione;
 - ii) ostacoli di tipo organizzativo o di altro genere, ad esempio ostacoli relativi alla fiscalità, alla previdenza sociale o al diritto del lavoro, nel caso delle imprese transnazionali;
 - iii) difficoltà quanto all'attuazione della partecipazione finanziaria dei lavoratori nelle PMI;
14. invita pertanto le parti sociali, gli Stati membri, le istituzioni dell'Unione e gli altri soggetti a sviluppare e ottimizzare strategie per evitare tali rischi;

15. insiste affinché i lavoratori che hanno investito il loro denaro in una partecipazione di capitali beneficino almeno dei medesimi diritti che sono riconosciuti a qualsiasi detentore di capitali, particolarmente nei casi in cui i lavoratori non possono disporre liberamente dei loro investimenti;
16. reputa che l'affermazione della Commissione secondo cui l'applicazione del sistema di partecipazione finanziaria contribuirà all'aumento dell'occupazione debba essere ulteriormente analizzata e valutata, tenendo in particolare considerazione le PMI;
17. sottolinea che le PMI affrontano particolari difficoltà riguardo all'applicazione del sistema di partecipazione dei lavoratori e che i costi ed i problemi amministrativi connessi possono essere considerati proibitivi;
18. raccomanda agli Stati membri di promuovere anche modelli di partecipazione attuabili in seno alle piccole e medie imprese, come la partecipazione tacita, e sollecita la realizzazione di uno studio comunitario su altri certificati di partecipazione, già esistenti o da creare negli Stati membri, che siano adeguati alle esigenze delle PMI; chiede altresì che vengano istituiti organi di consulenza quali uffici informazioni presso le amministrazioni regionali o presso le strutture regionali in cui sono rappresentati gli attori dei patti per il lavoro;
19. chiede altresì alla Commissione di esaminare le condizioni e le modalità per un'estensione dei regimi PEPPER ai settori pubblici e non commerciali;
20. propone alternative d'investimento extra-aziendali per la partecipazione agli utili destinati all'investimento, qualora nel caso delle PMI non siano possibili soluzioni aziendali interne, così da poter raccogliere le quote di partecipazione agli utili dei lavoratori, destinate all'investimento ma non investite nella PMI in questione, e convogliarle nuovamente verso il settore delle piccole imprese per finanziare posti di lavoro a condizioni interessanti; raccomanda a questo proposito un maggiore ricorso alle soluzioni seguenti:
 - i) società d'investimento per le piccole e medie imprese;
 - ii) società di partecipazione d'impresa che non raccolgono capitali in un fondo bensì li procurano mediante l'emissione di azioni (anche destinate ai lavoratori);
 - iii) fondi fiduciari concepiti in funzione del fabbisogno di capitale delle PMI come i piani ESOP "Employee Stock Ownership Plans" o i fondi ESOT "Employee Stock Ownership Trusts" per l'azionariato dei dipendenti, sul modello della Gran Bretagna e dell'Irlanda, nonché società per la promozione dell'economia;
21. ribadisce la sua convinzione che conviene privilegiare, per quanto riguarda gli aiuti degli Stati membri, le partecipazioni finanziarie destinate al finanziamento di posti di lavoro, rispetto alle partecipazioni agli utili versate direttamente ai lavoratori;
22. sostiene, oltre agli incentivi fiscali, anche premi di risparmio per la formazione effettiva di capitale, dal momento che questi si rivelano più convenienti per i lavoratori sottoposti a tassi di imposizione poco elevati o nulli e poichè i premi possono essere armonizzati più facilmente ai modelli internazionali di partecipazione finanziaria rispetto alle agevolazioni fiscali o previdenziali;

23. chiede l'energica promozione di soluzioni e plaude alle iniziative della Commissione europea, come la creazione di un gruppo di lavoro di esperti indipendenti che, per quanto riguarda gli ostacoli transnazionali, dovrebbero pronunciarsi soprattutto sui punti seguenti:
- i) la diversa tassazione delle quote di partecipazione e dei redditi da capitale negli Stati membri (doppia tassazione) e il momento più adeguato in cui procedere alla tassazione delle opzioni azionarie (esercizio del diritto di opzione); inoltre una tassazione che abbia luogo solo al momento della vendita dell'azione acquisita tramite esercizio dell'opzione;
 - ii) le differenze nei contributi previdenziali per i redditi da partecipazioni finanziarie e i benefici patrimoniali accessori;
 - iii) i problemi giuridici posti dalle differenze esistenti quanto ai titoli e ai prospetti da pubblicare per l'ammissione in borsa, nonché al diritto del lavoro e alle disposizioni sociali negli Stati membri;
 - iv) i vincoli temporali per la cessione di quote di partecipazione dei lavoratori;
 - v) le differenze culturali all'interno degli Stati membri in materia di modello associativo;
 - vi) il problema della "sensibilizzazione" dei paesi candidati al tema della partecipazione dei lavoratori;
24. ribadisce la sua richiesta alla Commissione di creare un gruppo di lavoro, composto da rappresentanti delle parti sociali, membri del Parlamento europeo, esperti, rappresentanti di associazioni di azionisti-lavoratori dipendenti, nonché rappresentanti di reti di aziende che applicano regimi di partecipazione finanziaria, incaricato di monitorare l'attuazione delle azioni proposte nella Comunicazione per il periodo 2002-2004 e di esaminare le iniziative future che risultano necessarie;
25. è del parere che i recenti sviluppi sul mercato globale richiedano una chiara distinzione tra partecipazione finanziaria e regimi di pensione, con disposizioni forti a protezione dei diritti a pensione acquisiti dai lavoratori, da inserire nei principi guida;
26. chiede, soprattutto per le PMI, una protezione in caso di fallimento dei dipendenti che detengono partecipazioni finanziarie, quanto meno per la durata del periodo di conservazione delle quote, ad esempio mediante polizze contro il rischio di insolvenza e/o garanzie bancarie; auspica che i modelli di partecipazione dei dipendenti abbinati a piani pensionistici prevedano adeguate garanzie per i lavoratori e la ripartizione del rischio su diversi investimenti, qualora essi siano extra-aziendali;
27. ritiene che, con riferimento agli aiuti, i regimi di partecipazione al capitale produttivo, la formazione di capitale per la contribuzione a regimi pensionistici professionali e per piani di pensionamenti individuali e la formazione di capitale da parte del lavoratore rappresentata dalla proprietà della casa in cui vive non debbano escludersi a vicenda;
28. auspica che i regimi di partecipazione finanziaria comportino un miglioramento della coesione sociale e della produttività, così come la creazione di nuovi posti di lavoro;

29. segnala l'intenzione della Commissione di eseguire una serie di studi sulla sua proposta concernente il sistema di partecipazione dei lavoratori dipendenti e la invita a sostenere le ricerche che, fra l'altro, saranno incentrate sulle conseguenze del sistema per quanto riguarda il successo dell'impresa, la produttività, la competitività e l'occupazione;
30. parte dal presupposto che la creazione di valore per un'impresa si basa sull'interazione fra tutti i fattori di produzione; chiede pertanto che le opzioni azionarie non siano previste esclusivamente per i quadri direttivi ed esige che si verifichi l'opportunità di offrire diritti d'opzione a tutti i dipendenti e quali modalità siano le migliori, esaminando inoltre quali possibilità e certificati di partecipazione esistenti o da istituire permettano ai dipendenti di partecipare alla crescita e alle riserve palesi e occulte, senza esporli a inaccettabili rischi sui mercati mondiali dei capitali (ad esempio mediante diritti di godimento);
31. chiede che sia esplorata una strategia per il futuro intesa a offrire strutture associative rafforzate per quanto riguarda i modelli di partecipazione finanziaria, prendendo in considerazione le seguenti possibilità:
 - i) raggruppamento dei diritti dei dipendenti azionisti in associazioni dei dipendenti azionisti, ovvero miglioramento della rappresentanza di tali azionisti negli organi direttivi delle società per azioni (come già avviene in Francia);
 - ii) istituzione di comitati di compartecipazione, soprattutto per le imprese con partecipazione dei dipendenti che non siano società per azioni, nonché diritti minimi di codecisione per i dipendenti che detengono quote del capitale aziendale;
 - iii) istituzione di fondazioni dei lavoratori che fungano per essi da azionisti; quali persone giuridiche di diritto proprio esse possono altresì garantire l'effettuazione di pagamenti uniformi ai lavoratori al momento della distribuzione dei profitti, a prescindere dalle fluttuazioni di breve termine nelle prestazioni aziendali o negli sviluppi economici;
 - iv) complemento della direttiva sul comitato aziendale europeo e della normativa sulla società per azioni europea (possibilità di emettere azioni destinate ai dipendenti mediante aumenti di capitale autorizzati o condizionati), in conformità delle proposte del Parlamento europeo;
 - v) creazione di un diritto d'impresa che armonizzi tra loro coproprietà e partecipazione alla gestione; inserimento dei sistemi di partecipazione finanziaria in un contesto d'imprenditorialità partecipativa fondata sul partenariato;
32. reputa particolarmente importante promuovere la formazione sindacale e gestionale nelle realtà di imprese ove si attui la partecipazione finanziaria dei lavoratori - prestando anche attenzione alla tematica delle pari opportunità;
33. avverte tuttavia che i diritti di codecisione sulla base di una partecipazione finanziaria non potranno mai rappresentare un motivo per non applicare o per considerare meno importanti i normali diritti dei lavoratori all'informazione e alla consultazione, per i quali esistono requisiti normativi minimi a livello comunitario e nazionale;
34. invita la Commissione a presentare al Parlamento europeo, entro la fine del 2004, studi sui temi sollevati nella presente risoluzione, inclusa l'analisi dell'opportunità di istituire in

seno alla Fondazione europea sopracitata un osservatorio europeo per la partecipazione finanziaria;

35. sottolinea che particolare attenzione va riservata ai nuovi Stati membri in cui la partecipazione finanziaria si è poco sviluppata e manca un adeguato quadro giuridico o fiscale,
36. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio, alla Commissione, al Comitato economico e sociale nonché alle parti sociali europee e ai parlamenti degli Stati membri e dei paesi candidati.

PARLAMENTO EUROPEO

1999



2004

Documento di seduta

FINALE
A5-0150/2003

5 maggio 2003

RELAZIONE

sulla comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni su un quadro per la promozione della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti (COM(2002) 364 - 2002/2243(INI))

Commissione per l'occupazione e gli affari sociali

Relatore: Winfried Menrad

INDICE

	Pagina
PAGINA REGOLAMENTARE	4
PROPOSTA DI RISOLUZIONE	5
MOTIVAZIONE	
PARERE DELLA COMMISSIONE PER I PROBLEMI ECONOMICI E MONETARI	18
PARERE DELLA COMMISSIONE PER L'INDUSTRIA, IL COMMERCIO ESTERO, LA RICERCA E L'ENERGIA	20
PARERE DELLA COMMISSIONE PER I DIRITTI DELLA DONNA E LE PARI OPPORTUNITÀ	23

PAGINA REGOLAMENTARE

Con lettera del 5 luglio 2002 la Commissione ha trasmesso al Parlamento europeo la sua comunicazione su un quadro per la promozione della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti (COM(2002) 364), che è stata deferita per informazione alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali, alla commissione per i problemi economici e monetari, alla commissione per l'industria, il commercio estero, la ricerca e l'energia e alla commissione per i diritti della donna e le pari opportunità.

Nella seduta del 21 novembre 2002 il Presidente del Parlamento ha comunicato che la commissione per l'occupazione e gli affari sociali era stata autorizzata a elaborare una relazione di iniziativa in materia, a norma dell'articolo 47, paragrafo 2 e dell'articolo 163 del regolamento, e che la commissione per i problemi economici e monetari e la commissione per l'industria, il commercio estero, la ricerca e l'energia erano state consultate per parere.

Nella seduta del 19 dicembre 2002 il Presidente del Parlamento ha comunicato di aver consultato per parere anche la commissione per i diritti della donna e le pari opportunità.

Nella riunione del 4 settembre 2002 la commissione per l'occupazione e gli affari sociali aveva nominato relatore Winfried Menrad.

Nelle riunioni del 19 febbraio, 20 marzo e 23-24 aprile 2003 ha esaminato il progetto di relazione.

In quest'ultima riunione ha approvato la proposta di risoluzione con 25 voti favorevoli e 2 contrari.

Erano presenti al momento della votazione Theodorus J.J. Bouwman (presidente); Winfried Menrad (vicepresidente e relatore); Marie-Thérèse Hermange (vicepresidente); Jan Andersson, Regina Bastos, Johanna L.A. Boogerd-Quaak (in sostituzione di Elspeth Attwooll), Hans Udo Bullmann (in sostituzione di Elisa Maria Damião), Philip Bushill-Matthews, Alejandro Cercas, Proinsias De Rossa, Harald Ettl, Carlo Fatuzzo, Ilda Figueiredo, Anne-Karin Glase, Stephen Hughes, Ioannis Koukiadis (in sostituzione di Anna Karamanou), Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Mario Mantovani, Claude Moraes, Juan Andrés Naranjo Escobar (in sostituzione di Luigi Cocilovo), Manuel Pérez Álvarez, Herman Schmid, Miet Smet, Ieke van den Burg, Barbara Weiler e Sabine Zissener (in sostituzione di Lennart Sacrédeus).

I pareri della commissione per i problemi economici e monetari, della commissione per l'industria, il commercio estero, la ricerca e l'energia e della commissione per i diritti della donna e le pari opportunità sono allegati.

La relazione è stata depositata il 5 maggio 2003.

PROPOSTA DI RISOLUZIONE

Risoluzione del Parlamento europeo sulla comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni su un quadro per la promozione della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti (COM(2002) 364 - 2002/2243(INI))

Il Parlamento europeo,

- vista la comunicazione della Commissione (COM(2002) 364 - C5-0527/2002)¹,
- vista la prima relazione della Commissione sulla promozione della partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa (compresa la partecipazione al capitale) negli Stati membri - PEPPER I²,
- vista la raccomandazione del Consiglio, del 27 luglio 1992, concernente la promozione della partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa (compresa la partecipazione al capitale dell'impresa) (92/443/CEE)³,
- vista la sua risoluzione del 9 aprile 1992⁴ sulla proposta della Commissione al Consiglio relativa a una raccomandazione concernente la promozione della partecipazione dei dipendenti ai profitti e ai risultati dell'impresa (compresa la partecipazione al capitale dell'impresa)⁵,
- vista la sua risoluzione del 15 gennaio 1998⁶ sulla relazione della Commissione riguardante PEPPER II - La promozione della partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa (compresa la partecipazione al capitale) negli Stati membri (COM(1996) 697)⁷,
- visto il parere del Comitato economico e sociale, del 26 febbraio 2003⁸, sulla comunicazione della Commissione COM(2002) 364,
- visto il documento di lavoro del Segretariato generale del Parlamento europeo sulla partecipazione agli utili e la partecipazione azionaria dei lavoratori subordinati, che offre una panoramica dei problemi e della situazione attuale⁹,

¹ Non ancora pubblicata nella Gazzetta ufficiale.

² Pubblicata nell'allegato 3/91 dell'opuscolo "Europa sociale".

³ GUL 245 del 26.8.1992, pag. 53.

⁴ GUC 125 del 18.5.1992, pag. 241.

⁵ GUC 245 del 20.9.1991, pag. 12.

⁶ GUC 034 del 2.2.1998, pag. 151.

⁷ Non pubblicata nella Gazzetta ufficiale.

⁸ Non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale.

⁹ Rif.: SOCI 109, Direzione generale degli Studi, Parlamento europeo, Lussemburgo, 2003 (N.d.T.: documento disponibile solo in francese, inglese e tedesco).

- viste le pubblicazioni della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro sul tema della partecipazione finanziaria dei lavoratori¹,
 - visti l'articolo 47, paragrafo 2 e l'articolo 163 del suo regolamento,
 - visti la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali e i pareri della commissione per i problemi economici e monetari, della commissione per l'industria, il commercio estero, la ricerca e l'energia e della commissione per i diritti della donna e le pari opportunità (A5-0150/2003),
- A. considerando che il ricorso alla partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti rimane globalmente limitato, in particolare l'azionariato dei dipendenti, malgrado le disposizioni legislative o le iniziative adottate in più Stati membri sulla scorta delle relazioni PEPPER,
- B. considerando che la partecipazione finanziaria dei dipendenti è assai poco sviluppata nei paesi dell'Europa centrale e dell'Est e si scontra con un certo numero di ostacoli specifici di cui occorre tener conto,
- C. considerando le divergenze esistenti tra i vari paesi per quanto riguarda la diffusione della partecipazione finanziaria, come pure la grande diversità tra i regimi esistenti di partecipazione finanziaria dei dipendenti, non soltanto tra i vari Stati membri, ma anche al loro interno,
- D. considerando che non è necessario e nemmeno auspicabile o praticabile armonizzare pienamente le disposizioni relative ai regimi di partecipazione finanziaria, poiché ciò potrebbe ostacolare la flessibilità delle politiche nazionali, ma che è tuttavia necessario comparare e coordinare le prassi attuali mediante il raggiungimento e lo sviluppo di principi comuni (da concordarsi) e l'esame degli aspetti fiscali e di sicurezza sociale,
- E. considerando che attraverso la partecipazione dei lavoratori dipendenti al capitale viene incrementata la quota di capitale proprio, il che consente un più facile accesso al capitale di prestito (Basilea II), e che entrambi i fattori aumentano la capacità di investimento delle imprese,
- F. considerando che studi ed esempi concreti dimostrano che la partecipazione finanziaria dei dipendenti, se correttamente attuata, aumenta non soltanto la produttività, la competitività e la redditività delle imprese, ma può anche al tempo stesso incoraggiare la partecipazione dei lavoratori, migliorare la qualità dell'occupazione e contribuire a una maggiore coesione sociale,
- G. considerando che nell'Unione europea esistono numerose forme di partecipazione dei lavoratori agli utili e alla gestione dell'impresa, per le quali non esiste ancora un quadro giuridico a livello europeo,

¹ *Employee share ownership and profit sharing in the European Union e Recent trends in employee financial participation in the European Union*, Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, Dublino, 2001.

- H. considerando che negli Stati membri dell'Unione europea i modelli di partecipazione dei lavoratori agli utili e al capitale dell'impresa sono disciplinati in modo estremamente diverso; considerando che la politica francese in materia di partecipazione rappresenta in particolare un valido esempio delle possibilità offerte dalla partecipazione finanziaria dal punto di vista della politica dell'occupazione,
- I. considerando che in quasi nessuno dei paesi candidati esistono condizioni quadro giuridiche o fiscali per la partecipazione dei lavoratori,
- J. considerando che la partecipazione finanziaria può contribuire a una maggiore responsabilità sociale delle imprese,
1. ritiene che la partecipazione finanziaria dei lavoratori all'impresa costituisca una delle basi per la realizzazione del modello sociale europeo;
 2. si compiace per l'obiettivo generale della comunicazione di rafforzare, negli Stati membri e nell'Unione europea, la partecipazione dei lavoratori agli utili e al capitale dell'impresa, nonché per l'intenzione di presentare proposte al riguardo entro il 2004; conferma in proposito i suoi precedenti pareri sulla partecipazione agli utili e al capitale azionario;
 3. ritiene che la proposta della Commissione sia suscettibile di avere conseguenze dirette, in particolare quella dell'aumento dell'occupazione nel quadro degli obiettivi di Lisbona; osserva che si possono rilevare esperienze positive di regimi di partecipazione finanziaria sia all'interno sia all'esterno dell'Unione europea, quantunque sinora nell'UE l'uso di tali regimi non sia diffuso tra le PMI ma essenzialmente connesso ad aziende di dimensioni cospicue;
 4. sostiene le proposte presentate nella comunicazione e chiede un migliore riconoscimento reciproco dei diversi regimi nazionali;
 5. considera che, ai fini del funzionamento di un modello di partecipazione finanziaria, sono imprescindibili i principi elencati in appresso:
 - i) base volontaria – coinvolgimento di tutti i lavoratori nell'offerta di partecipazione del datore di lavoro, senza alcuna discriminazione, e garantendo in particolare il coinvolgimento dei lavoratori a tempo parziale e delle donne;
 - ii) chiarezza, trasparenza e semplicità del modello in funzione della situazione aziendale, imprenditoriale ed economica;
 - iii) esclusione, ove possibile, di rischi eccessivi per i lavoratori;
 - iv) ove possibile, prevenzione delle ripercussioni procicliche sull'economia nazionale degli Stati membri, per esempio in caso di eccessivo aumento dei redditi e dei capitali dei lavoratori in periodo di congiuntura economica favorevole oppure di perdite "doppie" in caso di evoluzione economica negativa;
 - v) compatibilità con la mobilità dei lavoratori;

6. appoggia l'intenzione della Commissione di incentivare maggiormente i progetti per la promozione della partecipazione finanziaria nel quadro del bilancio comunitario e rammenta la sua richiesta di attuare un programma specifico, corredato di un congruo finanziamento, volto a promuovere gli scambi di informazioni e delle migliori prassi nonché a prevedere una formazione delle parti sociali per quanto riguarda i regimi PEPPER;
7. sottolinea che si deve fare una chiara distinzione tra regimi che offrono redditi aggiuntivi ai lavoratori correlati ai risultati dell'impresa (profit-sharing) e quelli che prevedono la partecipazione dei lavoratori ai beni dell'impresa (compresa la proprietà condivisa tra i lavoratori oppure le opzioni sulle azioni);
8. prende atto che finora la Commissione ha raccomandato e descritto soprattutto forme di partecipazione dei lavoratori agli utili e al capitale che sono garantite mediante valori mobiliari, ad esempio le azioni (compreso l'azionariato dei dipendenti), le obbligazioni, le obbligazioni convertibili e le opzioni di conversione di obbligazioni in azioni; prende atto con preoccupazione del fatto che la Commissione non ha esaminato altre possibilità con la dovuta attenzione;
9. richiama l'attenzione sul fatto che, ai fini dell'attuazione di una politica di ampia diffusione della proprietà, è prioritaria un'opera di convincimento presso le parti sociali, i datori di lavoro, i lavoratori o i rappresentanti dei lavoratori; esige in tale contesto anche la promozione di reti di imprese basate sul modello associativo che prevedono una partecipazione finanziaria;
10. reputa necessario prestare attenzione al ruolo della donna nelle varie forme di partecipazione e promuovere una rappresentanza equilibrata tra donne e uomini negli organismi delle parti sociali, segnatamente nelle strutture imprenditoriali e nelle organizzazioni dei lavoratori che optano per la partecipazione finanziaria;
11. sottolinea che è necessario prendere in considerazione le gravi obiezioni mosse dalle parti e ritiene pertanto importante tener conto delle preoccupazioni e dei timori dei lavoratori e dei sindacati, evitando che le contrattazioni collettive sull'aumento della retribuzione netta vengano fatte coincidere con i negoziati sulla partecipazione finanziaria dei lavoratori; occorre partire dal presupposto che la partecipazione dei lavoratori rappresenta sempre un elemento aggiuntivo e non dovrebbe sostituire la retribuzione di base o elementi retributivi come le regolamentazioni in materia di pensioni o i normali aumenti di stipendio;
12. si attende che la base di tali modelli di partecipazione finanziaria possa essere creata anche mediante contrattazioni salariali collettive;
13. osserva che la partecipazione finanziaria, oltre ad offrire opportunità, presenta anche rischi e difficoltà, nella fattispecie:
 - i) il duplice rischio rappresentato per i lavoratori dipendenti dalla partecipazione al capitale aziendale, in quanto in caso di insolvenza dell'impresa perderebbero il posto di lavoro e la quota di partecipazione;

- ii) ostacoli di tipo organizzativo o di altro genere, ad esempio ostacoli relativi alla fiscalità, alla previdenza sociale o al diritto del lavoro, nel caso delle imprese transnazionali;
 - iii) difficoltà quanto all'attuazione della partecipazione finanziaria dei lavoratori nelle PMI;
14. invita pertanto le parti sociali, gli Stati membri, le istituzioni dell'Unione, ecc. a sviluppare e ottimizzare strategie per evitare tali rischi;
 15. insiste affinché i lavoratori che hanno investito il loro denaro in una partecipazione di capitali beneficino almeno dei medesimi diritti che discendono dalla proprietà come qualsiasi proprietario comparabile, particolarmente nei casi in cui i lavoratori non possono disporre liberamente dei loro investimenti;
 16. reputa che l'affermazione della Commissione secondo cui l'applicazione del sistema di partecipazione finanziaria contribuirà all'aumento dell'occupazione debba essere ulteriormente analizzata e valutata, tenendo in particolare considerazione le PMI;
 17. sottolinea che le PMI affrontano particolari difficoltà riguardo all'applicazione del sistema di partecipazione dei lavoratori e che i costi rispettivi ed i problemi amministrativi possono essere considerati proibitivi;
 18. raccomanda agli Stati membri di promuovere anche modelli di partecipazione attuabili in seno alle piccole e medie imprese, come la partecipazione tacita, e sollecita la realizzazione di uno studio comunitario su altri certificati di partecipazione, già esistenti o da creare negli Stati membri, che siano adeguati alle esigenze delle PMI; chiede altresì che vengano istituiti organi di consulenza quali uffici informazioni presso le amministrazioni regionali o presso le strutture regionali in cui sono rappresentati gli attori dei patti per il lavoro;
 19. chiede altresì alla Commissione di esaminare le condizioni e le modalità per un'estensione dei regimi PEPPER ai settori pubblici e non commerciali;
 20. propone alternative d'investimento extra aziendali per la partecipazione agli utili destinati all'investimento, qualora nel caso delle PMI non siano possibili soluzioni aziendali interne, così da poter raccogliere le quote di partecipazione agli utili dei lavoratori, destinate all'investimento ma non investite nella PMI in questione, e convogliarle nuovamente verso il settore delle piccole imprese per finanziare posti di lavoro a condizioni interessanti; raccomanda a questo proposito un maggiore ricorso alle soluzioni seguenti:
 - i) società d'investimento per le piccole e medie imprese;
 - ii) società di partecipazione d'impresa che non raccolgono capitali in un fondo bensì li procurano mediante l'emissione di azioni (anche destinate ai lavoratori);
 - iii) fondi fiduciari concepiti in funzione del fabbisogno di capitale delle PMI come i

piani ESOP (Employee Stock Ownership Plans) o i fondi ESOT (Employee Stock Ownership Trusts) per l'azionariato dei dipendenti, sul modello della Gran Bretagna e dell'Irlanda, nonché società per la promozione dell'economia;

21. ribadisce la sua convinzione che conviene privilegiare, per quanto riguarda gli aiuti degli Stati membri, le partecipazioni finanziarie destinate al finanziamento di posti di lavoro, rispetto alle partecipazioni agli utili versate direttamente ai lavoratori;
22. chiede, soprattutto per le PMI, garanzie assicurative in caso di fallimento per i dipendenti che detengono partecipazioni finanziarie, quanto meno per la durata del periodo di conservazione delle quote, ad esempio mediante polizze contro il rischio di insolvenza e/o garanzie bancarie; auspica che i modelli di partecipazione dei dipendenti abbinati a piani pensionistici prevedano adeguate garanzie per i lavoratori ovvero la ripartizione del rischio su diversi investimenti;
23. chiede l'energica promozione di soluzioni e plaude alle iniziative della Commissione europea, come la creazione di un gruppo di lavoro di esperti indipendenti che, per quanto riguarda gli ostacoli transnazionali, dovrebbero pronunciarsi soprattutto sui punti seguenti:
 - i) la diversa tassazione delle quote di partecipazione e dei redditi da capitale negli Stati membri (doppia tassazione) e il momento più adeguato in cui procedere alla tassazione delle opzioni azionarie (esercizio del diritto di opzione); inoltre una tassazione che abbia luogo solo al momento della vendita dell'azione acquisita tramite esercizio dell'opzione;
 - ii) le differenze nei contributi previdenziali per i redditi da partecipazioni finanziarie e i benefici patrimoniali accessori;
 - iii) i problemi giuridici posti dalle differenze esistenti quanto ai titoli e ai prospetti da pubblicare per l'ammissione in borsa, nonché al diritto del lavoro e alle disposizioni sociali negli Stati membri;
 - iv) i vincoli temporali per la cessione di quote di partecipazione dei lavoratori;
 - v) le differenze culturali all'interno degli Stati membri in materia di modello associativo;
 - vi) il problema della "sensibilizzazione" dei paesi candidati al tema della partecipazione dei lavoratori;
24. ribadisce la sua richiesta alla Commissione di creare un gruppo di lavoro, composto da rappresentanti delle parti sociali, membri del Parlamento europeo, esperti, rappresentanti di associazioni di azionisti e lavoratori dipendenti, nonché rappresentanti di reti di aziende che applicano regimi di partecipazione finanziaria, incaricato di monitorare l'attuazione delle azioni proposte nella Comunicazione per il periodo 2002-2004 e di esaminare le iniziative future che risultano necessarie;
25. è del parere che i recenti sviluppi sul mercato globale richiedano una chiara distinzione tra partecipazione finanziaria e regimi di pensione, con disposizioni forti a protezione dei

diritti a pensione acquisiti dai lavoratori, da inserire nei principi guida;

26. chiede, soprattutto per le PMI, una protezione in caso di fallimento dei dipendenti che detengono partecipazioni finanziarie, quanto meno per la durata del periodo di conservazione delle quote, ad esempio mediante polizze contro il rischio di insolvenza e/o garanzie bancarie; auspica che i modelli di partecipazione dei dipendenti abbinati a piani pensionistici prevedano adeguate garanzie per i lavoratori e la ripartizione del rischio su diversi investimenti, qualora essi siano extra-aziendali;
27. ritiene che, con riferimento agli aiuti, i regimi di partecipazione al capitale produttivo, la formazione di capitale per la contribuzione a regimi pensionistici professionali e per piani di pensionamenti individuali e la formazione di capitale da parte del lavoratore rappresentata dalla proprietà della casa in cui vive non debbano escludersi a vicenda;
28. auspica che i regimi di partecipazione finanziaria comportino un miglioramento della coesione sociale e della produttività, così come la creazione di nuovi posti di lavoro;
29. segnala l'intenzione della Commissione di eseguire una serie di studi sulla sua proposta concernente il sistema di partecipazione dei lavoratori e la invita a sostenere le ricerche che, fra l'altro, saranno incentrate sulle conseguenze del suddetto sistema per quanto riguarda il successo dell'impresa, la produttività, la competitività e l'occupazione;
30. parte dal presupposto che la creazione di valore per un'impresa si basa sull'interazione fra tutti i fattori di produzione; chiede pertanto che siano previste opzioni azionarie non esclusivamente per i quadri direttivi ed esige che si verifichi se sia opportuno offrire diritti d'opzione a tutti i dipendenti e quali modalità siano le migliori, esaminando inoltre quali possibilità e certificati di partecipazione esistenti o da istituire permettano ai dipendenti di partecipare alla crescita e alle riserve palesi e occulte, senza esporli a inaccettabili rischi sui mercati mondiali dei capitali (ad esempio mediante diritti di godimento);
31. chiede che sia esplorata una strategia per il futuro intesa a offrire strutture associative rafforzate per quanto riguarda i modelli di partecipazione finanziaria, prendendo in considerazione le seguenti possibilità:
 - i) raggruppamento dei diritti dei dipendenti azionisti in associazioni dei dipendenti azionisti, ovvero miglioramento della rappresentanza di tali azionisti negli organi direttivi delle società per azioni (come già avviene in Francia);
 - ii) istituzione di comitati associativi, soprattutto per le imprese con partecipazione dei dipendenti che non siano società per azioni, nonché diritti minimi di codecisione per i dipendenti che detengono quote del capitale aziendale;
 - iii) istituzione di fondazioni dei lavoratori che fungano per essi da azionisti; quali persone giuridiche di diritto proprio esse possono altresì garantire l'effettuazione di pagamenti uniformi ai lavoratori al momento della distribuzione dei profitti, a prescindere dalle fluttuazioni di breve termine nelle prestazioni aziendali o negli sviluppi economici;
 - iv) ripresa delle pertinenti proposte del Parlamento europeo in merito alla revisione

della direttiva sul comitato aziendale europeo e completamento della normativa sulla società per azioni europea (possibilità di emettere azioni destinate ai dipendenti mediante aumenti di capitale autorizzati o condizionati);

- v) creazione di un diritto d'impresa che armonizzi tra loro coproprietà e partecipazione alla gestione; inserimento dei sistemi di partecipazione finanziaria in un contesto d'imprenditorialità partecipativa e di partenariato;
32. reputa importante, in particolare, promuovere la formazione sindacale e gestionale nelle realtà di imprese ove si attui la partecipazione finanziaria dei lavoratori - prestando anche attenzione alla tematica dell'uguaglianza tra uomini e donne;
 33. avverte tuttavia che i diritti di (co)decisione sulla base di una partecipazione finanziaria non potranno mai rappresentare un motivo per non applicare o per considerare meno importanti i normali diritti dei lavoratori all'informazione e alla consultazione per i quali esistono normative minime europee e nazionali;
 34. invita la Commissione a presentare al Parlamento europeo, entro la fine del 2004, studi sui temi sollevati nella presente risoluzione, inclusa l'analisi dell'opportunità di istituire in seno alla Fondazione europea un osservatorio europeo per la partecipazione finanziaria;
 35. afferma che occorre agire con la massima cautela, poiché la sostituzione di retribuzioni puramente salariali con la partecipazione dei lavoratori agli utili o alla composizione azionaria delle imprese può minare, negli Stati membri dell'UE, le iniziative a sostegno dei sistemi di assicurazione sociale,
 36. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio, alla Commissione, al Comitato economico e sociale nonché alle parti sociali europee e ai parlamenti degli Stati membri e dei paesi candidati.

MOTIVAZIONE

Attualmente, circa il 19% dei dipendenti del settore privato partecipano agli utili o al capitale azionario dell'impresa presso cui lavorano; tale realtà costituisce uno dei pilastri del modello sociale europeo, che si basa sul modello associativo e cerca di superare la contrapposizione tra capitale e lavoro.

Nella relazione "Pepper II" (1997), la Commissione è giunta alla conclusione che l'elemento che contraddistingue i modelli di partecipazione finanziaria è la loro molteplicità, e non certo la loro uniformità. Mancano inoltre studi empirici sull'applicazione dei diversi regimi, sui fattori del loro successo, nonché sui vantaggi e gli svantaggi della partecipazione finanziaria in generale.

Data la mancanza di una base giuridica specifica, finora non è stato possibile definire un quadro di riferimento europeo in materia di partecipazione finanziaria. Pur salvaguardando la flessibilità delle politiche nazionali, sarebbe tuttavia opportuno un coordinamento delle prassi attuali, da realizzare mediante la definizione di orientamenti e accordi su principi di ordine generale, al fine di garantire la comparabilità e di non ostacolare la mobilità dei lavoratori, soprattutto in ambito transfrontaliero. Il miglioramento della motivazione e della produttività dei dipendenti, la maggiore competitività garantita all'impresa da una struttura di capitale vantaggiosa e la maggiore liquidità derivante dalla maggiore facilità di accesso al capitale di prestito costituiscono gli incentivi mediante i quali indurre i responsabili aziendali a introdurre forme di partecipazione agli utili o al capitale societario. Tuttavia, affinché questi modelli possano affermarsi, sono verosimilmente necessari incentivi pubblici quali agevolazioni fiscali o premi di risparmio. Occorre inoltre risolvere a livello comunitario la questione dell'imposizione fiscale e della base di calcolo nell'ambito dei regimi di previdenza sociale per quanto concerne le quote di partecipazione e i redditi da capitale.

Accanto a soluzioni di tipo fiscale, è opportuno prendere in considerazione anche premi di risparmio per la costituzione di capitale, poiché di essi beneficiano anche i lavoratori dipendenti che non pagano imposte o le pagano solo in misura modesta; nel caso dei modelli di partecipazione transnazionali, risulta altresì più semplice ravvicinare fra loro i sistemi di contributi. Inoltre, una più ampia diffusione della proprietà stabilizza la struttura sociale poiché permette di realizzare una distribuzione più equa della ricchezza. Le forme di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti possono essere considerate anche uno strumento per salvaguardare e creare posti di lavoro, dal momento che la partecipazione finanziaria consente un più agevole adeguamento dei costi ai dati congiunturali ed ha dunque un effetto stabilizzante sull'occupazione. Il miglioramento della struttura e della quota del capitale proprio, e di conseguenza la maggiore facilità di accesso al capitale di prestito (Basilea II), aumentano la capacità e la propensione a investire.

Lo scetticismo dei sindacati, i quali temono che alcune forme di partecipazione finanziaria siano una sostituzione degli aumenti salariali, andrebbe dissipato evitando di far coincidere le contrattazioni collettive su aumenti salariali netti con le contrattazioni sulla partecipazione finanziaria dei lavoratori. Sarebbe altresì auspicabile un modello che assicuri il carattere volontario della partecipazione e si rivolga a tutti i lavoratori, nonché eviti di esporli a rischi

inaccettabili (doppio rischio). Il principio della volontarietà non esclude peraltro accordi collettivi sulla formazione di capitale e su altri aspetti della partecipazione. Sarebbe altresì possibile minimizzare il rischio per la fascia mobile del lavoro dipendente introducendo l'obbligo del riacquisto della quota da parte dell'azienda, entro un certo termine, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, mentre garanzie bancarie o polizze assicurative contro il rischio di insolvenza minimizzerebbero il rischio in caso di fallimento.

Esiste un rapporto diretto fra società per azioni quotate in borsa e partecipazione finanziaria, il che ha indotto la Commissione a soffermarsi, nella sua comunicazione, soprattutto sulle forme di partecipazione finanziaria nelle società di capitali. Purtroppo la Commissione propone invece poche soluzioni per le piccole e medie imprese.

Il relatore auspica tuttavia ricerche sulle forme di partecipazione esistenti per le piccole e medie imprese o adeguate alle loro caratteristiche (eventualmente prevedendo la creazione di uno specifico istituto giuridico europeo "capitale di partecipazione dei lavoratori", applicabile a tutte le forme di impresa e atto a migliorare le possibilità di partecipazione dei lavoratori in quanto soci taciti). A questo proposito vanno prese in considerazione anche alternative d'investimento extra aziendali, mediante le quali raccogliere le quote di partecipazione agli utili dei dipendenti destinate all'investimento ma non investite nella PMI in questione e convogliarle nuovamente verso le piccole imprese per finanziare posti di lavoro a condizioni interessanti. Già nelle sue risoluzioni sulle relazioni PEPPER I e II e sulla raccomandazione del 1992 il Parlamento europeo aveva proposto la creazione di società d'investimento per le piccole e medie imprese, di società di partecipazione d'impresa e di cooperative d'investimento. È altresì opportuno analizzare in che misura rispondano allo scopo i fondi fiduciari operanti in Irlanda e Gran Bretagna (Employee Stock Ownership Programs (ESOP) ed Employee Stock Ownership Trusts (ESOT)) e le società di promozione dell'economia che forniscono servizi finanziari. Lo stesso dicasi per i "fondi dipendenti" di varie piccole aziende e per i modelli esistenti di cooperative di dipendenti. La costituzione dei tipi di società indicati (al paragrafo 12) può avvenire anche sulla base di accordi tra le parti sociali. I certificati di tali entità costituiscono non da ultimo valide forme di investimento per i lavoratori dipendenti del settore pubblico e del terzo settore.

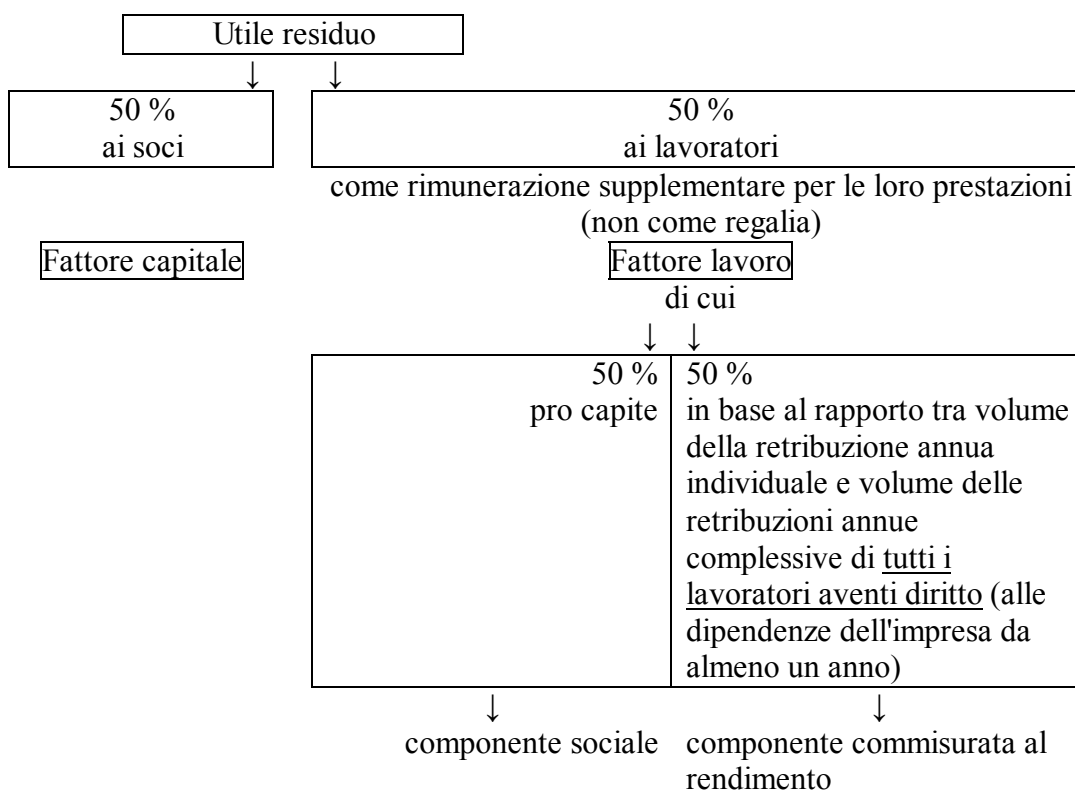
La partecipazione alla crescita dell'azienda è possibile anche senza l'acquisizione di azioni. A questo proposito è necessario che alcuni Stati membri migliorino le proprie politiche di promozione.

Infine, si pone la questione del coinvolgimento dei dipendenti. Recenti studi della Fondazione di Dublino hanno evidenziato un chiaro nesso tra il successo dei regimi di partecipazione dei lavoratori e l'esistenza di strutture partecipative all'interno dell'impresa. Data la sinteticità richiesta in questa sede, si rinvia in proposito al documento di lavoro del relatore del 2 dicembre 2002.

ALLEGATO: Modelli di partecipazione finanziaria dei lavoratori di PMI

I. Partecipazione agli utili nelle piccole e medie imprese:

- i) Forma giuridica: società di persone (società in accomandita)
 La base giuridica è rappresentata da un contratto di partecipazione agli utili sotto forma di accordo aziendale, concluso in base al principio della partecipazione volontaria. Dall'utile dell'impresa vengono innanzi tutto detratti la retribuzione dell'imprenditore in quanto socio illimitatamente responsabile (direttore o manager dell'impresa), gli interessi sul capitale proprio e il premio di rischio per i titolari (soci anziani). L'utile residuo rappresenta l'utile da distribuire.
- ii) Il fatto che l'utile residuo sia stato prodotto dal concorso dei fattori di produzione capitale, lavoro e management determina la formula di partecipazione agli utili indicata in appresso, che tiene conto del principio della trasparenza e della semplicità. (Il fattore management è già stato preso in considerazione con la retribuzione dell'imprenditore).



Formula scelta dal lavoratore:	
a) pagamento dell'utile maturato	b) partecipazione al capitale. Il lavoratore diviene:
	i) azionista, attraverso forme di coproprietà = capitale proprio
	ii) creditore, ossia finanziatore dell'impresa = capitale di prestito

- iii) Inoltre, è importante che i lavoratori che partecipano al capitale proprio dell'impresa partecipino poi anche alla ripartizione dell'utile residuo spettante al capitale (proporzionalmente alle proprie quote di capitale, ad esempio come soci taciti); essi hanno altresì diritto al premio di rischio.

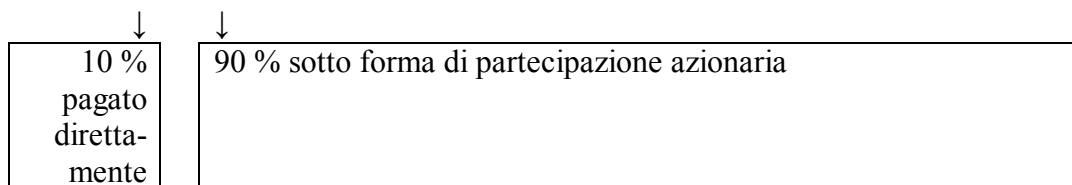
I lavoratori che partecipano al capitale di prestito dell'impresa (finanziatori) ricevono un interesse superiore a quello normalmente applicato in ambito nazionale ai titoli di risparmio, mentre l'impresa paga un interesse inferiore all'interesse passivo a lungo termine sul capitale di prestito (il margine della banca viene quindi ripartito tra l'impresa e i lavoratori che detengono partecipazioni finanziarie).

Non vi è responsabilità diretta né partecipazione alle perdite; le perdite sono limitate all'entità degli utili maturati ovvero sono riportate sugli utili futuri.

II. Partecipazione azionaria dei lavoratori di piccole e medie imprese:

- i) Ipotizziamo che si tratti della società di persone appena citata (società in accomandita). Le basi giuridiche sono un accordo aziendale integrativo e un atto societario integrativo per la partecipazione tacita. In entrambi i casi vale sempre il principio della partecipazione su base volontaria.

- ii) Utile da distribuire ai lavoratori:



dapprima sotto forma di prestito del lavoratore all'impresa (il cui valore è noto – nessun problema di valutazione).

↓
Possibilità di trasformare il prestito, dopo tre anni, in titolo di proprietà (istituto giuridico europeo "capitale di partecipazione dei lavoratori" o partecipazione tacita), laddove potrebbe eventualmente sorgere un problema di valutazione.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore o i suoi eredi hanno diritto a un rimborso/pagamento in funzione della quota di partecipazione. In base all'accordo aziendale il rimborso deve essere avviato entro cinque anni e può essere scagionato al massimo su quattro rate annue.

Lo statuto/regolamento del comitato di compartecipazione contiene disposizioni particolari, ad esempio applicabili in caso di morte, dimissioni, licenziamento, eventualmente anche dimissioni senza preavviso o licenziamento in tronco, del lavoratore titolare di quote di partecipazione.

- iii) Costituzione di un comitato di compartecipazione (PA) o consiglio di partecipazione: è costituito da 5 rappresentanti dei detentori del capitale e da cinque rappresentanti dei lavoratori. Questi ultimi vengono eletti; in particolare tre di essi sono eletti dai lavoratori che detengono quote di partecipazione (ad esempio dall'assemblea dei lavoratori – soci taciti) e due dal consiglio aziendale.

Il comitato gestisce il modello di partecipazione (cfr. II., ii)), formula proposte di modifica della chiave di ripartizione degli utili tra capitale e lavoro nonché fra i dipendenti (ad esempio in base al rendimento, tenendo conto delle prestazioni in rapporto all'età, all'anzianità di servizio, allo stato civile), propone eventualmente, in alternativa alla partecipazione agli utili, una partecipazione al rendimento o alla produzione, ovvero una partecipazione al fatturato (si tenga conto in proposito della nozione di "gainsharing" ovvero dei modelli di gainsharing di cui alla pagina 6 della comunicazione della Commissione).

Il comitato elegge il rappresentante del personale in seno all'organo della società di persone che corrisponde al consiglio d'amministrazione delle società di capitali.

III. Alternative d'investimento extra aziendali per i lavoratori con partecipazione finanziaria in piccole e medie imprese

Si tratta di alternative per quei lavoratori che non investono nella piccola impresa di cui sono dipendenti la parte della retribuzione destinata a investimento. La PMI versa comunque una retribuzione ai propri dipendenti e, oltre ad essa, una remunerazione legata al rendimento destinata ad essere investita (ad esempio sotto forma di partecipazione agli utili da reinvestire). Qualora non sia possibile un investimento nell'impresa stessa, ad esempio come partecipazione tacita (o come "capitale di partecipazione dei lavoratori") – perché datore di lavoro e/o lavoratori non lo desiderano – le possibilità di impiego sono le seguenti:

- iii) acquisizione di quote di partecipazione in un'altra impresa, ad esempio sotto forma di azioni;
- iv) acquisizione di certificati di una società d'investimento. In proposito deve esistere anche la possibilità di costituire società d'investimento particolari, ossia società di partecipazione d'impresa, che convogliano nuovamente le risorse verso il settore delle piccole e medie imprese per finanziare investimenti. I lavoratori hanno anche la possibilità di acquisire quote di partecipazione di tali nuove società intese a migliorare la disponibilità di capitale delle PMI.

25 marzo 2003

PARERE DELLA COMMISSIONE PER I PROBLEMI ECONOMICI E MONETARI

destinato alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali

sulla comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni su un quadro per la promozione della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti (COM(2002) 364 – C5-0527/2002 – 2002/2243(INI))

Relatore per parere: Alain Lipietz

PROCEDURA

Nella riunione del 10 ottobre 2002 la commissione per i problemi economici e monetari ha nominato relatore per parere Alain Lipietz.

Nelle riunioni del 2 dicembre 2002, 18 febbraio e 25 marzo 2003 ha esaminato il progetto di parere.

Nell'ultima riunione indicata ha approvato le conclusioni in appresso all'unanimità.

Erano presenti al momento della votazione Christa Randzio-Plath (presidente), José Manuel García-Margallo y Marfil, Philippe A.R. Herzog, John Purvis (vicepresidenti), Alain Lipietz (relatore per parere), Generoso Andria, Roberto Felice Bigliardo, Armonia Bordes, Hans Udo Bullmann, Bert Doorn (in sostituzione di Renato Brunetta), Harald Ettl (in sostituzione di Giorgos Katiforis), Jonathan Evans, Carles-Alfred Gasòliba i Böhm, Robert Goebbels, Lutz Goepel (in sostituzione di Ingo Friedrich), Lisbeth Grönfeldt Bergman, Mary Honeyball, Othmar Karas, Piia-Noora Kauppi, Christoph Werner Konrad, Werner Langen (in sostituzione di Brice Hortefeux), Astrid Lulling, Thomas Mann (in sostituzione di Mónica Ridruejo), Ioannis Marinos, David W. Martin, Miquel Mayol i Raynal, Peter Michael Mombaur (in sostituzione di Hans-Peter Mayer), Fernando Pérez Royo, Elly Plooi-j-van Gorsel (in sostituzione di Christopher Huhne), Alexander Radwan, Bernhard Rapkay, Olle Schmidt, Peter William Skinner, Ieke van den Burg (in sostituzione di Pervenche Berès) e Theresa Villiers.

CONCLUSIONI

La commissione per i problemi economici e monetari invita la commissione per l'occupazione e gli affari sociali, competente per il merito, a includere nella proposta di risoluzione che approverà i seguenti elementi:

1. accoglie con favore lo sforzo della Commissione di promuovere i regimi di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti, che attraverso il coinvolgimento dei lavoratori abbia un impatto indiretto sul raggiungimento degli obiettivi di Lisbona;
2. nota che le prove esistenti indicano fortemente l'opportunità di combinare regimi di partecipazione finanziaria con un approccio completo di partecipazione al lavoro e di gestione partecipativa, e accoglie con favore l'accento posto sulla promozione del relativo dialogo sociale;
3. sottolinea che si deve fare una chiara distinzione tra regimi che offrono redditi aggiuntivi ai lavoratori correlati ai risultati dell'impresa (profit-sharing) e quelli che prevedono la partecipazione dei lavoratori ai beni dell'impresa (compresa la proprietà condivisa tra i lavoratori oppure le opzioni sulle azioni);
4. afferma che in nessun caso i regimi di partecipazione finanziaria possono essere considerati sostituti delle retribuzioni o salari, e appoggia la richiesta di una chiara distinzione tra i due concetti, come pure la loro rigorosa separazione nella pratica;
5. appoggia la serie di principi guida individuati, particolarmente i principi secondo cui i regimi di partecipazione finanziaria debbono essere facoltativi, comprensivi e trasparenti;
6. insiste che i lavoratori che hanno investito il loro denaro in una partecipazione di capitali beneficino dei medesimi diritti che discendono dalla proprietà come qualsiasi proprietario comparabile, particolarmente nei casi in cui i lavoratori non possono disporre liberamente dei loro investimenti;
7. incoraggia la Commissione a individuare le migliori pratiche di partecipazione finanziaria dei lavoratori tra gli Stati membri, chiede alla Commissione di presentare proposte che garantiscano il trattamento equo e non discriminatorio nei regimi di partecipazione finanziaria transnazionali e con riferimento alla libertà di movimento dei lavoratori;
8. si compiace dell'accento posto sulla promozione della partecipazione finanziaria tra le piccole e medie imprese, sottolinea tuttavia la necessità di limitare i rischi di svalutazione dei beni creando fondi di investimento che funzionino da *master funds* alimentati dai contributi provenienti da singole compagnie (*feeder funds*) sulla base della mutualizzazione;
9. è del parere che i recenti sviluppi sul mercato globale richiedano una chiara distinzione tra partecipazione finanziaria e regimi di pensione, con disposizioni forti a protezione dei diritti a pensione acquisiti dai lavoratori, da inserire nei principi guida.

25 marzo 2003

PARERE DELLA COMMISSIONE PER L'INDUSTRIA, IL COMMERCIO ESTERO, LA RICERCA E L'ENERGIA

destinato alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali

sulla comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle Regioni su un quadro per la promozione della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti
(COM(2002) 364 – 2002/2243 (INI))

Relatore per parere: Christos Folias

PROCEDURA

Nella riunione dell'8 ottobre 2002 la commissione per l'industria, il commercio estero, la ricerca e l'energia ha nominato relatore per parere Christos Folias.

Nelle riunioni del 23 gennaio, 28 gennaio, 19 febbraio e 25 marzo 2003 ha esaminato il progetto di parere.

In quest'ultima riunione ha approvato le conclusioni in appresso all'unanimità.

Erano presenti al momento della votazione Carlos Westendorp y Cabeza (presidente), Peter Michael Mombaur (vicepresidente), Yves Piétrasanta (vicepresidente) e Jaime Valdivielso de Cué (vicepresidente), Christos Folias (relatore per parere), Sir Robert Atkins, María del Pilar Ayuso González (in sostituzione di Marjo Matikainen-Kallström), Luis Berenguer Fuster, Guido Bodrato, Giles Bryan Chichester, Nicholas Clegg, Dorette Corbey (in sostituzione di Massimo Carraro), Willy C.E.H. De Clercq, Marie-Hélène Descamps (in sostituzione di Dominique Vlasto), Harlem Désir, Concepció Ferrer, Francesco Fiori (in sostituzione di Alejo Vidal-Quadras Roca), Glyn Ford (in sostituzione di Myrsini Zorba), Cristina García-Orcoyen Tormo (in sostituzione di Konrad K. Schwaiger), Norbert Glante, Alfred Gomolka (in sostituzione di John Purvis), Michel Hansenne, Roger Helmer (in sostituzione di Bashir Khanbhai), Hans Karlsson, Werner Langen, Caroline Lucas, Eryl Margaret McNally, Erika Mann, Angelika Niebler, Seán Ó Neachtain, Reino Paasilinna, Paolo Pastorelli, Elly Plooijs-van Gorsel, Samuli Pohjamo (in sostituzione di Colette Flesch), Bernhard Rapkay (in sostituzione di Rolf Linkohr), Imelda Mary Read, Paul Rübig, Esko Olavi Seppänen, Roseline Vachetta, W.G. van Velzen e Olga Zrihen Zaari.

BREVE GIUSTIFICAZIONE

CONCLUSIONI

La commissione per l'industria, il commercio estero, la ricerca e l'energia invita la commissione per l'occupazione e gli affari sociali, competente per il merito, a includere nella proposta di risoluzione che approverà i seguenti elementi:

1. ritiene che la proposta della Commissione costituisca una necessaria integrazione degli assi derivanti dal partenariato delle imprese e del loro ruolo sociale, vale a dire la “responsabilità sociale dell’impresa”;
2. ritiene che la proposta della Commissione sia suscettibile di avere conseguenze dirette, in particolare quella dell’aumento dell’occupazione nel quadro degli obiettivi di Lisbona; osserva che si possono rilevare esperienze positive di regimi di partecipazione finanziaria sia all’interno sia all’esterno dell’Unione europea, quantunque sinora nell’UE l’uso di tali regimi non sia diffuso tra le PMI ma essenzialmente connesso ad aziende di dimensioni cospicue;
3. reputa che l’affermazione della Commissione secondo cui l’applicazione del sistema di partecipazione finanziaria contribuirà all’aumento dell’occupazione debba essere ulteriormente analizzata e valutata, tenendo in particolare considerazione le PMI;
4. reputa che compito della Commissione sia quello di pervenire all’aumento dell’occupazione, della produttività e della competitività proponendo misure concrete,
5. fa osservare la mancanza di riferimenti concreti quanto alla diffusione del sistema della partecipazione finanziaria in imprese con meno di 200 lavoratori che rappresentano la schiacciante maggioranza delle imprese dell’UE, soprattutto negli Stati membri meridionali,
6. sottolinea che le PMI affrontano particolari difficoltà riguardo all’applicazione del sistema di partecipazione dei lavoratori e che i costi rispettivi ed i problemi amministrativi possono essere considerati proibitivi;
7. invita la Commissione a presentare politiche più concrete per fugare l’impressione che la sua sensibilità si limiti esclusivamente a un piccolo numero di lavoratori, a elaborare una valutazione dell’incidenza della sua proposta quanto alle piccole e medie imprese e a presentarla al Parlamento europeo,
8. segnala l’intenzione della Commissione di eseguire una serie di studi sulla sua proposta concernente il sistema di partecipazione dei lavoratori e la invita a sostenere le ricerche che, fra l’altro, saranno incentrate sulle conseguenze del suddetto sistema per quanto riguarda il successo dell’impresa, la produttività, la competitività e l’occupazione;

9. concorda con la Commissione sul fatto che debba essere incoraggiata la volontà delle imprese e dei lavoratori di diffondere la partecipazione finanziaria, anche se ritiene che vada eliminato qualsiasi riferimento alla obbligatorietà del sistema della partecipazione finanziaria,
10. afferma che occorre aprire con la massima cautela poiché la sostituzione di retribuzioni puramente salariali con la partecipazione dei lavoratori agli utili o alla composizione azionaria delle imprese può minare, negli Stati membri dell'UE, le iniziative a sostegno dei sistemi di assicurazione sociale,
11. sottolinea che particolare attenzione va riservata ai nuovi Stati membri in cui la partecipazione finanziaria si è poco sviluppata e manca un adeguato quadro giuridico o fiscale,
12. richiama l'attenzione sul ruolo che le parti sociali possono svolgere ai fini dello sviluppo della partecipazione finanziaria ed è del parere tale tematica vada rinviata al dialogo sociale e alla concertazione volontaria nell'ambito del dialogo sociale e delle convenzioni nazionali, come pure a livello di Comitati economici e sociali europeo e nazionali;
13. sottolinea che l'adozione di decisioni nazionali, nel quadro del dialogo sociale, contribuirà in modo significativo alla creazione dell'ambiente desiderato e, al contempo, costituirà un orientamento per le consultazioni in seno alle imprese;
14. ritiene che, in sede di definizione dei sistemi di partecipazione finanziaria, si debbano tener presenti i rischi potenziali per i lavoratori e si debba evitare che i lavoratori siano costretti ad assumere rischi irragionevoli;
15. sottolinea che i Comitati economici e sociali nazionali ed europei costituiscono uno strumento adeguato per una consultazione iniziale e per lo sviluppo, passo dopo passo, di un dialogo sociale e che le conclusioni possono essere raccolte in tempo utile, studiate e, successivamente, nuovamente discusse nelle istituzioni europee;
16. rileva che, qualunque sia il livello di rischio esistente, prima che un lavoratore dia il suo accordo per aderire a un sistema di partecipazione, lo si dovrebbe informare sulle eventuali incidenze negative dello stesso;
17. ritiene che tali sistemi non debbano diventare un ostacolo considerevole alla circolazione dei lavoratori e che debbano tener conto del loro diritto alla mobilità;
18. reputa che in questa fase la Commissione debba limitarsi a rimuovere gli ostacoli, creare un clima adeguato, proclamare principi e linee direttrici per gli Stati membri e le parti sociali affinché cooperino nello spirito della sua comunicazione.

24 marzo 2003

PARERE DELLA COMMISSIONE PER I DIRITTI DELLA DONNA E LE PARI OPPORTUNITÀ

destinato alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali

sulla comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni su un quadro per la promozione della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti
(COM(2002) 364 – 2002/2243(INI))

Relatrice per parere: Ilda Figueiredo

PROCEDURA

Nella riunione del 26 novembre 2002 la commissione per i diritti della donna e le pari opportunità ha nominato relatrice per parere Ilda Figueiredo.

Nelle riunioni del 19 febbraio e 18 marzo 2003 ha esaminato il progetto di parere.

Nell'ultima riunione indicata ha approvato le conclusioni in appresso con 21 voti favorevoli e 1 astensione.

Erano presenti al momento della votazione Anna Karamanou (presidente), Marianne Eriksson (vicepresidente), Jillian Evans (vicepresidente), Ilda Figueiredo (relatrice per parere), María Antonia Avilés Perea, Regina Bastos, Geneviève Fraisse, Fiorella Ghilardotti, Marie-Hélène Gillig (in sostituzione di Elena Ornella Paciotti), Karin Jöns (in sostituzione di Lissy Gröner), Hans Karlsson, Hedwig Keppelhoff-Wiechert (in sostituzione di Emilia Franziska Müller, a norma dell'articolo 153, paragrafo 2 del regolamento), Christa Klaß, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Astrid Lulling, Maria Martens, Christa Prets, Olle Schmidt (in sostituzione di Lone Dybkjær), Miet Smet, Patsy Sørensen, Joke Swiebel e Sabine Zissener.

CONCLUSIONI

La commissione per i diritti della donna e le pari opportunità invita la commissione per l'occupazione e gli affari sociali, competente per il merito, a includere nella proposta di risoluzione che approverà i seguenti elementi:

1. è necessario approfondire lo studio sull'applicazione dei vari modelli di partecipazione dei lavoratori nelle imprese, compresa la prospettiva di genere;
2. è importante sviluppare la ricerca sul contributo alla creazione di posti di lavoro, segnatamente femminili, nei casi di partecipazione finanziaria dei lavoratori alle imprese;
3. è necessario prestare attenzione al ruolo della donna nelle varie forme di partecipazione e promuovere una rappresentanza equilibrata tra donne e uomini negli organismi delle parti sociali, segnatamente nelle strutture imprenditoriali e nelle organizzazioni dei lavoratori che optano per la partecipazione finanziaria;
4. è importante, in particolare, promuovere la formazione sindacale e gestionale nelle realtà di imprese ove si attui la partecipazione finanziaria dei lavoratori - prestando anche attenzione alla tematica dell'uguaglianza tra uomini e donne;
5. devono essere realizzati degli studi sull'impatto dei sistemi di partecipazione sullo sviluppo imprenditoriale, sull'occupazione, sulla qualità del lavoro, sulla retribuzione dei lavoratori, sui diritti dei lavoratori, sul rispetto della legislazione in materia di lavoro, della parità, della maternità e paternità, della coesione sociale;
6. devono essere istituiti principi chiari per quanto concerne i vari modelli di partecipazione, garantendo, segnatamente:
 - la partecipazione volontaria dei lavoratori senza ingenerare discriminazioni di sorta tra i medesimi
 - semplicità, chiarezza e trasparenza
 - garanzie e protezione dei lavoratori nei casi di insolvenza
 - rispetto della legislazione e delle direttive vigenti sui diritti dei lavoratori e della parità di trattamento e di opportunità delle donne e degli uomini;

7. devono essere introdotte garanzie per i lavoratori che partecipano finanziariamente alle imprese in cui lavorano, in modo da scongiurare i problemi che possono venirsi a creare in caso di fallimenti e per attenuare i rischi dei mercati dei titoli, distinguendo altresì in modo chiaro tra salari e altre retribuzioni da un lato e, dall'altro, rendimenti dei sistemi di partecipazione finanziaria.

SOC/115
"Partecipazione finanziaria
dei lavoratori dipendenti"

Bruxelles, 6 dicembre 2002

PROGETTO PRELIMINARE DI PARERE
della sezione specializzata Occupazione, affari sociali, cittadinanza
in merito alla
**"Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo,
al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni. Quadro per la promozione
della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti"**
(COM(2002) 364 def.)

Relatore: SEPI

Ai consiglieri
membri del gruppo di studio
"Partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti"
della sezione specializzata Occupazione, affari sociali, cittadinanza

NB: Il presente documento sarà discusso il **17 dicembre 2002 alle ore 14.30.**

Documento trasmesso alla traduzione il 28 novembre 2002.
--

La Commissione, in data 5 luglio 2002, ha deciso conformemente al disposto dell'articolo 262 del Trattato che istituisce la Comunità europea, di consultare il Comitato economico e sociale in merito alla

"Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni - Quadro per la promozione della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti"
(doc. COM(2002) 364 def.).

La Sezione specializzata Occupazione, affari sociali e cittadinanza, incaricata di preparare i lavori in materia, ha formulato il parere sulla base del rapporto introduttivo del Relatore SEPI in data ...

Il Comitato economico e sociale ha adottato (all'unanimità), il, nel corso della sessione plenaria, con voti favorevoli, contrari e astensioni, il seguente parere:

*

* *

1. **Introduzione**

1.1. La partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti ai benefici ed ai risultati delle imprese, è al centro di numerose iniziative a livello istituzionale nei singoli stati e in numerose imprese.

1.2. Questa partecipazione si può tradurre sia in diretta partecipazione agli utili, sia nella partecipazione azionaria, aspetto su cui si concentra questo parere.

1.3. Il dibattito su questo tema diventa sempre più necessario nella prospettiva della strategia di Lisbona, il perseguimento dei cui obiettivi richiede una forte partecipazione dei lavoratori dipendenti alla governance dell'impresa.

1.4. Il suo interesse si è accentuato in questi ultimi mesi, nella misura in cui emergevano profonde distorsioni nella gestione dei patrimoni finanziari delle imprese.

1.5. Il completo realizzarsi del Mercato unico, il progressivo integrarsi del mercato finanziario europeo, la serie di fusioni e ristrutturazioni a cui darà luogo progressivamente, aumentando la preoccupazione dei lavoratori per la loro sorte, dà luogo a nuovi impulsi in questa direzione.

1.6. Come dice il documento della Commissione, la partecipazione finanziaria dei lavoratori può contribuire in maniera significativa a raggiungere gli obiettivi generali dell'Unione europea. Molti studi ed esempi concreti mostrano chiaramente che la partecipazione finanziaria dei lavoratori, se realizzata nel modo giusto, aumenta non soltanto la produttività, la competitività e la redditività delle imprese, bensì può incentivare il coinvolgimento dei lavoratori, migliorare la qualità del lavoro e contribuire a una maggiore coesione sociale.

1.7. Tuttavia, in alcuni casi, soprattutto negli USA, l'eccessiva esposizione dei lavoratori e dei loro fondi pensione, in presenza di spregiudicate manovre finanziarie del management di alcune imprese, hanno mostrato la pericolosità di questi programmi di partecipazione finanziaria senza un'opportuna regolamentazione.

1.8. È perciò con grande favore che il CESE accoglie questa Comunicazione della Commissione che avvia il dibattito in questa direzione, pur considerando che non è questa la sola via per coinvolgere la partecipazione dei lavoratori alle decisioni delle imprese.

2. I contenuti della Comunicazione

2.1. La Comunicazione della Commissione si propone di definire un quadro per l'azione comunitaria finalizzata a favorire la diffusione della partecipazione finanziaria secondo il principio della massima estensione possibile dei lavoratori coinvolti, sia all'interno di ogni azienda, sia all'interno dell'intero sistema produttivo, attraverso il coinvolgimento attivo delle parti sociali.

2.2. La definizione di tale quadro generale si articola su tre punti.

2.2.1. L'identificazione di principi generali relativi alla partecipazione finanziaria con il fine di fornire un orientamento comune per le politiche degli stati membri e per le iniziative delle parti sociali.

2.2.2 L'identificazione dei principali ostacoli transnazionali che attualmente rendono difficile l'adozione di iniziative di partecipazione finanziaria su scala europea o comunque multinazionale, e la predisposizione di misure adeguate per affrontare tali ostacoli.

2.2.3. L'individuazione di strumenti per favorire una maggiore diffusione della partecipazione finanziaria, promovendo lo scambio di informazioni e di esperienze e la realizzazione di attività di ricerca e studio su questa tematica.

2.3. Per quanto riguarda i principi generali della partecipazione finanziaria, la Commissione, sulla base delle esperienze accumulate nei principali paesi e delle analisi e riflessioni condotte, ha individuato un nucleo di elementi fondamentali, che vengono di seguito indicati, sui quali emerge un generale consenso.

2.3.1 Volontarietà dell'adozione di regimi di partecipazione finanziaria, sia per le imprese che per i singoli lavoratori.

2.3.2 Accessibilità ai regimi di partecipazione finanziaria a tutti i lavoratori dipendenti, evitando discriminazioni, pur nel rispetto di parziali differenziazioni delle condizioni in funzione delle diversità degli interessi e delle esigenze di diverse categorie di soggetti.

2.3.3 Chiarezza e trasparenza dei regimi di partecipazione, sia nella fase di definizione dei regimi di partecipazione, che dovrebbe prevedere una adeguata consultazione dei lavoratori, che nella loro gestione, adottando formule predefinite di partecipazione finanziaria ai risultati d'impresa.

2.3.4 Regolarità nei regimi di partecipazione, che non dovrebbero rappresentare fenomeni episodici ma una caratteristica il più possibile costante dei rapporti tra impresa e lavoratori.

2.3.5 Limitazione dei rischi per i lavoratori, in considerazione della concentrazione di rischio che grava su di essi rispetto agli altri investitori.

2.3.6 Complementarietà e non sostituzione tra retribuzione e redditi provenienti dai regimi di partecipazione finanziaria.

2.3.7 Compatibilità dei regimi di partecipazione finanziaria con la mobilità dei lavoratori, evitando che essi creino ostacoli o disincentivi alla loro mobilità e flessibilità.

2.4 Per quanto riguarda il problema degli ostacoli di natura sopranazionale alla diffusione della partecipazione finanziaria su scala europea, la Commissione ritiene inopportuna un'armonizzazione completa delle norme in materia di regimi di partecipazione finanziaria tesa a limitare gli effetti negativi delle diversità dei sistemi fiscali, previdenziali e giuridici. Questa infatti, rischierebbe di ostacolare la necessaria flessibilità e articolazione delle politiche nazionali.

2.4.1 La Commissione individua, in primo luogo, in un più intenso scambio di esperienze una strada utile per superare gli ostacoli soprattutto di natura culturale.

2.4.2 Riguardo agli altri tipi di ostacoli, la Commissione ritiene invece necessario predisporre misure specifiche. A tale riguardo, viene sottolineata preliminarmente la necessità di superare il problema della doppia imposizione fiscale, o attraverso una interpretazione di accordi già vigenti in ambito OCSE, o, qualora essi si rivelassero insufficienti, procedendo ad una loro integrazione adattandoli alle specifiche esigenze dei paesi dell'Unione.

2.4.3 Più in generale, la Commissione ha istituito un gruppo di lavoro incaricato di formulare specifiche proposte di soluzione per ogni tipologia di ostacoli transnazionali ai regimi di partecipazione finanziaria.

2.5 Per quanto riguarda l'obiettivo di estendere il campo di applicazione della partecipazione finanziaria, la Commissione ritiene utile contribuire alla creazione delle condizioni ambientali favorevoli attraverso una serie di iniziative volte a:

2.5.1. favorire lo scambio di informazioni, attraverso analisi comparative delle politiche e delle prassi nazionali.

2.5.2. Potenziare il dialogo sociale sulla partecipazione finanziaria, stimolando e favorendo le iniziative delle parti sociali.

2.5.3 Studiare la possibilità di sperimentare forme di partecipazione finanziaria anche nelle piccole e medie imprese e nel settore pubblico e del no-profit.

2.5.4. Migliorare l'informazione mediante la promozione di ricerche e studi volti in particolare alla raccolta sistematica di dati sull'utilizzo e sulla diffusione dei regimi di partecipazione finanziaria e all'approfondimento delle analisi a livello microeconomico della partecipazione

finanziaria nel quadro delle politiche strategiche e finanziarie delle imprese e delle relazioni industriali.

2.5.5. Favorire la costituzione di reti di dimensione europea che consentano di rendere permanente l'attività di scambio di informazioni e di approfondimento e studio.

2.5.6. La Commissione prevede di sostenere tali iniziative anche sul piano finanziario mediante l'attivazione di canali di finanziamento comunitari.

3. Osservazioni di carattere generale

3.1. La partecipazione finanziaria dei dipendenti ai risultati e ai profitti dell'impresa rappresenta una caratteristica fisiologica della moderna economia di mercato, funzionale all'obiettivo di massimizzazione della creazione di valore.

3.1.1. Diversi fattori, legati ai mutamenti nei processi di allocazione del capitale e nell'organizzazione dei fattori produttivi, spingono infatti verso il superamento della tradizionale divisione tra capitale e lavoro rispetto alla responsabilità nei confronti della conduzione dell'impresa e alle relative fonti di reddito (profitti per il capitale, redditi da lavoro dipendente per il lavoro).

3.1.2. La crescente importanza del capitale umano favorisce forme di coinvolgimento progressivamente più intense dei lavoratori nella realizzazione della funzione di impresa cui si accompagna un parallelo aumento della loro partecipazione ai risultati economici.

3.2. Nella maggior parte dei principali paesi dell'Unione europea tale partecipazione tende ad avvenire su scala individuale attraverso l'estensione delle parti variabili della retribuzione di tipo incentivante e la previsione di piani di stockoption o di azionariato per singoli lavoratori o per limitate categorie di essi (soprattutto appartenenti alle fasce di qualifiche più elevate).

3.3. Poco sviluppate e disomogenee tra gli Stati membri appaiono invece le forme di partecipazione finanziaria rivolte alla generalità o a categorie molto ampie di dipendenti.

3.3.1. Proprio le forme generalizzate di partecipazione finanziaria possono portare i maggior benefici al sistema delle imprese europee, contribuendo a rendere il sistema di relazioni industriali funzionale al raggiungimento dell'obiettivo, posto al vertice di Lisbona del marzo 2002, di far diventare l'economia europea, "l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del

mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale”.

3.3.2 La partecipazione finanziaria può rappresentare infatti una forma efficace per valorizzare gli investimenti in conoscenza e competenze professionali sia da parte delle imprese che da parte dei dipendenti, accrescendo il valore del capitale umano. È stato evidenziato come esista una relazione positiva tra l'adozione di forme di partecipazione finanziaria e gli investimenti in formazione professionale. Gli investimenti in capitale umano, che richiedono il concorso sia dell'impresa che dei lavoratori, sono infatti scoraggiati dal rischio che una delle parti si appropri del loro rendimento: da un lato, l'impresa infatti potrebbe non riconoscere ai lavoratori il frutto del maggiore rendimento del lavoro; dall'altro i lavoratori potrebbero lasciare l'impresa dopo aver usufruito della formazione professionale, sfruttandola per la ricerca di un nuovo lavoro. I regimi di partecipazione finanziaria possono costituire un mezzo efficace per stabilire relazioni di lungo periodo tra dipendenti e impresa, riducendo il rischio di comportamenti opportunistici da parte di entrambi volti ad appropriarsi unilateralmente dei benefici degli investimenti in capitale umano.

3.3.3 Inoltre la partecipazione finanziaria appare strutturalmente legata alla trasparenza delle imprese. La realizzazione di piani di partecipazione finanziaria infatti, da un lato, richiede che le imprese diventino più “aperte” sotto il profilo informativo per poter identificare e monitorare gli indicatori di redditività cui è legata la partecipazione finanziaria; dall'altro spinge le imprese stesse ad aumentare la quantità e a migliorare la qualità della comunicazione con i dipendenti riguardo alla strategia e ai risultati, al fine di rendere efficace quel coinvolgimento dei dipendenti nella vita dell'impresa che la partecipazione finanziaria si propone.

3.3.4 Da ciò deriva una maggiore trasparenza delle imprese interessate da esperienze di partecipazione finanziaria e soprattutto un aumento della loro “propensione” alla trasparenza che, in particolare per le imprese che non sono già quotate in borsa, può riflettersi positivamente nei rapporti con il mercato sia dei prodotti che, soprattutto, dei capitali.

3.3.5 Considerata la rilevanza che la partecipazione finanziaria può assumere nella valorizzazione del capitale umano e nell'aumentare la trasparenza e la capacità di comunicazione delle imprese, è opportuno favorirne l'estensione all'intero sistema economico dei paesi europei. Ciò vale anche in quei settori nei quali la forma di organizzazione dell'attività economica avviene con modalità diverse dalle società a scopo di lucro, ambito nel quale sono nate e si sono sviluppate finora le principali esperienze di partecipazione finanziaria. È evidente che l'applicazione della partecipazione

finanziaria al settore delle piccole e medie imprese, al settore pubblico e al settore nonprofit richiede di adattarne le forme allo specifico contesto di tali settori.

4. I principi generali

4.1 L'identificazione di principi comuni per i regimi di partecipazione finanziaria costituisce il punto di partenza per definire la strategia dell'Unione europea in tale campo. I principi generali rappresentano gli elementi fondamentali per qualificare la partecipazione finanziaria nei paesi dell'Unione europea e per assicurare che essa assuma caratteristiche coerenti con gli obiettivi di miglioramento della competitività delle imprese europee, di miglioramento della qualità del lavoro e di aumento della coesione sociale che sono alla base della politica dell'Unione europea sancita dal vertice di Lisbona.

4.1.1 Tali principi non devono portare alla definizione di un modello unico e rigido di partecipazione, ma, al contrario, devono fornire la base per la ricerca di un percorso comune per le iniziative degli Stati membri e delle parti sociali, attraverso forme flessibili e in grado di adattarsi alle specificità nazionali e dei contesti economici nei quali si realizzano.

4.2 I principi generali individuati dalla Commissione forniscono un utile contributo a tale scopo. Il CESE sottolinea in particolare l'importanza che i regimi di partecipazione finanziaria garantiscano il principio di volontarietà, sia per le imprese che per i singoli lavoratori, il principio di non-discriminazione dei lavoratori, il principio della chiarezza e trasparenza dei regimi di partecipazione e il principio della non episodicità.

4.3 Un principio altresì importante ma che merita qualche maggiore approfondimento è quello secondo cui la partecipazione finanziaria non dovrebbe ostacolare la mobilità dei lavoratori. Esiste infatti un trade-off tra tale principio e l'obiettivo di favorire la "fidelizzazione" dei lavoratori all'impresa che i regimi di partecipazione finanziaria strutturalmente si pongono. A tale proposito occorre anche considerare che in tutti i principali paesi dell'Unione europea si stanno diffondendo forme flessibili di impiego del lavoro, attraverso forme diverse da quella tradizionale del contratto di lavoro a tempo indeterminato.

4.3.1 Si pone quindi il problema di evitare che la partecipazione finanziaria diventi uno strumento ulteriore per approfondire le differenze tra lavoratori che pur prestando la loro opera nella stessa impresa, usufruiscono di contratti di impiego differenziato. È opinione del CESE che ci sia quindi un duplice principio da rispettare: che la partecipazione finanziaria non scoraggi la mobilità dei

lavoratori, ma anche che i lavoratori che sono strutturalmente in condizioni di maggiore mobilità del loro impiego non siano discriminati dai regimi di partecipazione finanziaria.

4.4. Sempre con riguardo ai principi generali dei regimi di partecipazione finanziaria, si ritiene essenziale l'importanza della contrattazione collettiva nella diffusione dei regimi di partecipazione finanziaria. Lo sviluppo della partecipazione finanziaria può assumere infatti un ruolo strutturale all'interno delle imprese europee a condizione che diventi una componente organica del sistema di relazioni industriali.

4.5. Un'altra osservazione riguarda il fatto che i principi individuati dalla Commissione non distinguono tra le diverse forme di partecipazione finanziaria. In realtà alle due principali forme di partecipazione finanziaria, rappresentate dal profit-sharing e dalla partecipazione azionaria, possono corrispondere caratteristiche profondamente diverse non solo nell'applicazione concreta dei regimi di partecipazione finanziaria ma anche negli obiettivi che essi si pongono e nelle loro condizioni di applicabilità.

4.5.1 La partecipazione azionaria rappresenta la forma più completa di partecipazione perché attraverso il coinvolgimento nel capitale crea un legame di più forte e di più lungo periodo tra impresa e dipendenti, inserendo questi ultimi strutturalmente nella dialettica societaria. A questo maggior coinvolgimento corrisponde però una maggiore assunzione di rischio da parte dei dipendenti, legata alle possibili oscillazioni del valore futuro delle azioni. Tali rischi sono enfatizzati nel caso in cui le azioni non siano quotate su un mercato regolamentato, in quanto vengono a mancare parametri obiettivi per determinare e monitorare il valore delle azioni e la possibilità di vendere le azioni su un mercato dotato delle necessarie condizioni di liquidità.

4.5.2 La partecipazione nelle forme di profit-sharing, d'altra parte, è maggiormente utilizzabile nelle situazioni diverse da quella delle grandi imprese a scopo di lucro, consentendo di utilizzare una strumentazione flessibile e adattabile ai diversi contesti istituzionali nei quali la partecipazione finanziaria può realizzarsi.

4.6. Alla luce di questa differenziazione, il Comitato economico e sociale europeo evidenzia l'opportunità che, con specifico riferimento alle forme di partecipazione al capitale delle imprese, si consideri anche il contributo che i regimi di partecipazione finanziaria possono portare alla corporate governance delle imprese.

4.6.1. I dipendenti azionisti possono infatti contribuire a migliorare la corporate governance delle società in quanto rappresentano una tipologia di investitori che è interessata alla performance di lungo periodo della società, a fronte del prevalente "shorttermism" che caratterizza gli investitori di mercato, anche nel caso degli investitori istituzionali.

4.6.2. I dipendenti azionisti, partecipando attivamente alla vita societaria attraverso gli strumenti offerti dal diritto societario (in primo luogo l'assemblea degli azionisti, ma anche le altre forme di attivismo esercitabili dagli azionisti) possono portare un importante contributo alla realizzazione della funzione di monitoring sulla conduzione della società, funzione la cui centralità sta assumendo sempre maggiore rilevanza rispetto all'obiettivo di assicurare la maggiore coerenza tra la conduzione della società e gli interessi di tutti gli azionisti.

4.6.3. Sembra pertanto opportuno suggerire che tra i principi si inserisca anche quello della valorizzazione del contributo degli azionisti lavoratori alla corporate governance delle società che istituiscono regimi di partecipazione finanziaria. Tale obiettivo deve essere perseguito da un lato, evitando forme di discriminazione dei lavoratori azionisti con riguardo all'esercizio del diritto di voto (che possono essere realizzate ad esempio attribuendo azioni con limitazioni al diritto di voto) e dall'altro prevedendo misure che incoraggino l'uso concreto di tali diritti favorendo la partecipazione dei lavoratori azionisti alla vita societaria attraverso forme associative liberamente determinate.

4.6.4. Più in generale, il maggior coinvolgimento dei lavoratori nel capitale delle imprese, che attraverso lo sviluppo di regimi di partecipazione finanziaria ci si propone, richiede un sempre maggiore impegno nel garantire una maggiore qualità dei sistemi di corporate governance delle imprese europee, aumentando il grado di tutela di tutti gli azionisti di minoranza e rafforzando gli strumenti di democrazia societaria. A tale riguardo si ritiene che debba essere rafforzata l'iniziativa dell'Unione europea nel campo della corporate governance con lo specifico obiettivo di individuare gli strumenti per un migliore equilibrio nei sistemi di incentivo e di controllo che regolano i rapporti tra proprietà e controllo nelle imprese europee.

5. **Ostacoli transnazionali**

5.1. La diversità nei regimi fiscali, nei contributi previdenziali, nel quadro giuridico generale e nell'ambiente culturale, soprattutto all'interno del sistema di relazioni industriali, possono rappresentare un importante ostacolo per le imprese che vogliono elaborare e applicare regimi di partecipazione finanziaria che coinvolgano lavoratori di diversi paesi dell'Unione europea.

5.1.1. La Comunicazione della Commissione identifica con puntualità tali aspetti e delinea alcune possibili linee di azione per il superamento dei principali ostacoli.

5.2. Il CESE condivide la non praticabilità di un'armonizzazione completa delle norme in materia di regimi di partecipazione finanziaria, che potrebbe ostacolare la necessaria flessibilità e articolazione delle politiche nazionali fino a renderne inopportuna la realizzazione.

5.3. Il Comitato economico e sociale europeo condivide l'impostazione della Commissione e sottolinea l'importanza di privilegiare soprattutto la ricerca di un coordinamento più stretto delle pratiche attuali attraverso l'elaborazione di orientamenti e accordi su principi generali e la definizione di misure volte ad agevolare il riconoscimento reciproco.

5.3.1. Si sottolinea peraltro come la strada più efficace per superare gli ostacoli transnazionali sia quella di individuare regimi europei di partecipazione finanziaria adattabili ai diversi contesti nazionali che ne consentano la trasferibilità su scala europea.

5.3.2. Un aspetto importante, in tale ambito, è quello di definire un regime europeo per l'offerta di azioni o opzioni ai dipendenti che consenta di superare le attuali diversità riguardo agli obblighi di pubblicazioni di prospetto prevedendo una loro esenzione.

5.3.3. Si richiama a tale proposito il parere espresso dal Comitato economico e sociale europeo sulla "Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al prospetto da pubblicare per l'offerta al pubblico o l'ammissione alla negoziazione di valori mobiliari"¹, nel quale si indicava che tale proposta limitava in maniera inopportuna il campo d'applicazione delle esenzioni, non prevedendo tra i casi di esenzione le offerte di diritti di sottoscrizione e di opzioni di partecipazione ai dipendenti.

6. **Verso una maggiore diffusione della partecipazione finanziaria**

6.1. La possibilità di una diffusione delle esperienze di partecipazione finanziaria dipende in misura considerevole dall'esistenza di un ambiente favorevole, sia sul piano giuridico e fiscale sia sul piano della cultura e delle pratiche di relazioni industriali.

1 Cfr. parere del CESE nella GUCE C 80 del 3.4.2002 (Relatore: LEVITT)

6.2. Il Comitato economico e sociale europeo ritiene il quadro delle iniziative previste dalla Commissione sia per il momento adeguato rispetto all'obiettivo di favorire la diffusione della partecipazione finanziaria. Tra i temi da approfondire si ritiene utile che sia considerato quello delle problematiche della partecipazione finanziaria nelle imprese non quotate su mercati regolamentati. Per tali imprese, infatti, si pongono specifici problemi in merito alla qualità, all'estensione e alla tempestività dell'informazione finanziaria, e, nei casi di partecipazione azionaria, in merito alla determinazione del valore delle azioni e alla loro trasferibilità, in mancanza di un mercato che determini il prezzo delle azioni e che offra un canale per la loro vendita.

6.2.1 Il tema della partecipazione finanziaria nelle imprese non quotate assume particolare rilevanza se si vuole che questa diventi una caratteristica strutturale dei sistemi economici europei, considerato che nella maggior parte dei paesi europei le società quotate su un mercato regolamentato rappresentano una parte molto limitata delle attività economiche lì realizzate. Più in particolare, è necessario che si considerino le specificità di tre diversi settori: le piccole e medie imprese, le imprese non profit, ed il settore pubblico.

6.2.2 Con riguardo alle piccole e medie imprese, il primo problema da porsi è quello di assicurare una adeguata trasparenza dei risultati e delle prospettive reddituali e finanziarie, considerato che tali imprese sono solitamente caratterizzate da un grado elevato di opacità. In tale quadro la predisposizione di specifiche misure di partecipazione finanziaria deve accompagnarsi e può contribuire all'apertura di tali imprese sotto il profilo informativo.

6.2.3 Inoltre la partecipazione finanziaria in tali imprese può contribuire alla soluzione di un altro dei loro problemi strutturali, quello di trovare accesso a finanziamenti esterni per accelerare la crescita dimensionale. La definizione di piani di partecipazione finanziaria, soprattutto nelle forme di partecipazione al capitale da parte dei dipendenti, può infatti avere un importante valore "segnalatico" delle potenzialità di crescita dell'impresa nei confronti delle istituzioni finanziarie. Tale segnale può contribuire a superare la strutturale diffidenza dei finanziatori esterni nei confronti delle imprese giovani e/o di piccole dimensioni. Infatti, da un lato i dipendenti, in quanto soggetti insider alla società, possono disporre di migliori informazioni sulle sue potenzialità di crescita, dall'altro tali potenzialità sono rafforzate dal contributo derivante dal coinvolgimento dei dipendenti nei risultati dell'impresa.

6.2.4 Per le imprese di piccole e medie dimensioni andrebbe inoltre valutata la possibilità di studiare forme di partecipazione finanziaria a livello di pool di imprese, soprattutto quando queste operano all'interno di distretti industriali.

6.2.5 Quanto alla partecipazione finanziaria nelle imprese non-profit e del settore pubblico si sottolinea preliminarmente come la natura giuridica delle imprese operanti in tali settori non consenta generalmente la partecipazione finanziaria nella forma di partecipazione al capitale. È quindi prevalentemente sulle forme di partecipazione ai risultati che occorre concentrare l'attenzione. Anche in questo caso è necessario considerare la specificità di tali imprese i cui risultati possono essere rappresentati soprattutto con riguardo alla quantità e alla qualità dei servizi offerti. Esistono a questo proposito alcune esperienze interessanti, ad esempio nel settore pubblico in Irlanda, che occorrerebbe approfondire. Nell'esperienza irlandese è stato costituito un fondo con le somme destinate alla contrattazione decentrata le cui quote sono distribuite ai dipendenti del settore pubblico in funzione del raggiungimento di determinati target, definiti per aree omogenee di attività, nell'offerta di servizi.

7. **Conclusioni**



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 05.07.2002
COM(2002)364 definitivo

**COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO, AL PARLAMENTO
EUROPEO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE E AL COMITATO DELLE
REGIONI**

Quadro per la promozione della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti

INDICE

1.	Introduzione	3
2.	Partecipazione finanziaria: tendenze e sfide principali	5
2.1.	Forme di partecipazione finanziaria	5
2.2.	Vantaggi della partecipazione finanziaria	6
2.3.	Tendenze recenti nell'ambito della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti	7
2.4.	Sinergie con altre iniziative comunitarie	10
2.5.	Sfide per la partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti: necessità d'intervento	12
3.	Principi generali	12
4.	Ostacoli transnazionali	15
4.1.	Problematica	15
4.2.	Ostacoli principali	16
4.3.	Prospettive future	17
5.	Verso una maggiore diffusione della partecipazione finanziaria.....	19
5.1.	Creare un ambiente favorevole alla partecipazione finanziaria.....	19
5.2.	Potenziare il dialogo sociale	20
5.3.	Estendere il campo d'applicazione della partecipazione finanziaria.....	21
5.4.	Migliorare l'informazione mediante ricerche e studi	22
5.5.	Costituzione di reti.....	23
5.6.	Aiuto finanziario a iniziative a favore della partecipazione finanziaria	24
6.	Conclusioni.....	24

1. INTRODUZIONE

Il dibattito sulla partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti ai benefici e ai risultati dell'impresa - sia direttamente, con la partecipazione agli utili, sia indirettamente con la partecipazione azionaria - si è ultimamente fatto più intenso in Europa.

Malgrado vari Stati membri vantino già una lunga tradizione di successi in materia di partecipazione finanziaria dei lavoratori, molti altri hanno registrato per lungo tempo solo scarsi progressi. Recentemente la situazione è cambiata. Molti Stati membri hanno varato iniziative volte a promuovere l'impiego di regimi di partecipazione finanziaria e a creare un ambiente più propizio alla loro introduzione.

Vari elementi hanno contribuito a questo rinnovamento d'interesse verso la questione della partecipazione finanziaria dei lavoratori. Al vertice di Lisbona, nel marzo del 2000, l'Unione si è posta l'obiettivo di "diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale".

La partecipazione finanziaria dei lavoratori può contribuire in maniera significativa a raggiungere questo obiettivo. Molti studi ed esempi concreti mostrano chiaramente che la partecipazione finanziaria dei lavoratori, se realizzata nel modo giusto, aumenta non soltanto la produttività, la competitività e la redditività delle imprese, bensì può incentivare il coinvolgimento dei lavoratori, migliorare la qualità del lavoro e contribuire a una maggiore coesione sociale.

I buoni risultati ottenuti con l'istituzione di regimi di partecipazione finanziaria in molti paesi hanno fatto sì che tale questione sia divenuta una priorità politica in tutta l'UE. In particolare, il caso degli Stati Uniti dimostra come la partecipazione finanziaria possa avere ripercussioni importanti sulla crescita economica, sull'accelerazione dei cambiamenti industriali e sulla garanzia che tutti i lavoratori beneficino di questa prosperità in costante aumento.

Un numero crescente di imprese ha cominciato inoltre a rendersi conto delle possibilità offerte dai regimi di partecipazione finanziaria dei lavoratori, divenuti uno strumento sempre più importante che consente loro di motivare i dipendenti, avvicinare gli interessi di questi ultimi a quelli degli azionisti, assumere e conservare manodopera.

Alcuni eventi recenti in relazione al fallimento di varie imprese che avevano istituito sistemi di partecipazione azionaria ne hanno tuttavia messo in evidenza i rischi potenziali. Almeno in alcuni casi è parso evidente che si sarebbe potuto e dovuto adottare misure supplementari per tutelare i lavoratori e limitarne l'esposizione a rischi eccessivi. È il caso, in particolare, dei sistemi associati a fondi pensione nei quali non erano applicati i principi fondamentali della trasparenza e della diversificazione dei rischi. Da questi esempi emerge con chiarezza la necessità che per potere beneficiare a pieno della partecipazione finanziaria dei lavoratori occorre rispettare alcuni principi generali.

Obiettivi principali

Sulla scorta dell'annuncio di una comunicazione e di un piano d'azione sulla partecipazione finanziaria iscritto nell'ordine del giorno per la politica sociale della Commissione del giugno 2000, gli obiettivi principali della presente comunicazione sono i seguenti:

- fornire orientamenti per incrementare la partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti in Europa, definendo una serie di principi generali;
- promuovere un ricorso maggiore ai regimi di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti in Europa, presentando un quadro d'azione comunitaria per gli anni 2002-2004;
- affrontare gli ostacoli transnazionali che impediscono attualmente l'introduzione di regimi di partecipazione finanziaria su scala europea, proponendo misure concrete.

La presente comunicazione si basa su alcune iniziative precedenti a livello comunitario.

- Nel 1991 la Commissione ha pubblicato la relazione PEPPER I su "Promozione della partecipazione dei dipendenti agli utili e ai risultati dell'azienda"¹, che sintetizzava la situazione in Europa in materia di partecipazione finanziaria all'epoca.
- Sulla base di questa relazione, il Consiglio ha adottato, nel 1992, una raccomandazione² che invitava gli Stati membri a riconoscere i vantaggi di un più ampio ricorso alla partecipazione finanziaria, considerando le responsabilità delle parti sociali, conformemente alle legislazioni e/o alle prassi nazionali.
- La relazione PEPPER II³, riguardante l'applicazione della raccomandazione del Consiglio, sottolineava gli importanti benefici che accompagnavano i regimi di partecipazione finanziaria, in particolare l'incremento della produttività, dell'occupazione e del coinvolgimento dei lavoratori. La relazione insisteva inoltre sul fatto che lo sviluppo della partecipazione finanziaria era fortemente influenzato dall'azione dei governi e, in special modo, dalla concessione di agevolazioni fiscali. La relazione tuttavia concludeva che l'impostazione delle politiche nazionali riguardo ai regimi PEPPER non era cambiata di molto e che lo scambio di informazioni era limitato.
- Nella sua risoluzione sulla relazione PEPPER II, il Parlamento europeo ha sollecitato ripetutamente la Commissione, gli Stati membri e le parti sociali a impegnarsi per garantire una più ampia diffusione dei regimi di partecipazione finanziaria.

La presente comunicazione riflette i risultati di un vasto processo di consultazione che, lanciato da un documento di lavoro pubblicato nel luglio 2001⁴, ha visto la partecipazione di tutte le principali parti in causa, in particolare le parti sociali.

¹ Supplemento 3/91, Europa sociale.

² Raccomandazione 92/443/CEE del Consiglio, del 27 luglio 1992, concernente la promozione della partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa (compresa la partecipazione al capitale dell'impresa).

³ Relazione della Commissione - PEPPER II, COM(96) 697.

⁴ *Financial participation of employees in the European Union* (Partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti nell'Unione europea). Documento di lavoro dei servizi della Commissione, SEC (2001) 1308 (non disponibile in italiano).

Le reazioni dei governi, delle parti sociali, degli esperti ecc. hanno dimostrato che l'iniziativa della Commissione di rilanciare il dibattito sulla partecipazione finanziaria era accolta con soddisfazione ed erano favorevoli a nuove azioni volte a promuoverne l'uso su più vasta scala. Ampio consenso si è raccolto in particolare intorno ai principi generali indicati nel documento di lavoro, sull'esigenza di affrontare gli ostacoli transfrontalieri e sull'opportunità di un maggiore scambio di informazioni e di esperienze, non trascurando un esercizio d'analisi comparativa e l'individuazione di buone prassi.

Una conferenza organizzata in collaborazione con la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro si è altresì tenuta nell'ambito di questo processo.

Elementi principali

Conformemente agli obiettivi enunciati sopra e ai risultati del processo di consultazione, la presente comunicazione verte sui seguenti punti principali:

- principi generali relativi alla partecipazione finanziaria;
- ostacoli transnazionali;
- promozione di una maggiore diffusione della partecipazione finanziaria in Europa.

2. PARTECIPAZIONE FINANZIARIA: TENDENZE E SFIDE PRINCIPALI

2.1. Forme di partecipazione finanziaria

La partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti ai profitti o ai risultati dell'impresa può assumere forme molteplici. L'elemento comune e il principale tratto distintivo consiste nel fatto che l'obiettivo di tutti i regimi è di associare i lavoratori dipendenti, generalmente su base collettiva, ai profitti e/o ai risultati dell'impresa.

Le relazioni PEPPER e la raccomandazione del Consiglio distinguono due grandi categorie di regimi di partecipazione finanziaria: la partecipazione agli utili e la partecipazione azionaria dei lavoratori dipendenti.

La partecipazione agli utili consiste nella condivisione degli utili tra chi fornisce il capitale e chi la manodopera, accordando ai lavoratori dipendenti, oltre alla retribuzione fissa, un reddito extra variabile in funzione dei profitti o di un'altra misura dei risultati dell'impresa.

La partecipazione azionaria dei lavoratori dipendenti implica la partecipazione indiretta dei dipendenti ai risultati dell'impresa tramite dividendi e/o plusvalenze sul capitale detenuto dal dipendente.

Il diritto di opzione costituisce un'altra forma di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti, simile alla partecipazione azionaria ma con talune caratteristiche specifiche. Esso conferisce ai dipendenti il diritto di acquistare azioni dell'impresa ad un certo prezzo per un determinato periodo di tempo. Si tratta di un sistema analogo al piano di partecipazione azionaria in quanto può condurre in ultima istanza al possesso di azioni, ma, a differenza di esso, non implica necessariamente il possesso effettivo di azioni dell'azienda.

Nell'ambito della partecipazione agli utili, esistono regimi detti di **gainsharing**. Questi regimi, che non sono legati ai risultati finanziari dell'impresa, ma ad altri criteri, quali l'aumento della produttività, la riduzione dei costi o alcuni obiettivi in materia di qualità, in generale, sono più simili alla retribuzione commisurata al rendimento che alla partecipazione finanziaria. Tuttavia, finché si basano su misure di rendimento relativamente ampie e finché tali misure sono applicate a livello collettivo, il regime di gainsharing può svolgere la stessa funzione della partecipazione finanziaria. Questo tipo di regime riveste un'importanza particolare per il settore pubblico e quello del no-profit, nei quali le forme tradizionali di partecipazione finanziaria non sempre si possono applicare.

Nella pratica esiste un'ampia serie di regimi di partecipazione finanziaria, che non si limitano a quelli descritti sopra, ma possono anche combinare vari elementi di approcci diversi. I regimi di partecipazione finanziaria possono così comprendere anche l'accumulo di attivi o i piani di risparmio dei dipendenti, a condizione che i contributi a questi regimi siano legati ai risultati dell'impresa e/o che essi contribuiscano a stabilire una qualche forma di partecipazione azionaria dei dipendenti.

La grande varietà dei regimi esistenti di partecipazione finanziaria dei lavoratori, non solo tra gli Stati membri, ma anche all'interno di ciascuno di essi, riflette la diversità degli obiettivi perseguiti in questo campo. Tale varietà è indispensabile per potere adattare la partecipazione finanziaria alle necessità e agli obiettivi specifici dei singoli lavoratori. Per fruire a pieno dei molteplici vantaggi offerti dalla partecipazione finanziaria dei dipendenti è molto spesso preferibile optare per più di un regime o studiare la combinazione di varie formule.

La presente comunicazione non si limita pertanto a prendere in esame unicamente questa o quella forma di partecipazione finanziaria, ma affronta le questioni generali che si pongono in relazione alla promozione di una maggiore diffusione della partecipazione finanziaria dipendenti nelle sue varie forme. È importante riconoscere che la possibilità di scelta offerta alle imprese e ai lavoratori dalla vasta serie di regimi disponibili costituisce una preziosa risorsa, che occorre potenziare.

2.2. Vantaggi della partecipazione finanziaria

La partecipazione dei lavoratori dipendenti ai profitti e ai risultati dell'impresa è accompagnata da numerosi vantaggi potenziali per le imprese, per i dipendenti e per l'economia in generale.

Secondo uno studio recente effettuato su richiesta della Commissione⁵, le ragioni principali che indicano le imprese a introdurre regimi di partecipazione finanziaria risiedono nella volontà di stimolare i lavoratori dipendenti a interessarsi maggiormente al successo dell'impresa, infondere un senso d'appartenenza all'impresa e di condivisione di obiettivi comuni, nonché avvicinare gli interessi dei dipendenti a quelli degli azionisti. La partecipazione finanziaria costituisce peraltro uno strumento importante per assumere e mantenere il personale. Accresce inoltre la motivazione dei dipendenti, ne rafforza la lealtà e l'impegno a lungo termine, incrementa la produttività e aumenta competitività e redditività. Infine, può rivelarsi preziosa per raccogliere capitali, in particolare nel caso delle imprese in fase di avviamento.

⁵ F. van den Bulcke, *A company perspective on financial participation in the European Union. Objectives and obstacles*, 2000.

Per quanto concerne i dipendenti, la partecipazione finanziaria contribuisce ad un'identificazione più stretta con la loro impresa e a un maggiore coinvolgimento nelle attività e nell'evoluzione della stessa. Può altresì migliorare la qualità dell'occupazione ed accrescere la soddisfazione professionale, soprattutto se associata ad altre pratiche di gestione partecipative e all'ammodernamento dell'organizzazione del lavoro. I regimi di partecipazione finanziaria possono infine contribuire all'arricchimento dei lavoratori, consentendo loro di partecipare attivamente alla crescita economica più di quanto non potrebbero fare con i soli redditi salariali.

Vari studi⁶ prevedono che la partecipazione finanziaria abbia effetti positivi sui livelli dell'occupazione e, in particolare, sulla stabilità dell'occupazione nell'intero ciclo economico. Essa può rafforzare il legame tra il reddito complessivo e la produttività, nel senso che, per un certo tempo, le imprese con livelli di produttività più elevati è molto probabile che godano di benefici maggiori, a cui parteciperanno anche i dipendenti. I regimi di partecipazione finanziaria possono svolgere un ruolo importante ed innovatore sul versante della crescita economica e dei cambiamenti industriali, specialmente per quanto riguarda il finanziamento di imprese in fase di avviamento e la concessione di capitale di rischio alle nuove imprese.

I regimi di partecipazione finanziaria possono pertanto contribuire anche al raggiungimento di obiettivi della politica sociale, in quanto promuovono una partecipazione più ampia alla creazione di ricchezza e una maggiore coesione sociale.

Numerosi studi empirici sull'impatto della partecipazione finanziaria hanno riscontrato un indubbio legame tra questa e varie misure orientate alla prestazione, legame che è più forte e consolidato in relazione alla partecipazione agli utili. Alcuni studi autorevoli osservano peraltro effetti positivi sulla motivazione e sulla soddisfazione professionale.

Alcuni studi recenti evidenziano in particolare il fatto che gli effetti positivi sono maggiori quando i regimi di partecipazione finanziaria sono concepiti accuratamente e s'inseriscono in un contesto generale di gestione partecipativa fondata sul partenariato. I vantaggi paiono peraltro più evidenti quando sono combinati con altri strumenti della politica delle risorse umane, quali la formazione o l'introduzione di nuove forme d'organizzazione del lavoro.

Sia gli studi teorici sia quelli empirici sottolineano dunque i benefici importanti che possono derivare dalla partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti. Da ciò la necessità che tutte le parti in causa a tutti i livelli si impegnino per renderla accessibile su più ampia scala e per estenderne il campo d'applicazione.

2.3. Tendenze recenti nell'ambito della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti

Lo sviluppo dei regimi di partecipazione finanziaria in Europa si distingue principalmente per due caratteristiche:

- il ricorso a tali regimi è limitato. Se la partecipazione agli utili è più diffusa, la partecipazione azionaria dei dipendenti non è molto frequente;

⁶ Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro. Per un compendio, si veda ad esempio Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (2001a), *Recent trends in employee financial participation*, o Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (2001b), *Employee share-ownership and profit-sharing in the EU*

- la partecipazione finanziaria non conosce uno sviluppo omogeneo nei vari Stati membri: alcuni di essi la promuovono ampiamente da tempo, mentre altri la applicano soltanto su scala molto modesta.

Secondo uno studio realizzato dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (che riunisce 10 Stati membri), nel 1997 il 72% delle imprese non disponeva di alcun regime di partecipazione finanziaria⁷. Le formule di partecipazione azionaria, in particolare, erano molto rare, adottate solo dal 9% delle aziende. La **Francia** e il **Regno Unito** erano i paesi in cui i regimi di partecipazione finanziaria erano più diffusi, con oltre il 50% delle aziende che vi facevano ricorso.

I regimi di partecipazione finanziaria erano più diffusi nelle imprese di grandi dimensioni: mentre nell'80% delle imprese con meno di 49 dipendenti non esisteva alcun regime di partecipazione finanziaria, circa un terzo delle grandi imprese con oltre 200 dipendenti aveva istituito regimi di partecipazione finanziaria.

Dati più recenti relativi alle imprese con oltre 200 dipendenti⁸, mostrano che nel 1999-2000 appena meno della metà di esse disponeva di formule di partecipazione agli utili e che meno di un terzo prevedeva regimi di partecipazione azionaria (cfr. tabella 1).

Tabella 1: Regimi di partecipazione finanziaria per paese (percentuale di entità commerciali che dispongono di regimi di partecipazione finanziaria, 1999-2000)

	Partecipazione azionaria	<i>di cui formule ad ampia base (che investono oltre il 50% dei lavoratori)</i>	Partecipazione agli utili	<i>di cui formule ad ampia base (che investono oltre il 50% dei lavoratori)</i>
Austria	9	41	66	38
Belgio	29	38	22	55
Danimarca	21	70	15	52
Finlandia	30	50	35	77
Francia	41	56	87	97
Germania	20	50	71	25
Grecia	23	23	19	39
Irlanda	34	47	29	83
Italia	15	13	15	53
Paesi Bassi	45	47	59	93

⁷ Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (2001a).

⁸ Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (2001b).

Portogallo	5	40	25	67
Spagna	19	26	25	52
Svezia	26	46	27	70
Regno Unito	45	67	37	81
Totale UE	31	52	45	63

Fonte: Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (2001b): Employee share-ownership and profit-sharing in the EU (Partecipazione azionaria e partecipazione agli utili dei lavoratori dipendenti nell'UE).

Le differenze tra gli Stati membri nella diffusione della partecipazione finanziaria sono riflesse nei diversi orientamenti delle singole politiche. La **Francia** e il **Regno Unito**, che vantano una lunga tradizione di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti, hanno da tempo messo in atto politiche governative che ne hanno continuamente promosso l'utilizzo. In **Irlanda, Finlandia e Paesi Bassi**, la relazione PEPPER II constatava un maggiore sostegno governativo alla partecipazione finanziaria, che includeva l'introduzione di nuove disposizioni legislative e migliori incentivi. In altri Stati membri il sostegno era invece molto limitato, se non completamente inesistente. In alcuni paesi, in particolare in **Germania, Spagna e Italia**, i governi avevano lanciato ripetuti appelli alle parti sociali affinché includessero la partecipazione finanziaria nella contrattazione collettiva.

Nel frattempo, il dibattito sulla partecipazione finanziaria ha acquisito nuovo slancio a molteplici livelli. Per quanto concerne gli Stati membri, non sono più solo quelli che erano soliti situarsi nel gruppo di testa a promuovere attivamente la partecipazione finanziaria. Negli ultimi anni molti paesi hanno adottato disposizioni legislative e iniziative nuove, in particolare **Belgio, Irlanda, Finlandia, Austria e Paesi Bassi**. Nuove misure sono state introdotte anche in **Francia** e nel **Regno Unito**. In **Italia** la partecipazione finanziaria dei dipendenti è stata inclusa in un recente Libro bianco sulle riforme del mercato del lavoro. In **Germania**, sono stati lanciati ripetuti appelli alle parti sociali perché affrontino la questione della partecipazione finanziaria in sede di negoziati collettivi.

Questo nuovo slancio coinvolge anche le parti sociali e le imprese. Le parti sociali, sia a livello nazionale che europeo, svolgono un ruolo sempre più attivo nella promozione della partecipazione finanziaria, che trova peraltro una crescente diffusione nelle imprese, divenendo in molti casi uno strumento indispensabile della politica delle risorse umane.

Queste recenti iniziative rilevano chiaramente la crescente consapevolezza dei vantaggi della partecipazione finanziaria, anche se resta ancora molto da fare per promuoverne maggiormente l'utilizzo. La diffusione disuguale di questa pratica in Europa, inoltre, ne fa un settore in cui lo scambio di esperienze è particolarmente utile. La presente comunicazione propone pertanto una serie di azioni concrete imperniata su un intenso scambio di informazioni e di esperienze, nonché sulla definizione di buone prassi.

In previsione dell'imminente allargamento dell'Unione europea, si è osservato con attenzione la situazione dei paesi candidati. In generale, la partecipazione finanziaria dei lavoratori è molto poco sviluppata nei paesi candidati dell'Europa centrale ed orientale. In alcuni di essi il

processo di privatizzazione ha comportato un incremento dei regimi di partecipazione azionaria e di partecipazione alla gestione e/o delle rilevazioni da parte dei dipendenti. Tuttavia, si è osservato che, anche in questi casi, la partecipazione azionaria dei dipendenti tende di nuovo a diminuire.

Esistono ostacoli specifici alla diffusione della partecipazione finanziaria nell'Europa centrale ed orientale:

- soprattutto nei casi in cui la partecipazione azionaria dei dipendenti è sorta in mancanza di un'altra soluzione e non per scelta intenzionale, le imprese di proprietà dei dipendenti spesso vanno incontro a gravi difficoltà finanziarie;
- l'interesse dei dipendenti verso i regimi di partecipazione azionaria tende ad essere limitato; essi preferiscono molto spesso vendere quasi subito le loro azioni.
- con il completamento della privatizzazione, le agevolazioni fiscali introdotte in alcuni paesi per favorire l'acquisto dell'impresa da parte dei dipendenti stanno per essere revocate.
- in quasi tutti i paesi candidati si osserva la completa assenza di quadri giuridici o fiscali o di qualsiasi politica a sostegno dello sviluppo della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti nelle sue varie forme.

Di fronte a queste sfide, la presente comunicazione propone una serie di misure specificamente destinate alla situazione particolare dei paesi candidati.

2.4. Sinergie con altre iniziative comunitarie

I molteplici vantaggi derivanti dalla partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti fanno di essa un elemento indispensabile al conseguimento degli obiettivi di Lisbona. La partecipazione finanziaria costituisce un esempio eccellente di politica che può perseguire contemporaneamente obiettivi di tipo economico, sociale ed inerenti all'occupazione, in un'ottica di complementarità. Se attuata correttamente, la partecipazione finanziaria può incrementare la redditività e la competitività delle imprese, aumentare la motivazione, il coinvolgimento e la soddisfazione professionale dei lavoratori, potenziare la qualità dell'occupazione e, da ultimo ma non da meno, contribuire ad una ripartizione più equa del reddito e della ricchezza.

La promozione della partecipazione finanziaria rivela pertanto che investire nella qualità dell'occupazione e delle relazioni industriali non è solo e principalmente un fattore di costi, ma anche un fattore produttivo che contribuisce a incrementare la produttività, a rafforzare la coesione sociale e a elevare gli standard sociali, come è stato sottolineato dalla Commissione nella comunicazione del giugno 2001 dedicata all'investimento nella qualità⁹.

In tale contesto, la partecipazione finanziaria può svolgere un ruolo importante per lo sviluppo dei mercati finanziari europei e, in particolare, dei mercati di capitali di rischio. Questo elemento è stato esplicitamente riconosciuto negli indirizzi di massima per le politiche economiche del 2000 e nella comunicazione della Commissione intitolata "Il capitale di rischio: chiave per la creazione di posti di lavoro nell'UE"¹⁰. In particolare rispetto agli Stati Uniti, la

⁹ Politiche sociali e del mercato del lavoro: una strategia d'investimento nella qualità, COM(2001) 313.

¹⁰ Il capitale di rischio: chiave per la creazione di posti di lavoro nell'UE, SEC(1998) 552.

partecipazione finanziaria ha ancora un margine enorme di sviluppo, in gran parte non sfruttato, quale elemento di una strategia globale volta a stimolare la crescita di imprese nuove e dinamiche. La promozione della partecipazione finanziaria s'iscrive pertanto anche nel quadro delle riforme strutturali necessarie per concretare il potenziale dell'Europa in materia di crescita, occupazione e coesione sociale.

La partecipazione finanziaria dei dipendenti agli utili e ai risultati dell'impresa rappresenta inoltre un elemento importante nell'ammodernamento dell'organizzazione del lavoro. Il Libro verde della Commissione "Partenariato per una nuova organizzazione del lavoro"¹¹ ne ha sottolineato il ruolo potenziale in tale processo, accompagnato dalla conseguente capacità di aumentare la competitività delle imprese europee, di migliorare la qualità della vita professionale e di accrescere la capacità d'impiego della manodopera. Potenziando l'identificazione dei dipendenti con l'impresa e il loro coinvolgimento nelle sue attività, la partecipazione finanziaria è un elemento cruciale per ammodernare adeguatamente l'organizzazione del lavoro e per investire i dipendenti di maggiori responsabilità.

Di conseguenza, la partecipazione finanziaria è anche strettamente legata alla strategia europea per l'occupazione e agli orientamenti in materia di occupazione. Rafforza gli obiettivi del pilastro "adattabilità", aumentando la capacità d'adattamento delle imprese e della manodopera ai cambiamenti economici. Rappresentando inoltre una possibile fonte di finanziamento per le imprese in fase di avviamento e favorendo lo spirito d'impresa tra i dipendenti, contribuisce in modo significativo al pilastro "imprenditorialità".

Contribuendo ad avvicinare gli interessi dei dipendenti a quelli di altri azionisti e facendo sì che i dipendenti partecipino più attivamente e più a lungo allo sviluppo della loro impresa, la partecipazione finanziaria favorisce anche una gestione dell'impresa più trasparente ed efficace.

Il recente dibattito sulla responsabilità sociale delle imprese mostra molto chiaramente quanto sia fondamentale che le imprese tengano conto degli interessi dei vari azionisti. Questa considerazione, oltre ad essere importante per entrambe le parti e per far sì che le politiche dell'impresa siano responsabili dal punto di vista sociale e ambientale, si accompagna a vantaggi molto tangibili per le imprese stesse, che hanno quindi tutto l'interesse a rispettarla. Il Libro verde della Commissione sulla responsabilità sociale delle imprese¹² sottolinea i benefici per le imprese e per la società tutta quando le imprese riconoscono le loro responsabilità sociali e si fanno carico dei problemi sociali ed ambientali.

La promozione di una maggiore diffusione della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti è dunque importante non solo per quanto concerne i benefici immediati che ne derivano, ma anche a causa dei suoi legami con settori di primo piano e obiettivi strategici. Occorre intensificare gli sforzi a tutti i livelli per fare in modo che un maggior numero di imprese e di lavoratori possa approfittare dei benefici della partecipazione finanziaria.

¹¹ Partenariato per una nuova organizzazione del lavoro, COM(1997) 128.

¹² Promuovere un quadro europeo per la responsabilità sociale delle imprese, COM(2001) 366.

2.5. Sfide per la partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti: necessità d'intervento

Necessità d'intervento

L'analisi che precede ha sottolineato con chiarezza la necessità di adottare nuove misure nel settore della partecipazione finanziaria, necessità confermata da molte sfide concrete:

- occorre potenziare il ricorso ai regimi di partecipazione finanziaria in Europa. Finora e nonostante alcuni progressi recenti, in Europa la partecipazione finanziaria è nel complesso scarsamente utilizzata e non è diffusa in modo omogeneo tra gli Stati membri;
- l'esperienza in materia di partecipazione finanziaria rivela la necessità di estenderne il campo d'applicazione. Come osservato in precedenza, le piccole e medie imprese, in particolare, incontrano numerosi problemi nell'introduzione di regimi di partecipazione finanziaria (cfr. sezione 5.3). È altrettanto importante studiare le possibilità di estendere la partecipazione finanziaria al settore pubblico e del no profit, seguendo l'esempio di alcuni paesi, come Finlandia e Irlanda, che hanno già compiuto passi in questa direzione;
- via via che un numero crescente di imprese opera su scala internazionale e comincia a istituire regimi di partecipazione finanziaria per i dipendenti in vari paesi, aumentano gli ostacoli transnazionali;
- tali ostacoli sono destinati ad assumere proporzioni maggiori con l'introduzione dell'euro. Il concomitante rafforzarsi dell'integrazione economica porterà le imprese ad operare sempre più a livello europeo. Con l'euro è inoltre più facile confrontare direttamente i regimi di partecipazione finanziaria - e i relativi benefici - dei diversi paesi;
- l'allargamento dell'Unione europea pone molte altre sfide in materia di partecipazione finanziaria. Nella maggior parte dei paesi candidati si tratta di una pratica molto poco sviluppata e nella maggioranza dei casi non esiste alcun quadro giuridico o fiscale generale nel quale possa essere iscritta.

Aspetti giuridici concernenti le iniziative comunitarie in questo settore

Lo scopo della presente comunicazione, che è conforme all'articolo 140 del trattato CE, è di promuovere la partecipazione finanziaria nell'UE rilanciando un dibattito a livello comunitario, approfondendo la conoscenza dei diversi regimi e proponendo alcune azioni da intraprendere a tutti i livelli per intensificare gli sforzi necessari.

3. PRINCIPI GENERALI

La panoramica delle varie forme di partecipazione finanziaria mostra la molteplicità dei regimi esistenti. Esiste nel contempo una serie di elementi e di principi comuni che caratterizza i regimi di partecipazione finanziaria introdotti nelle imprese e le politiche degli Stati membri. Nel corso degli anni e alla luce delle relazioni PEPPER e della raccomandazione del Consiglio, è emerso un nucleo di elementi fondamentali che pare raccogliere consenso.

I principi generali definiti qui di seguito, che sintetizzano e riflettono tale consenso, dovrebbero ispirare e orientare la promozione dei regimi di partecipazione finanziaria in Europa. Essi sono intesi quali indirizzi di massima di cui Stati membri, parti sociali e imprese dovrebbero tenere

conto per sviluppare ulteriormente la partecipazione finanziaria, nonché come punto di riferimento per la definizione di buone prassi.

Partecipazione volontaria

La partecipazione ai regimi di partecipazione finanziaria deve essere volontaria, sia per le imprese sia per i dipendenti. L'introduzione di tali regimi deve rispondere alle necessità e agli interessi reali di tutte le parti interessate e pertanto non va imposta. Ciò non impedisce ovviamente che taluni elementi della partecipazione finanziaria siano resi obbligatori o che la partecipazione finanziaria sia instaurata sulla base di disposizioni legislative o di convenzioni collettive. I programmi d'aiuto pubblico e l'istituzione di un quadro giuridico chiaro costituiscono elementi importanti nella promozione dei regimi di partecipazione finanziaria. L'adesione delle parti sociali può peraltro costituire un fattore determinante per il suo successo.

Estendere i benefici della partecipazione finanziaria a tutti i lavoratori dipendenti

In linea di principio, l'accesso ai regimi di partecipazione finanziaria deve essere consentito a tutti i lavoratori dipendenti. Se una certa differenziazione può essere giustificata dalla necessità di rispondere alla diversità delle esigenze e degli interessi dei dipendenti, i regimi devono essere rivolti al maggior numero di dipendenti e garantire parità di trattamento.

Tra i principali benefici della partecipazione finanziaria si osserva una maggiore identificazione dei dipendenti con l'impresa, il che alimenta il senso di appartenenza e ne accresce la motivazione. Qualsiasi discriminazione tra i dipendenti andrebbe del tutto a discapito di questi obiettivi e occorre pertanto evitarla.

Chiarezza e trasparenza

I regimi di partecipazione finanziaria devono essere istituiti e gestiti in modo chiaro e trasparente affinché siano accettati dai lavoratori, i quali possono valutare esattamente i rischi e i benefici potenziali connessi. Si deve optare per piani chiari, comprensibili, che pongono l'accento sulla trasparenza. A tale riguardo, è importante che i dipendenti o i loro rappresentanti siano informati e consultati sulle modalità dei regimi di partecipazione finanziaria prima della loro introduzione¹³.

È quasi inevitabile che soprattutto i piani di partecipazione azionaria presentino una certa complessità. In questo caso, occorre fornire ai dipendenti una formazione adeguata che consenta loro di valutare nel dettaglio il tipo di regime che s'intende adottare.

I regimi stessi devono essere gestiti in modo trasparente. Le imprese sono tenute a rispettare scrupolosamente le norme in vigore in materia di contabilità e diffusione delle condizioni del bilancio, a informare regolarmente i dipendenti e a comunicare loro ogni eventuale cambiamento che potrebbe avere ripercussioni significative sui loro investimenti.

¹³ Questa esigenza deriva peraltro dalla direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Comunità europea, che impone l'obbligo di informare e consultare i lavoratori o i loro rappresentanti sulle modifiche nell'organizzazione del lavoro o nei contratti di lavoro.

Formula predefinita

Le norme relative alla partecipazione finanziaria nelle imprese devono basarsi su una formula predefinita strettamente connessa ai risultati dell'impresa, elemento essenziale per garantire la trasparenza di questi regimi. Anche ai fini della motivazione, del coinvolgimento e dell'identificazione del personale è ovviamente preferibile adottare una formula chiara e predefinita piuttosto che un piano di partecipazione agli utili elaborato a posteriori.

Regolarità

I regimi di partecipazione finanziaria vanno applicati in modo regolare e non devono essere specifici di un determinato esercizio, in special modo quando sono destinati a rafforzare e a ricompensare la lealtà e l'impegno costanti dei lavoratori. È evidente che la regolarità nell'applicazione dei regimi non implica che anche i benefici restino costanti nel tempo. È intrinseco alla natura dei regimi di partecipazione finanziaria che i premi ottenuti varino in funzione dei risultati e dei profitti dell'impresa e che vi siano anni in cui ai lavoratori non è corrisposto alcun premio o in cui il valore dei loro investimenti diminuisce.

Evitare rischi eccessivi per i lavoratori

Rispetto ad altri "investitori", i lavoratori dipendenti sono generalmente più esposti alle difficoltà economiche che colpiscono l'impresa. Per loro è in gioco non solo l'investimento effettuato, bensì potenzialmente il reddito e lo stesso posto di lavoro.

Va precisato, tuttavia, che il grado di rischio rappresentato dai regimi di partecipazione finanziaria dipende dalle caratteristiche di ciascuno di essi. In generale, i regimi con pagamento in contanti o sotto forma di accantonamenti su fondi comportano rischi limitati. Anche per quanto riguarda i piani di partecipazione azionaria, i possibili rischi ai quali si espongono i lavoratori dipendono in gran parte dalle modalità di ogni singolo piano, ad esempio la durata del periodo di conservazione, le disposizioni relative alla vendita anticipata di azioni, o i limiti degli importi che possono essere investiti.

Tenuto conto dei rischi potenziali occorre comunque fare il possibile per evitare rischi eccessivi per i lavoratori. I lavoratori devono essere almeno informati dei rischi derivanti dalle fluttuazioni del reddito o dalla limitata diversificazione degli investimenti. Come si è detto sopra, anche i regimi di partecipazione finanziaria dovrebbero essere introdotti e gestiti con chiarezza e trasparenza, criteri che occorre considerare in fase di elaborazione, predisponendo meccanismi adeguati o optando per formule che danno priorità a questi principi, in modo da evitare rischi eccessivi per i lavoratori, tenuto conto degli obiettivi perseguiti dal regime stesso.

Distinzione tra la retribuzione e i redditi provenienti dai regimi di partecipazione finanziaria

Occorre distinguere chiaramente tra i redditi che provengono dalla partecipazione finanziaria, da un lato, e la retribuzione, dall'altro. In alcuni casi specifici (ad esempio per quadri superiori o nel caso di imprese in fase di avviamento), i redditi provenienti dalla partecipazione finanziaria, in particolare le opzioni di sottoscrizione, possono costituire una parte sostanziosa della retribuzione complessiva. In generale, tuttavia, la partecipazione finanziaria non può essere un sostituto del salario e svolgere invece un ruolo completamente diverso, complementare. Ogni reddito derivante dalla partecipazione finanziaria deve essere corrisposto al di fuori del salario fisso, quest'ultimo determinato secondo le norme e le prassi nazionali. A

tale riguardo, è ovvio che le parti sociali possono negoziare i salari e le condizioni di partecipazione finanziaria come ritengono opportuno.

Compatibilità con la mobilità dei lavoratori

I regimi di partecipazione finanziaria devono essere realizzati in maniera compatibile con la mobilità dei lavoratori, sia a livello internazionale, che tra imprese. Le politiche a favore della partecipazione finanziaria devono soprattutto evitare di creare ostacoli alla mobilità internazionale dei lavoratori.

Se, da una parte, uno degli obiettivi principali della partecipazione finanziaria è quello di rafforzare la lealtà e l'impegno a lungo termine dei lavoratori nei confronti dell'azienda, dall'altra sempre più lavoratori sono chiamati a dar prova di mobilità e flessibilità nella loro vita professionale. I regimi di partecipazione finanziaria devono prevedere disposizioni adeguate che tengano conto sia dell'interesse dell'impresa ad assicurarsi l'impegno a lungo termine dei suoi dipendenti, sia del diritto di questi ultimi alla mobilità, soprattutto per risolvere eventuali problemi al momento della risoluzione del contratto.

4. OSTACOLI TRANSNAZIONALI

4.1. Problematica

I regimi di partecipazione finanziaria e le politiche a favore della partecipazione finanziaria in Europa sono caratterizzati dall'enorme diversità da uno Stato membro all'altro. Questa diversità non pone problemi come tale, anzi, deve essere ben accolta in quanto garantisce che i sistemi di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti si adattino meglio alle singole situazioni a livello nazionale e a livello dell'impresa.

Queste differenze, tuttavia, possono comportare gravi ostacoli all'impiego e alla diffusione della partecipazione finanziaria dei lavoratori a livello transnazionale. Le differenze nei regimi fiscali, nei contributi previdenziali, nel quadro giuridico generale o anche le differenze culturali fanno sì che le imprese siano molto spesso nell'impossibilità di elaborare e applicare un regime di partecipazione finanziaria comune in tutto il territorio europeo.

Quando le imprese introducono regimi aperti a tutti i loro dipendenti in differenti Stati membri devono affrontare costi notevoli e un enorme carico amministrativo. In molti casi i costi sono troppo elevati perché le imprese possano sopportarli. Inoltre, anche quando questi regimi sono applicati su scala europea, devono essere adattati alle diverse situazioni nazionali, e ne consegue che i dipendenti non sono trattati nello stesso modo nei vari paesi, sebbene aderiscano a un regime di partecipazione finanziaria che dovrebbe essere lo stesso per tutti.

Le divergenze esistenti non solo suppongono un gravame per le imprese, ma possono anche ostacolare la libera circolazione dei lavoratori o, in alcuni casi, il libero movimento dei capitali, in particolare quando comportano problemi di doppia imposizione.

Nel complesso, questi ostacoli transnazionali impediscono dunque una maggiore diffusione dei regimi di partecipazione finanziaria in Europa. Sarebbe ovviamente più logico e più facile per le imprese istituire un unico regime di partecipazione finanziaria, accompagnato da adattamenti nazionali minimi. Questo aspetto interessa in particolare un'impresa europea, che operi in conformità a un unico insieme di norme in molteplici settori importanti e che per ragioni di coerenza dovrebbe anche poter utilizzare un regime di partecipazione finanziaria comune.

4.2. Ostacoli principali

Imposizione fiscale

Le differenze nei regimi fiscali possono comportare due tipi di problemi. In primo luogo possono dare origine a una doppia imposizione, situazione che si verifica soprattutto in relazione alle opzioni di sottoscrizione. Può così accadere che i dipendenti di un'impresa che si trasferiscono in un altro paese siano tassati due volte o, in alcuni casi, non siano tassati affatto. Nessuno degli accordi vigenti in materia di doppia imposizione tra gli Stati membri prevede disposizioni specifiche sulla tassazione delle opzioni di sottoscrizione, anche se le esistenti disposizioni più generali, ad esempio quelle sui redditi da lavoro dipendente (articolo 15 del modello di convenzione fiscale dell'OCSE) potrebbero eventualmente essere interpretate in modo da fornire una soluzione. Tale possibilità viene attualmente esaminata nell'ambito dell'OCSE.

In secondo luogo, possono implicare notevoli costi amministrativi per le imprese che desiderano instaurare regimi di partecipazione finanziaria in più paesi. Dovranno in particolare tenere conto delle norme diverse per quanto concerne la deducibilità delle spese, i periodi di conservazione minimi, la possibilità di sconti per i lavoratori, il calendario fiscale, o i requisiti necessari per avere diritto ad agevolazioni fiscali.

Contributi previdenziali

La differenza di trattamento dei redditi provenienti dalla partecipazione finanziaria sul piano dei contributi previdenziali può rendere ancor più complessa l'introduzione di tali regimi. Il livello dei contributi previdenziali non solo può variare da un paese all'altro, bensì in taluni casi i redditi provenienti dalla partecipazione finanziaria possono esserne completamente esenti.

Il livello dei contributi previdenziali può talvolta dissuadere le imprese dall'estendere a taluni paesi i regimi di partecipazione finanziaria. Questa situazione si verifica perché molto spesso il valore reale della partecipazione finanziaria è noto soltanto a posteriori. Il peso eccessivo dei contributi sociali può dunque comportare rischi incalcolabili per le imprese.

Le stesse norme che di fatto regolamentano i contributi previdenziali non sono sempre necessariamente formulate in modo chiaro. Questa incertezza giuridica per le imprese e per i lavoratori costituisce un ulteriore ostacolo alla diffusione dei regimi di partecipazione finanziaria.

Differenze giuridiche

Le differenze giuridiche tra gli Stati membri rallentano ulteriormente l'introduzione della partecipazione finanziaria a livello transnazionale.

Nel caso dei piani di partecipazione azionaria, le differenze nella legislazione applicabile ai valori mobiliari e, in particolare, ai requisiti in materia di pubblicazione dei prospetti possono causare problemi. Conformemente alla direttiva 89/298/CEE del Consiglio, i piani di partecipazione azionaria dei lavoratori dipendenti dovrebbero essere esenti dagli obblighi in materia di prospetti. Tuttavia, nella pratica è possibile che questa disposizione non si applichi a tutti i regimi, che l'esenzione non sia automatica e che le sue modalità varino da un paese all'altro.

Possono infine sorgere problemi particolari relativi alla legislazione del lavoro, ad esempio sui criteri d'ammissibilità o sull'estinzione dei contratti, comprese le indennità di licenziamento o la trasferibilità delle azioni o dei diritti di sottoscrizione. Differenze legislative in materia di protezione dei dati possono complicare ulteriormente la gestione dei regimi di partecipazione finanziaria.

Differenze culturali

Nell'introdurre regimi di partecipazione finanziaria a livello transnazionale le imprese possono incontrare altri problemi dovuti a differenze di carattere culturale, nei confronti della partecipazione finanziaria, a livello di tradizioni nazionali o dei sistemi di relazioni industriali. Conformemente alle tradizioni e alle politiche nazionali i lavoratori e le parti sociali possono adottare atteggiamenti diversi rispetto alle distinte formule di partecipazione finanziaria.

Nella maggior parte dei casi queste differenze vanno accettate come un dato di fatto. Nel contempo, per attenuare i problemi che potrebbero derivarne molto può essere ottenuto intensificando lo scambio di informazioni e di esperienze.

Mancanza di riconoscimento reciproco dei regimi di partecipazione finanziaria

Un problema fondamentale per l'introduzione della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti in un contesto internazionale risiede nella mancanza generale di riconoscimento reciproco.

In molti paesi esistono regimi di partecipazione finanziaria speciali, riconosciuti ai fini fiscali, che consentono talvolta alle imprese e ai lavoratori di beneficiare di agevolazioni per quanto riguarda le imposte o i contributi previdenziali. In alcuni casi ciò suppone la costituzione di istituti o fondi separati, creati appositamente per gestire questi regimi. Nella maggior parte dei casi non è possibile fare accedere a questi regimi i lavoratori di altri paesi, di conseguenza le imprese che operano su scala internazionale devono rinunciare ai vantaggi offerti dalle formule di partecipazione finanziaria, se non vogliono destinarle soltanto a una parte dei loro dipendenti.

Mancanza di informazioni

L'introduzione di regimi di partecipazione finanziaria a livello internazionale è peraltro ostacolata da una mancanza di informazioni sugli stessi o sulle politiche esistenti in questo settore. I costi per colmare tale lacuna possono essere proibitivi soprattutto per le piccole imprese, al punto da indurle a desistere anche solo dal contemplarne l'introduzione. Questa mancanza di informazioni può altresì limitare la disponibilità delle autorità nazionali a riconoscere i regimi di partecipazione finanziaria esistenti in altri paesi e consentire ai lavoratori del loro paese ad accedervi.

4.3. Prospettive future

È evidente che ogni ostacolo esige una soluzione distinta, a seconda anche del tipo di regime di partecipazione finanziaria che si prevede di applicare.

In molti casi, una maggiore informazione e uno scambio più intenso di esperienze può giovare notevolmente ad eliminare gli ostacoli, soprattutto quelli di natura culturale.

Negli altri casi e per quanto concerne l'attuale mancanza di riconoscimento reciproco e la varietà dei sistemi nazionali in materia di fiscalità e previdenza sociale, la Commissione ritiene che occorre prestare particolare attenzione ai possibili effetti negativi dell'applicazione di questi regimi a livello nazionale sulla libera circolazione dei capitali o sul diritto di stabilimento. Per il momento, tuttavia, la Commissione non è a conoscenza dell'esistenza di questo genere di ostacoli alla libera circolazione dei capitali o al diritto di stabilimento.

La Commissione ha inoltre considerato seriamente gli ostacoli causati dalla doppia imposizione. Per evitare questo tipo di problema è indispensabile che i regimi di partecipazione finanziaria siano oggetto di accordi sulla doppia imposizione. A questo proposito, sono possibili varie soluzioni. La prima consiste nel considerare che gli accordi vigenti si applicano a questi regimi - è questa la possibilità attualmente allo studio dell'OCSE per quanto riguarda i problemi fiscali transfrontalieri sollevati dalle opzioni di sottoscrizione dei lavoratori. I lavori dell'OCSE, a cui partecipano attivamente sia gli Stati membri sia la Commissione, sono sfociati in proposte di possibili interpretazioni e soluzioni, principalmente in relazione alle disparità d'ordine temporale, alla determinazione del periodo lavorativo al quale si applica un'opzione, ai cambiamenti di Stato di residenza del lavoratore.

Se non si trovano soluzioni sufficienti nell'ambito degli accordi vigenti in materia di doppia imposizione, si potrebbero adottare nuove disposizioni. Ciò imporrebbe la necessità di rinegoziare tali accordi, procedimento alquanto gravoso. Come indicato nella comunicazione della Commissione intitolata "Verso un mercato interno senza ostacoli fiscali - Strategia per l'introduzione di una base imponibile consolidata per le attività di dimensione UE delle società"¹⁴, un mezzo consisterebbe nell'adottare una versione comunitaria del modello di convenzione dell'OCSE e dei suoi commenti (o di alcuni articoli), adattandolo alle esigenze specifiche dell'appartenenza all'UE. In questa comunicazione, la Commissione ha annunciato l'intenzione di lanciare un dibattito tecnico al riguardo con gli Stati membri, per presentare una comunicazione nel 2004.

Per quanto riguarda le differenze nei sistemi fiscali, nelle disposizioni in materia di previdenza sociale e nei sistemi giuridici, esistono varie possibilità. Occorre sottolineare che non è necessario procedere a un'armonizzazione completa delle norme vigenti in materia di regimi di partecipazione finanziaria, dato che vi sono molti modi per agevolare le imprese nell'introduzione di tali regimi su scala europea.

Un coordinamento più stretto delle pratiche attuali nel settore della partecipazione finanziaria, l'elaborazione di orientamenti non vincolanti, o un accordo su principi generali (ad esempio, su questioni quali il calendario fiscale, i periodi di conservazione o i tassi di copertura) potrebbero già costituire passi importanti. Tra le altre possibili opzioni si contemplano misure tendenti ad agevolare il riconoscimento reciproco dei sistemi esistenti o la messa a punto di uno o più regimi europei di partecipazione finanziaria adattabili a diversi contesti nazionali.

¹⁴ COM(2001) 582 def. pp. 14-15.

Azioni

- Nel 2002 la Commissione istituirà un gruppo di lavoro costituito da esperti indipendenti, incaricato di individuare e analizzare in modo approfondito gli ostacoli transnazionali esistenti conformemente alle norme del trattato e di studiare le soluzioni possibili per farvi fronte. Il gruppo, che sarà affiancato da esperti degli Stati membri e dalle parti sociali, presenterà la relazione finale nel 2003, accompagnata da una serie di raccomandazioni. Sulla base di tale relazione sarà adottata una decisione in merito a ulteriori azioni da intraprendere a partire dal 2004. Per quanto riguarda i problemi fiscali, essi saranno esaminati principalmente nell'ambito del seguito dato dello studio intitolato "Tassazione delle società nel mercato interno"¹⁵

5. VERSO UNA MAGGIORE DIFFUSIONE DELLA PARTECIPAZIONE FINANZIARIA

5.1. Creare un ambiente favorevole alla partecipazione finanziaria

L'adozione di regimi di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti è fortemente influenzato dall'esistenza di politiche governative favorevoli. In alcuni casi gli Stati membri dispongono già di un quadro giuridico chiaro e dettagliato, molto spesso combinato a benefici finanziari destinati a rendere questi regimi ancor più attraenti. Vi sono paesi in cui la creazione di tale ambiente favorevole si è svolta con la collaborazione e il sostegno delle parti sociali. In altri, il sostegno pubblico alla partecipazione finanziaria si limita per lo più a specifiche misure d'incentivo o ad appelli alle parti sociali affinché ne facciano un tema da trattare in sede di accordi collettivi.

Per aumentare la partecipazione finanziaria dei lavoratori ai profitti e ai risultati delle imprese in Europa, è importante che gli Stati membri continuino a intensificare gli sforzi per garantire un ambiente giuridico e fiscale favorevole, tenendo conto delle norme del trattato sugli aiuti finanziari e le politiche comunitarie in materia di concorrenza fiscale dannosa. I principi generali della partecipazione finanziaria enunciati sopra dovrebbero fornire orientamenti e fungere da linee guida al riguardo.

Tenuto conto dei diversi livelli di diffusione della partecipazione finanziaria nei vari paesi, vi è spazio per intensificare lo scambio di informazioni e di esperienze. Finora le iniziative in questo senso sono state molto limitate e pare che sussista ancora una profonda carenza di informazioni sulle potenzialità e sulle possibilità offerte dalla partecipazione finanziaria.

Azioni

La Commissione favorirà lo scambio di informazioni e l'individuazione di buone prassi tramite le seguenti azioni:

- la partecipazione finanziaria sarà inclusa nel programma di valutazione tra pari nell'ambito degli orientamenti in materia di occupazione. Nel 2002 sarà lanciata una prima valutazione tra pari del fondo per il partenariato del Regno Unito. Gli Stati membri sono invitati a presentare altre iniziative nell'ambito di questo programma;

¹⁵ SEC(2001) 1681.

- per organizzare uno scambio di informazioni più strutturato, la Commissione elaborerà un'analisi comparativa delle politiche e delle prassi nazionali. In tale contesto, nel 2002 sarà realizzato uno studio di fattibilità per indagare su questioni di ordine pratico e teorico. L'esercizio d'analisi comparativa propriamente detto avrà luogo nel 2003 e i risultati saranno presentati e diffusi nel 2004. Al termine di questo primo ciclo, si deciderà se questo esercizio sia da compiersi su base periodica e con quale cadenza¹⁶. I risultati dello studio di fattibilità e dell'esercizio d'analisi comparativa saranno presentati al gruppo dei direttori generali responsabili delle relazioni industriali;
- la Commissione continuerà a sostenere progetti, studi e l'istituzione di reti volti a promuovere la diffusione delle informazioni sulla partecipazione finanziaria;
- la Commissione promuoverà conferenze nazionali che riuniscano i principali soggetti interessati del settore della partecipazione finanziaria, nell'intento di divulgare informazioni ed esperienze in tutta Europa;
- per affrontare le sfide che si pongono ai paesi candidati, la Commissione continuerà a sostenere iniziative destinate a

- sensibilizzare sui benefici e sulle possibilità della partecipazione finanziaria,
- migliorare l'informazione sulle politiche e sui regimi esistenti,
- realizzare quadri giuridici e fiscali adeguati,
- istituire e sviluppare reti.

5.2. Potenziare il dialogo sociale

Le parti sociali svolgono un ruolo decisivo nella diffusione della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti. In numerosi casi, le parti sociali hanno già adottato un approccio costruttivo che ha dato risultati degni di rilievo. Esistono ancora, tuttavia, notevoli riserve e apprensioni, soprattutto da parte dei sindacati.

Tali apprensioni sono molto spesso legate ai potenziali rischi per i lavoratori, agli effetti sulla flessibilità salariale, sui negoziati collettivi e sulle relazioni industriali. Occorre notare che non esiste alcuna prova sistematica che dimostri l'esistenza di una correlazione tra partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti e salari bassi o effetti negativi sui negoziati collettivi. Al contrario, uno studio recente realizzato dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (2001b) ha concluso che la partecipazione finanziaria non indebolisce il ruolo dei sindacati o dei comitati d'impresa e che, anzi, esiste una correlazione positiva con altre forme di partecipazione diretta o rappresentativa.

Molteplici sono le ragioni per le quali il contributo delle parti sociali all'espansione della partecipazione finanziaria è determinante:

¹⁶ Non si tratta di aggiungere un nuovo strumento alle procedure esistenti per il coordinamento delle politiche, bensì di elaborare una formula flessibile per lo scambio sistematico di informazioni e di esperienze, nonché per la determinazione di buone prassi.

- forti segnali indicano che i benefici della partecipazione finanziaria sono maggiori quando questi regimi sono introdotti tramite una strategia di partenariato e quando s'inseriscono in un approccio globale di gestione partecipativa. È pertanto essenziale continuare a potenziare il dialogo sociale su questo tema e fare sì che la partecipazione finanziaria sia introdotta in modo da trarre il massimo vantaggio dal suo potenziale;
- i principi generali summenzionati evidenziano una serie di settori nei quali le parti sociali possono svolgere un ruolo chiave per far sì che i regimi di partecipazione finanziaria esistenti rispettino pienamente questi principi, in particolare quando si tratta di evitare rischi eccessivi, di garantire la chiarezza e la trasparenza dei regimi o di rispondere alle necessità in materia di formazione;
- dato che molte imprese operano sempre più a livello internazionale, è opportuno promuovere la partecipazione finanziaria quale tema di dibattito nell'ambito dei comitati d'impresa europei e in relazione allo statuto dell'impresa europea;
- il dialogo sociale può contribuire in maniera decisiva a superare alcuni ostacoli che, anche a livello transnazionale, continuano a impedire la diffusione di questi regimi. È in tale contesto che lo scambio di informazioni e di esperienze tra parti sociali assume rilievo, per dare risposta alle apprensioni e ai problemi esistenti e gettare le basi di un'espansione, equilibrata e vantaggiosa per ambo le parti.

Azioni

- La Commissione sosterrà in particolare le iniziative delle parti sociali in materia di partecipazione finanziaria, tra cui:
 - lo scambio di informazioni e di esperienze;
 - la costituzione di reti;
 - ricerche e studi.

- le parti sociali sono invitate a studiare a fondo le possibilità di dialogo sociale, in particolare a livello settoriale e multinazionale.

5.3. Estendere il campo d'applicazione della partecipazione finanziaria

I vantaggi della partecipazione finanziaria non si limitano, in linea di massima, ai settori nei quali essa è più comunemente adottata, cioè le imprese di grandi dimensioni con fini di lucro. L'elaborazione di regimi applicabili ai settori e alle imprese che attualmente non ricorrono alla partecipazione finanziaria dei dipendenti costituisce pertanto un'importante sfida per una diffusione più ampia degli stessi, in particolare presso le PMI, ma anche nel settore pubblico e del no profit.

L'introduzione di regimi di partecipazione finanziaria pone alle PMI problemi specifici. Molto spesso le spese e le complicazioni amministrative legate all'attuazione di tali regimi sono eccessive per le imprese di piccole dimensioni. Tenuto conto del numero limitato di dipendenti, i costi (fissi) generati dall'introduzione di tali regimi possono anche rivelarsi sproporzionati rispetto ai benefici potenziali.

Nel contempo, tuttavia, i regimi di partecipazione finanziaria comportano per le PMI grandi vantaggi. Oltre ai benefici generali descritti sopra, la partecipazione finanziaria può rivelarsi particolarmente interessante in termini di fornitura di capitali d'avviamento per le nuove imprese, costituire altresì uno strumento importante che consente di attrarre e conservare manodopera indispensabile e, infine, offrire spesso soluzioni a difficoltà legate alla successione nelle PMI a gestione familiare.

La peculiarità dei problemi e delle opportunità delle PMI in termini di partecipazione finanziaria esige soluzioni e misure di sostegno specifiche. Occorre mettere a punto regimi di partecipazione finanziaria adeguati alle esigenze particolari di questa categoria di imprese, che consentano loro di ricavarne i massimi benefici.

La logica che sottende i vantaggi della partecipazione finanziaria non è circoscritta alle imprese con fini lucrativi. In linea di principio dovrebbe essere possibile ottenere gli stessi benefici in altri settori, come il settore pubblico e del no profit. Inoltre, se i regimi di partecipazione finanziaria fossero esclusivamente riservati alle imprese commerciali, una buona parte della popolazione attiva sarebbe esclusa dai vantaggi che essi apportano.

È evidente che le formule consuete di partecipazione finanziaria difficilmente possono essere applicate in questi settori. Tuttavia, la nozione di partecipazione finanziaria non si limita necessariamente a una misura finanziaria basata sui risultati dell'impresa, aspetto che è stato già sottolineato in relazione al gainsharing quale forma possibile di partecipazione finanziaria. Come per le PMI, emerge una chiara necessità di indagare a fondo le possibilità di estendere la partecipazione finanziaria a questi settori e imprese.

Azioni

- La Commissione terrà in debita considerazione la situazione specifica delle PMI nelle diverse iniziative che propone nella presente comunicazione.
- La Commissione realizzerà studi e promuoverà la ricerca sui problemi particolari a cui vanno incontro le PMI nell'introduzione della partecipazione finanziaria.
- La Commissione sosterrà ricerche e altre iniziative che analizzino le possibilità di estendere la partecipazione finanziaria al settore pubblico e del no profit.

5.4. Migliorare l'informazione mediante ricerche e studi

Nonostante la quantità significativa di informazioni e di lavori di ricerca che sono divenuti accessibili negli ultimi decenni su diversi aspetti della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti, sussistono ancora notevoli lacune. Occorre ad esempio effettuare ulteriori ricerche per determinare quali sono le condizioni necessarie affinché l'introduzione della partecipazione finanziaria dia risultati positivi. Vi sono anche altri aspetti, tra cui i legami tra la partecipazione finanziaria e l'occupazione, che meritano di essere approfonditi. Lo stesso vale per le implicazioni macroeconomiche dei regimi di partecipazione finanziaria.

In generale, i dati disponibili sulla partecipazione finanziaria dei lavoratori sono ancora frammentari, anche sulle questioni di base, quali i tassi di copertura o gli importi in gioco. Occorre quindi approfondire l'aspetto dell'incidenza della partecipazione finanziaria.

Un'altra lacuna importante nella letteratura disponibile riguarda l'interazione tra la partecipazione finanziaria e altri aspetti delle politiche delle imprese e delle relazioni industriali. Vi sono ricerche recenti su questo tema, ma resta ancora molto da fare.

Azioni

La Commissione continuerà a sostenere e a realizzare progetti di ricerca destinati a colmare le lacune esistenti. Un'attenzione particolare sarà prestata agli aspetti seguenti:

- raccolta di dati sull'utilizzo e sulla diffusione dei regimi di partecipazione finanziaria;
- impatto della partecipazione finanziaria sull'andamento dell'impresa, sull'occupazione, sulla qualità del lavoro e sulla coesione sociale;
- legami tra la partecipazione finanziaria e altri elementi delle politiche delle imprese e delle relazioni industriali;
- situazione della partecipazione finanziaria nei paesi candidati e problemi particolari per la sua diffusione.

La Commissione invita altresì la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro a continuare la sua attività nel settore della partecipazione finanziaria dei lavoratori.

5.5. Costituzione di reti

Per potenziare la diffusione delle informazioni e delle esperienze e per fare meglio conoscere le possibilità offerte dalla partecipazione finanziaria, occorrerà avviare un dialogo permanente a livello europeo. Tale processo dovrebbe coprire tutti gli aspetti pertinenti, compresa la cooperazione tecnica, ad esempio, in materia fiscale o contabile, ma anche lo scambio continuo tra le parti sociali, o la cooperazione tra gli Stati membri sulle questioni d'interesse comune.

È altresì importante che le varie misure previste nella presente comunicazione procedano parallelamente a un dibattito permanente tra tutte le parti interessate. A tal fine può rivelarsi particolarmente utile la costituzione di reti o l'estensione delle reti esistenti. La Commissione continuerà pertanto a favorire iniziative in questo ambito a tutti i livelli adeguati.

Azioni

La Commissione favorirà e sosterrà la costituzione di reti nei seguenti settori:

- università;
- esperti;
- parti sociali;
- imprese;
- istituti;
- associazioni operanti nel settore della partecipazione finanziaria.

5.6. Aiuto finanziario a iniziative a favore della partecipazione finanziaria

L'aiuto finanziario alle azioni citate sopra sarà disponibile attraverso vari canali:

- la promozione della partecipazione finanziaria costituisce uno degli obiettivi principali a titolo della linea di bilancio B3-4000, "Relazioni industriali e dialogo sociale". I progetti e le iniziative che beneficeranno di un sostegno a tale titolo riguardano, in particolare, lo scambio di informazioni e di buone prassi, campagne di sensibilizzazione, la divulgazione dei sistemi di partecipazione finanziaria e azioni di formazione destinate alle parti sociali;
- anche i progetti relativi alla partecipazione finanziaria possono beneficiare di un sostegno nel quadro delle misure comunitarie d'incentivazione nel settore dell'occupazione. Ciò riguarda soprattutto iniziative che indagano i legami tra la partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti e la strategia europea per l'occupazione, in particolare dal punto di vista dei pilastri "adattabilità" e "imprenditorialità". In febbraio, il Consiglio ed il Parlamento europeo hanno raggiunto un accordo politico su queste misure comunitarie d'incentivazione per il periodo 2002-2006;
- a norma dell'articolo 6 del regolamento del Fondo sociale europeo, la Commissione può finanziare azioni a carattere innovativo volte a promuovere nuovi approcci e a individuare esempi di buone prassi atti a migliorare successivamente la realizzazione delle azioni finanziate dal FSE, in particolare nell'ambito della responsabilità sociale delle imprese o dell'ammodernamento dell'organizzazione del lavoro;
- la ricerca sulla partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti è anch'essa ammessa a ricevere un finanziamento a titolo del programma-quadro di ricerca e di sviluppo tecnologico della Commissione.

6. CONCLUSIONI

Nonostante i progressi già realizzati per promuoverne lo sviluppo, la partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti in Europa rimane poco diffusa e molto disomogenea tra gli Stati membri. Considerati i vari benefici che essa apporta alle imprese e ai lavoratori, nonché il suo contributo potenziale al conseguimento degli obiettivi definiti al vertice di Lisbona, è necessario che le parti interessate, a tutti i livelli adeguati - Stati membri, parti sociali, imprese -, intensifichino gli sforzi per promuoverne l'utilizzo su più vasta scala.

La presente comunicazione definisce un quadro per l'azione comunitaria, al fine di incrementare la diffusione della partecipazione finanziaria. Di seguito si espongono gli elementi principali di tale azione:

- sensibilizzare il pubblico e migliorare le informazioni sui benefici della partecipazione finanziaria dei lavoratori;
- intensificare lo scambio di informazioni e di esperienze, nonché l'individuazione di buone pratiche, mediante l'analisi comparativa, la costituzione di reti e l'organizzazione di conferenze nazionali;
- individuare e affrontare gli ostacoli transnazionali;

- fomentare il dialogo sociale;
- sostenere nuove ricerche e ulteriori studi sulle varie componenti della partecipazione finanziaria.

La presente comunicazione stabilisce inoltre una serie di principi generali intesi a orientare lo sviluppo della partecipazione finanziaria, in modo da ricavare il massimo vantaggio dalle sue potenzialità. Questi principi fungono da quadro di riferimento per gli Stati membri, per le parti sociali e per le imprese.

Le azioni esposte nella presente comunicazione coprono inizialmente il periodo 2002-2004, al termine del quale si valuteranno i progressi compiuti rispetto agli obiettivi definiti nella stessa, in stretta collaborazione con le parti interessate. Sulla base di questa valutazione si deciderà in merito alle iniziative future da adottare.



COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES

Brussels, 26.7.2001
SEC(2001)1308

COMMISSION STAFF WORKING PAPER

Financial participation of employees in the European Union

Financial participation of employees in the European Union

CONTENTS

1.	Purpose.....	3
2.	Context.....	3
2.1	What is financial participation?	3
2.2	European Community policy on financial participation	4
2.3	Link between financial participation and other European Union decisions and policies	6
3.	Added value of Community action: bases and compliance with the principles of subsidiarity and proportionality	7
4.	The three strands of consultation: general principles, transnational barriers and Community measures.....	10
4.1	General principles	10
4.2	Transnational barriers	11
4.3	Community-level actions to promote financial participation	12
5.	Conclusions and subject-matter of the consultation	12

1. Purpose

The Social Policy Agenda adopted by the European Commission on 28 June 2000 states (point 4.1.2.2) that a communication on financial participation and an action plan will be prepared in 2001.

In accordance with the approach and outlook set out in the Agenda and in the wake of the European Commission's Pepper I¹ and Pepper II² reports and the Council Recommendation³ of 1992 (see paragraph II.2 below) , the purpose of **this working paper** is to promote a preliminary consultation and relaunch the debate on financial participation at European level, associating all the players concerned: the Member States, the Community institutions, the social partners, companies and the associations working on the promotion of financial participation.

The Commission will take account of the responses it receives when adopting its communication on financial participation and accompanying action plan.

To facilitate and organise the consultation process, the Commission proposes to focus on three main strands:

- identifying the general principles underpinning national policies,
- addressing the transnational barriers; these relate essentially to tax, the social and cultural environment, and (differing) social security contributions,
- establishing a series of Community measures to improve understanding of the different financial participation systems, including discussions on practices and policies in the Member States and drawing the mutual lessons to be learned therefrom, and to enhance the capacity of the parties concerned to deal with financial participation efficiently, in particular through European Union networks and by promoting dialogue with all the players.

2. Context

2.1 *What is financial participation?*

The purpose of financial participation is to associate a company's employees in its profits and/or results. Financial participation schemes can take different forms. They may apply to senior managers or to all staff.

The Commission is interested in particular in the schemes that apply to all a company's workers or, at any rate, to the great majority.

¹ Supplement 3/91, Social Europe.

² COM(96) 697.

³ 92/443/EEC.

This paper classifies such schemes under three headings: profit sharing, share ownership and share options.

Profit sharing implies the sharing of profits by providers of both capital and labour, by giving employees, in addition to a fixed wage, a variable income directly linked to profits or some other measure of enterprise results.

Employee share ownership provides for employee participation in enterprise results in an indirect way, i.e. on the basis of participation in ownership, either by receiving dividends, or the appreciation of employee-owned capital after the selling of the shares, or a combination of the two.

Share options give employees an option to buy company shares at a certain price (normally at or below the market price at the time the option is granted) for a specified period of time. In the past, schemes have been targeted mainly at senior management, but they are increasingly being opened up to a wider group or even to all employees.

2.2 *European Community policy on financial participation*

The Commission has been carrying out work on financial participation since the late eighties. The social action programme (1989–1992) which followed up the Community Charter on the Fundamental Social Rights of Workers solemnly adopted by the Heads of State or Government in Strasbourg on 9 December 1989 envisaged the adoption of a Community instrument on financial participation.

In 1991 the Commission adopted a report on the “Promotion of employee participation in profits and enterprise results” known as the Pepper I report. On 27 July 1992 a Council Recommendation was adopted on the basis of this report, .

The Recommendation invites the Member States to:

- acknowledge the potential benefits of wider use, individually or collectively, of a broad variety of schemes to increase the participation by employees in profits and enterprise results either by means of profit-sharing, or through employee share-ownership or by a combination of both;
- take account of the role and responsibility of the social partners in this context, in accordance with national law and/or practice.

The Council Recommendation made provision for the Commission to present a new Pepper report on its application to the European Parliament, the Council and the Economic and Social Committee.

The Pepper II report was drawn up on the basis of information supplied by the Member States and adopted by the Commission in January 1997.

It focused on two major aspects:

- an overview of the ways the Member States have promoted participation by employees in profits and enterprise results since 1991, following the adoption of the Council Recommendation of 1992;

- identification of the general principles which should be taken on board and promoted by the Member States and the social partners to boost the promotion of financial participation schemes.

The following conclusions were drawn on the first aspect:

- worker participation in company profits is associated with higher productivity levels in every case, regardless of methods, model specification and data used. The development of financial participation schemes is strongly influenced by government action, particularly when tax incentives are made available;
- however, no great change was noted in the Member States' general approach to Pepper schemes;
- France and the United Kingdom have a long tradition of financial participation; in Ireland, Finland and the Netherlands government support increased, while in Germany, Spain and Italy, calls had been made on the social partners to promote financial participation schemes in the context of their bargaining;
- in all the other Member States, the Pepper systems had been discussed, but received little or no government support;
- active campaigns to promote financial participation had been organised in some Member States, notably France, Finland, Ireland, the Netherlands and the United Kingdom.

As for the second essential aspect of the Pepper report, the Commission proposed to the Member States and the social partners a series of general principles designed to encourage financial participation. They aimed in particular to promote the development of a national legislative framework, to extend conditions for admission to financial participation schemes and to incorporate them into employee participation plans within companies.

The European Parliament adopted a Resolution (rapporteur Ms Marie-Thérèse Hermange) on the Commission's Pepper II report in January 1998. Parliament welcomed the document; however, with a view to the recommendations of the Pepper reports and the Council Recommendation of 1992 being taken on board on a greater scale by the Member States, it made a number of calls on the Commission, the Member States and the social partners.

It requested the Commission in particular to promote the exchange of information and best practice at transnational level, to study the impact of financial participation schemes on employment and wage flexibility, and to develop pilot projects for financial participation in public undertakings in the CEECs in connection with privatisation.

It recommended that the Member States develop framework legislation including tax incentives and extend eligibility for financial participation schemes to all categories of employees. It also called on both sides of industry at national and European level to organise information campaigns and encourage Pepper options as a feature of collective bargaining.

In the wake of the Pepper II report and Parliament's Resolution, the Commission granted assistance for a study⁴ in 2000 on the objectives of companies and the obstacles they encounter when attempting to apply their financial participation schemes in other Member States. The conclusions of the study are based on the results of a survey covering 500 business in 14 European countries.

The study found that the most important objectives of companies in establishing financial participation plans were to encourage employees to take a greater interest in the success of the company, to create a feeling of belonging to one company and to encourage greater alignment of employees' interests with those of shareholders.

However, as regards the barriers that companies come up against when they wish to export their financial participation plans to other Member States, it appears that the greatest difficulties are connected with the extremely different institutional frameworks (legal and tax rules, law on securities, labour law, social security), different environments and cultural and historical traditions in relation to financial participation and also different industrial relations practices.

2.3 *Link between financial participation and other European Union decisions and policies*

The question of financial participation naturally comes up in the context of other Community initiatives, notably:

➤ *Broad Economic Policy Guidelines*

The 2000 Broad Economic Policy Guidelines, adopted by the Economic and Financial Affairs Council on 19 June 2000,⁵ stressed the importance of speeding up "actions to promote employee ownership schemes" with a view to promoting capital markets. In that context, the promotion of financial participation forms part of the structural reforms aimed at improving potential for growth, employment and social cohesion.

➤ *Communication on risk capital: a key to job creation in the European Union*⁶

This Commission communication underlines the need to develop risk capital markets and establish, on the US model, a genuine pan-European risk capital market.

It points out that "financial participation schemes have played an important role in helping to stimulate the growth of new, dynamic companies. In particular, they have enabled individual employees to build up capital to start up their own entrepreneurial activities and involved employees in the development and well-being of the company (helping to promote stakeholding and an entrepreneurial spirit)".

⁴ A company perspective on financial participation in the European Union: objectives and obstacles, Catholic University of Brussels.

⁵ European Economy. Main Edition. No 70.200.

⁶ SEC(1998) 552.

Following on from this, financial participation clearly creates a direct link between the entrepreneurship and adaptability pillars of the employment strategy.

➤ *Company taxation*

In response to the request made at the Vienna European Council in December 1998, the Commission will publish by September a study on company taxation including a detailed review of the transnational problems connected with taxing share options and share purchase.

➤ *Modernisation of work organisation*

Financial participation is now referred to in the broader context of modernising work organisation. Both in the Green Paper "Partnership for a new organisation of work"⁷ of April 1997 and in the follow-up communication of November 1998⁸, it was stressed in particular that the social partners could make progress in this area.

Greater emphasis has been placed on the modernisation and organisation of work following the launching of the social-partner consultation process on the subject on 20 June 2000.

3. Added value of Community action: bases and compliance with the principles of subsidiarity and proportionality

There are a number of good reasons for promoting, at Community level, more extensive use of financial participation schemes within the European Union, notably:

➤ *Results of the special summit of Heads of State or Government, Lisbon, 23 and 24 March 2000*

In Lisbon, the Heads of State or Government set a new strategic goal for the European Union: "to become the most competitive and dynamic knowledge-based economy in the world, capable of sustainable economic growth with more and better jobs and greater social cohesion". Numerous studies have concluded that financial participation schemes are in all cases associated with higher productivity levels. Economic literature and theoretical and empirical studies have, moreover, identified a number of potential advantages in the different financial participation systems:

- greater worker involvement, also thanks to a greater feeling of belonging to one company, and therefore stronger motivation to improve enterprise results; productivity is raised and social tension is usually reduced;
- greater employee loyalty, sought in particular by high-tech companies;
- businesses offering shares (or share purchase options) may not need to reduce their investment capacity;
- improved competitiveness and job creation in companies;

⁷ COM(97) 128.

⁸ COM(98) 592.

- financial participation by workers demands substantial transparency in company management; this is fully in line with the new governance culture and with the social responsibility of businesses;
- greater alignment of employees' interests with those of shareholders.

However, financial participation is more highly developed and more frequently practised in the United States than in Europe. Promoting and building up financial participation systems for employees in Europe would therefore seem highly desirable and likely to reinforce competitiveness. Financial participation could accordingly contribute to attainment of the Lisbon objectives.

The Lisbon Summit consolidated further the Luxembourg employment strategy whose guidelines (under the entrepreneurship pillar) stress the need to develop risk capital markets.

- *The general principles set forth in the Pepper reports have not been adequately incorporated into national policies*

Some Member States have not really done anything to change their national policies on financial participation in the light of the principal conclusions of Pepper II. A new dynamic, not yet sufficiently solid however, is clearly gaining momentum in Europe.

More Member States are displaying willingness to meet companies' needs — on the employers' side and also on the employees' side — to apply financial participation schemes that are competitive vis-à-vis those of certain third-country businesses, and the Member States are increasingly taking this factor into account in their action and national debates.

A brief overview of the situation in the Member States, in the light of the Pepper II conclusions, highlights the following:

- France and the United Kingdom still lead the way; on 19 February 2001 France adopted a new law⁹ which refined the employee savings tool, while in 2000 the United Kingdom introduced measures¹⁰ which provided new tax incentives for specific types of businesses;
- in Ireland, boosting financial participation is one of the priorities of the employment partnership¹¹ adopted in 2000 by the government, the social partners and the non-governmental organisations. The case of Ireland is interesting for it demonstrates that an effective social partnership between all the players concerned can give rise to collective commitments;
- in the Netherlands and Finland, government support for financial participation has increased over the years and the social partners have become more interested and active;

⁹ Law 2001-152 of 19 February 2001 on employee savings, JO 43 of 20 February 2001.

¹⁰ Finance Act 2000.

¹¹ Programme for Prosperity and Fairness 2000.

- new proposals and fresh discussions are being launched in Germany (notably in the context of social protection reform) and in Austria and Italy (where an expert group of social partners recently put forward a draft law on the introduction of tax incentives for financial participation);
- in June 2001, Belgium adopted a framework law¹² which introduced tax incentives for the first time. The framework law draws on the principles laid down by the Commission in its Pepper reports.

➤ *Transnational obstacles*

This is the most sensitive aspect, as already pointed out in the Pepper reports and the Council Recommendation. Transnational barriers are preventing wider dissemination of financial participation schemes in Europe.

There are three main types of transnational obstacles:

- tax differences between Member States may, broadly speaking, constitute barriers to worker mobility; workers may find that such differences distort the single market, particularly where, in moving from one Member State to another, they could be taxed twice. For example, each time an employee is expatriated by his employer to another Member State the stock options he holds will be subject to different tax regimes. One of the major differences between the Member States is the timing of taxation (e.g., taxation at grant, taxation when the option vests, taxation at the exercise of a stock option). Furthermore, the free movement of capital could be hindered where the domestic taxation rules do not put employees of enterprises in other Member States on the same footing as employees of domestic enterprises. Without objective justification, additional tax or compliance burdens may also be assessed as tax barriers. Tax incentives can play a valuable role, but it should be stressed that Member States have to comply with the State aids rules on direct taxation;
- differences between the Member States as regards compulsory social security contributions on income from financial participation;
- social and cultural barriers: these concern the differing traditions which are less or more favourable to financial participation in the Member States. In some Member States, giving employees a financial stake in the business for which they work is alien to their traditions and industrial relations system. Specialists in this area also refer to “a cultural problem” in relation to financial participation. They stress that the distrust displayed by many employees in financial participation schemes can be put down to a lack of information. This “cultural deficit” is very probably also found among entrepreneurs, above all among SME managers in more traditional industries who would have much to gain if they were more aware of the facts.

The effects of these obstacles are beginning to weigh more heavily on companies operating in the single European market. It would obviously be more logical and easier for such companies to set up one and the same financial participation scheme for all the subsidiaries in a group, with a few national adjustments. In some cases that

¹² Belgian law on schemes for worker participation in company capital and profits: *Moniteur belge* of 9 June 2001.

appears feasible. In others, however, companies frequently have to redesign and reconstruct their financial participation schemes for their subsidiaries operating in different Member States. They are therefore unable to set up a corporate scheme. This has a twofold disadvantage: on the one hand, it gives rise to significant costs in administration and resources and on the other, they are unable to retain their staff — above all the high-calibre employees in whom they are most interested — for they are ready to move and leave Europe for offers from the US.

Furthermore, given that they cannot run a corporate scheme, they have difficulty in refining pay systems; this is clearly an obstacle when a firm wants to create an enterprise culture following a merger or take-over. Not only are SMEs (notably, start-ups) increasingly having to tackle this problem, but also major groups.

On this point, the interests of employers and employees converge: employees would also like to be entitled to join share ownership schemes covering an entire group. Such issues are often raised nowadays at company level, above all in the works councils of European-scale groups.

➤ *Lack of information on financial participation schemes in the European Union*

A number of studies have come to the broad conclusion that Member States and companies alike are unaware of experiences with financial participation in other Member States: hence, the added value of a European initiative aimed at filling this information gap at transnational level.

In the light of the foregoing and in accordance with the principles of subsidiarity and proportionality set out in Article 5 of the Treaty, promotion of financial participation cannot be achieved adequately by the Member States on an individual basis; the reasons include the need for multilateral partnerships, transnational information exchanges and the dissemination of best practice at Community level. The transnational nature of certain obstacles to the development of financial participation within companies operating in more than one Member State is also an argument for a Community approach.

4. The three strands of consultation: general principles, transnational barriers and Community measures

Via this consultation paper the Commission is consulting all the parties concerned on all aspects of financial participation. However, it would request them to focus on the three following strands:

4.1 General principles

The Commission's two Pepper reports and the Council Recommendation identify certain general principles for financial participation. The Commission takes the view that broad consensus has been attained on them and they are increasingly providing inspiration for further legislation introduced in the Member States.

These general principles are set out below.

Voluntary participation

Financial participation schemes should be introduced voluntarily at company (or company group) level. Employees, for their part, are naturally not obliged to join them. Such schemes may be introduced on the basis of legislation or possibly of existing collective agreements.

Extending the benefits of financial participation to all employees

Access to share-ownership schemes should be open to all a firm's employees, including part-time, fixed-term and temporary employees. In addition, it is necessary to avoid all discrimination on grounds of gender, race or ethnic origin, religion or belief, disability, age or sexual orientation.

Predefined formula

The rules on financial participation in companies should be based on a predefined formula clearly linked to enterprise results. The rules should also establish the start of each reference period and the formula used to calculate the sums allocated to the employees.

Regularity

If financial participation schemes are to be truly effective, they should be applied on a regular basis to ensure a certain continuity.

Clarity and transparency in financial participation schemes

Priority should be given to clear, comprehensible plans, with emphasis on transparency for employees.

Avoiding unreasonable risk for employees

Employees should be warned, in the interests of transparency, of the risks of financial participation resulting from fluctuations in income from schemes or from limited diversification of investments.

Distinction between wages and salaries and income from financial participation schemes

Financial participation is no substitute for pay. It fulfils a complementary role, particularly where worldwide competition makes it difficult to raise salaries above those of competing firms.

Accordingly, the introduction of financial participation should be no barrier to the conclusion of collective wage agreements.

Moreover, it is necessary to make it very clear, in legal terms, whether income from financial participation schemes is exempt from certain charges and contributions which are sometimes levied.

4.2 *Transnational barriers*

Of the three types of obstacles to the growth of financial participation mentioned earlier, the Community takes the view that the first two, connected with differences in national incentives, particularly tax incentives, and the lack of legal clarity about payment of social security contributions on income from financial participation may require specific, targeted measures at Community level.

Differences in incentives, and the lack of them in certain Member States, will not be ironed out unless we organise gradual convergence between the national systems.

Such a convergence process could be facilitated by machinery, coordinated by the Commission, for the exchange of information, definition of common objectives and regular follow-up on the progress achieved by the Member States.

4.3 *Community-level actions to promote financial participation*

A number of actions can be taken within a transnational framework with a view to the aim of more extensive application of financial participation within the European Union. These could constitute the basis for an action plan to accompany the communication on financial participation with the objective, in particular, of encouraging introduction (or refinement) at national level of the general principles proposed by the Commission and dealing with the transnational obstacles referred to earlier.

In the run-up to European enlargement, the Commission might also promote measures in the candidate countries.

5. Conclusions and subject-matter of the consultation

The Commission firmly believes that only by raising awareness and achieving genuine commitment among all the parties concerned will it be possible to give impetus to the debate on financial participation at European level.

It accordingly requests the Member States, the Community institutions, the social partners, businesses, specialists in the field and all parties concerned to contribute to this consultation and convey their reactions.

The Commission would like, in particular, to receive contributions on the three basic strands of the consultation paper: the general principles, transnational barriers and Community measures.

The considerations and reactions of the parties concerned may also include responses to the following questions:

- should we plan for a Community initiative on financial participation?
- is it necessary to lay down general principles at European level - and if so, what principles - to encourage greater and more efficient recourse to financial participation schemes within the European Union?
- what measures, at Community level, should the Commission include in its communication and, more particularly, in its action plan?
- are the obstacles identified the most important ones and are there others?
- should other strands be added to the three main strands identified in the Commission's consultation paper? If so, what strands?

Comments may be sent in writing until 30 October 2001 to the following address:

**European Commission
Directorate-General for Employment
Rue de la Loi, 200
B-1049 Brussels**

Comments may also be sent by electronic mail.

Partecipazione dei dipendenti ai profitti (PEPPER II)

Risoluzione sulla relazione della Commissione riguardante PEPPER II – La promozione della partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa (compresa la partecipazione al capitale) negli Stati membri – 1996 (COM(96)0697 – C4-0019/97)

Il Parlamento europeo,

- visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 235,
 - visto il suo parere del 9 aprile 1992 sulla proposta di raccomandazione del Consiglio concernente la promozione della partecipazione dei dipendenti ai profitti e ai risultati dell'impresa (compresa la partecipazione al capitale dell'impresa) ⁽¹⁾,
 - vista la raccomandazione 92/443/CEE del Consiglio del 27 luglio 1992 concernente la promozione della partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa (compresa la partecipazione al capitale dell'impresa) ⁽²⁾,
 - vista la relazione della Commissione su PEPPER – La promozione della partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa negli Stati membri ⁽³⁾,
 - vista la relazione della Commissione su PEPPER II – La promozione della partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa (compresa la partecipazione al capitale) negli Stati membri – 1996 (COM(96)0697 – C4-0019/97),
 - visto il Libro verde della Commissione “Partenariato per una nuova organizzazione del lavoro (COM(97)0128 – C4-0187/97),
 - visti la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali e il parere della commissione per i problemi economici e monetari e la politica industriale (A4-0292/1997),
- A. considerando che lo sviluppo della partecipazione dei lavoratori ai profitti e ai risultati dell'impresa si associa a una maggiore produttività e che tale partecipazione rafforza l'attaccamento dei dipendenti alla loro impresa, incoraggiando allo stesso tempo l'acquisizione di qualifiche,
- B. considerando che la partecipazione finanziaria contribuisce all'informazione e alla consultazione dei lavoratori in seno all'impresa, nonché alla loro partecipazione al processo decisionale,
- C. considerando che, malgrado la summenzionata raccomandazione 92/443/CEE del Consiglio, gli Stati membri non hanno modificato radicalmente la loro politica nei confronti della partecipazione finanziaria e che tra i vari Stati sussistono forti divergenze quanto alla concezione del ruolo dello Stato nello sviluppo dei sistemi PEPPER; considerando in particolare che lo scambio di informazioni è limitato o manca del tutto,
- D. considerando che lo sviluppo dei regimi di partecipazione resta notevolmente influenzato dalle politiche governative, in particolare in materia di incentivi fiscali, ma che le istituzioni comunitarie possono svolgere un ruolo importante, così come le parti sociali a livello nazionale ed europeo,
- E. considerando che in taluni Stati membri le parti sociali sembrano insufficientemente sensibilizzate alla tematica della partecipazione finanziaria,
1. si compiace che il dibattito sulla partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti nell'Unione venga rilanciato con la relazione della Commissione, che valuta, a quattro anni dall'adozione della summenzionata raccomandazione del

Consiglio concernente la promozione della partecipazione dei lavoratori, come gli Stati membri vi abbiano dato applicazione;

2. constata tuttavia con preoccupazione che gli Stati membri hanno seguito poco o per nulla la raccomandazione del Consiglio, che li invita a riconoscere i vantaggi potenziali di un maggiore ricorso a un'ampia varietà di formule di partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa (quali la partecipazione agli utili, l'azionariato oppure una combinazione di formule) e a tener conto in questo contesto della responsabilità delle parti sociali, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali;

3. constata che gli Stati membri non hanno proceduto, o lo hanno fatto solo in misura limitata, a scambi di informazioni per quanto concerne sia l'instaurazione di buone prassi che il quadro giuridico e fiscale più idoneo;

4. sottolinea le esperienze positive acquisite con i sistemi di partecipazione ai profitti e al capitale in Francia e Gran Bretagna;

5. si richiama all'idea, enunciata nel Libro bianco su "Crescita, competitività e occupazione", di una politica salariale orientata alla produttività che consenta di realizzare profitti da destinare al finanziamento di investimenti;

6. chiede che sia accolta la richiesta avanzata in diverse risoluzioni del Parlamento, come quella del 10 marzo 1994 sull'occupazione in Europa ⁽⁴⁾ e quella del 14 luglio 1995 sulla relazione annuale della Commissione "L'occupazione in Europa 1994" ⁽⁵⁾, di far partecipare i lavoratori, su base volontaria, ai profitti e agli investimenti che non sarebbe stato assolutamente possibile realizzare senza la loro moderazione nelle rivendicazioni salariali;

7. si richiama agli inviti rivolti in tal senso alle parti sociali dai governi di Germania, Spagna e Italia;

8. chiede alla Commissione di

- realizzare uno studio sugli effetti dei regimi di partecipazione finanziaria negli Stati membri sull'occupazione, la produttività e la flessibilità dei salari e di valutare le condizioni di applicazione di tali regimi nelle imprese, in particolare in quelle piccole e medie;

- varare un programma, dotato di un adeguato finanziamento, volto a promuovere gli scambi di informazioni e di buone prassi nonché a dare una formazione alle parti sociali per quanto concerne i regimi di partecipazione finanziaria;

- creare un gruppo di lavoro, composto da rappresentanti delle parti sociali, membri del Parlamento europeo ed esperti della Commissione, nella prospettiva di promuovere l'introduzione dei sistemi PEPPER in condizioni comparabili in tutta la Comunità, in particolare nelle imprese transnazionali; detto gruppo di lavoro dovrebbe esaminare tutte le questioni inerenti alla partecipazione finanziaria che hanno rilevanza per l'Unione, in particolare il summenzionato parere del Parlamento del 9 aprile 1992;

- verificare la necessità di un'iniziativa comunitaria per settori specifici della politica patrimoniale, per esempio una raccomandazione che coordini o uniformi le possibilità di incentivazione per le imprese di dimensione europea o garantisca l'incentivazione di prestazioni con effetti patrimoniali destinate ai lavoratori migranti o da essi effettuate, anche qualora questi acquisiscano in tal modo partecipazioni nel settore produttivo del loro Stato di origine;

- sviluppare i progetti pilota di partecipazione delle imprese da essa proposti, per esempio contestualmente alla privatizzazione delle imprese pubbliche, comprendendovi progetti nei paesi dell'Europa centro-orientale;

9. raccomanda agli Stati membri di

- predisporre una normativa quadro negli Stati membri (incentivazione attraverso la legislazione fiscale e/o premi);

- affidare a organismi nazionali l'incarico di mettere a punto sistemi di promozione e di incentivazione dei regimi di partecipazione finanziaria;

- estendere eventuali aiuti anche alle PMI, favorendo non solo l'acquisizione di titoli rappresentativi ma anche forme di partecipazione tipiche di queste imprese;

- estendere l'ammissibilità ai regimi di partecipazione finanziaria a tutte le categorie di lavoratori, in particolare i lavoratori a tempo parziale o con contratto a durata determinata;
- introdurre regimi di partecipazione finanziaria nel quadro della privatizzazione di enti pubblici;
- garantire, nel rispetto delle prassi nazionali, che la definizione, l'applicazione e il controllo dei sistemi di partecipazione finanziaria prevedano la cooperazione fra imprese e gruppi di dipendenti;
- evitare, attraverso un'adeguata informazione, i rischi eccessivi connessi all'emissione di azioni destinate ai dipendenti allorché l'impresa si trova ad affrontare problemi economici e finanziari; occorre inoltre esaminare attentamente come tutelare i lavoratori dipendenti (per esempio, mediante assicurazioni contro il rischio di insolvenza, garanzie bancarie, ecc.) da perdite di valore troppo gravose nel periodo in cui essi non possono disporre liberamente della propria quota di partecipazione aziendale (periodo vincolato);
- promuovere l'idea di una previdenza integrativa per la vecchiaia attraverso l'accumulazione di capitale da parte dei lavoratori dipendenti;
- sviluppare modelli alternativi di investimento laddove la partecipazione dei lavoratori al capitale aziendale non sia possibile (per esempio nel pubblico impiego) o non venga accettata; tali alternative dovrebbero consentire di raccogliere e fornire alle piccole e medie imprese capitali sufficienti per creare nuovi posti di lavoro;

10. chiede alle parti sociali a livello nazionale ed europeo di

- organizzare campagne di informazione destinate alle parti interessate, nonché campagne di divulgazione e diffusione;
- promuovere le formule PEPPER nell'ambito dei negoziati collettivi e di presentare i previsti effetti positivi di tali sistemi a livello di produttività, miglioramento dei salari, risorse, occupazione e partecipazione dei lavoratori;

11. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio, alla Commissione, al Comitato economico e sociale e alle parti sociali europee.

⁽¹⁾ GU C 125 del 18.5.1992, pag. 236.

⁽²⁾ GU L 245 del 26.8.1992, pag. 53.

⁽³⁾ Pubblicata nel supplemento 3/91 di Europe sociale.

⁽⁴⁾ GU C 91 del 28.3.1994, pag. 224.

⁽⁵⁾ GU C 249 del 25.9.1995, pag. 208.

Raccomandazione 92/443/CEE del Consiglio, del 27 luglio 1992, concernente la promozione della partecipazione dei dipendenti agli utili e ai risultati dell'impresa (ivi compresa la partecipazione al capitale).

1. Nella Comunità esiste una grande varietà di formule di partecipazione, inclusa l'attribuzione di premi in contanti, i regimi di partecipazione differita agli utili o basati sulla distribuzione di azioni e vari tipi di piani d'azionariato dei dipendenti. La promozione a livello comunitario della partecipazione finanziaria dei dipendenti deve essere considerata come un mezzo per raggiungere una migliore ripartizione delle ricchezze prodotte dalle imprese, pur favorendo una partecipazione maggiore dei dipendenti nel futuro della loro impresa. Quanto all'impatto di tali formule partecipative, esistono indici sufficienti tendenti a dimostrare che la partecipazione ha un certo numero di effetti positivi sulla motivazione, sulla produttività dei dipendenti e sulla competitività delle imprese.

2. La raccomandazione sottolinea l'importanza che la Comunità e i suoi Stati membri accordano ad un utilizzo accresciuto di un regime di partecipazione finanziaria. Essa richiede un impegno diretto degli Stati membri e dei partner sociali. La raccomandazione invita più specialmente gli Stati membri a prendere le seguenti disposizioni:

- assicurarsi che le strutture giuridiche siano idonee ai fini di permettere l'attuazione di forme partecipative come quelle prese in considerazione dalla raccomandazione;

- prevedere la possibilità di accordare incentivi quali agevolazioni fiscali o altre agevolazioni finanziarie al fine di favorire l'instaurazione di talune forme di partecipazione;

- incoraggiare l'introduzione di formule di partecipazione, agevolando la diffusione di informazioni adeguate presso tutte le parti che potrebbero esservi interessate;

- tener conto, al momento della scelta delle formule di partecipazione da promuovere, delle esperienze condotte negli altri paesi della Comunità;

- controllare che le parti sociali possano scegliere tra un ampio ventaglio di formule o di modalità;

- controllare che questa scelta si operi a un livello più vicino possibile a quello dei dipendenti e dell'impresa tenendo conto delle prassi nazionali;

promuovere la presa in conto dei punti stabiliti nella relazione allegata alla proposta al momento dell'elaborazione delle nuove formule di partecipazione finanziaria o della revisione delle formule esistenti;

esaminare, al termine di un periodo di tre anni consecutivo all'adozione della presente raccomandazione, i dati disponibili sul piano nazionale relativi allo sviluppo della partecipazione finanziaria dei dipendenti e comunicarne i risultati alla Commissione;

sensibilizzare i partner sociali.

3. La Commissione sottoporrà al Consiglio, al Parlamento europeo e al Comitato economico e sociale, entro un termine di quattro anni dall'adozione della presente raccomandazione, una relazione sulla sua applicazione basata sulle informazioni che le verranno fornite dagli Stati membri.

ALTRI LAVORI

Nel programma d'azione sociale 1998-2000, la Commissione ha incoraggiato l'avvio di un'iniziativa volta a promuovere la partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti nelle imprese, sottolineando le buone procedure e segnalando gli ostacoli sulla base della raccomandazione del 1992.

L'8 gennaio 1997, la Commissione ha adottato una relazione sulla promozione della partecipazione dei lavoratori dipendenti agli utili e ai risultati dell'impresa (compresa la partecipazione al capitale) negli Stati membri (PEPPER II - 1996) [COM(96) 697 def. - non pubblicato sulla Gazzetta ufficiale].

Questa relazione, prevista nella raccomandazione del 1992, è stata preparata sulla base delle risposte ad un questionario inviato agli Stati membri.

Gli effetti stimolanti dei regimi PEPPER (promozione della partecipazione dei lavoratori agli utili e ai risultati dell'impresa) sulla redditività sono ampiamente riconosciuti: in tutti i casi, la partecipazione agli utili coincide con una maggiore produttività.

La divergenza delle politiche condotte dagli Stati membri deve essere considerata alla luce delle loro tradizioni e delle loro prassi in materia di partecipazione finanziaria:

la Francia e il Regno Unito hanno una lunga tradizione di incoraggiamento alla partecipazione finanziaria;

l'Irlanda, i Paesi Bassi, la Finlandia, la Germania, la Spagna e l'Italia hanno incominciato a incoraggiare l'attuazione dei regimi PEPPER; negli altri Stati membri, i regimi PEPPER sono stati oggetto di discussioni, ma il sostegno ufficiale del governo è stato limitato.

L'essenziale della normativa volta a promuovere le formule di partecipazione finanziaria è composto da incentivi fiscali e da altri vantaggi finanziari: emissione, con esenzione fiscale, di azioni e di obbligazioni destinate ai lavoratori dipendenti; detrazioni fiscali sugli utili distribuiti, esonero dai contributi alla sicurezza sociale ... Alcuni paesi concedono il beneficio di tali vantaggi sia ai datori di lavoro che ai lavoratori. La legislazione di alcuni Stati membri condiziona le esenzioni fiscali a talune condizioni: una percentuale minima del personale deve essere coperta dal regime; criteri di ammissibilità; periodi di conservazione...

Gli Stati membri non procedono ancora a scambi di informazioni regolari sulla loro normativa, né su un codice di corrette prassi in materia.

La relazione propone varie piste da esplorare al fine di rafforzare i regimi PEPPER: elaborazione di leggi quadro nazionali, chiarimento della distinzione tra i lavoratori dipendenti assoggettati agli oneri sociali e i vantaggi derivanti dai regimi PEPPER, ampliamento delle condizioni di ammissibilità, migliore sensibilizzazione delle parti sociali, stimolo agli scambi di informazioni tra gli Stati membri.