

CODICE DELLA PARTECIPAZIONE

INDICE

Premessa

1.

ORDINAMENTO COMUNITARIO

SEZIONE A

SUI DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

PRINCIPI GENERALI

1. Carta Sociale europea del 18 ottobre 1961. Articolo 21
2. Carta comunitaria dei diritti sociali dei lavoratori del 9 dicembre 1989. Articolo 17.
3. Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea del 7 dicembre 2000. Articolo 27

ATTI NORMATIVI

1. 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

II

2. Risoluzione legislativa del Parlamento europeo del 16 dicembre 2008 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) 0419 – C60258/2008 – 2008/0141(COD)).
3. Relazione 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 del 19 novembre 2008
4. 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» del 24 settembre 2003
5. 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
6. Regolamento (CE) n. 1435/2003 del Consiglio del 22 luglio 2003 relativo allo statuto della Società cooperativa europea (SCE)
7. 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
8. Direttiva 2001/86/CE del consiglio dell'8 ottobre 2001 che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori
9. Regolamento (CE) n. 2157/2001 del Consiglio dell'8 ottobre 2001 relativo allo statuto della Società europea (SE)
10. 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

SEZIONE B

SULLA PARTECIPAZIONE FINANZIARIA

ATTI NORMATIVI

1. 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 partecipaizone finanziaria dei lavoratori dipendenti del 5 giugno 2003 . COM (2002)364

2. 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 del 5 maggio 2003.
3. 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.) del 6 dicembre 2002.
4. 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. del 5 luglio 2002
5. Working Paper "Financial participation of employees in the European Union, Commission Staff Working Paper", della Commissione del 26 luglio 2001.
6. 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 del 15 gennaio 1998
7. Raccomandazione n. 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)

2.

ORDINAMENTO ITALIANO

COSTITUZIONE ITALIANA

1. Articoli 46 e 47.

CODICE CIVILE

1. Articoli 2099, 2349, 2351, 2358, 2441, 2442.

IV

LEGISLAZIONE STATALE ATTUATIVA DI DIRETTIVE COMUNITARIE SUI DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

1. Decreto legislativo 6 febbraio 2007 n. 48, Attuazione della direttiva 2003/72/CE che completa lo statuto della società cooperativa europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori.
2. Decreto legislativo 6 febbraio 2007, in attuazione della direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori
3. Decreto legislativo 19 agosto 2005 n. 188, in attuazione della direttiva 2001/86/CE che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori.
4. Decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74, in attuazione della direttiva del Consiglio del 22 settembre 1994, 94/45/CE, relativa all'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.

NORMATIVA IN MATERIA FISCALE E PREVIDENZIALE

1. Legge 28 Gennaio 2009, n.2. Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 29 Novembre 2008, n.185, recante misure urgenti per il sostegno alle famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale (pubblicata in *GU* 28 gennaio 2009, n.22, s.o. n. 14) Estratto articolo 5.
2. Legge 24 luglio 2008 n. 126. Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 27 maggio 2008, n. 93, recante disposizioni urgenti per salvaguardare il potere di acquisto delle famiglie (pubblicata in *GU*, 26 luglio 2008, n. 174) Estratto articolo 2, comma 1, lett. c), punti 2, 3, 4 e 5.
3. Legge 24 dicembre 2007, n. 247. Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale. Estratto articolo 1, comma 67.
4. Legge 24 Dicembre 2003, n. 350. Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato. Estratto articolo 4, commi 112 – 115. Disposizioni sul Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese
5. Decreto legislativo 24 febbraio 1998, n.58. Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, ai sensi degli articoli 8 e 21 della legge 6 febbraio 1996, n.52. Estratto articoli 137 e 141.

6. Decreto Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986 n. 917. Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi, Estratto articolo 51, comma 2, lett. *g*.
7. Decreto Presidente della Repubblica 30 maggio 1955 n. 797. Approvazione del testo unico delle norme concernenti gli assegni familiari. Estratto articolo 27, comma 4, lett. *g-bis*)

PROVVEDIMENTI AMMINISTRATIVI

1. Circolare Inps 11 dicembre 2009, n. 123
2. Circolare dell'Agenzia delle Entrate 22 ottobre 2008, n. 59/E.
3. Circolare dell'Agenzia delle entrate e del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali 11 luglio 2008, n. 49.
4. Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate 3 luglio 2008, n. 270/E.
5. Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate 4 gennaio 2008, n. 5/E
6. Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate 7 novembre 2007, n. 316/E

GIURISPRUDENZA

1. Corte costituzionale 16 giugno 2005, n. 231
2. Corte di Cassazione 29 ottobre 2004, n. 20994
3. Corte di Cassazione 19 luglio 2000, n. 9499

LEGISLAZIONE REGIONALE

1. Regione Veneto, Legge 22 gennaio 2010, n. 5.

3.

DISEGNI DI LEGGE

1. Disegno di legge Ichino 19 maggio 2009. Bozza provvisoria di testo unificato in materia di partecipazione dei lavoratori nell'impresa
2. Disegno di legge Adragna 27 aprile 2009, n. 1531. Norme per l'attuazione dell'articolo 46 della Costituzione sulla collaborazione dei lavoratori alla gestione delle aziende
3. Disegno di legge Bonfrisco-Casoli 30 dicembre 2008, n. 1307. Delega al Governo per la promozione della partecipazione dei lavoratori

4. Disegno di legge Treu 30 luglio 2008, n. 964. Disposizioni in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, nonché di partecipazione azionaria dei dipendenti
5. Disegno di legge Castro 19 giugno 2008, n. 803. Misure a favore della partecipazione dei lavoratori.

4.

ORDINAMENTO INTERSINDACALE

AVVISI COMUNI E ACCORDI

1. Avviso comune in materia di partecipazione del 9 dicembre 2009
2. Avviso comune del 27 novembre 2006 per il recepimento della direttiva 11 marzo 2002, n. 14 che istituisce un quadro generale relativo alla informazione e alla consultazione dei lavoratori
3. Avviso comune del 28 settembre 2006 per il recepimento della direttiva 22 luglio 2003, n. 72 che completa lo statuto della società cooperativa europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori
4. Avviso comune del 2 marzo 2005 per il recepimento della direttiva 8 ottobre 2001, n. 86 che completa lo statuto della società cooperativa europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori
5. Accordo interconfederale 27 novembre 1996 per il recepimento della direttiva 94/45/ce riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE E CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. Verbale di accordo sindacale della Saint Gobain Vetri del 19 novembre 2009
2. Accordo di Rinnovo della Parte Economica del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i soci e dipendenti delle Cooperative del Settore Edile e Affini del 6 dicembre 2006

5. BEST PRACTICES

1. Convenzione tra Enel S.p.a. e A. Di. G.E. (Associazione dipendenti azionisti del Gruppo Enel), 11 settembre 2008
2. Protocollo d'intesa sulla partecipazione azionaria dei dipendenti della Metalcam Spa, 18 gennaio 2007.
3. Asm Brescia Spa, 18 giugno 2002 Protocollo di intesa sul collocamento azionario a favore dei dipendenti del gruppo
4. Trasformazione dei premi annuali previsti in denaro per i dipendenti azionisti in azioni della Società Gucci Group N.V., Gucci, 7 giugno 2001.
5. Verbale di intesa Gucci 7 giugno 2001. Stabilimento di Casellina (Scandicci)
6. Protocollo d'Intesa tra la Società Dalmine Spa e le OO.SS. di Fiom, Fim, Uilm, e le RSU, 23 maggio 2000
7. Patto interconfederale Confservizi Cispel – Cgil, Cisl, Uil 11 luglio 2000.
8. Verbale di riunione Confservizi Cispel 11 luglio 2000
9. Verbale di incontro Carrefour 12 settembre 2000
10. Accordo quadro sulla partecipazione azionaria dei dipendenti delle Società del Gruppo Alitalia, 3 giugno 1998

6. Breve nota ragionata sulla documentazione internazionale

Prefazione al «Codice della partecipazione»

di Maurizio Sacconi

Il «Codice della partecipazione» è il contributo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai lavori del tavolo sulla partecipazione nella speranza di concorrere, come auspicato dall'Avviso comune del 9 dicembre 2009, a un percorso condiviso nella costruzione di una via italiana alla partecipazione dei lavoratori ai risultati di impresa.

Il ricorso a tale strumento di soft law, che esalta il ruolo delle parti sociali e che si pone come una sorta di nuova frontiera delle tecniche regolatorie del diritto del lavoro, rappresenta un segnale di apertura del nostro sistema a istanze da tempo presenti nel Paese e ora recepite nel Libro Bianco sul futuro del modello sociale italiano dopo ampia consultazione pubblica.

Distribuzione equa della ricchezza attraverso salari che crescono e si collegano agli utili aziendali in termini di partecipazione positiva al profitto. Un modello di impresa sempre più attento al valore della persona. Un modello di sindacato quale soggetto attivo dello sviluppo e della diffusione del benessere. Sono tutti ingredienti fondamentali per il rilancio del Paese e il superamento di una logica di conflitto distributivo che non è più rispondente alla evoluzione dei rapporti economici e sociali. Come bene hanno sottolineato le stesse parti sociali nell'Avviso comune del 9 dicembre 2009, è l'economia della partecipazione l'unica soluzione oggi in grado «di conciliare la solidarietà tipica del modello sociale europeo con l'efficienza richiesta dalla competizione globale».

L'obiettivo è duplice: aumentare la produttività coinvolgendo i lavoratori nei risultati economici dell'impresa e mettere in busta paga il controvalore del maggiore impegno profuso con effetti immediati sui salari e sui consumi perché crescita dei salari vuol dire crescita della coesione sociale che si traduce in sviluppo della persona attraverso il lavoro.

L'equità distributiva, la democrazia economica e la coesione non sono solo strumenti per rafforzare la giustizia sociale, ma anche elementi che contribuiscono a realizzare la solidità competitiva del sistema produttivo, stimolano la qualità della occupazione e la crescita della produttività nel rispetto della valorizzazione della persona che lavora e della sua fidelizzazione.

Una economia che ha il baricentro sulla azienda e sul territorio e sviluppa una struttura della retribuzione quanto più ancorata ai risultati di impresa determina l'irrobustimento dei diritti partecipativi e la transizione verso un sistema di relazioni industriali di tipo partecipativo-cooperativo nello scenario dei mercati globali.

Il corposo compendio che segue è una raccolta ragionata della normativa vigente italiana e delle migliori pratiche frutto del monitoraggio, a livello nazionale, delle esperienze partecipative e rappresenta al tempo stesso il risultato di un confronto condiviso sui temi della partecipazione. Un confronto che si muove nella direzione del coinvolgimento e della responsabilizzazione delle parti sociali - sia a livello centrale che decentrato - tanto auspicato, anche a livello comunitario, quale condizione imprescindibile per l'effettivo decollo degli istituti partecipativi.

In quest'ottica si pone anche l'accordo-quadro sulla Riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009. La contrattazione è terreno di elezione verso modelli collaborativi a condizione che vi sia un assetto istituzionale e delle parti sociali tutte che favoriscano nell'impresa forme di

partecipazione in senso lato perché il modello contrattuale e quello partecipativo procedono di pari passo.

Quale documento aperto il «Codice della partecipazione» è ora consegnato alle parti sociali e agli esperti della materia perché contribuiscano alla sua implementazione e al suo costante aggiornamento attraverso una capillare raccolta delle buone pratiche e delle esperienze partecipative in atto a legislazione vigente.

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 esser 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 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 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'impresa 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 rivederli. 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 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 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

*****I**

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 esser 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 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 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'impresa 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 **inizino 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, Piia-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, Rareș-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: EIROnline, 01/2003.

2.3.6. Parallelamente 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 Cortebeeck, 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 giustifichino.

(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,

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) «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;
- g) «delegazione speciale di negoziazione», la delegazione istituita a norma dell'articolo 3 per negoziare con l'organo competente delle entità giuridiche partecipanti le modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SCE;
- h) «coinvolgimento dei lavoratori», qualsiasi meccanismo, comprese l'informazione, la consultazione e la partecipazione, mediante il quale i rappresentanti dei lavoratori possono esercitare un'influenza sulle decisioni che devono essere adottate nell'ambito dell'impresa;
- i) «informazione», l'informazione dell'organo di rappresentanza dei lavoratori e/o dei rappresentanti dei lavoratori, da parte dell'organo competente della SCE, sui problemi che riguardano la stessa SCE e qualsiasi filiazione o succursale della medesima situata in un altro Stato membro, o su questioni che esorbitano dai poteri degli organi decisionali di un 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;
- j) «consultazione», l'apertura di un dialogo e d'uno scambio di opinioni tra l'organo di rappresentanza dei lavoratori e/o i rappresentanti dei lavoratori e l'organo competente della SCE, con tempi, modalità e contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere — circa le misure previste dall'organo competente — un parere di cui si può tener conto nell'iter decisionale all'interno della SCE;
- k) «partecipazione», l'influenza dell'organo di rappresentanza dei lavoratori e/o dei rappresentanti dei lavoratori nelle attività di 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⁾ GU 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. ALEMANNO

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 verifichino circostanze eccezionali che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori, in particolare nel caso di delocalizzazione, trasferimento, chiusura di imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi, l'organo di rappresentanza ha il diritto di esserne informato. 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 dell'organo di rappresentanza, quest'ultimo dispone della facoltà di riunirsi nuovamente con l'organo competente della SCE nella prospettiva di trovare un accordo.

Nel caso di una riunione organizzata con il comitato ad hoc, hanno il diritto di partecipare anche i membri dell'organo di rappresentanza che rappresentano lavoratori direttamente interessati dalle misure in questione.

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 contempli 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 figurava 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

Articolo 25

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.

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 ragguagli di ogni tipo, di cui necessiti 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 mandatarî 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 detratte le somme destinate al ristorno e aggiunti gli utili riportati nonché i prelievi sulle riserve, oppure detratte 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:

- consentire l'ubicazione dell'amministrazione centrale e della sede sociale di una SCE in Stati membri diversi;
- 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⁾ GU L 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,

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 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.

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 negare 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 verifichino circostanze eccezionali che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori, in particolare nel caso di delocalizzazione, trasferimento, chiusura di imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi, l'organo di rappresentanza ha il diritto di esserne informato. 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 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 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 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.

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:

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.

(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

(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 figuri 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.

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.

⁽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 le modificazioni del capitale sociale della stessa (GU L 22 del 31.1.1977).

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'impresa 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 verifichino 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'impresa 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.

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)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.

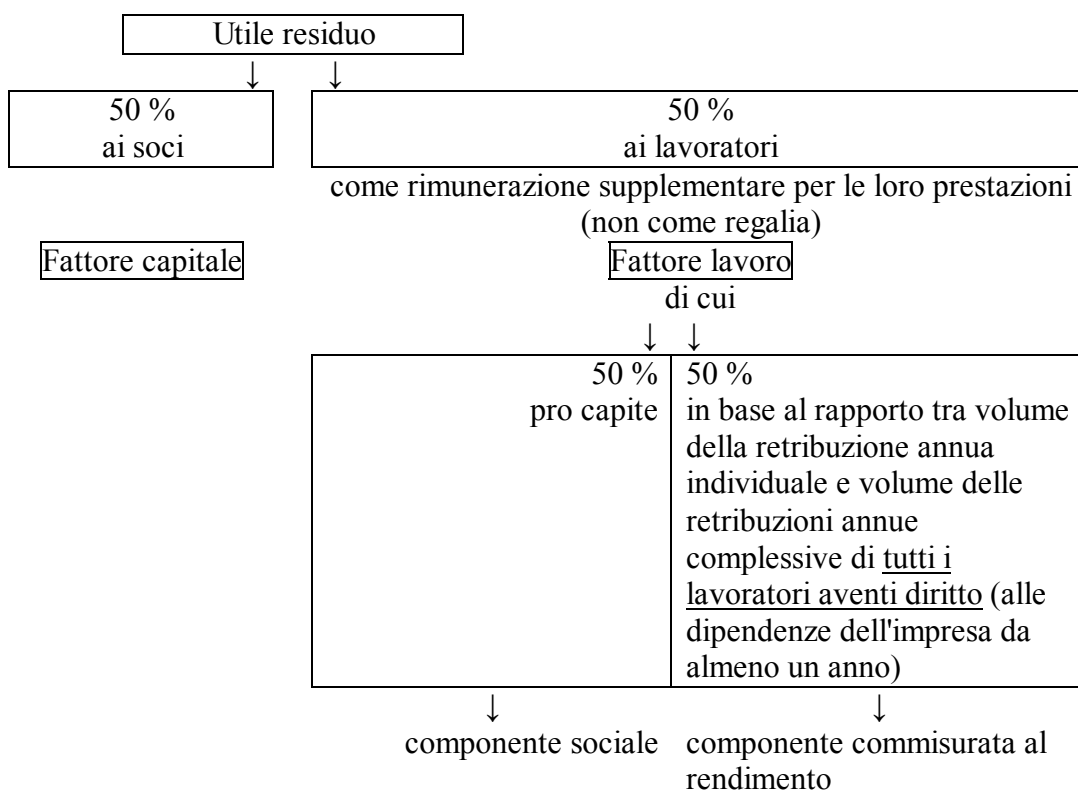
La partecipazione alla crescita dell'azienda è possibile anche senza l'acquisizione di azioni. A questo proposito è necessario che alcuni Stati membri migliorino le proprie politiche di promozione.

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.

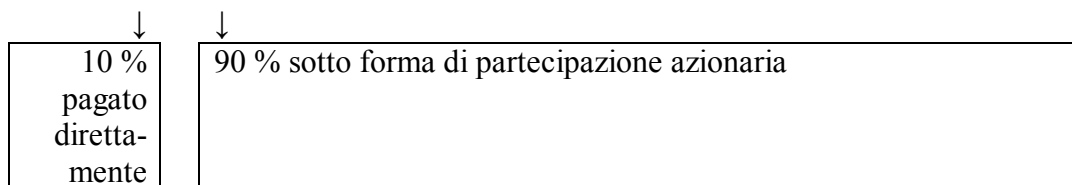
I lavoratori che partecipano al capitale di prestito dell'impresa (finanziatori) ricevono un interesse superiore a quello normalmente applicato in ambito nazionale ai titoli di risparmio, mentre l'impresa paga un interesse inferiore all'interesse passivo a lungo termine sul capitale di prestito (il margine 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 scaglionato 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-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 Plooi-j-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.

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, promuovendo 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 non-profit 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 vogliano 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 inducono 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	di cui formule ad ampia base (che investono oltre il 50% dei lavoratori)	Partecipazione agli utili	di cui formule ad ampia base (che investono oltre il 50% dei lavoratori)
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.

Costituzione della Repubblica Italiana

Articolo 46

Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende

Articolo 47

La Repubblica incoraggia e tutela il risparmio in tutte le sue forme; disciplina, coordina e controlla l'esercizio del credito.

Favorisce l'accesso del risparmio popolare alla proprietà dell'abitazione, alla proprietà diretta coltivatrice e al diretto e indiretto investimento azionario nei grandi complessi produttivi del Paese.

Articolo 2099 c.c.

La retribuzione del prestatore di lavoro può essere stabilita a tempo o a cottimo e deve essere corrisposta nella misura determinata [dalle norme corporative], con le modalità e nei termini in uso nel luogo in cui il lavoro viene eseguito.

In mancanza [di norme corporative o] di accordo tra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice, tenuto conto, ove occorra, del parere delle associazioni professionali.

Il prestatore di lavoro può anche essere retribuito in tutto o in parte con partecipazione agli utili o ai prodotti, con provvigione o con prestazioni in natura.

Articolo 2349 c.c.

Azioni e strumenti finanziari a favore dei prestatori di lavoro

Se lo statuto lo prevede, l'assemblea straordinaria può deliberare l'assegnazione di utili ai prestatori di lavoro dipendenti delle società o di società controllate mediante l'emissione, per un ammontare corrispondente agli utili stessi, di speciali categorie di azioni da assegnare individualmente ai prestatori di lavoro, con norme particolari riguardo alla forma, al modo di trasferimento ed ai diritti spettanti agli azionisti. Il capitale sociale deve essere aumentato in misura corrispondente.

L'assemblea straordinaria può altresì deliberare l'assegnazione ai prestatori di lavoro dipendenti della società o di società controllate di strumenti finanziari, diversi dalle azioni, forniti di diritti patrimoniali o anche di diritti amministrativi, escluso il voto nell'assemblea generale degli azionisti. In tal caso possono essere previste norme particolari riguardo alle condizioni di esercizio dei diritti attribuiti, alla possibilità di trasferimento ed alle eventuali cause di decadenza o riscatto.

Articolo 2351 c.c.

Ogni azione attribuisce il diritto di voto.

Salvo quanto previsto dalle leggi speciali, lo statuto può prevedere la creazione di azioni senza diritto di voto, con diritto di voto limitato a particolari argomenti, con diritto di voto subordinato al verificarsi di particolari condizioni non meramente potestative. Il valore di tali azioni non può complessivamente superare la metà del capitale sociale.

-Lo statuto delle società che non fanno ricorso al mercato del capitale di rischio può prevedere che, in relazione alla quantità di azioni possedute da uno stesso soggetto, il diritto di voto sia limitato ad una misura massima o disporne scaglionamenti.

Non possono emettersi azioni a voto plurimo.

Gli strumenti finanziari di cui agli articoli 2346, sesto comma, e 2349, secondo comma, possono essere dotati del diritto di voto su argomenti specificamente indicati e in particolare può essere ad essi riservata, secondo modalità stabilite dallo statuto, la nomina di un componente indipendente del consiglio di amministrazione o del consiglio di sorveglianza o di un sindaco. Alle persone così nominate si applicano le medesime norme previste per gli altri componenti dell'organo cui partecipano.

Articolo 2358 c.c.

Altre operazioni sulle proprie azioni.

La società non può, direttamente o indirettamente, accordare prestiti, né fornire garanzie per l'acquisto o la sottoscrizione delle proprie azioni, se non alle condizioni previste dal presente articolo.

Tali operazioni sono preventivamente autorizzate dall'assemblea straordinaria.

Gli amministratori della società predispongono una relazione che illustri, sotto il profilo giuridico ed economico, l'operazione, descrivendone le condizioni, evidenziando le ragioni e gli obiettivi imprenditoriali che la giustificano, lo specifico interesse che l'operazione presenta per la società, i rischi che essa comporta per la liquidità e la solvibilità della società ed indicando il prezzo al quale il terzo acquisirà le azioni. Nella relazione gli amministratori attestano altresì che l'operazione ha luogo a condizioni di mercato, in particolare per quanto riguarda le garanzie prestate e il tasso di interesse praticato per il rimborso del finanziamento, e che il merito di credito della controparte è stato debitamente valutato. La relazione è depositata presso la sede della società durante i trenta giorni che precedono l'assemblea. Il verbale dell'assemblea, corredato dalla relazione degli amministratori, è depositato entro trenta giorni per l'iscrizione nel registro delle imprese.

In deroga all'articolo 2357-ter, quando le somme o le garanzie fornite ai sensi del presente articolo sono utilizzate per l'acquisto di azioni detenute dalla società ai sensi dell'articolo 2357 e 2357-bis l'assemblea straordinaria autorizza gli amministratori a disporre di tali azioni con la delibera di cui al secondo comma. Il prezzo di acquisto delle azioni è determinato secondo i criteri di cui all'articolo 2437-ter, secondo comma. Nel caso di azioni negoziate in un mercato regolamentato il prezzo di acquisto è pari almeno al prezzo medio

ponderato al quale le azioni sono state negoziate nei sei mesi che precedono la pubblicazione dell'avviso di convocazione dell'assemblea.

Qualora la società accordi prestiti o fornisca garanzie per l'acquisto o la sottoscrizione delle azioni proprie a singoli amministratori della società o della controllante o alla stessa controllante ovvero a terzi che agiscono in nome proprio e per conto dei predetti soggetti, la relazione di cui al terzo comma attesta altresì che l'operazione realizza al meglio l'interesse della società.

L'importo complessivo delle somme impiegate e delle garanzie fornite ai sensi del presente articolo non può eccedere il limite degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio regolarmente approvato, tenuto conto anche dell'eventuale acquisto di proprie azioni ai sensi dell'articolo 2357.

Una riserva indisponibile pari all'importo complessivo delle somme impiegate e delle garanzie fornite è iscritta al passivo del bilancio.

La società non può, neppure per tramite di società fiduciaria, o per interposta persona, accettare azioni proprie in garanzia.

Salvo quanto previsto dal comma sesto, le disposizioni del presente articolo non si applicano alle operazioni effettuate per favorire l'acquisto di azioni da parte di dipendenti della società o di quelli di società controllanti o controllate.

Resta salvo quanto previsto dagli articoli 2391-bis e 2501-bis(1).

Articolo 2441 c.c.

Diritto di opzione

Le azioni di nuova emissione e le obbligazioni convertibili in azioni devono essere offerte in opzione ai soci in proporzione al numero delle azioni possedute. Se vi sono obbligazioni convertibili il diritto di opzione spetta anche ai possessori di queste, in concorso con i soci, sulla base del rapporto di cambio.

L'offerta di opzione deve essere depositata presso l'ufficio del registro delle imprese. Salvo quanto previsto dalle leggi speciali per le società con azioni quotate in mercati regolamentati, per l'esercizio del diritto di opzione deve essere concesso un termine non inferiore a trenta giorni dalla pubblicazione dell'offerta.

Coloro che esercitano il diritto di opzione, purché ne facciano contestuale richiesta, hanno diritto di prelazione nell'acquisto delle azioni e delle obbligazioni convertibili in azioni che siano rimaste non optate. Se le azioni sono quotate in mercati regolamentati, i diritti di opzione non esercitati

devono essere offerti nel mercato regolamentato dagli amministratori, per conto della società, per almeno cinque riunioni, entro il mese successivo alla scadenza del termine stabilito a norma del secondo comma (1).

Il diritto di opzione non spetta per le azioni di nuova emissione che, secondo la deliberazione di aumento del capitale, devono essere liberate mediante conferimenti in natura. Nelle società con azioni quotate in mercati regolamentati lo statuto può altresì escludere il diritto di opzione nei limiti del dieci per cento del capitale sociale preesistente, a condizione che il prezzo di emissione corrisponda al valore di mercato delle azioni e ciò sia confermato in apposita relazione dalla società incaricata della revisione contabile.

Quando l'interesse della società lo esige, il diritto di opzione può essere escluso o limitato con la deliberazione di aumento di capitale, approvata da tanti soci che rappresentino oltre la metà del capitale sociale, anche se la deliberazione è presa in assemblea di convocazione successiva alla prima.

Le proposte di aumento di capitale sociale con esclusione o limitazione del diritto di opzione, ai sensi del primo periodo del quarto comma o del quinto comma del presente articolo, devono essere illustrate dagli amministratori con apposita relazione, dalla quale devono risultare le ragioni dell'esclusione o della limitazione, ovvero, qualora l'esclusione derivi da un conferimento in natura, le ragioni di questo e in ogni caso i criteri adottati per la determinazione del prezzo di emissione. La relazione deve essere comunicata dagli amministratori al collegio sindacale o al consiglio di sorveglianza e al soggetto incaricato del controllo contabile almeno trenta giorni prima di quello fissato per l'assemblea. Entro quindici giorni il collegio sindacale deve esprimere il proprio parere sulla congruità del prezzo di emissione delle azioni.

Il parere del collegio sindacale e la relazione giurata dell'esperto designato dal tribunale nell'ipotesi prevista dal quarto comma devono restare depositati nella sede della società durante i quindici giorni che precedono l'assemblea e finché questa non abbia deliberato; i soci possono prenderne visione. La deliberazione determina il prezzo di emissione delle azioni in base al valore del patrimonio netto, tenendo conto, per le azioni quotate in mercati regolamentati, anche dell'andamento delle quotazioni nell'ultimo semestre (2).

Non si considera escluso né limitato il diritto di opzione qualora la deliberazione di aumento di capitale preveda che le azioni di nuova emissione siano sottoscritte da banche, da enti o società finanziarie soggetti al controllo della Commissione nazionale per le società e la borsa ovvero da altri soggetti autorizzati all'esercizio dell'attività di collocamento di strumenti finanziari, con obbligo di offrirle agli azionisti della società, con operazioni di qualsiasi tipo, in conformità con i primi tre commi del presente articolo. Nel periodo di detenzione delle azioni offerte agli azionisti e comunque fino a quando non sia

stato esercitato il diritto di opzione, i medesimi soggetti non possono esercitare il diritto di voto [disp. att. c.c. 211-bis]. Le spese dell'operazione sono a carico della società e la deliberazione di aumento del capitale deve indicarne l'ammontare.

Con deliberazione dell'assemblea presa con la maggioranza richiesta per le assemblee straordinarie può essere escluso il diritto di opzione limitatamente a un quarto delle azioni di nuova emissione, se queste sono offerte in sottoscrizione ai dipendenti della società o di società che la controllano o che sono da essa controllate. L'esclusione dell'opzione in misura superiore al quarto deve essere approvata con la maggioranza prescritta nel quinto comma (3) (4).

Articolo 2442 c.c.

Passaggio di riserve a capitale.

L'assemblea può aumentare il capitale, imputando a capitale le riserve e gli altri fondi iscritti in bilancio in quanto disponibili [c.c. 2424, n. 3, 2428].

In questo caso le azioni di nuova emissione devono avere le stesse caratteristiche di quelle in circolazione, e devono essere assegnate gratuitamente agli azionisti in proporzione di quelle da essi già possedute [c.c. 2349].

L'aumento di capitale può attuarsi anche mediante aumento del valore nominale delle azioni in circolazione

D.Lgs. 6-2-2007 n. 48, *Attuazione della direttiva 2003/72/CE che completa lo statuto della società cooperativa europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori.*

Articolo 1.

Oggetto.

1. Il presente decreto legislativo disciplina il coinvolgimento dei lavoratori nelle attività delle società cooperative europee di seguito denominate: «SCE», di cui al *regolamento (CE) n. 1435/2003* di seguito denominato: «regolamento».

2. A tale 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 del presente decreto o, nelle circostanze di cui agli articoli 7 e 8 del presente decreto, quella prevista nell'allegato al presente decreto legislativo.

Articolo 2

Definizioni.

1. Ai fini del presente decreto si intende per:

- a) «SCE», una società cooperativa costituita ai sensi del regolamento;
- b) «entità giuridiche partecipanti», le società, ai sensi dell'articolo 48 del Trattato che istituisce la Comunità europea ivi comprese le cooperative, e gli altri enti giuridici partecipanti direttamente alla costituzione di una SCE;
- c) «affiliata 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, commi da 2 a 7, del decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74*, ivi definita come controllata;
- d) «affiliata o succursale interessata», la controllata o la sede secondaria di una società o di una entità giuridica partecipante; che è destinata a diventare controllata o sede secondaria di una SCE a decorrere dalla creazione di quest'ultima;
- e) «rappresentanti dei lavoratori», i rappresentanti dei lavoratori ai sensi della legge, nonchè dell'accordo interconfederale 13 settembre 1994, e successive modificazioni o dei contratti collettivi nazionali di riferimento qualora i predetti accordi interconfederali non trovino applicazione;
- f) «organo di rappresentanza», l'organo di rappresentanza dei lavoratori costituito mediante gli accordi di cui all'articolo 4 o conformemente alle

disposizioni dell'allegato, onde attuare l'informazione e la consultazione dei lavoratori della SCE e delle sue affiliate e succursali situate nella Comunità e, ove applicabile, esercitare i diritti di partecipazione relativamente alla SCE;

g) «delegazione speciale di negoziazione», la delegazione istituita conformemente all'articolo 3 del presente decreto legislativo per negoziare con l'organo competente ai sensi del regolamento delle entità giuridiche partecipanti, ai sensi del regolamento, le modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SCE;

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 dell'impresa;

i) «informazione», l'informazione dell'organo di rappresentanza dei lavoratori ovvero dei rappresentanti dei lavoratori, da parte dell'organo competente della SCE, ai sensi del regolamento, sui problemi che riguardano la stessa SCE e qualsiasi affiliata o succursale della medesima situata in un altro Stato membro, o su questioni che eccedono i poteri degli organi decisionali di un unico Stato membro, con tempi, modalità e contenuti che consentano all'organo di rappresentanza dei lavoratori di procedere ad una valutazione approfondita dell'eventuale impatto e, se del caso, di preparare consultazioni con l'organo competente della SCE, ai sensi del regolamento;

l) «consultazione», l'apertura di un dialogo e di uno scambio di opinioni tra l'organo di rappresentanza dei lavoratori ovvero i rappresentanti dei lavoratori e l'organo competente della SCE, ai sensi del regolamento, 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 tenere conto nell'iter decisionale all'interno della SCE;

m) «partecipazione», l'influenza dell'organo di rappresentanza dei lavoratori ovvero dei rappresentanti dei lavoratori nelle attività di un'entità giuridica mediante, alternativamente:

il diritto di eleggere o designare alcuni dei membri dell'organo di vigilanza o di amministrazione dell'entità giuridica;

il diritto di indicare i nominativi di alcuni o di tutti i membri dell'organo di vigilanza o di amministrazione dell'entità giuridica ovvero di opporvisi.

Articolo 3.

Istituzione di una delegazione speciale di negoziazione nei casi di società cooperativa europea costituite da almeno due entità giuridiche o mediante trasformazione.

1. Gli organi di direzione o di amministrazione delle entità giuridiche partecipanti predispongono il progetto di costituzione di una SCE e prendono con tempestività le iniziative necessarie, comprese le informazioni da fornire circa l'identità delle entità giuridiche partecipanti e delle affiliate o succursali interessate, 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 tale fine, nel rispetto dell'equilibrio di genere, è istituita una delegazione speciale di negoziazione, rappresentativa dei lavoratori delle entità giuridiche partecipanti e delle affiliate o succursali interessate.

3. In occasione dell'elezione o della designazione dei membri della delegazione speciale di negoziazione occorre garantire che:

a) tali membri siano eletti o designati in proporzione al numero dei lavoratori con contratto di lavoro subordinato in ciascuno Stato membro dalle entità giuridiche partecipanti e dalle affiliate o succursali interessate, assegnando a ciascuno Stato membro un seggio per ogni quota, pari al 10 per cento o sua frazione, del numero dei lavoratori impiegati con contratto di lavoro subordinato nell'insieme degli Stati membri;

b) tra essi sia compreso almeno un rappresentante per ciascuna delle entità giuridiche partecipanti che impiega lavoratori con contratto di lavoro subordinato nello Stato membro interessato, senza che da ciò derivi un aumento del numero complessivo dei membri della delegazione speciale di negoziazione;

c) 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 abbia lavoratori con contratto di lavoro subordinato in tale Stato membro e della quale si propone la cessazione come entità giuridica distinta in seguito all'iscrizione della SCE se:

1) il numero di detti membri supplementari non supera il 20 per cento del numero dei membri designati in virtù della lettera *a)* del presente comma;

2) la composizione della delegazione speciale di negoziazione non comporta una doppia rappresentanza dei lavoratori interessati

3) se il numero di tali cooperative è superiore a quello dei seggi supplementari disponibili di cui al punto 1), detti seggi supplementari sono attribuiti a cooperative di Stati membri diversi in ordine decrescente rispetto al numero di lavoratori ivi occupati.

4. In fase di prima applicazione i membri della delegazione speciale di negoziazione sono eletti o designati tra i componenti delle rappresentanze

sindacali (RSU/RSA) dalle rappresentanze sindacali medesime congiuntamente con le organizzazioni sindacali stipulanti gli accordi collettivi vigenti. Nella elezione o designazione si adottano le misure necessarie affinché sia presente almeno un membro in rappresentanza di ciascuna entità giuridica partecipante con lavoratori nello Stato membro interessato. Tali membri possono comprendere rappresentanti dei sindacati indipendentemente dal fatto che siano o non siano lavoratori di una società partecipante o di una affiliata o succursale interessata. Se, in una entità giuridica partecipante, in una affiliata o in una succursale interessata è assente, per motivi indipendenti dalla volontà dei lavoratori, una preesistente forma di rappresentanza sindacale, le organizzazioni sindacali che abbiano stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato alle entità giuridiche partecipanti, determinano le modalità di concorso dei lavoratori di detta entità, affiliata o succursale alla elezione o designazione dei membri della delegazione speciale di negoziazione.

5. 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 tale 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.

6. Fatto salvo quanto previsto dal comma 9, la delegazione speciale di negoziazione decide a maggioranza assoluta dei suoi membri, purchè tale maggioranza rappresenti anche la maggioranza assoluta dei lavoratori. Ciascun membro dispone di un voto. Tuttavia, qualora i risultati dei negoziati portino ad una riduzione dei diritti di partecipazione, la maggioranza richiesta per decidere di approvare tale accordo è composta dai voti di due terzi dei membri della delegazione speciale di negoziazione che rappresentino almeno due terzi dei lavoratori, compresi i voti dei membri che rappresentano i lavoratori occupati in almeno due Stati membri;

a) nel caso di una SCE da costituire mediante fusione, se la partecipazione comprende almeno il 25 per cento del numero complessivo dei lavoratori delle cooperative partecipanti, o

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

7. Per riduzione dei diritti di partecipazione si intende una quota dei membri degli organi della SCE ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera *m*), inferiore alla quota più elevata esistente nelle entità giuridiche partecipanti.

8. Ai fini dei negoziati, la delegazione speciale di negoziazione può chiedere ad esperti di sua scelta, ad esempio a rappresentanti delle competenti organizzazioni sindacali di livello comunitario, di assisterla nei lavori. Tali

esperti possono partecipare alle riunioni negoziali con funzioni di consulenza su richiesta della suddetta delegazione, ove opportuno per favorire la coerenza a livello comunitario. La delegazione speciale di negoziazione può decidere di informare dell'avvio dei negoziati i rappresentanti delle competenti organizzazioni sindacali esterne.

9. La delegazione speciale di negoziazione può decidere, 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 società cooperativa europea 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. Il presente comma non si applica nel caso di una società cooperativa europea costituita mediante trasformazione, se la partecipazione è prevista nella cooperativa da trasformare. La delegazione speciale di negoziazione può nuovamente riunirsi su richiesta scritta di almeno il 10 per cento dei lavoratori della società cooperativa europea, delle affiliate o succursali interessate, 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 del presente decreto legislativo.

10. 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. Le entità giuridiche partecipanti salvo diverso accordo con la delegazione speciale di negoziazione, sostengono le spese di cui all'allegato, parte seconda, lettera n).

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 società cooperativa europea.

2. Fatta salva l'autonomia delle parti e salvo quanto previsto dal comma 4 l'accordo 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 affiliate e succursali interessate;

c) le attribuzioni e la procedura prevista per l'informazione e la consultazione dell'organo di rappresentanza;

d) la frequenza delle riunioni dell'organo di rappresentanza;

e) le risorse finanziarie e materiali da attribuire all'organo di rappresentanza. In particolare, salvo che non sia diversamente convenuto, la SCE sostiene le spese di cui all'allegato, parte seconda, lettera n);

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 affiliate e succursali interessate 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 quanto previsto dal successivo articolo 15, comma 3, lettera a), nel caso di una SCE costituita mediante trasformazione, l'accordo prevede che il coinvolgimento dei lavoratori sia in tutti i suoi elementi di livello quantomeno identico a quello che esisteva nella cooperativa da trasformare in SCE.

5. L'accordo precisa le disposizioni sulla possibilità dei lavoratori di partecipare alle assemblee generali, separate o settoriali a norma dell'articolo 9 e dell'articolo 59, paragrafo 4, del regolamento.

Articolo 5

Durata dei negoziati.

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

Articolo 6

Legge applicabile alla procedura di negoziazione.

1. La normativa applicabile alla procedura di negoziazione di cui agli articoli 3, 4 e 5 è quella dello Stato membro in cui si intende collocare la sede sociale della Società cooperativa europea

Articolo 7

Disposizioni di riferimento.

1. Le disposizioni di riferimento previste dall'allegato trovano applicazione dalla data di iscrizione della SCE nel registro delle imprese:
 - a) qualora le parti abbiano deciso nel corso dei negoziati di avvalersi di tali disposizioni ai fini della definizione delle forme di coinvolgimento dei lavoratori nella costituenda SCE;
 - b) qualora non sia stato concluso alcun accordo entro il termine di cui all'articolo 5, e
 - 1) l'organo competente ai sensi del regolamento 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 società cooperativa europea, e
 - 2) la delegazione speciale di negoziazione non abbia preso la decisione di cui all'articolo 3, comma 9, di non aprire i negoziati o di porre termine ai negoziati in corso e di avvalersi delle norme in materia di consultazione ed informazione dei lavoratori vigenti in Italia e negli altri Stati membri in cui la SCE annovera lavoratori.

2. Le disposizioni di riferimento stabilite dalla legislazione dello Stato membro di iscrizione ai sensi della Parte terza dell'allegato si applicano soltanto nel caso:

a) 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) di una SCE costituita mediante fusione:

1) anteriormente all'iscrizione della società cooperativa europea, esista presso una o più delle sue cooperative partecipanti una o più delle forme di partecipazione comprendente almeno il 25 per cento del numero complessivo di tutti i lavoratori delle entità giuridiche partecipanti;

2) anteriormente all'iscrizione della SCE, esista presso una o più delle sue cooperative partecipanti una o più delle forme di partecipazione comprendente meno del 25 per cento del numero complessivo di tutti i lavoratori impiegati con contratto di lavoro subordinato dalle entità giuridiche partecipanti e la delegazione speciale di negoziazione decida in tale senso;

c) di una SCE costituita in qualsiasi altro modo:

1) anteriormente all'iscrizione della SCE, esista presso una o più delle sue entità giuridiche partecipanti una o più delle forme di partecipazione comprendente almeno il 50 per cento del numero complessivo di tutti i lavoratori impiegati con contratto di lavoro subordinato dalle entità giuridiche partecipanti;

2) anteriormente all'iscrizione della SCE, esista presso una o più delle sue entità giuridiche partecipanti una o più delle forme di partecipazione comprendente meno del 50 per cento del numero complessivo di tutti i lavoratori impiegati con contratto di lavoro subordinato dalle entità giuridiche partecipanti e la delegazione speciale di negoziazione decida in tale senso.

3. Se presso le diverse entità giuridiche partecipanti esisteva più di una forma di partecipazione, la delegazione speciale di negoziazione decide quale viene introdotta nella SCE. In caso di mancata decisione si applica la disciplina di cui al comma 2. La delegazione speciale di negoziazione informa l'organo competente di cui al regolamento della decisione adottata ai sensi del presente comma e del comma 2.

Articolo 8

Procedure per la costituzione della delegazione speciale di negoziazione applicabili alle SCE costituite esclusivamente da persone fisiche o da una sola entità giuridica e da persone fisiche.

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

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

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

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

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

4. Se, dopo l'iscrizione di una SCE di cui al comma 2, almeno un terzo del numero totale dei lavoratori della SCE e delle affiliate 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, le disposizioni di cui agli articoli da 3 a 7. In tale caso i termini: «entità giuridiche partecipanti» e: «di affiliate o sedi interessate» sono sostituiti, rispettivamente, dai seguenti: «SCE» e: «affiliate o succursali della SCE».

Articolo 9.

Partecipazione alle assemblee generali o alle assemblee separate o settoriali.

1. Fatti salvi i limiti previsti dall'articolo 59, paragrafo 4, del regolamento, i lavoratori della SCE ovvero i loro rappresentanti sono ammessi a partecipare alle assemblee generali o, se esistono, alle assemblee separate o settoriali con diritto di voto nei seguenti casi:

a) quando le parti convengono in tale senso nell'accordo di cui all'articolo 4 del presente decreto legislativo;

b) quando una cooperativa disciplinata da un sistema secondo cui i lavoratori ovvero i loro rappresentanti erano ammessi a partecipare alle assemblee

generali o, se esistevano, alle assemblee separate o settoriali con diritto di voto si trasforma in una SCE;

c) quando, nel caso di una SCE non costituita mediante trasformazione, una cooperativa partecipante era disciplinata da un sistema secondo cui i lavoratori ovvero i loro rappresentanti erano ammessi a partecipare alle assemblee generali o, se esistevano, alle assemblee separate o settoriali con diritto di voto:

1) le parti non giungono all'accordo di cui all'articolo 4 entro i termini stabiliti dal successivo articolo 5 del presente decreto legislativo;

2) si applicano l'articolo 7, comma 1, lettera b), e la Parte terza dell'allegato del presente decreto legislativo;

3) la cooperativa partecipante disciplinata da un sistema secondo cui i lavoratori ovvero i loro rappresentanti erano ammessi a partecipare alle assemblee generali o, se esistevano, alle assemblee separate o settoriali con diritto di voto ha la più alta quota di partecipazione presente nelle cooperative partecipanti interessate prima dell'iscrizione della SCE, ai sensi dell'articolo 2, lettera m).

Articolo 10.

Segreto e riservatezza

1. I membri della delegazione speciale di negoziazione o dell'organo di rappresentanza, nonché gli esperti che li assistono, non possono rivelare a terzi notizie ricevute in via riservata e qualificate come tali dal competente organo della SCE ai sensi del regolamento e delle entità giuridiche partecipanti. Tale divieto permane anche successivamente alla scadenza del termine previsto dal mandato a prescindere dal luogo in cui i soggetti si trovino. La stessa disposizione vale per i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito di una procedura per l'informazione e la consultazione. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile e quanto previsto dall'articolo 12, si applicano le sanzioni disciplinari previste dai contratti collettivi applicati.

2. L'organo di vigilanza o di amministrazione della SCE o della entità giuridica partecipante situata in territorio italiano non è obbligato a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento della SCE, o eventualmente della entità giuridica partecipante o delle sue affiliate e succursali interessate, o da arrecare loro danno.

3. Le parti prevedono la costituzione di una commissione di conciliazione per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali, nonché per la concreta determinazione dei criteri obiettivi per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al

funzionamento o all'attività esercitata dalle imprese affiliate e dipendenze o di arrecare loro danno.

4. La commissione è composta da tre membri rispettivamente designati:

a) dall'organo di rappresentanza o dai rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito della procedura di informazione e consultazione;

b) dagli organi di direzione o di amministrazione delle società partecipanti della società europea;

c) dalle parti di comune accordo.

5. In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro di cui alla lettera c) del comma 4, quest'ultimo è sorteggiato tra i nominativi compresi in un'apposita lista di nomi, non superiore a sei, preventivamente concordata.

6. La commissione conclude i propri lavori entro quindici giorni dalla data di ricezione del ricorso proposto dall'organo di cui alla lettera a) del comma 4.

7. Resta ferma la applicabilità della disciplina a tutela dei dati personali prevista dal *decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196*, «Codice in materia di protezione dei dati personali» e successive modificazioni.

8. Salvo che il fatto costituisca reato, per la violazione degli obblighi di segreto e riservatezza di cui al comma 1 da parte di soggetti nei confronti dei quali non sono direttamente applicabili le sanzioni disciplinari previste dai contratti collettivi, il Direttore generale della tutela delle condizioni di lavoro del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, sentite le parti interessate, valutati i lavori della commissione di conciliazione, applica la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro da 1.033 euro a 6.198 euro.

9. Qualora sorgano questioni in ordine all'obbligo dell'organo di vigilanza o di amministrazione della SCE di rendere disponibili le informazioni sul numero dei lavoratori o agli obblighi di informazione e consultazione stabiliti nell'accordo di cui all'articolo 4, è costituita una commissione di conciliazione composta da membri nominati dalle parti interessate, presieduta da un soggetto nominato dalle parti stesse di comune accordo e costituita secondo le regole di cui ai commi 4, 5 e 6.

In caso di mancato accordo fra le parti circa la sussistenza degli obblighi entro trenta giorni, il direttore generale della Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, sentite le parti medesime in contraddittorio tra loro, accerta l'eventuale inadempienza e ordina l'adempimento degli obblighi stessi. Qualora non venga ottemperato all'ordine entro il termine di trenta giorni, il direttore generale applica a carico del soggetto inadempiente la sanzione amministrativa da 5.165 euro a 30.988 euro.

Articolo 11

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

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

Articolo 12.

Tutela dei rappresentanti dei lavoratori.

1. I membri della delegazione speciale di negoziazione, i membri dell'organo di rappresentanza, 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 affiliate o succursali ovvero in una entità giuridica partecipante fruiscono, nell'esercizio delle loro funzioni, della stessa protezione e delle stesse garanzie previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla legge ovvero dagli accordi e contratti collettivi vigenti nello Stato membro in cui sono impiegati.
2. Per i rappresentanti di cui al comma 1, tali tutele e garanzie comportano altresì il diritto a permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni e, se previsto dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, il rimborso dei costi di viaggio e di soggiorno per i periodi necessari allo svolgimento delle loro funzioni.
3. Le parti definiscono, nell'ambito dell'accordo di cui all'articolo 4, tutti gli aspetti operativi concernenti l'esercizio della rappresentanza dei lavoratori nella SCE, nelle sue affiliate o entità giuridiche partecipanti.

Articolo 13.

Sviamento della procedura.

1. Qualora dopo la registrazione di una società cooperativa europea intervengano modifiche sostanziali nella società cooperativa, nelle entità giuridiche partecipanti ovvero nelle affiliate e succursali interessate, effettuate al solo scopo di privare i lavoratori dei loro diritti di coinvolgimento, è posto in essere un nuovo negoziato.
2. Il negoziato è avviato su richiesta dei rappresentanti dei lavoratori delle entità giuridiche partecipanti, delle affiliate o succursali interessate della società cooperativa europea e si svolge secondo le procedure di cui agli articoli da 3 a

7, prendendo a riferimento la situazione occupazionale esistente alla data di avvio dei negoziati iniziali di cui all'articolo 3.

Articolo 14

Comitato tecnico di valutazione.

1. Entro quattro mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo è istituito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale un Comitato tecnico composto da 5 membri di cui un rappresentante del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, un rappresentante del Ministero dello sviluppo economico, un rappresentante del Ministero dell'economia e delle finanze, un rappresentante del Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali e un rappresentante del Dipartimento per i diritti e le pari opportunità. Per ogni rappresentante effettivo è designato un membro supplente. Il Comitato è preposto ad attività di verifica degli obblighi derivanti dall'applicazione del presente decreto legislativo.
2. Entro sei mesi dalla costituzione del Comitato tecnico di cui al comma 1, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, congiuntamente con il Ministro dello sviluppo economico, il Ministro dell'economia e delle finanze, il Ministro delle politiche agricole e forestali ed il Ministro per i diritti e le pari opportunità definisce, con regolamento, le procedure amministrative per la emanazione di provvedimenti autoritativi in caso di inosservanza delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo. Il medesimo regolamento individua le modalità con cui la direzione delle succursali di una società cooperativa e gli organi di vigilanza o di amministrazione delle affiliate di una entità giuridica partecipante o di una società cooperativa europea nonché i rappresentanti dei lavoratori possono rivolgersi al Comitato di cui al comma 1 in caso di inosservanza delle disposizioni contenute nel presente decreto legislativo.
3. È prevista la costituzione di un gruppo tecnico presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, composto da membri nominati dalle parti sociali, che svolge attività di osservatorio e monitoraggio dello stato di applicazione del presente decreto legislativo.
4. Il Comitato ed il gruppo tecnico restano in carica per la durata di tre anni, al termine dei quali presentano al Ministero del lavoro e della previdenza sociale e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri una relazione di fine mandato ai fini dell'eventuale proroga degli organismi medesimi.
5. All'istituzione ed al funzionamento del Comitato tecnico e del gruppo tecnico di cui al presente articolo si fa fronte con le risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili a legislazione vigente. La partecipazione al Comitato tecnico ed al Gruppo tecnico non dà luogo alla corresponsione di alcun compenso o rimborso spese.

Articolo 15

Relazione tra il presente decreto e altre disposizioni.

1. Qualora la società cooperativa europea sia una impresa di dimensioni comunitarie o un'impresa di controllo di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, ai sensi del *decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74*, le disposizioni di quest'ultimo non sono applicabili ad essa nè alle sue affiliate o succursali interessate. Qualora, conformemente all'articolo 3, comma 9, la delegazione speciale di negoziazione decida di non avviare i negoziati o di porre termine a quelli già iniziati, si applicano le disposizioni contenute nel *decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74*.

2. Le disposizioni in materia di partecipazione dei lavoratori agli organismi societari previste dalla normativa, dagli accordi collettivi vigenti ovvero dagli atti costitutivi e dagli statuti societari diverse da quelle del presente decreto legislativo, non si applicano alle SCE costituite conformemente al regolamento, relativo allo statuto della Società cooperativa europea (SCE) e al presente decreto legislativo.

3. Il presente decreto legislativo non pregiudica:

a) i diritti esistenti in materia di coinvolgimento dei lavoratori, previsti dalla normativa e dagli accordi collettivi vigenti ovvero dagli atti costitutivi e dagli statuti societari, diversi da quelli del presente decreto legislativo, di cui godono i lavoratori della SCE e delle sue affiliate e succursali interessate, diversi dalla partecipazione agli organi della SCE;

b) le disposizioni in materia di partecipazione agli organi previste dalla legge e dagli accordi collettivi vigenti ovvero dagli atti costitutivi societari diverse da quelle del presente decreto legislativo di cui sono destinatarie le affiliate della SCE.

Articolo 16.

Oneri finanziari.

1. Dall'attuazione del presente decreto legislativo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Allegato

(previsto dall'articolo 1, comma 2)

DISPOSIZIONI DI RIFERIMENTO

Parte prima:

Composizione dell'organo

di rappresentanza dei lavoratori

1. Al fine di realizzare l'obiettivo indicato all'articolo 1 e nei casi previsti agli articoli 7 e 8, è istituito un organo di rappresentanza conformemente alle seguenti norme:

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

b) l'elezione o designazione dei membri dell'organo di rappresentanza avviene conformemente alla normativa vigente, nonché all'accordo interconfederale del 13 settembre 1994, e successive modifiche, ai contratti collettivi nazionali di riferimento. Qualora i predetti accordi interconfederali non trovino applicazione le modalità di nomina, designazione o elezione dei rappresentanti dei lavoratori devono mirare a promuovere l'equilibrio di genere;

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

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

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

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

d) se le sue dimensioni lo giustificano l'organo di rappresentanza elegge al suo interno un comitato *ad hoc* composto al massimo da tre membri;

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

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

g) l'organo competente ai sensi del *Regolamento CE n. 1435/2003* è informato della composizione dell'organo di rappresentanza;

h) entro quattro anni dalla sua istituzione, l'organo di rappresentanza delibera in merito all'opportunità di rinegoziare l'accordo di cui agli articoli 4 e 7 del presente decreto legislativo, oppure di mantenere l'applicazione delle disposizioni di riferimento adottate ai sensi del presente allegato. Qualora si decida di negoziare un accordo in conformità all'art. 4, si applicano, per quanto possibile, gli articoli 3 (commi da 6 a 10), 4, 5 e 6 e l'espressione: «delegazione speciale di negoziazione» è sostituita dalla seguente: «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

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

a) la competenza dell'organo di rappresentanza si limita alle questioni che riguardano la stessa SCE o qualsiasi sua affiliata 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 e), l'organo di rappresentanza ha il diritto di essere informato e consultato in tempo utile, e a tal fine di incontrare l'organo competente ai sensi del *Regolamento CE n. 1435/2003* della SCE almeno una volta l'anno, in base a relazioni periodiche elaborate dall'organo competente, riguardo all'evoluzione delle attività e delle prospettive della SCE. Le direzioni locali ne sono informate;

c) l'organo competente ai sensi del *Regolamento CE n. 1435/2003* della SCE trasmette all'organo di rappresentanza gli ordini del giorno delle riunioni dell'organo di amministrazione o, se del caso, di direzione e di vigilanza e copia di tutti i documenti presentati all'assemblea generale dei membri;

d) la riunione verte in particolare sui seguenti aspetti della SCE: struttura, situazione economica e finanziaria, evoluzione probabile delle attività, della produzione e delle vendite, situazione ed evoluzione probabile dell'occupazione, iniziative connesse alla responsabilità sociale delle imprese, investimenti, cambiamenti fondamentali riguardanti l'organizzazione, introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi, trasferimenti di produzione, fusioni, diminuzione delle dimensioni o chiusura delle imprese, degli stabilimenti o di parti importanti degli stessi, e licenziamenti collettivi;

e) qualora si verifichino circostanze eccezionali che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori, in particolare nel caso di delocalizzazione, trasferimento, chiusura di imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi, l'organo di rappresentanza ha il diritto di esserne informato in tempo utile. L'organo di rappresentanza o, se questi decida in tal senso soprattutto per motivi di urgenza, il comitato di cui all'allegato parte prima, comma 1,

lettera d), ha il diritto di riunirsi, a sua richiesta, con l'organo competente ai sensi del *Regolamento CE n. 1435/2003* della SCE o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato nell'ambito della SCE, avente la competenza a prendere autonome decisioni, per essere informato e consultato sulle misure che incidono sugli interessi dei lavoratori;

f) qualora l'organo competente ai sensi del *Regolamento CE n. 1435/2003* decida di non agire conformemente al parere espresso dell'organo di rappresentanza, quest'ultimo dispone della facoltà di riunirsi nuovamente con l'organo competente della SCE nella prospettiva di trovare un accordo. Nel caso di una riunione organizzata con il comitato *ad hoc*, hanno il diritto di partecipare anche i membri dell'organo di rappresentanza che rappresentano lavoratori direttamente interessati dalle misure in questione;

g) le riunioni di cui sopra lasciano impregiudicate le prerogative dell'organo competente ai sensi del *Regolamento CE n. 1435/2003*;

h) prima delle riunioni con l'organo competente ai sensi del *Regolamento CE n. 1435/2003* della SCE, l'organo di rappresentanza o il comitato *ad hoc*, eventualmente allargato conformemente alla lettera f) della presente parte seconda, può riunirsi senza che i rappresentanti dell'organo competente siano presenti;

i) fatto salvo l'articolo 10 del presente decreto legislativo, i membri dell'organo di rappresentanza informano i rappresentanti dei lavoratori della SCE e delle sue affiliate o succursali riguardo al contenuto e ai risultati della procedura di informazione e consultazione;

j) l'organo di rappresentanza o il comitato *ad hoc* può farsi assistere da esperti di sua scelta;

m) 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;

n) le spese dell'organo di rappresentanza sono sostenute dalla SCE, che fornisce ai membri di quest'ultimo le risorse finanziarie e materiali necessarie a consentire loro di svolgere in modo adeguato le proprie funzioni e la formazione a ciò finalizzata. In particolare, la SCE prende a proprio carico - salvo diverso accordo con l'organo di rappresentanza - le spese di organizzazione e di interpretazione delle riunioni, le spese relative ad un solo esperto nonché le spese di soggiorno e di viaggio dei membri dell'organo di rappresentanza e del comitato *ad hoc*.

Parte terza:

Disposizioni di riferimento per la partecipazione

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

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

b) negli altri casi di costituzione di una SCE i lavoratori della SCE e delle sue affiliate o succursali interessate o il loro organo di rappresentanza sono autorizzati ad eleggere, designare, indicare i nominativi o ad opporsi alla designazione di un numero di membri dell'organo di amministrazione o

di vigilanza della SCE pari alla più alta quota applicabile nelle società partecipanti prima dell'iscrizione della SCE;

c) se nessuna delle entità giuridiche partecipanti era soggetta a disposizioni per la partecipazione prima dell'iscrizione della SCE, non vi è l'obbligo di introdurre disposizioni per la partecipazione dei lavoratori;

d) la ripartizione dei seggi dell'organo di amministrazione o di quello di vigilanza tra i membri rappresentanti dei lavoratori nei vari Stati membri o le modalità secondo cui i lavoratori della SCE possono indicare i nominativi 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;

e) la disciplina dei criteri di ripartizione dei seggi dell'organo di amministrazione o di quello di vigilanza tra i membri rappresentanti dei lavoratori è definita dalla contrattazione collettiva a livello nazionale;

f) tutti i membri eletti, designati o indicati dall'organo di rappresentanza nell'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 soci della cooperativa, compreso il diritto di voto.

D.Lgs. 6-2-2007 n. 25, *in attuazione della direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori.*

1. Oggetto.

1. Il presente decreto legislativo individua il quadro generale in materia di diritto all'informazione ed alla consultazione dei lavoratori nelle imprese o nelle unità produttive situate in Italia.

2. Le modalità di informazione e consultazione sono stabilite dal contratto collettivo di lavoro in modo tale da garantire comunque l'efficacia dell'iniziativa, attraverso il contemperamento degli interessi dell'impresa con quelli dei lavoratori e la collaborazione tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi.

2. Definizioni.

1. Ai fini del presente decreto legislativo, si intende per:

a) «imprese»: le imprese pubbliche e private situate in Italia, che esercitino una attività economica, anche non a fine di lucro;

b) «datore di lavoro»: la persona, fisica o giuridica, che esercita un'attività economica organizzata in forma di impresa, anche non a fine di lucro, conformemente alle leggi ed ai contratti collettivi di lavoro;

c) «lavoratore»: chiunque si obblighi mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro, intellettuale o manuale, alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore;

d) «rappresentanti dei lavoratori»: i rappresentanti dei lavoratori ai sensi della normativa vigente, nonchè degli accordi interconfederali 20 dicembre 1993 e 27 luglio 1994, e successive modificazioni, o dei contratti collettivi nazionali applicati qualora i predetti accordi interconfederali non trovino applicazione;

e) «informazione»: ogni trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori, finalizzata alla conoscenza ed all'esame di questioni attinenti alla attività di impresa;

f) «consultazione»: ogni forma di confronto, scambio di opinioni e dialogo tra rappresentanti dei lavoratori e datore di lavoro su questioni attinenti alla attività di impresa;

g) «contratto collettivo»: il contratto collettivo di lavoro stipulato tra le organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

3. Campo di applicazione.

1. Il presente decreto legislativo si applica a tutte le imprese che impiegano almeno 50 lavoratori.

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

3. Il presente decreto legislativo non pregiudica eventuali procedure specifiche di informazione e consultazione già esistenti nel diritto nazionale al momento della data di entrata in vigore del presente decreto legislativo applicabili ai datori di lavoro che perseguono direttamente e principalmente fini politici, di organizzazione professionale, confessionali, benefici, educativi, scientifici o artistici, nonché fini d'informazione o espressione di opinioni.

4. Modalità dell'informazione e della consultazione.

1. Nel rispetto dei principi enunciati all'articolo 1, ferme restando le eventuali prassi più favorevoli per i lavoratori, i contratti collettivi definiscono le sedi, i tempi, i soggetti, le modalità ed i contenuti dei diritti di informazione e consultazione riconosciuti ai lavoratori.

2. Sono fatti salvi i contratti collettivi esistenti alla data di sottoscrizione del presente decreto legislativo.

3. L'informazione e la consultazione riguardano:

a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;

b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;

c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro, anche nelle ipotesi di cui all'articolo 7, comma 1.

4. L'informazione avviene secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo ed in modo da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato delle informazioni fornite e preparare, se del caso, la consultazione.

5. La consultazione avviene:

- a) secondo modalità di tempo e contenuto appropriate allo scopo;
- b) tra livelli pertinenti di direzione e rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato;
- c) sulla base delle informazioni, di cui all'articolo 2, comma 1, lettera e), fornite dal datore di lavoro e del parere che i rappresentanti dei lavoratori hanno diritto di formulare;
- d) in modo tale da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di incontrare il datore di lavoro e di ottenere una risposta motivata all'eventuale parere espresso;
- e) al fine di ricercare un accordo sulle decisioni del datore di lavoro, quale individuato dall'articolo 2, comma 1, lettera b).

5. Informazioni riservate.

1. I rappresentanti dei lavoratori, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi, informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro o dai suoi rappresentanti, nel legittimo interesse dell'impresa.

Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato, indipendentemente dal luogo in cui si trovino. I contratti collettivi nazionali di lavoro possono tuttavia autorizzare i rappresentanti dei lavoratori e eventuali loro consulenti a trasmettere informazioni riservate a lavoratori o a terzi vincolati da un obbligo di riservatezza, previa individuazione delle relative modalità di esercizio da parte del contratto collettivo. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari stabiliti dai contratti collettivi applicati.

2. Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.

3. I contratti collettivi nazionali di lavoro prevedono la costituzione di una commissione di conciliazione per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali, nonché per la concreta

determinazione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento della impresa interessata o da arrecarle danno. I contratti collettivi determinano, altresì, la composizione e le modalità di funzionamento della commissione di conciliazione.

4. Resta ferma l'applicabilità della disciplina a tutela dei dati personali, prevista dal *decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196*.

6. Tutela dei rappresentanti dei lavoratori.

1. I rappresentanti dei lavoratori fruiscono, nell'esercizio delle loro funzioni, della stessa protezione e delle stesse garanzie previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla normativa vigente ovvero dagli accordi e contratti collettivi applicati, sufficienti a permettere loro di realizzare in modo adeguato i compiti che sono stati loro affidati.

7. Difesa dei diritti.

1. La violazione da parte del datore di lavoro dell'obbligo di comunicare le informazioni o procedere alla consultazione di cui al presente decreto legislativo, è punita con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da euro 3.000,00 a euro 18.000,00 per ciascuna violazione.

2. La violazione da parte degli esperti delle disposizioni di cui all'articolo 5, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da euro 1.033,00 a euro 6.198,00.

3. L'organo competente a ricevere le segnalazioni e irrogare le sanzioni di cui al presente articolo è la Direzione provinciale del lavoro, competente per territorio. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni della *legge 24 novembre 1981, n. 689*, e successive modificazioni, e quelle del *decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124*.

8. Relazione con le disposizioni nazionali in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

1. Restano ferme le procedure di informazione e di consultazione di cui alla *legge 29 dicembre 1990, n. 428*, e successive modificazioni, nonché alla *legge 23 luglio 1991, n. 223*.

2. Restano ferme le previsioni di cui al *decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74*.

3. Sono fatti salvi gli altri diritti riconosciuti dalla normativa vigente e dai contratti collettivi applicati in materia di informazione, consultazione e partecipazione.

9. Disposizioni transitorie.

1. Il presente decreto legislativo si applica, in deroga a quanto previsto dall'articolo 3, comma 1:

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

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

10. Oneri finanziari.

1. Dall'attuazione del presente decreto legislativo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

11. Entrata in vigore.

1. Il presente decreto legislativo entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

D.Lgs. 19-8-2005 n. 188, *in attuazione della direttiva 2001/86/CE che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori.*

1. Oggetto.

1. Il presente decreto disciplina il coinvolgimento dei lavoratori nelle attività delle società per azioni europee, di seguito denominata: «SE», di cui al regolamento (CE) n. 2157 dell'8 ottobre 2001, di seguito denominato: «regolamento».

2. A tale 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 I.

2. Definizioni.

1. Ai fini del presente decreto si intende per:

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

b) «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 ovvero 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;

l) «consultazione», l'apertura di un dialogo e d'uno scambio di opinioni tra l'organo di rappresentanza dei lavoratori ovvero 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;

m) «partecipazione» l'influenza dell'organo di rappresentanza dei lavoratori ovvero dei rappresentanti dei lavoratori nelle attività di una società mediante:

1) il diritto di eleggere o designare alcuni dei membri dell'organo di vigilanza o di amministrazione della società, o

2) il diritto di raccomandare la designazione di alcuni o di tutti i membri dell'organo di vigilanza o di amministrazione della società ovvero di opporvisi.

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 tale fine è istituita una delegazione speciale di negoziazione, rappresentativa dei lavoratori delle società partecipanti e delle affiliate o dipendenze interessate, secondo gli orientamenti di seguito indicati:

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

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

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

il numero di detti membri supplementari non supera il 20 per cento del numero di membri designati in virtù del numero 1); e

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

3) che, nel caso di cui al numero 2), se il numero di tali società è superiore a quello dei seggi supplementari disponibili conformemente al comma 1, detti seggi supplementari sono attribuiti a società di Stati membri diversi in ordine decrescente rispetto al numero di lavoratori ivi occupati;

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

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

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

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

a) nel caso di una SE da costituire mediante fusione, se la partecipazione comprende almeno il 25 per cento del numero complessivo dei lavoratori delle società partecipanti, o

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

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

6. Ai fini dei negoziati, la delegazione speciale di negoziazione può chiedere ad esperti di sua scelta, ad esempio a rappresentanti delle 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 competenti organizzazioni sindacali esterne, incluse le organizzazioni di lavoratori.

7. La delegazione speciale di negoziazione può decidere a maggioranza, quale specificata di seguito, 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 I.

8. La maggioranza richiesta per decidere di non aprire o di concludere i negoziati è composta dai voti di due terzi dei membri che rappresentano

almeno due terzi dei lavoratori, compresi i voti dei membri che rappresentano i lavoratori impiegati in almeno due Stati membri.

9. Nel caso di una SE costituita mediante trasformazione, i commi 7 ed 8 non si applicano se la partecipazione è prevista nella società da trasformare.

10. La delegazione speciale di negoziazione può nuovamente riunirsi su richiesta scritta di almeno il 10 per cento 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 I.

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

4. Contenuto dell'accordo.

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

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

- a) il campo d'applicazione dell'accordo stesso;
- b) la composizione, il numero di membri e la distribuzione dei seggi dell'organo di rappresentanza che sarà l'interlocutore degli organi competenti della SE nel quadro dei dispositivi di informazione e di consultazione dei lavoratori di quest'ultima e delle sue affiliate e dipendenze;
- c) le attribuzioni e la procedura prevista per l'informazione e la consultazione dell'organo di rappresentanza;
- d) la frequenza delle riunioni dell'organo di rappresentanza;
- e) le risorse finanziarie e materiali da attribuire all'organo di rappresentanza; in particolare, salvo che non sia diversamente convenuto, le società partecipanti sostengono le spese di cui all'allegato I, parte seconda, paragrafo 1, lettera n);

f) se, durante i negoziati, le parti decidono di istituire una o più procedure per l'informazione e la consultazione anziché un organo di rappresentanza, le modalità di attuazione di tali procedure;

g) nel caso in cui, durante i negoziati, le parti decidano di stabilire modalità per la partecipazione dei lavoratori, il merito di tali modalità compresi, a seconda dei casi, il numero di membri dell'organo di amministrazione o di vigilanza della SE che l'organo di rappresentanza dei lavoratori ovvero i rappresentanti dei lavoratori saranno autorizzati ad eleggere, designare, raccomandare o alla cui designazione potranno opporsi, le procedure per tale elezione, designazione, raccomandazione o opposizione da parte dell'organo di rappresentanza dei lavoratori ovvero i rappresentanti dei lavoratori, nonché i loro diritti;

h) la data di entrata in vigore dell'accordo, la durata, i casi in cui l'accordo deve essere rinegoziato e la procedura per rinegoziarlo.

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

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

5. Durata dei negoziati.

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

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

6. Legge applicabile alla procedura di negoziazione.

1. La legge applicabile alla procedura di negoziazione di cui agli articoli 3, 4 e 5 è la legge dello Stato membro in cui è situata la sede sociale della costituenda SE. La SE registrata in Italia ha l'obbligo di far coincidere l'ubicazione dell'amministrazione centrale con quella della sede sociale.

7. Disposizioni di riferimento.

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

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

b) qualora non sia stato concluso alcun accordo entro il termine previsto all'articolo 5, e l'organo competente di ciascuna delle società partecipanti decida di accettare l'applicazione delle disposizioni di riferimento alla SE e di proseguire quindi con l'iscrizione della SE, ed inoltre la delegazione speciale di negoziazione non abbia preso ai sensi dell'articolo 3, comma 7, la decisione di non aprire negoziati o di porre termine ai negoziati in corso e di avvalersi delle norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori vigenti in Italia e negli altri Stati membri in cui al SE annovera lavoratori.

2. Le disposizioni di riferimento stabilite nell'allegato I, parte terza, si applicano soltanto qualora:

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

b) nel caso di una SE costituita mediante fusione:

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

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

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

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

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

3. Se presso diverse società partecipanti esisteva più di una delle forme di partecipazione, la delegazione speciale di negoziazione decide quale di esse viene introdotta nella SE. La delegazione speciale di negoziazione informa l'organo competente delle società partecipanti delle decisioni da essa adottate ai sensi del comma 2 e del presente comma.

8. Segreto e riservatezza.

1. I membri della delegazione speciale di negoziazione e dell'organo di rappresentanza, nonché gli esperti che li assistono ed i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione non sono autorizzati a rivelare a terzi notizie ricevute in via riservata e qualificate come tali dall'organo competente della SE e delle società partecipanti. Tale divieto permane anche successivamente alla scadenza del termine previsto dal mandato. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile e quanto previsto dall'articolo 12, si applicano le sanzioni disciplinari previste dai contratti collettivi applicati.

2. L'organo di vigilanza o di amministrazione della SE o della società partecipante situato nel territorio italiano non è obbligato a comunicare informazioni che, secondo criteri obiettivi, siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento della SE, o eventualmente della società partecipante, o delle sue affiliate e dipendenze, o da arrecare loro danno.

3. Le parti stipulanti prevedono la costituzione di una commissione tecnica di conciliazione per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali, nonché per la concreta determinazione dei criteri obiettivi per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento o all'attività esercitata dalle imprese affiliate e dipendenze o di arrecare loro danno.

4. La commissione è composta da tre membri rispettivamente designati:

a) dall'organo di rappresentanza o dai rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito della procedura di informazione e consultazione;

b) dagli organi di direzione o di amministrazione delle società partecipanti della società europea;

c) dalle parti di comune accordo.

5. In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro di cui alla lettera c) del comma 4, quest'ultimo è sorteggiato tra i nominativi compresi in un'apposita lista di nomi, non superiore a sei, preventivamente concordata. 6. La commissione conclude i propri lavori entro quindici giorni dalla data di ricezione del ricorso proposto dall'organo di cui alla lettera a) del comma 4.

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

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

10. Tutela dei rappresentanti dei lavoratori.

1. I membri della delegazione speciale di negoziazione, i membri dell'organo di rappresentanza, i rappresentanti dei lavoratori che operano 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 controllate, o dipendenze ovvero una società partecipante fruiscono, nell'esercizio delle loro funzioni, della stessa protezione e delle stesse garanzie previste per i rappresentanti dei lavoratori dalla legge e dagli accordi e contratti collettivi vigenti negli Stati membri in cui sono impiegati.
2. Per i rappresentanti di cui al comma 1 tali tutele e garanzie comportano altresì il diritto a permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni ed il rimborso dei costi di viaggio e di soggiorno per i periodi necessari allo svolgimento delle loro funzioni nelle misure che saranno definite dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.
3. Le parti definiscono, nell'ambito dell'accordo di cui all'articolo 4, tutti gli aspetti operativi concernenti l'esercizio della rappresentanza dei lavoratori nella SE, nelle sue controllate o dipendenze e nelle società partecipanti.

11. Sviamento di procedura.

1. Qualora dopo la registrazione della società europea intervengano modifiche sostanziali nella società europea, nelle società partecipanti e nelle affiliate, effettuate con lo scopo di privare i lavoratori dei loro diritti di coinvolgimento deve essere posto in essere un nuovo negoziato.
2. Il negoziato è avviato su richiesta dei rappresentanti dei lavoratori delle società sussidiarie o stabilimenti della società europea e si svolge secondo le procedure di cui agli articoli da 3 a 7 tenuto conto della situazione esistente alla data di avvio dei negoziati inizialmente avviati ai sensi dell'articolo 3.

12. Sanzioni.

1. Salvo che il fatto costituisca reato, per la violazione della disposizione di cui all'articolo 8 il direttore generale della Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti interessate, valutati i lavori della commissione tecnica di cui all'articolo 8, applica la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di danaro da 1.033 euro a 6.198 euro.
2. Qualora sorgano questioni in ordine all'obbligo dell'organo di vigilanza o di amministrazione della SE o della società partecipante di cui all'articolo 8 di rendere disponibili le informazioni sul numero dei lavoratori o agli obblighi di informazione e consultazione stabiliti nell'accordo di cui all'articolo 4, fatte

salve le previsioni di cui all'articolo 8, è costituita una commissione di conciliazione composta da membri nominati dalle parti interessate, presieduta da un soggetto nominato dalle parti stesse di comune accordo e costituita secondo le regole dettate all'articolo 8. In caso di mancato accordo fra le parti entro trenta giorni circa la sussistenza degli obblighi, il direttore generale della Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti medesime in contraddittorio tra loro, accerta l'eventuale inadempienza e ordina l'adempimento degli obblighi stessi. Qualora non venga ottemperato all'ordine entro il termine di trenta giorni, il direttore generale applica a carico del soggetto inadempiente la sanzione amministrativa da 5.165 euro a 30.988 euro.

13. Relazione tra il presente decreto e altre disposizioni.

1. Qualora la SE sia un'impresa di dimensioni comunitarie o un'impresa di controllo di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi del *decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74*, le disposizioni di quest'ultimo non sono applicabili ad essa né alle sue affiliate. Tuttavia, qualora, conformemente all'articolo 3, commi da 7 a 10, la delegazione speciale di negoziazione decida di non avviare negoziati o di porre termine a quelli già iniziati, si applicano le disposizioni contenute nel *decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74*.

2. Le disposizioni in materia di partecipazione dei lavoratori agli organismi societari, previste dalla legge ovvero dagli atti costitutivi e dagli statuti societari diverse da quelle del presente decreto, non si applicano alle società costituite conformemente al regolamento e contemplate dal presente decreto.

3. Il presente decreto non pregiudica:

a) i diritti esistenti in materia di coinvolgimento dei lavoratori, previsti dalla legge e dagli accordi collettivi ovvero dagli atti costitutivi e dagli statuti societari, diversi da quelli del presente decreto, di cui godono i lavoratori della SE e delle sue affiliate e dipendenze, diversi dalla partecipazione agli organi della SE;

b) le disposizioni in materia di partecipazione agli organi previste dalla legge ovvero dagli atti costitutivi societari, diverse da quelle del presente decreto di cui sono destinatarie le affiliate della SE.

14. Disposizioni transitorie e finali.

1. È istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un comitato tecnico composto da rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e da membri nominati dalle parti sociali preposto ad attività di osservatorio e monitoraggio dell'applicazione del presente decreto legislativo.

2. All'istituzione ed al funzionamento del comitato tecnico di cui al comma 1 si fa fronte con le risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili a

legislazione vigente. La partecipazione al comitato non dà luogo alla corresponsione di alcun compenso o rimborso spese.

Allegato I

(Disposizioni di riferimento di cui all'articolo 7)

Parte prima.

Composizione dell'organo di rappresentanza dei lavoratori

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

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

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

c) qualora si verifichino modificazioni nella struttura organizzativa della SE:

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

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

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

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

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

f) i membri dell'organo di rappresentanza sono eletti o designati in proporzione al numero dei lavoratori con contratto di lavoro subordinato 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;

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

h) quattro anni dopo la sua istituzione, l'organo di rappresentanza delibera in merito all'opportunità di rinegoziare l'accordo di cui agli articoli 4 e 7 oppure di mantenere l'applicazione delle disposizioni di riferimento adottate in conformità del presente allegato.

2. Qualora si decida di negoziare un accordo in conformità dell'articolo 4, si applicano per quanto possibile 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

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

a) la competenza dell'organo di rappresentanza si limita alle questioni che riguardano la stessa SE o qualsiasi affiliata o dipendenza situata in un altro Stato membro ovvero che esorbitano 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, in tempo utile, e a tale fine di incontrare l'organo competente della SE almeno una volta all'anno, in base a relazioni periodiche elaborate dall'organo competente, riguardo all'evoluzione delle attività e delle prospettive della SE. Le direzioni locali ne sono informate;

c) l'organo competente della SE trasmette all'organo di rappresentanza gli ordini del giorno delle riunioni dell'organo di amministrazione o, se del caso, di direzione e di vigilanza e copia di tutti i documenti presentati all'assemblea generale degli azionisti;

d) la riunione verte in particolare sui seguenti aspetti della SE: struttura, situazione economica e finanziaria, evoluzione probabile delle attività, della produzione e delle vendite, situazione e evoluzione probabile dell'occupazione, investimenti, cambiamenti fondamentali riguardanti l'organizzazione, introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi, trasferimenti di produzione, fusioni, diminuzione delle dimensioni o chiusura delle imprese, degli stabilimenti o di parti importanti degli stessi, e licenziamenti collettivi;

e) qualora si verificano circostanze eccezionali che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori, in particolare nel caso di delocalizzazione, trasferimento, chiusura di imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi, l'organo di rappresentanza ha il diritto di esserne informato in tempo utile. L'organo di rappresentanza o, se questo decide in tal senso soprattutto per motivi di urgenza, il comitato ad hoc ha il diritto di riunirsi, a sua richiesta, con l'organo competente della SE o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato nell'ambito della SE, avente la competenza di prendere decisioni proprie, per essere informato e consultato sulle misure che incidono sugli interessi dei lavoratori;

f) qualora l'organo competente decida di non agire conformemente al parere espresso dell'organo di rappresentanza, quest'ultimo dispone della facoltà di riunirsi nuovamente con l'organo competente della SE nella prospettiva di trovare un accordo. Nel caso di una riunione organizzata con il comitato *ad hoc* hanno il diritto di partecipare anche i membri dell'organo di rappresentanza che rappresentano lavoratori direttamente interessati dalle misure in questione;

g) le riunioni di cui alla presente parte seconda lasciano impregiudicate le prerogative dell'organo competente;

h) prima delle riunioni con l'organo competente della SE, l'organo di rappresentanza o il comitato *ad hoc*, eventualmente allargato conformemente al secondo periodo della lettera f) della presente parte seconda, può riunirsi senza che i rappresentanti dell'organo competente siano presenti;

j) 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;

l) l'organo di rappresentanza o il comitato ad hoc può farsi assistere da esperti di sua scelta;

m) 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;

n) le spese dell'organo di rappresentanza sono sostenute dalla SE, che fornisce ai membri di quest'ultimo le risorse finanziarie e materiali necessarie a consentire loro di svolgere in modo adeguato le proprie funzioni e la formazione a ciò finalizzata.

2. In particolare, la SE prende a proprio carico - salvo che non sia stato diversamente convenuto - le spese di organizzazione e di interpretariato delle riunioni, le spese relative ai costi di un solo esperto, nonché le spese di soggiorno e di viaggio dei membri dell'organo di rappresentanza e del comitato ad hoc.

Parte terza.

Disposizioni di riferimento per la partecipazione

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

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

2. 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.

3. 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 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.

4. 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.

D.Lgs. 2 aprile 2002, n. 74, *in attuazione della direttiva del Consiglio del 22 settembre 1994, 94/45/CE, relativa all'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.*

TITOLO I

Disposizioni generali

1. Oggetto.

1. Il presente decreto legislativo è inteso a migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.
2. È istituito un Comitato aziendale europeo (di seguito denominato Cae) 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 e seguenti al fine di informare e di consultare i lavoratori nei termini, con le modalità e con gli effetti previsti dal presente decreto.
3. In deroga a quanto previsto dal comma 2, allorché un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera *d*), comprenda una o più imprese o gruppi di imprese che hanno dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettere *b*) o *d*), il Cae viene istituito a livello del gruppo, salvo disposizioni contrarie degli accordi di cui all'articolo 9.
4. Fatto salvo un campo di applicazione più ampio in virtù degli accordi di cui all'articolo 9, i poteri e le competenze dei Cae e la portata delle procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori, istituiti per realizzare l'obiettivo indicato nel comma 1, riguardano, nel caso di un'impresa di dimensioni comunitarie, tutti gli stabilimenti situati negli Stati membri e, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, tutte le imprese facenti parte del gruppo, ivi situate, secondo le definizioni di cui all'articolo 2.
5. Il presente decreto non si applica al personale navigante della marina mercantile.

2. Definizioni.

1. Ai fini del presente decreto si intende per:
 - a*) «stabilimento», l'unità produttiva;

b) «impresa di dimensioni comunitarie», un'impresa che impiega almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri;

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

d) «gruppo di imprese di dimensioni comunitarie», un gruppo di imprese che soddisfa le condizioni seguenti:

1) il gruppo impiega almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri;

2) almeno due imprese del gruppo si trovano in Stati membri diversi;

3) almeno un'impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in uno Stato membro e almeno un'altra impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in un altro Stato membro;

e) «rappresentanti dei lavoratori», i rappresentanti dei lavoratori ai sensi delle leggi e degli accordi collettivi vigenti;

f) «direzione centrale», la direzione centrale dell'impresa di dimensioni comunitarie o, nel caso di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, dell'impresa controllante, o il dirigente cui, in entrambi i casi, siano state delegate a norma dell'articolo 4 le relative attribuzioni e competenze;

g) «informazione e consultazione», la fornitura di dati, elementi, notizie, nonché lo scambio di opinioni e la instaurazione di un dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato;

h) «comitato aziendale europeo», il comitato istituito conformemente all'articolo 1, comma 2, all'articolo 9, comma 6, o alle disposizioni dell'articolo 16, e costituito da dipendenti dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie di cui all'articolo 9, comma 2, lettera a), onde attuare l'informazione e la consultazione dei lavoratori;

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

2. Ai fini del presente decreto i limiti prescritti per i dipendenti si basano sul numero medio ponderato mensile di lavoratori impiegati negli ultimi due anni. I lavoratori con contratto a termine, con contratto di formazione e lavoro, e apprendistato, sono computati nella misura del numero medio ponderato mensile della metà dei dipendenti interessati impiegati negli ultimi due anni. I lavoratori a tempo parziale sono computati proporzionalmente all'attività svolta ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61,

come modificato dal *decreto legislativo 26 febbraio 2001, n. 100*. Sono esclusi dal computo i lavoratori in prova e a domicilio.

3. Definizione di impresa controllante.

1. Ai soli fini del presente decreto si intende per «impresa controllante» un'impresa che può esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa denominata «impresa controllata».

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 alternativamente:

- a)* può nominare più della metà dei membri del consiglio di amministrazione;
- b)* dispone della maggioranza dei voti in rapporto alle partecipazioni al capitale dell'impresa;
- c)* detiene la maggioranza del capitale sottoscritto dall'impresa.

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

4. Ai fini dell'applicazione del comma 2, i diritti di voto e di nomina dell'impresa controllante comprendono i diritti di qualsiasi altra impresa controllata, nonché delle persone o degli enti che agiscono a nome proprio, ma per conto dell'impresa controllante o di un'altra impresa controllata.

5. Fermo restando quanto previsto ai commi 1 e 2, un'impresa non è considerata «impresa controllante» rispetto a un'altra impresa di cui possiede pacchetti azionari nei seguenti casi:

a) quando un soggetto che svolge attività bancaria, assicurativa o finanziaria in modo professionale, compresa la negoziazione di valori mobiliari per conto proprio o di terzi, detiene temporaneamente, a qualsiasi titolo, partecipazioni al capitale di un'impresa, purché non eserciti i diritti di voto inerenti alle partecipazioni stesse, ovvero purché eserciti i predetti diritti soltanto per favorire la vendita delle partecipazioni stesse, dell'impresa nel suo complesso o delle sue attività, di suoi rami, o di elementi del suo patrimonio.

La vendita deve avvenire entro un anno dalla data della registrazione della partecipazione sul libro dei soci della società in cui ha acquisito una partecipazione o entro un periodo maggiore stabilito dal Ministro dell'economia e delle finanze o da altre autorità competenti;

b) quando una società di partecipazione finanziaria acquisisce, direttamente o indirettamente, il controllo di un'impresa, sia tramite acquisto di partecipazioni

del capitale, sia tramite qualsiasi altro mezzo, purché i diritti di voto inerenti alle partecipazioni detenute siano esercitati, tramite la nomina di membri del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale, o di organi equivalenti, dell'impresa di cui essa detiene partecipazioni, unicamente per salvaguardare il pieno valore di tali investimenti. Ai fini della presente lettera, per società di partecipazione finanziaria si intendono le società la cui attività prevalente consiste nell'acquisizione di partecipazioni in altre imprese, nonché nella gestione e valorizzazione di tali partecipazioni.

6. La presunzione dell'esercizio dell'influenza dominante non opera nei confronti dei soggetti sottoposti alle procedure concorsuali.

7. Nel caso in cui un'impresa non sia disciplinata dalla legislazione di uno Stato membro, si applica la legislazione dello Stato membro nel cui territorio sono situati il rappresentante dell'impresa o, in assenza di tale rappresentante, dello Stato membro nel cui territorio è situata la direzione centrale dell'impresa del gruppo che impiega il maggior numero di lavoratori.

TITOLO II

Istituzione di un comitato aziendale europeo ovvero di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori

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

1. La direzione centrale o il dirigente cui siano state delegate le relative attribuzioni e competenze, è responsabile della realizzazione delle condizioni e degli strumenti necessari all'istituzione del Cae ovvero di una procedura per l'informazione e la consultazione, previsti dall'articolo 1, comma 2, per l'impresa o il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.

2. Se la direzione centrale non è situata nel territorio di uno Stato membro, il rappresentante della direzione centrale in uno Stato membro, espressamente designato dalla direzione stessa, assume la responsabilità di cui al comma 1. In mancanza di detto rappresentante, la responsabilità di cui al comma 1 ricade sulla direzione dello stabilimento o dell'impresa del gruppo che impiega il maggior numero di lavoratori in uno Stato membro.

3. Ai fini del presente decreto il rappresentante o i rappresentanti o, in mancanza di questi, la direzione di cui al comma 2, secondo periodo, sono considerati come direzione centrale.

5. Delegazione speciale di negoziazione.

1. Per realizzare l'obiettivo indicato dall'articolo 1, comma 1, la direzione centrale avvia la negoziazione per l'istituzione di un Cae ovvero 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 o previa richiesta delle organizzazioni sindacali che abbiano stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'impresa o nel gruppo di imprese interessate.

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

6. Modalità di formazione della delegazione speciale di negoziazione.

1. Per realizzare l'obiettivo indicato dall'articolo 1, comma 1, è istituita una delegazione speciale di negoziazione.

2. I membri della delegazione sono designati dalle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 5, comma 1, congiuntamente con le rappresentanze sindacali unitarie dell'impresa o del gruppo di imprese.

3. Ove in uno stabilimento o in un'impresa manchi una preesistente forma di rappresentanza sindacale le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 5, comma 1, convengono con la direzione di cui all'articolo 4 le modalità di concorso dei lavoratori di detto stabilimento o detta impresa alla designazione dei rappresentanti della delegazione.

4. Le procedure indicate nel presente articolo si applicano a tutte le elezioni ovvero designazioni che si svolgono in Italia.

7. Costituzione della delegazione speciale di negoziazione.

1. La delegazione speciale di negoziazione è costituita da una persona per ogni Stato membro in cui l'impresa o il gruppo di imprese abbia almeno uno stabilimento o impresa e, comunque, nel limite minimo di tre e massimo di un numero pari a quello degli Stati membri .

2. Ulteriori unità, nell'ambito del numero massimo di cui al comma 1, debbono essere ripartite secondo il seguente criterio:

- a) un seggio supplementare per ciascuno Stato membro in cui sia impiegato almeno il 25 per cento dei lavoratori dipendenti negli Stati membri dell'impresa o del gruppo di imprese;
- b) due seggi supplementari per ciascuno Stato membro in cui sia impiegato almeno il 50 per cento dei lavoratori dipendenti negli Stati membri dell'impresa o del gruppo di imprese;
- c) tre seggi supplementari per ciascuno Stato membro in cui sia impiegato almeno il 75 per cento dei lavoratori dipendenti negli Stati membri dell'impresa o del gruppo di imprese.

3. La direzione centrale o il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, e le direzioni locali sono informate della composizione della delegazione speciale di negoziazione, con lettera congiunta delle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 5, comma 1.

8. Compiti della delegazione speciale di negoziazione.

1. La delegazione speciale di negoziazione ha il compito di determinare, con la direzione centrale o con il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, e tramite accordo scritto, il campo d'azione, la composizione, le attribuzioni e la durata del mandato del Cae, ovvero le modalità di attuazione della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

2. Al fine di concludere un accordo in conformità all'articolo 9, la direzione centrale convoca una riunione con la delegazione speciale di negoziazione e ne informa le direzioni locali.

3. Ai fini del negoziato, la delegazione speciale di negoziazione può essere assistita da esperti di sua scelta.

4. La delegazione speciale di negoziazione può decidere, con almeno due terzi dei voti, di non avviare i negoziati in conformità ai commi 2 e 3, o di annullare i negoziati già in corso.

5. La decisione di cui al comma 4 pone termine alla procedura volta a stipulare l'accordo di cui all'articolo 9. Per effetto dell'adozione della decisione, le disposizioni dell'articolo 16 non sono più applicabili.

6. Una nuova richiesta per convocare la delegazione speciale di negoziazione può essere avanzata non prima di due anni dopo la decisione di cui al comma 5, salva la fissazione di un termine più breve con accordo tra le parti.

7. Le spese relative ai negoziati di cui ai commi 1 e 2 sono sostenute dalla direzione centrale, in modo da consentire alla delegazione speciale di negoziazione di espletare adeguatamente il proprio mandato e, comunque, in misura e termini non superiori a quanto disposto dall'articolo 16, comma 15, salvo diverso accordo fra le parti.

8. Nel rispetto di quanto previsto al comma 7, la direzione centrale sostiene le spese relative agli esperti. Salvo diverso accordo fra le parti, la direzione centrale sosterrà le spese per un solo esperto.

9. Contenuto dell'accordo.

1. La direzione centrale o il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, 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, comma 1.

2. Fatta salva l'autonomia delle parti, l'accordo previsto dal comma 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, secondo le definizioni di cui all'articolo 2;

b) la composizione del Cae, il numero dei membri, la distribuzione dei seggi e la durata del mandato;

c) le competenze e la procedura d'informazione e di consultazione del Cae;

d) il luogo, la frequenza e la durata delle riunioni del Cae;

e) le risorse finanziarie e materiali da attribuire al Cae, ivi comprese le spese di un adeguato servizio di interpretariato;

f) la durata dell'accordo e la procedura per rinegoziarlo;

g) contenuto dell'informazione e della consultazione.

3. La direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione possono decidere per iscritto di istituire una o più procedure per l'informazione e la consultazione in aggiunta o in alternativa al Cae. L'accordo deve stabilire secondo quali modalità i rappresentanti dei lavoratori esercitano il diritto di riunirsi per procedere a uno scambio di idee in merito alle informazioni che sono loro comunicate. In particolare, queste informazioni riguardano questioni transnazionali che incidono notevolmente sugli interessi dei lavoratori.

4. Gli accordi di cui al presente articolo non sono sottoposti, tranne disposizione contraria contenuta negli stessi, alle prescrizioni accessorie previste dagli articoli 10 e 16.

5. Ai fini della conclusione degli accordi, la delegazione speciale di negoziazione delibera a maggioranza dei suoi membri.

6. I componenti italiani del Cae o i titolari della procedura di informazione e consultazione sono designati per un terzo dalle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 5, comma 1, e per due terzi dalle rappresentanze sindacali unitarie dell'impresa ovvero del gruppo di imprese nell'ambito delle medesime rappresentanze, tenendo conto della composizione categoriale (quadri, impiegati e operai).

7. Negli stabilimenti, nelle imprese e nei gruppi di imprese nei quali non siano costituite rappresentanze sindacali unitarie, la direzione e le parti stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro applicati agli stessi definiscono procedure, criteri e modalità di costituzione della delegazione speciale di negoziazione e del Cae ovvero dei titolari della procedura di informazione e consultazione, in conformità a quelli definiti rispettivamente all'articolo 6, comma 2, e 9, comma 6, del presente decreto.

10. Prescrizioni accessorie.

1. Al fine di assicurare la realizzazione dell'obiettivo indicato dall'articolo 1, comma 1, si applicano le prescrizioni accessorie di cui all'articolo 16, qualora la direzione centrale e la delegazione speciale di negoziazione decidano in tal senso, ovvero qualora la direzione centrale rifiuti l'apertura di negoziati in un periodo di sei mesi a decorrere dalla richiesta di cui all'articolo 5, comma 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 9 e qualora la delegazione speciale di negoziazione non abbia preso la decisione prevista dall'articolo 8, comma 4.

11. Informazioni riservate.

1. I membri della delegazione speciale di negoziazione, i membri del Cae, gli esperti che eventualmente li assistono ed i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione, non possono rivelare a terzi notizie ricevute in via riservata e qualificate come tali dalla direzione centrale o dal dirigente di cui all'articolo 4, comma 1. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile e quanto previsto dall'articolo 17, si applicano le sanzioni disciplinari previste dai contratti collettivi applicati.

2. La direzione centrale o il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, non sono obbligati a comunicare le informazioni richieste, qualora l'oggetto di tali informazioni sia suscettibile di creare notevoli difficoltà al funzionamento o all'attività esercitata dalle imprese interessate o di arrecare loro danno o realizzare turbativa dei mercati.

3. Le parti stipulanti prevedono la costituzione di una commissione tecnica di conciliazione per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali, nonché per la concreta determinazione dei criteri obiettivi per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento o all'attività esercitata dalle imprese interessate o di arrecare loro danno o realizzare turbativa dei mercati.

4. La commissione è composta da tre membri rispettivamente designati:

a) dal Cae o dalla delegazione speciale di negoziazione o dai rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito della procedura di informazione e consultazione;

b) dalla direzione centrale;

c) dalle parti di comune accordo.

La commissione conclude i propri lavori entro quindici giorni dalla data di ricezione del ricorso proposto dal Cae.

12. Osservanza dei diritti e degli obblighi.

1. La direzione centrale, o il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, e il Cae operano con spirito di collaborazione nell'osservanza dei loro diritti e obblighi reciproci.

2. Il comma 1 si applica anche per la collaborazione tra la direzione centrale, o il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, e i rappresentanti dei lavoratori, nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

13. Tutela.

1. I membri della delegazione speciale di negoziazione, dipendenti dall'impresa o dal gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, i membri del Cae, nonché i rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito della procedura per l'informazione e la consultazione, hanno diritto, se dipendenti dalla sede italiana, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti, in misura non inferiore a otto ore trimestrali, consensualmente assorbibili fino a concorrenza in caso di accordi che abbiano stabilito condizioni di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla legge vigente. Agli stessi si applicano altresì le disposizioni contenute negli *articoli 22 e 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300*.

2. In considerazione della durata prevedibile degli incontri, dell'oggetto e del luogo delle riunioni, l'accordo di cui all'articolo 9 può prevedere ulteriori otto ore annuali.

14. Rapporti con altre disposizioni particolari.

1. Il presente decreto fa salve le norme di cui all'*articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428*, e all'*articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223*, nonché i diritti di informazione e consultazione regolati dai contratti collettivi e dagli accordi vigenti.

15. Accordi in vigore.

1. Sono fatti salvi gli accordi stipulati entro il 22 settembre 1996, con le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 5, comma 1, che prevedano l'informazione e la consultazione transnazionali dei lavoratori e che siano applicabili all'insieme dei lavoratori dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie.

2. Alla scadenza degli accordi di cui al comma 1, le parti possono concordare di prorogarli.

3. In caso contrario, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 16.

16. Prescrizioni accessorie.

1. Qualora, entro tre anni dalla richiesta di cui all'articolo 5, non sia stato raggiunto l'accordo di cui all'articolo 9, e comunque nei casi previsti all'articolo 15, comma 3, nell'impresa o nel gruppo di imprese di dimensioni comunitarie ai sensi dell'articolo 2 è istituito un Cae la cui composizione e le cui competenze sono disciplinate dalle seguenti disposizioni.

2. Le competenze del Cae si limitano, per le imprese di cui all'articolo 2, comma 1, lettere *b)* e *d)*, all'informazione e alla consultazione sulle questioni che riguardano l'insieme dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, oppure almeno due stabilimenti o imprese del gruppo, situati in Stati membri diversi.

3. Il Cae è composto per l'Italia ai sensi dell'articolo 9, commi 6 e 7.

4. Nella composizione del Cae deve essere prevista una rappresentanza specifica per i lavoratori ad alta qualificazione tramite l'assegnazione di un seggio supplementare, con elettorato attivo e passivo separato, per ciascuno Stato membro in cui sia impiegato almeno il 15 per cento dei lavoratori ad alta qualificazione dell'impresa o del gruppo di imprese.

5. Il Cae è composto da un minimo di tre ad un massimo di trenta membri. Qualora il Cae sia composto da almeno nove membri esso elegge al suo interno un comitato ristretto composto al massimo da tre membri. Esso adotta un regolamento interno.

6. Nell'elezione dei membri del Cae deve essere garantita, in primo luogo, la rappresentanza di una persona per Stato membro in cui l'impresa di dimensioni comunitarie possiede uno o più stabilimenti, oppure in cui il gruppo di imprese di dimensioni comunitarie possiede l'impresa controllante o

una o più imprese controllate; in secondo luogo, la rappresentanza di un numero di membri supplementari proporzionale al numero di lavoratori occupati negli stabilimenti, nell'impresa controllante o nelle imprese controllate, secondo quanto previsto dall'articolo 7, comma 2.

7. La direzione centrale o il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, sono informati della composizione del Cae su comunicazione delle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 6, comma 2.

8. Il Cae ha diritto di riunirsi una volta all'anno con la direzione centrale o il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, nei limiti di cui all'articolo 13, per essere informato o consultato, in base a una relazione elaborata dalla direzione centrale, riguardo all'evoluzione delle attività dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie e delle loro prospettive. Le direzioni locali ne sono informate.

9. La riunione verte, in particolare, sui seguenti aspetti: situazione economica e finanziaria, evoluzione probabile delle attività, produzione e vendite, situazione ed evoluzione probabile dell'occupazione, anche con riferimento alle pari opportunità, investimenti e cambiamenti fondamentali riguardanti l'organizzazione e l'introduzione di nuovi metodi di lavoro e di nuovi processi produttivi e conseguenti attività di formazione relative agli addetti interessati, trasferimenti di produzione, fusione, diminuzione delle dimensioni o chiusura delle imprese, degli stabilimenti o di parti importanti degli stessi e licenziamenti collettivi.

10. 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 Cae ha il diritto di esserne informato. Quest'ultimo ha diritto di riunirsi su sua richiesta, con la direzione centrale o il dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, nell'ambito dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, avente la competenza di prendere decisioni proprie, per essere informato e consultato sulle misure che incidono considerevolmente sugli interessi dei lavoratori.

11. Alla riunione organizzata con il comitato ristretto hanno diritto di partecipare i membri del Cae eletti o designati dagli stabilimenti ovvero dalle imprese direttamente interessati dalle misure in questione. La riunione di informazione e di consultazione si effettua quanto prima rispetto all'attuazione delle misure di cui al comma 10, in base a una relazione elaborata dalla direzione centrale, o dal dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, su cui può essere formulato un parere al termine della riunione o entro sette giorni.

12. Prima delle riunioni con la direzione centrale il Cae o il comitato ristretto eventualmente allargato conformemente al comma 11, può riunirsi nei limiti di cui all'articolo 13, senza che la direzione interessata sia presente.

13. Fatte salve le disposizioni dell'articolo 11 e del presente articolo, i membri del Cae informano i rappresentanti dei lavoratori degli stabilimenti o delle imprese di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie o, in mancanza di questi, l'insieme dei lavoratori, riguardo al genere e ai risultati della procedura per l'informazione e la consultazione posta in atto conformemente al presente articolo.

14. Il Cae, o il comitato ristretto, può farsi assistere da esperti di sua scelta, nella misura necessaria allo svolgimento dei suoi compiti. Le riunioni di cui al presente articolo lasciano impregiudicate le prerogative della direzione centrale.

15. Le spese di funzionamento del Cae sono sostenute dalla direzione centrale. La direzione interessata fornisce ai membri del Cae le risorse finanziarie e materiali necessarie ai fini dell'adeguato svolgimento delle sue funzioni.

In particolare, la direzione centrale prende a proprio carico, salvo che non sia stato diversamente convenuto, le spese di organizzazione e di interpretariato relative alle riunioni, nonché le spese di alloggio, vitto e di viaggio dei membri del Cae e del comitato ristretto. Tali spese, salvo diverso accordo, riguardano un solo esperto.

16. Quattro anni dopo la sua costituzione, il Cae delibera in merito all'opportunità di rinegoziare l'accordo di cui all'articolo 9 oppure di mantenere l'applicazione delle prescrizioni di cui al presente articolo.

17. Sanzioni.

1. Salvo che il fatto costituisca reato, per la violazione della disposizione di cui all'articolo 11 il direttore generale della direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti interessate, valutati i lavori della commissione tecnica di cui all'articolo 11, applica la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di danaro da 1.033 euro a 6.198 euro.

2. Qualora sorgano questioni in ordine all'obbligo del preposto alla direzione centrale o del dirigente di cui all'articolo 4, comma 1, di rendere disponibili le informazioni sul numero dei lavoratori di cui all'articolo 2, comma 1, lettere *b)* o *d)*, o agli obblighi di informazione e consultazione stabiliti nell'accordo di cui all'articolo 9, fatte salve le previsioni di cui all'articolo 11, è costituita una commissione di conciliazione composta da membri nominati dalle parti

interessate e presieduta da un soggetto nominato dalle parti stesse di comune accordo. In caso di mancato accordo fra le parti entro trenta giorni circa la sussistenza degli obblighi, il direttore generale della direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le parti medesime in contraddittorio tra loro, accerta l'eventuale inadempienza e ordina l'adempimento degli obblighi stessi. Qualora non venga ottemperato all'ordine entro il termine di trenta giorni, il direttore generale applica a carico del soggetto inadempiente la sanzione amministrativa da 5.165 euro a 30.988 euro.

Legge 28 Gennaio 2009, n.2. *Conversione in legge, con modificazioni, del Decreto Legge 29 Novembre 2008, n.185, recante misure urgenti per il sostegno alle famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale*, pubblicata in GU 28 Gennaio 2009 n.22- Supplemento ordinario n.14. Estratto articolo 5.

Art. 5.

Detassazione contratti di produttività

1. Per il periodo dal 1° gennaio 2009 al 31 dicembre 2009 sono prorogate le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, previste dall'articolo 2, comma 1, lettera c), del decreto-legge 27 maggio 2008, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 luglio 2008, n. 126. Tali misure trovano applicazione, entro il limite di importo complessivo di 6.000 euro lordi, con esclusivo riferimento al settore privato e per i titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2008, a 35.000 euro, al lordo delle somme assoggettate nel 2008 all'imposta sostitutiva di cui all'articolo 2 del citato decreto-legge. Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva in tale periodo non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per il 2008, il beneficiario attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno 2008.

Legge 24 luglio 2008 n. 126, *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 27 maggio 2008, n. 93, recante disposizioni urgenti per salvaguardare il potere di acquisto delle famiglie*, in GU, 26 luglio 2008, n. 174. Estratto articolo 2, comma 1, lett. c), punti 2, 3, 4 e 5.

Art. 2

Misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro

1. c) in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa.
2. I redditi di cui al comma 1 non concorrono ai fini fiscali e della determinazione della situazione economica equivalente alla formazione del reddito complessivo del percipiente o del suo nucleo familiare entro il limite massimo di 3.000 euro. Resta fermo il computo dei predetti redditi ai fini dell'accesso alle prestazioni previdenziali e assistenziali, salve restando le prestazioni in godimento sulla base del reddito di cui al comma 5.
3. L'imposta sostitutiva è applicata dal sostituto d'imposta. Se quest'ultimo non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per il 2007, il beneficiario attesta per iscritto l'importo del reddito da lavoro dipendente conseguito nel medesimo anno 2007.
4. Per l'accertamento, la riscossione, le sanzioni e il contenzioso, si applicano, in quanto compatibili, le ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette.

5. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 4 hanno natura sperimentale e trovano applicazione con esclusivo riferimento al settore privato e per i titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2007, a 30.000 euro. Trenta giorni prima del termine della sperimentazione, il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali procede, con le organizzazioni sindacali dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, a una verifica degli effetti delle disposizioni in esso contenute.

Alla verifica partecipa anche il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, al fine di valutare l'eventuale estensione del provvedimento ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.

Legge 24 dicembre 2007, n. 247, Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale. Estratto articolo 1, comma 67.

Art.1

67. Con effetto dal 1° gennaio 2008 è abrogato l'articolo 2 del decreto-legge 25 marzo 1997, n. 67, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 maggio 1997, n. 135. È istituito, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, un Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello con dotazione finanziaria pari a 650 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008-2010. In via sperimentale, con riferimento al triennio 2008-2010, è concesso, a domanda da parte delle imprese, nel limite delle risorse del predetto Fondo, uno sgravio contributivo relativo alla quota di retribuzione imponibile di cui all'articolo 12, terzo comma, della legge 30 aprile 1969, n. 153, costituita dalle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti la corresponsione o l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal contratto collettivo medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati. Il predetto sgravio è concesso sulla base dei seguenti criteri:

- a) l'importo annuo complessivo delle erogazioni di cui al presente comma ammesse allo sgravio è stabilito entro il limite massimo del 5 per cento della retribuzione contrattuale percepita;
- b) con riferimento alla quota di erogazioni di cui alla lettera a), lo sgravio sui contributi previdenziali dovuti dai datori di lavoro è fissato nella misura di 25 punti percentuali;
- c) con riferimento alla quota di erogazioni di cui alla lettera a), lo sgravio sui contributi previdenziali dovuti dai lavoratori è pari ai contributi previdenziali a loro carico sulla stessa quota di erogazioni di cui alla lettera a)

Legge 24 Dicembre 2003, n. 350, *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato*. Estratto articolo 4, commi 112 – 115. Disposizioni sul Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese.

Art.4

112. È istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese. Il Fondo interviene in sostegno di programmi, predisposti per la attuazione di accordi sindacali o statuti societari, finalizzati a valorizzare la partecipazione dei lavoratori ai risultati o alle scelte gestionali delle imprese medesime.

113. Per la gestione del Fondo di cui al comma 112, avente una dotazione iniziale di 30 milioni di euro, è costituito, con decreto di natura non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, un Comitato paritetico, composto da dieci esperti, dei quali due in rappresentanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e otto in rappresentanza delle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative a livello nazionale. Il Comitato paritetico elegge al suo interno il presidente e adotta il proprio regolamento di funzionamento. Con il medesimo decreto ministeriale sono stabiliti i criteri fondamentali di gestione del Fondo.

114. Con successivi decreti, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali adegua le modalità di gestione del Fondo di cui al comma 112, sulla base del recepimento di eventuali accordi interconfederali o di avvisi comuni tra le parti sociali, anche in attuazione degli indirizzi dell'Unione europea.

115. Il Comitato paritetico redige annualmente una relazione, contenente gli esiti del monitoraggio sull'utilizzo del Fondo di cui al comma 112, che viene trasmessa dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali alle competenti Commissioni parlamentari ed al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

D.lgs. 24 Febbraio 1998, n.58, *Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, ai sensi degli articoli 8 e 21 della legge 6 Febbraio 1996, n.52*. Estratto articoli 137 e 141.

Art. 137

Disposizioni generali

1. La sollecitazione e la raccolta delle deleghe di voto sono disciplinate dalle disposizioni della presente sezione in deroga all'articolo 2372 del codice civile.

2. Le clausole statutarie che limitano in qualsiasi modo la rappresentanza nelle assemblee non si applicano alle deleghe di voto conferite in conformità delle disposizioni della presente sezione.

3. Lo statuto può prevedere disposizioni dirette a facilitare la raccolta delle deleghe di voto presso gli azionisti dipendenti.
4. Le disposizioni della presente sezione non si applicano alle società cooperative.

Art. 141

Associazione di azionisti

1. La raccolta di deleghe è consentita alle associazioni di azionisti che:
 - a) sono costituite con scrittura privata autenticata;
 - b) non esercitano attività di impresa, salvo quelle direttamente strumentali al raggiungimento dello scopo associativo;
 - c) sono composte da almeno cinquanta persone fisiche ciascuna delle quali è proprietaria di un quantitativo di azioni non superiore allo 0,1 per cento del capitale sociale rappresentato da azioni con diritto di voto.
2. Alle associazioni di azionisti previste dal comma 1 non si applica l'articolo 122, commi 3 e 4.
3. La raccolta di deleghe è esercitata mediante la diffusione del modulo previsto dall'articolo 142. La delega è rilasciata ai legali rappresentanti dell'associazione.

D.P.R. 22-12-1986 n. 917, *Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi*, Estratto articolo 51, comma 2, lettera g.

Articolo 51. [48]

Determinazione del reddito di lavoro dipendente.

2. Non concorrono a formare il reddito:

- g) il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a lire 4 milioni, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione; qualora le azioni siano cedute prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione

D.P.R. 30-5-1955 n. 797, “*Approvazione del testo unico delle norme concernenti gli assegni familiari*”. Estratto articolo 27, comma 4, lett.g-bis)

Articolo 27

Determinazione del reddito da lavoro dipendente ai fini contributivi.

4. Sono esclusi dalla base imponibile:

g-bis) i redditi da lavoro dipendente derivanti dall'esercizio di piani di *stock option* .

Direzione Centrale Entrate

Roma, 11/12/2009

Circolare n. 123

*Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Direttori delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale e
Dirigenti Medici*

e, per conoscenza,

*Al Commissario Straordinario
Al Presidente e ai Componenti del
Consiglio di Indirizzo e Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio
dei Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti
delegato all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

Allegati n. 1

**OGGETTO: Decreto legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito con
modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133. Modifica del
regime fiscale e contributivo delle stock option.**

SOMMARIO: *Con la presente circolare si illustrano le novità introdotte dal Decreto legge n. 112 del 25 giugno 2008 in materia di imponibilità fiscale e contributiva delle stock option .*
Inoltre si forniscono chiarimenti e precisazioni sul nuovo regime contributivo introdotto, in sede di conversione del decreto legge 112/2008, dalla Legge 133/2008.
L'art. 82, comma 24-bis, della legge sopracitata, prevede, infatti, un regime di esenzione contributiva dei redditi da lavoro dipendente derivanti dall'esercizio di piani di stock option.
Il nuovo regime trova applicazione dalla data di entrata in vigore della DL. 112/2008 vale a dire dal 25 giugno 2008 con riferimento alle azioni assegnate a partire dalla predetta data, indipendentemente dalla data di adozione del piano.
Infine, si forniscono chiarimenti in merito al regime contributivo applicabile per i periodi anteriori al D.L. 112/2008.

1. Premessa

Il decreto legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008 n. 133 (G.U. n. 195 del 21 agosto 2008) ha disposto, all'articolo 82, comma 23, l'abrogazione della lettera *g-bis*) del comma 2 dell'art. 51 del Tuir. Tale disposizione prevedeva, come noto, un regime fiscale agevolato in materia di imponibilità delle stock option . Detto regime, in virtù del principio di armonizzazione delle basi imponibili fiscali e contributiva, previsto dal decreto legislativo n. 314/1997 (art. 6), ha trovato applicazione anche ai fini contributivi.

Inoltre il comma 24-bis del predetto articolo 82, inserito in sede di conversione dalla legge n. 133/2008, ha previsto l'esenzione contributiva per i redditi da lavoro dipendente derivanti dall'esercizio di piani di stock option. Le norme in commento, per espressa previsione normativa (c. 24 e c. 24 ter), trovano applicazione a decorrere dalla data di entrata in vigore del DL n.112/2008 ossia dal 25 giugno 2008, in relazione alle azioni assegnate a decorrere dalla predetta data. Si procede, di seguito, all'esame delle predette disposizioni e si forniscono chiarimenti e precisazioni in materia.

2. Abolizione del regime fiscale agevolato delle stock option (art. 51, comma 2, lett. g-bis))

Come noto, la lettera *g-bis*) del comma 2 dell'art. 51 del Tuir prevedeva, previo rispetto di determinate condizioni, la non concorrenza nella determinazione del reddito di lavoro dipendente della differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente. Con l'abrogazione della disposizione in commento (art. 82, comma 23), viene meno il predetto regime fiscale agevolativo e pertanto, la differenza tra il valore di mercato delle azioni al momento dell'esercizio del diritto di opzione e il prezzo pagato dal dipendente concorre sempre a formare reddito di lavoro dipendente soggetto ad IRPEF (1).

3. Il nuovo regime contributivo delle stock option (art. 82 comma 24-bis del DL 112/2008)

Il nuovo regime fiscale delle stock option, introdotto dal D.L. 112/2008, avrebbe dovuto trovare applicazione, in virtù del principio dell'armonizzazione delle basi imponibili fiscali e previdenziale, anche ai fini previdenziali.

Tuttavia, il comma 24-bis dell'art. 82 del DL n. 112/2008, mediante l'aggiunta della lettera g-bis) al comma 4 dell'art. 27 del D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797 del Testo unico delle norme concernenti gli assegni familiari, ha inserito tra le tassative fattispecie di esclusione dalla base imponibile ai fini contributivi, una nuova esclusione per "i redditi da lavoro dipendente derivanti dall'esercizio di piani di stock option".

Tale previsione costituisce una deroga al predetto principio dell'armonizzazione delle basi imponibili dettato da ragioni di politica previdenziale.

Si precisa, al riguardo, che la norma in esame non subordina ad alcuna condizione l'esclusione dall'imponibile contributivo dei redditi derivanti dall'esercizio di piani di stock option e, pertanto, la differenza tra il valore di mercato delle azioni al momento dell'esercizio del diritto di opzione e il prezzo pagato dal dipendente è escluso dalla base imponibile contributiva.

Inoltre, poiché non esiste nella legislazione italiana una definizione giuridica di stock option debbesi ritenere, che il regime di esenzione contributiva trovi applicazione anche per i piani azionari non generalizzati (2) che prevedano, previo rispetto di determinate condizioni (es. previsione di un termine per l'esercizio dell'opzione; raggiungimento di determinati livelli di performance aziendale; essere alle dipendenze della società al momento dell'esercizio dell'opzione ecc.), l'assegnazione a titolo gratuito delle azioni.

4. Decorrenza e ambito di applicabilità del nuovo regime contributivo

In virtù di quanto stabilito dall'art. 82, comma 24-ter, introdotto dalla legge di conversione n. 133/2008, il nuovo regime contributivo si applica alle azioni assegnate a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto, vale a dire dal 25 giugno 2008.

Ciò che rileva ai fini dell'applicabilità della nuova disciplina è, in base al disposto normativo, la data di assegnazione delle azioni.

Il nuovo regime contributivo, pertanto, si applica anche in relazione ai piani già deliberati alla data di entrata in vigore del decreto con riferimento alle azioni assegnate a decorrere dal 25 giugno 2008.

La data di assegnazione coincide con quella di esercizio dell'opzione, indipendentemente dal fatto che la materiale emissione o consegna del titolo avvengano in un momento successivo.

5. Regime contributivo delle assegnazioni di azioni effettuate prima dell'entrata in vigore del DL 112/2008 (25 giugno 2008)

Prima dell'entrata in vigore del DL n. 112/2008 la disciplina delle stock option, di cui all'art. 51 comma 2 lettera g-bis) del Tuir, era stata già oggetto di alcune modifiche.

In primo luogo il decreto legge 4 luglio 2006 n. 223 (entrato in vigore il 4 luglio 2006), convertito con modificazioni dalla legge 4 agosto 2006, n. 248 aveva subordinato l'applicabilità del regime fiscale e contributivo agevolato, previsto dall'art. 51 comma 2 lettera g-bis) del Tuir, al verificarsi di ulteriori condizioni e limiti oltre quelli già previsti dalla normativa previgente.

A distanza di pochi mesi da tale intervento normativo il legislatore era nuovamente tornato ad occuparsi della disciplina delle stock option modificando, nell'ambito del D.L. 3 ottobre 2006, n. 262 (entrato in vigore il 3 ottobre 2006), convertito, con modificazioni, dalla Legge 24 novembre 2006 n. 286, le condizioni introdotte dal D.L. n. 223/2006.

Da tale ulteriore modifica normativa erano scaturiti sul versante contributivo problemi di carattere interpretativo in ordine all'individuazione della normativa applicabile con

particolare riferimento alle fattispecie di assegnazioni di azioni effettuate dal 3 ottobre 2006 relative a piani deliberati prima del 5 luglio 2006 .

A seguito di un'approfondita analisi della normativa in esame, a scioglimento della riserva contenuta al punto 7 della circolare n. 4 del 14 gennaio 2009, si forniscono i chiarimenti in ordine al regime contributivo applicabile alle assegnazioni di azioni effettuate prima del 25 giugno 2008.

In particolare potranno essersi verificate le seguenti fattispecie :

1) assegnazioni di azioni effettuate dal 5 luglio 2006 al 2 ottobre 2006

Le azioni assegnate nel periodo in epigrafe sono soggette al regime previsto dall'art. 51 comma 2 lettera g-bis) del Tuir come modificato dall'art. 36, comma 25, del Decreto legge 4 luglio 2006 n. 223.

La norma predetta subordinava l'applicabilità del regime fiscale e contributivo agevolato al verificarsi di due ulteriori condizioni ovvero:

- il possesso di azioni da parte del dipendente per un periodo minimo (5 anni), nell'ambito del quale non è possibile procedere alla dismissione dei titoli ;
- il valore delle azioni acquistate che non deve superare quello della retribuzione lorda annua percepita dal dipendente nel periodo di imposta precedente a quello di assegnazione.

Pertanto laddove non siano soddisfatti i "vecchi " (3) e i predetti "nuovi" requisiti previsti in materia la differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e il prezzo pagato dal dipendente concorre interamente alla formazione del reddito imponibile.

Inoltre ai sensi di quanto previsto dal comma 25- bis del predetto art. 36, del D.L. 223/2006, introdotto in sede di conversione dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, il reddito derivante dal comma 25 rileva anche ai fini contributivi, con esclusivo riferimento alle assegnazioni di azioni effettuate in virtù di piani deliberati successivamente al 4 luglio 2006 (data di entrata in vigore del D.L. n. 223/2006), e, ai fini del calcolo delle prestazioni con esclusivo riferimento alle anzianità maturate successivamente alla predetta data (dal 5 luglio 2006).

Da ciò consegue che per i piani di stock option deliberati anteriormente al 5 luglio, indipendentemente dalla data di esercizio dell'opzione, trovano applicazione le originarie previsioni dell'art. 51, comma 2 lett. g-bis) del TUIR contenute nel testo previgente al D.L. 223/2006 .

2) assegnazioni di azioni effettuate dal 3 ottobre 2006 al 24 giugno 2008

Le assegnazioni in esame ricadono nell'ambito di applicazione del Decreto legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006 n. 286.

Il predetto provvedimento ha modificato le condizioni, introdotte dal D.L. 223/2006, per l'applicazione ai piani di stock option del regime agevolato.

Le nuove condizioni sono:

- l'opzione deve essere esercitata non prima che siano scaduti tre anni dalla sua attribuzione

- al momento in cui l'opzione è esercitata la società deve risultare quotata in mercati regolamentati
- il beneficiario deve mantenere per almeno i cinque anni successivi all'esercizio dell'opzione un investimento nei titoli oggetto di opzione non inferiore alla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente.

Sebbene la tecnica legislativa utilizzata dal legislatore (4) possa generare dubbi interpretativi, deve essere ritenuto che le disposizioni contenute nel comma 25 bis dell'art. 36 del D.L. 223/2006 continuino a produrre effetti anche dopo l'entrata in vigore del D.L. 262/2006 (3 ottobre 2006).

Siffatta interpretazione trova fondamento nella *ratio* della norma in commento che è quella di evitare che le restrizioni al regime fiscale di favore, introdotte con il D.L. 223/2006 e, successivamente, con il D.L. 262/2006, determinino per i datori di lavoro un aumento del costo del lavoro in relazione ad impegni che questi ultimi avevano già assunto nei confronti del loro personale sulla base dei piani deliberati prima del 5 luglio 2006 e, contemporaneamente che l'ampliamento della base imponibile per i piani deliberati dal 5 luglio 2006 produca effetti sulle anzianità maturate prima di tale data.

Pertanto, anche per gli esercizi di opzione effettuati dal 3 ottobre 2006 e fino al 24 giugno 2008, in forza del predetto comma 25 bis dell'art. 36 del D.L. 223/2006, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 51, comma 2, lett. g- bis) del Tuir nel testo previgente al D.L. 223/2006 a condizione però che si tratti di assegnazioni di azioni effettuate in virtù di piani di incentivazione deliberati prima del 5 luglio 2006. Inoltre, per i piani deliberati dal 3 ottobre 2006, con assegnazione delle azioni fino al 24 giugno 2008, per effetto di quanto previsto dallo stesso comma 25 bis, il reddito derivante dal novellato testo dell'art. 51, c. 2 bis del TUIR, rileva anche ai fini contributivi, con esclusivo riferimento alle anzianità maturate dal 5 luglio 2006.

Le aziende che in relazione alle assegnazioni in esame hanno assolto gli obblighi contributivi in difformità di quanto stabilito con la presente circolare possono regolarizzare la propria posizione contributiva utilizzando la procedura prevista per le regolarizzazioni contributive (DM10/V). Inoltre, ove dalla stessa scaturisca una somma a debito, ai sensi della Deliberazione n. 5 del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto del 26.03.1993 approvata con D.M. 7/10/1993, detta regolarizzazione potrà essere effettuata, senza aggravio di oneri aggiuntivi, entro il 16 del terzo mese successivo a quello di pubblicazione della presente circolare.

Il maggior imponibile assoggettato a contribuzione in base a quanto sopra precisato e derivante dall'assegnazione di azioni effettuate nel periodo dal 5 luglio 2006 al 24 giugno 2008, utile ai fini pensionistici per le sole anzianità maturate dal 5 luglio 2006 in poi, dovrà essere evidenziato nelle denunce individuali separatamente, secondo le modalità che saranno comunicate quanto prima.

Per completezza si riporta, di seguito, una tabella riepilogativa sul regime contributivo applicabile alle varie tipologie di assegnazioni di azioni.

Tipologia del piano di stock option	Data di assegnazione delle azioni	Normativa applicabile	Esenzione contributiva	Condizioni per l'esenzione
piani deliberati prima del 5 luglio 2006	azioni assegnate entro il 24 giugno 2008	art. 51 comma 2 lett.g-bis) del Tuir nel testo previgente al D.L. 223/2006	differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e il prezzo pagato dal dipendente	acquisizione delle azioni mediante un "prezzo minimo" (pari o maggiore al valore delle azioni al momento dell'offerta) mancato possesso da parte del dipendente assegnatario delle azioni di una "partecipazione rilevante" nella società
piani deliberati dal 5 luglio 2006 al 2 ottobre 2006	azioni assegnate entro il 2 ottobre 2006	art. 51 comma 2 lett.g-bis) del Tuir come modificato dal D.L. 223/2006 (art.36 commi 25 e 25-bis) *	differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e il prezzo pagato dal dipendente	periodo minimo di possesso delle azioni (5 anni) valore delle azioni non superiore alla retribuzione lorda annua percepita dal dipendente in aggiunta alle vecchie condizioni previste dalla lettera g-bis) del comma 2 dell'art. 51 del Tuir nel testo previgente al DL 223/2006
piani deliberati dal 5 luglio 2006 al 2 ottobre 2006	azioni assegnate dal 3 ottobre 2006 al 24 giugno 2008	art. 51 comma 2 lett.g-bis) del Tuir come modificato dalla L. 286/2006 di conversione del D.L. 262/2006 (art. 36 comma 25-bis* del D.L. 223/2006)	differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e il prezzo pagato dal dipendente	periodo minimo per l'esercizio dell'opzione (3 anni) al momento dell'esercizio dell'opzione la società deve essere quotata in mercati regolamentati possesso quinquennale da parte del dipendente di un numero minimo di azioni in aggiunta alle vecchie condizioni previste dalla lettera g-bis) del comma 2 dell'art. 51 del Tuir

Tipologia del piano di stock option	Data di assegnazione e delle azioni	Normativa applicabile	Esenzione contributiva	Condizioni per l'esenzione
Piani deliberati dal 3 ottobre 2006 al 24 giugno 2008	azioni assegnate dal 3 ottobre 2006 al 24 giugno 2008	art. 51 comma 2 lett.g-bis) del Tuir come modificato dalla L. 286/2006 di conversione del D.L. 262/2006 (art. 36 comma 25-bis* del D.L. 223/2006) **	differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e il prezzo pagato dal dipendente	periodo minimo per l'esercizio dell'opzione (3 anni) al momento dell'esercizio dell'opzione la società deve essere quotata in mercati regolamentati possesso quinquennale da parte del dipendente di un numero minimo di azioni in aggiunta alle vecchie condizioni previste dalla lettera g-bis) del comma 2 dell'art. 51 del Tuir
Azioni assegnate dal 25 giugno 2008 indipendentemente dalla data di delibera del piano		art. 82 comma 24 bis Legge 133/2008	Esenzione contributiva totale	nessuna

* il reddito derivante dall'applicazione dell'art. 51 comma 2 lett. g-bis del Tuir come modificato dal D.L. 223/2006 ha effetto, ai fini del calcolo delle prestazioni, per le sole anzianità maturate successivamente al 5 luglio 2006.

** si veda quanto esplicitato al paragrafo 5, punto 2).

Il Direttore generale f.f.
Nori

Note

(1) Per le modalità di tassazione del predetto compenso in natura si rimanda alla circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 54/E del 9 settembre 2008.

(2) Per le azioni assegnate alla generalità dei dipendenti il regime applicabile è quello previsto dall'art. 51, comma 2, lettera g), del TUIR.

(3) Lettera g-bis) dell'art. 51 nel testo previgente al DL 223/2006.

(4) Il d.l. 262/2006 è intervenuto direttamente sul testo del D.L. 223/2006 mediante sostituzione del comma 25 e, in sede di conversione, ha modificato (comma 29 della L. 286/2006) direttamente il TUIR (comma 2-bis dell'art. 51).

**ART. 36 COMMI 25 E 25-BIS DEL DECRETO LEGGE 4 LUGLIO 2006 N.223
COME MODIFICATO IN SEDE DI CONVERSIONE DALLA LEGGE 4 AGOSTO 2006
N.248.**

25. All'articolo 51, comma 2-bis del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, sono aggiunti i seguenti periodi: «La disposizione di cui alla lettera g-bis) del comma 2 si rende applicabile a condizione che le azioni offerte non siano comunque cedute ne' costituite in garanzia prima che siano trascorsi cinque anni dalla data dell'assegnazione e che il valore delle azioni assegnate non sia superiore complessivamente nel periodo d'imposta alla retribuzione lorda annua del dipendente relativa al periodo d'imposta precedente. Qualora le azioni siano cedute o date in garanzia prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'assegnazione concorre a formare il reddito ed e' assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione ovvero la costituzione della garanzia. Se il valore delle azioni assegnate e' superiore al predetto limite, la differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente concorre a formare il reddito.».

25-bis. Il reddito derivante dall'applicazione del comma 25 rileva anche ai fini contributivi con esclusivo riferimento alle assegnazioni effettuate in virtù di piani di incentivazione deliberati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto e con esclusivo riferimento, ai fini del calcolo delle prestazioni, alle anzianità maturate in data successiva alla data di entrata in vigore del presente decreto.

**ART 2 COMMA 29 DEL DECRETO LEGGE 3 OTTOBRE 2006 N. 262 COME
MODIFICATO IN SEDE DI CONVERSIONE DALLA LEGGE 24 NOVEMBRE 2006 N
286**

I periodi secondo, terzo e quarto del comma 2-bis dell'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, come introdotti dal comma 25 dell'art. 36 del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, sono sostituiti dai seguenti: «La disposizione di cui alla lettera g-bis) del comma 2 si rende applicabile esclusivamente quando ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

- a) che l'opzione sia esercitabile non prima che siano scaduti tre anni dalla sua attribuzione;*
- b) che, al momento in cui l'opzione e' esercitabile, la societa' risulti quotata in mercati regolamentati;*
- c) che il beneficiario mantenga per almeno i cinque anni successivi all'esercizio dell'opzione un investimento nei titoli oggetto di opzione non inferiore alla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente. Qualora detti titoli oggetto di investimento siano ceduti o dati in garanzia prima che siano trascorsi cinque anni dalla loro assegnazione, l'importo che non ha concorso a formare il reddito di lavoro dipendente al momento dell'assegnazione e' assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione ovvero la costituzione in garanzia».*

ART. 82 COMMI 23, 24, 24-BIS E 24-TER DEL DECRETO LEGGE 25 GIUGNO 2008 N. 112 CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA LEGGE 6 AGOSTO 2008 N.133

23. Nel comma 2 dell'art. 51 del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1986, n. 917, la lettera g-bis) e' abrogata.

24. La disposizione di cui al comma 23 si applica in relazione alle azioni assegnate ai dipendenti a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

*24-bis. Al comma 4 dell'articolo 27 del testo unico delle norme concernenti gli assegni familiari, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, e successive modificazioni, e' aggiunta, in fine, la seguente lettera:
«g-bis) i redditi da lavoro dipendente derivanti dall'esercizio di piani di stock option».*

24-ter. L'esclusione dalla base imponibile contributiva, disposta ai sensi della lettera g-bis) del comma 4 dell'articolo 27 del citato testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797, introdotta dal comma 24-bis del presente articolo, opera in relazione alle azioni assegnate ai dipendenti a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto.



Ministero del lavoro, della salute e delle
politiche sociali

Direzione Centrale Normativa e Contenzioso

Roma, 22 ottobre 2008

OGGETTO: Disposizioni urgenti per salvaguardare il potere di acquisto delle famiglie – art. 2 del decreto legge 27 maggio 2008, n. 93 – “Misure sperimentali per l’incremento della produttività del lavoro” - Ulteriori chiarimenti

INDICE

1. Applicazione della misura	2
2. Lavoro festivo e lavoro notturno	2
3. Banca delle ore	3
4. Straordinario forfetizzato e superminimi	3
5. Lavoro a tempo parziale	4
6. Premi di produttività e somme erogate per produttività ed efficienza	5
7. Soggetti senza reddito nel 2007	6
8. Soggetti che nel 2007 erano residenti all'estero	6
9. Incentivo all'esodo	7
10. Lavoratori marittimi	7
11. Lavoratori edili	8
12. Retribuzioni convenzionali	9
13. Straordinario erogato agli eredi	9
14. Modalità di calcolo dell'imposta sostitutiva	10
15. Dipendenti di pubbliche amministrazioni	11
16. Erogazioni liberali in natura	12

PREMESSA

Facendo seguito alla circolare n. 49 del 2008 della Agenzia delle Entrate e del Ministero del lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, relativa alle misure fiscali di tassazione agevolata delle somme erogate per prestazioni di lavoro straordinario e per i premi di produttività previste dall'articolo 2 del decreto legge n. 93 del 2008 convertito dalla legge n. 126 del 2008, si forniscono ulteriori chiarimenti operativi.

1. Applicazione della misura

Occorre in primo luogo ricordare che rientrano nella misura “le somme erogate” per prestazioni di lavoro straordinario, per prestazioni di lavoro supplementare ovvero per prestazioni rese in funzione di clausole flessibili o elastiche nell'ambito dei rapporti di lavoro a tempo parziale, per incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico della impresa. Ciò significa che, fermo restando il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi, sono soggette all'imposta sostitutiva del 10 per cento le somme complessivamente erogate a questo titolo (es. l'intera ora di lavoro straordinario o supplementare comprensiva di retribuzione ordinaria e maggiorazione) e non la sola maggiorazione retributiva rispetto al trattamento ordinario.

Si deve poi ricordare che la misura trova applicazione con riferimento a tutti i lavoratori dipendenti del settore privato. Pertanto, l'espressione “somme erogate a livello aziendale” va intesa in senso a-tecnico, con la conseguenza che il beneficio può essere attribuito anche ai datori di lavoro non imprenditori. Rientrano inoltre nel campo di applicazione della misura anche i lavoratori dipendenti di lavoratori autonomi, nonché i lavoratori in somministrazione, dipendenti da agenzie del lavoro, anche nella ipotesi in cui le somme erogate abbiamo come riferimento prestazioni per missioni rese nel settore della pubblica amministrazione.

2. Lavoro festivo e lavoro notturno

Come già precisato con la circolare n. 49 del 2008, compensi, premi o gettoni corrisposti a fronte di prestazioni straordinarie effettuate nei giorni di riposo (ordinario o di legge) e festivi, rientrano nello speciale regime di tassazione, nella misura in cui si tratti di compensi erogati per prestazioni di lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lett. a), del decreto legge n. 93 del 2008 o siano comunque riconducibili alla ipotesi di cui al comma 1, lett. c).

Possono pertanto rientrare nello speciale regime di tassazione, là dove diano luogo a

incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa:

- le somme erogate al personale che presta la propria opera nelle festività in ragione delle ore di servizio effettivamente prestate, ciò anche per la quota di retribuzione per la prestazione svolta all'interno dell'orario contrattuale di lavoro (per esempio part-time di 30 ore settimanali che include anche la domenica);
- l'indennità o maggiorazione che viene corrisposta ai lavoratori che, usufruendo del giorno di riposo settimanale in giornata diversa dalla domenica (sia nel caso di riposo compensativo che di spostamento definitivo del turno di riposo), siano tenuti a prestare lavoro ordinario la domenica;
- le somme erogate per il lavoro notturno ordinario in ragione delle ore di servizio effettivamente prestate;
- gli specifici, ulteriori compensi erogati per prestazioni rese durante la giornata del sabato, in caso di orario articolato su cinque giorni lavorativi alla settimana, con la giornata del sabato normalmente "prevista" come non lavorativa.

3. Banca delle ore

Nelle ipotesi di istituzione della banca ore - che consente di fruire di riposi compensativi a fronte di prestazioni ai lavoro aggiuntive - può essere oggetto di agevolazione la sola maggiorazione retributiva erogata. Si ricorda infatti che l'agevolazione si applica solo sulla parte di retribuzione erogata in denaro e non anche su quella erogata in natura, come avviene nelle ipotesi di fruizione di permessi in luogo del pagamento di ore lavorate in eccedenza.

4. Straordinario forfetizzato e superminimi

Come già chiarito dalla circolare n. 49 del 2008, gli emolumenti corrisposti a titolo di straordinario forfetizzato rientrano tra gli importi ai quali si applica il regime agevolato di tassazione. La tassazione agevolata – ovviamente in presenza delle condizioni previste dalla normativa riguardo ai due limiti di reddito – si deve riferire all'intero importo corrisposto al lavoratore a titolo di straordinario forfetario indipendentemente dalla effettività di prestazioni lavorative eccedenti l'orario normale. E ciò perché in questo caso il regime applicabile è, di regola, quello di cui alla lett. c) dell'articolo 2, comma 1, del decreto-legge n. 93 del 2008, più che la lett. a), che infatti pare di difficile applicazione soprattutto con riferimento a quel

personale non soggetto alla disciplina dell'orario di lavoro.

Considerazioni analoghe si devono sviluppare con riferimento a quei compensi erogati in misura fissa al personale direttivo che spesso sono genericamente definiti “superminimi”, “assegni *ad personam*” o “indennità di funzione e/o mansione”, ma che, nell'assoluta maggioranza dei casi, sono erogati anche al fine di compensare eventuali prestazioni di lavoro rese oltre l'orario normale osservato in azienda. Le somme erogate a livello aziendale, a prescindere dalla denominazione utilizzata, possono usufruire della agevolazione fiscale a condizione ovviamente che serva a compensare eventuali prestazioni di lavoro rese oltre l'orario normale osservato in azienda - in questo caso, si ritiene che l'imposta sostitutiva trovi applicazione alle sole prestazioni di lavoro eccedenti l'orario ordinario effettuate e retribuite nel periodo considerato - ovvero sia riconducibili alla casistica di cui all'articolo 1, comma 2, lett. c). Di conseguenza, stante il fatto che, ad esempio, il superminimo può trovare giustificazione anche per ipotesi non legate a prestazioni di straordinario o per incrementi di produttività ed efficienza organizzativa, si chiarisce che il regime fiscale agevolato troverà applicazione solo su quella parte di superminimo specificatamente identificato dalle parti a tali scopi.

In tale senso deve essere inteso il chiarimento fornito con la circolare n. 49 del 2008, secondo il quale *“Dal novero delle somme agevolate sono unicamente esclusi quegli importi stabilmente riconosciuti in misura fissa che sono entrati nel patrimonio del lavoratore (come ad esempio, il superminimo individuale).”*

5. Lavoro a tempo parziale

Il regime agevolato di tassazione trova applicazione per le prestazioni di lavoro supplementare e per le prestazioni rese in funzione di clausole c.d. elastiche nel lavoro a tempo parziale (incremento del monte orario concordato), nonché, là dove si integrino le condizioni di cui all'articolo 2, comma 1, lett. c), anche per le prestazioni rese in funzione di clausole c.d. flessibili (variazione della collocazione oraria). In caso di lavoro supplementare e clausole elastiche a essere sottoposte al regime agevolato sono le somme erogate oltre l'orario stabilito nel contratto. In caso di clausole flessibili o comunque di variazione della collocazione oraria della prestazione a essere sottoposte al regime agevolato sono invece le ore che si situano al di fuori della collocazione oraria concordata. Per esempio, se l'orario di lavoro è dalle 9.00 alle 13.00 e la variazione dell'orario è dalle 8.00 alle 12.00, a essere sottoposta alla agevolazione è

la retribuzione oraria moltiplicata per il numero delle ore “ricollocate” (nel nostro esempio la fascia dalle 8.00 alle 9.00).

Va infine chiarito che il riferimento ai contratti di lavoro a tempo parziale stipulati prima del 29 maggio 2008 trova applicazione unicamente con riferimento alle ipotesi di cui alla lett. b) e non invece alle ipotesi di cui alle lett. a) e c) dell’articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 93 del 2008.

6. Premi di produttività e somme erogate per produttività ed efficienza

Come già chiarito con la circolare n. 49 del 2008, le somme erogate ai sensi dell’articolo 2, comma 1, lett. c), vanno intese in senso ampio stante la finalità del provvedimento. Accanto alle ipotesi già espressamente indicate nella richiamata circolare si possono menzionare, sempre a titolo esemplificativo, i compensi erogati per R.O.L. residui o per periodi di ferie e permessi non fruiti entro i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva ovvero i premi comunque legati a risultati di efficienza organizzativa come, per esempio, i premi presenza ovvero i premi erogati in caso del mancato verificarsi di infortuni in azienda. Per quanto riguarda specificatamente i compensi per permessi R.O.L. (Riduzione Orario di Lavoro, ore di permesso retribuito previste dal contratto collettivo di lavoro) non fruiti entro il periodo di maturazione, si precisa che il regime fiscale agevolato trova applicazione anche quando la liquidazione degli stessi avvenga su base periodica in virtù di disposizioni della contrattazione collettiva, oltre che nei casi di esplicita richiesta del lavoratore. Possono rientrare nella misura anche le indennità o maggiorazioni di turno o comunque le maggiorazioni retributive corrisposte per lavoro normalmente prestato in base a un orario articolato su turni, stante il fatto che l’organizzazione del lavoro a turni costituisce di per sé una forma di efficienza organizzativa, così come le speciali indennità aggiuntive che diano luogo a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, nonché le somme erogate per lo svolgimento di mansioni promiscue e intercambiabilità e, in generale, tutti gli altri emolumenti, anche riconosciuti in misura fissa e stabile, purché connessi, nel loro complesso, a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e ad altri elementi di competitività e redditività legati all’andamento economico della impresa (così, può considerarsi “agevolabile” l’eventuale quota fissa di un premio composto anche da una quota variabile, legata ai richiamati elementi di valutazione dell’andamento aziendale).

I premi o le provvigioni su vendite percepiti normalmente in base a percentuali sul fatturato

possono essere agevolati a condizione che comportino un incremento di produttività del lavoro ed efficienza organizzativa ovvero siano legati alla competitività e redditività della impresa.

L'agevolazione è inoltre applicabile anche ai premi "consolidati", a condizione tuttavia che sussista anche in questo caso una delle condizioni indicate dalla lett. c) dell'articolo 2, comma 1, del decreto legge n. 93 del 2008. Sono da ritenersi "consolidati", ad esempio, i premi che continuano ad essere corrisposti per effetto di livelli di competitività e redditività acquisiti nel tempo, anche se inseriti in un nuovo sistema premiante, sempre collegato all'andamento aziendale.

Rientrano in ogni caso nella misura tutti i premi di produttività anche là dove l'istituzione del premio, erogato a livello aziendale, sia prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro, a condizione ovviamente ricorrano le condizioni indicate dalla lett. c).

Per quanto concerne i premi di produttività di cui alla lett. c) della disposizione in commento, ai fini della applicazione della imposta sostitutiva rileva esclusivamente il momento di erogazione delle somme, che deve collocarsi tra il 1° luglio ed il 31 dicembre 2008 (ovvero 12 gennaio 2009), anche se dette somme si riferiscono ad attività prestate in periodi precedenti ovvero a somme maturate in date anteriori al 1° luglio 2008, ma erogate successivamente proprio al fine di fruire dei benefici dell'agevolazione.

7. Soggetti senza reddito nel 2007

L'agevolazione si applica ai soggetti che nel 2007 hanno avuto un reddito di lavoro dipendente non superiore a 30.000 euro. Con la circolare n. 49 del 2008 è stato chiarito che l'agevolazione spetta ai lavoratori che nel 2007 non hanno avuto redditi di lavoro dipendente. La norma non richiede ai fini dell'applicazione dell'agevolazione la presenza di un reddito per l'anno 2007, pertanto, si ritiene che non vi sia ragione per escludere i soggetti che nel 2007 non abbiano avuto alcun reddito.

8. Soggetti che nel 2007 erano residenti all'estero

La verifica del limite di reddito di euro 30.000 riguarda i soli redditi di lavoro dipendente di cui all'art. 49 del Tuir, compresi quelli indicati nel comma 2 dello stesso articolo, come ad esempio le pensioni e gli assegni ad esse equiparate e non rileva, quindi, l'eventuale superamento di tale limite per effetto di redditi diversi da quelli di lavoro dipendente.

Si ritiene che ai fini della verifica in questione debba essere considerato il reddito di lavoro dipendente anche se lo stesso è riconducibile ad una attività di lavoro svolta all'estero. Ciò in quanto la soglia posta dalla norma, con riferimento al 2007, mira ad esprimere la capacità del soggetto di produrre un ammontare qualificato reddito di lavoro dipendente, e in tal senso rimane irrilevante la circostanza che l'attività di lavoro dipendente sia svolta all'estero e non abbia avuto rilevanza reddituale in Italia.

Pertanto, un soggetto che nel 2008 assume la residenza in Italia, che nel 2007 era residente all'estero e che ivi ha svolto attività di lavoro dipendente deve verificare la sussistenza del requisito reddituale di euro 30.000.

9. Incentivo all'esodo

Con riferimento agli elementi retributivi premianti di cui al comma 1, lett. c), dell'articolo 2 del decreto-legge n- 93 del 2008, la circolare n. 49 del 2008, paragrafo 1.7, ha chiarito che *“essi riguardano tutti gli incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, nonché altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico della impresa. Rientrano pertanto nella misura, a titolo esemplificativo, premi di rendimento, forme di flessibilità oraria, maggiorazioni retributive corrisposte in funzione di orari a ciclo continuo o sistemi di «banca delle ore», indennità di reperibilità o di turno, premi e somme corrisposte una tantum ecc., là dove, ovviamente, comportino un incremento di produttività del lavoro ed efficienza organizzativa ovvero siano legati alla competitività e redditività della impresa.”*

L'agevolazione è dunque rivolta ad agevolare le prestazioni lavorative che *comportino un incremento di produttività del lavoro ed efficienza organizzativa ovvero competitività e redditività della impresa*. Non può trovare applicazione, invece, con riferimento alle erogazioni effettuate per incentivare le “risoluzioni consensuali” con i dipendenti, anche nelle ipotesi in cui tali incentivi siano determinati per realizzare affinamento della struttura organizzativa, finalizzato al miglioramento dell'efficienza dell'impresa, con l'obiettivo di incrementarne i livelli di produttività.

10. Lavoratori marittimi

Con risposta all'interpello n. 27 del 2008, prot. n. 25/I/0010826, il Ministero del lavoro della Salute e delle Politiche Sociali ha precisato che *“al di là del mero disposto formale, la ratio del*

provvedimento è quella di incrementare la produttività del lavoro e, pertanto, non sembra avere alcuna giustificazione l'esclusione dal beneficio di interi settori produttivi, come il settore dell'industria amatoriale, solo perché la disciplina dell'orario è contenuta in disposizioni di legge diverse da quelle recate dal D.Lgs. n. 66/2003. Va infatti precisato che il riferimento alla normativa del 2003 ha come fine esclusivamente quello di eludere prassi abusive circa la definizione di lavoro straordinario, la cui individuazione è compito delle legge e della contrattazione collettiva e non certo delle parti individuali del rapporto. Ai fini della applicazione della agevolazione in argomento, pertanto, nei settori in questione dovrà farsi riferimento alla normativa ed alla contrattazione collettiva di riferimento”.

Pertanto l' agevolazione fiscale in questione potrà trovare applicazione anche ai lavoratori marittimi, fermo restando che per l'individuazione del lavoro straordinario deve farsi riferimento alla normativa ed alla contrattazione collettiva di settore.

11. Lavoratori edili

Con riferimento agli elementi retributivi premianti di cui al comma 1, lett. c), dell'articolo 2 del decreto-legge n- 93 del 2008, la circolare n. 49 del 2008, paragrafo 1.7, ha chiarito che *“essi riguardano tutti gli incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, nonché altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico della impresa.*

La medesima circolare precisa che nel regime di tassazione agevolata rientrano anche quelle somme erogate dai datori di lavoro in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività, ancorché *determinati in ambito territoriale sulla base di indicatori correlati all'andamento congiunturale e ai risultati conseguiti dalle imprese di uno specifico settore in ambito territoriale.*

Dal novero delle somme agevolate sono unicamente esclusi quegli importi stabilmente riconosciuti in misura fissa che sono entrati nel patrimonio del lavoratore (come ad esempio, il superminimo individuale).

Si ritiene che l'elemento economico territoriale del settore edile debba essere incluso nell'applicazione dell'imposta sostitutiva qualora costituisca un elemento retributivo erogato in corrispondenza di incrementi di produttività, innovazione, efficienza, ovvero per il conseguimento di elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico della impresa e non una somma stabilmente riconosciuta al lavoratore.

12. Retribuzioni convenzionali

L'articolo 51, comma 8-bis, del Tuir, prevede la deroga alle disposizioni che impongono la determinazione analitica dei redditi di lavoro dipendente effettivamente erogati, stabilendo che il reddito derivante dall'attività prestata all'estero, in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto di lavoro, da dipendenti che nell'arco di dodici mesi ivi soggiornano per un periodo superiore a 183 giorni, è determinato sulla base delle retribuzioni convenzionali definite annualmente con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con quello del, 'Economia e delle Finanze.

Le retribuzioni convenzionali sono stabilite annualmente in misura non inferiore al trattamento economico minimo previsto dai contratti collettivi nazionali per determinati settori.

Dall'introduzione del criterio convenzionale consegue che ogni retribuzione aggiuntiva a quella ordinaria (come, ad esempio, emolumenti in natura, indennità, straordinari, premi) non soggiacciono ad alcuna tassazione autonoma, dovendosi ritenere gli stessi assorbiti nella determinazione forfetaria della base imponibile realizzata attraverso il rinvio alle retribuzioni convenzionali.

Per quanto detto, nelle ipotesi di tassazione del reddito di lavoro dipendente sulla base delle retribuzioni convenzionali, le prestazioni di lavoro straordinario e a quelle premiali non potranno essere assoggettate all'imposta sostitutiva con l'aliquota del 10 per cento prevista dal decreto-legge n. 93 del 2008.

13. Straordinario erogato agli eredi

L'articolo 7, comma 3, del Tuir stabilisce che, in caso di morte dell'avente diritto alla prestazione, i redditi prodotti ma non percepiti dal deceduto e imputabili al periodo d'imposta secondo il criterio di cassa, sono determinati a norma delle disposizioni relative alla categoria di reddito di appartenenza e tassati in capo agli eredi separatamente, secondo le disposizioni degli articoli 17 e 18 del Tuir.

Trattasi di una disposizione di favore che individua nella tassazione separata la più adeguata modalità di prelievo anche nelle ipotesi in cui i redditi prodotti, ove fossero stati percepiti dal soggetto che li ha prodotti, non avrebbero potuto beneficiare della tassazione separata (in quanto non rientranti tra quelli indicati nell'articolo 17 del testo unico).

Con particolare riferimento ai redditi di lavoro dipendente, gli uffici dell' Agenzia provvedono

alla liquidazione della tassazione separata e applicano la tassazione ordinaria se questa risulta più favorevole al contribuente (articolo 17, comma 3, del Tuir).

Ciò premesso, si ritiene che la tassazione separata prevista dal legislatore in favore degli eredi ai sensi del menzionato articolo 7, comma 3, del Tuir, trovi applicazione con riferimento ai redditi che confluiscono nel reddito complessivo e non anche con i redditi soggetti ad imposta sostitutiva.

Pertanto, alle prestazioni di lavoro straordinario e a quelle premiali resta applicabile l'imposta sostitutiva con l'aliquota del 10 per cento prevista dal decreto-legge n. 93 del 2008, ferma restando la necessità che ricorrano le condizioni e i requisiti ivi previsti, da riferirsi al soggetto che ha prodotto il reddito (*de cuius*).

14. Modalità di calcolo dell'imposta sostitutiva

L'art. 2 del decreto-legge n. 93 del 2008 ha introdotto, con efficacia limitata al periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 dicembre 2008, un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionale e comunale, pari al 10 per cento, nel limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi, sulle somme erogate a livello aziendale per prestazioni di lavoro straordinario e per prestazioni rese in relazione ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa. L'agevolazione riguarda esclusivamente la tassazione delle retribuzioni individuate, le quali restano assoggettate per intero alla contribuzione previdenziale e assistenziale obbligatoria.

Circa le modalità di applicazione dell'imposta sostitutiva, il sostituto d'imposta calcola le ritenute da operare dopo aver sottratto dalla retribuzione da assoggettare a detta imposta le trattenute previdenziali obbligatorie. La ritenuta del 10 per cento deve essere applicata sulla parte di retribuzione che residua dopo aver operato le trattenute previdenziali. Pertanto, per calcolare il limite massimo di 3000 euro sul quale applicare l'imposta sostitutiva, il sostituto deve considerare gli importi erogati al dipendente al lordo dell'imposta sostitutiva ma al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie.

Esempio 1:

Retribuzione per straordinari	3000
Contributi	275,7 (3000 X 9,19%)
Imponibile imposta sostitutiva	2724,3
Imposta sostitutiva	272,43 (2724,30 X 10%)

Esempio 2:

Retribuzione per straordinari	4000
Contributi	367,6 (4000 X 9,19%)
Imponibile imposta sostitutiva	3000
Imposta sostitutiva	300 (3000 X 10%)

15. Dipendenti di pubbliche amministrazioni

L'articolo 2, comma 5, del decreto-legge n. 93 del 2008 stabilisce che sono esclusi dall'agevolazione i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che reca "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

Al riguardo, si segnala che il comma 5 dell'art. 2 del *decreto-legge* prevede una verifica circa gli effetti della disposizione in commento ad opera del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali con le organizzazioni sindacali dei datori e dei prestatori di lavoro, cui

partecipa anche il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, al fine di valutare l'eventuale estensione del provvedimento anche ai dipendenti pubblici.

La disparità di trattamento tra settore pubblico e privato, collegata all'applicazione dell'art. 2 del D.L. n. 93 del 2008, trova la sua giustificazione nella natura sperimentale e transitoria della disposizione normativa, che richiede un'attenta valutazione in vista di una sua eventuale e più completa applicazione.

In sostanza, la norma nell'individuare i soggetti esclusi dall'agevolazione, fa riferimento ai *“dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”* a nulla rilevando la circostanza che il rapporto di lavoro sia disciplinato da contratti di tipo privatistico ovvero da contratti stipulati per settori privati.

Resta pertanto escluso che possano fruire dell'imposta sostitutiva i dipendenti delle comunità montane, o altri dipendenti pubblici che eventualmente prestino l'attività sulla base di contratti collettivi applicabili al settore privato (ad esempio i dipendenti delle Autorità portuali).

16. Erogazioni liberali in natura

L'articolo 2, comma 6, del *decreto-legge* n. 93 del 2008 ha soppresso la previsione di cui all'articolo 51, comma 2, lettera b), del Tuir che escludeva dalla base imponibile ai fini dell'imposta sul reddito di lavoro dipendente le erogazioni liberali effettuate dal datore di lavoro e taluni sussidi economici dallo stesso concessi. In particolare, le erogazioni liberali concesse in occasione di festività o ricorrenze alla generalità o a categorie di dipendenti erano escluse dalla formazione del reddito di lavoro dipendente, fino a 258,23 euro nel periodo d'imposta.

Per effetto della suddetta soppressione, le erogazioni liberali concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente per l'intero importo, ferme restando le specifiche eccezioni previste nell'articolo 51 del Tuir.

In particolare, il comma 3 dell'articolo 51 citato testo unico esclude dalla formazione del reddito il valore normale dei beni ceduti e dei servizi prestati – determinato secondo i criteri indicati nel medesimo articolo 51 - se complessivamente di importo non superiore, nel periodo d'imposta, a 258,23 euro; la medesima norma stabilisce, inoltre, che se detto valore è superiore al limite indicato lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

Si ritiene, al riguardo, che la previsione di cui al citato comma 3 dell'articolo 51 del Tuir fornisca i criteri per la determinazione del valore dei beni in natura, stabilendo altresì una soglia di detassazione, e che i medesimi criteri debbano essere utilizzati anche se benefit consiste in una erogazione liberale in natura. Ed infatti, la circolare n. 326 del 1997, in vigore della previsione agevolativa sulle liberalità ora abrogata, precisava che “ *ai fini del calcolo del limite in questione, non devono essere considerate le erogazioni liberali di importo complessivamente non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000 concesse in occasione di festività o ricorrenze...*”.

Pertanto, con l'abrogazione della disposizione agevolativa relativa alle liberalità, le stesse, ove siano erogate in natura (sotto forma di beni o servizi o di buoni rappresentativi degli stessi) possano rientrare nella previsione di esclusione dal reddito se di importo non superiore, nel periodo d'imposta, a 258,23 euro. Ai sensi del citato comma 3 dell'art. 51, peraltro, l'esclusione dal reddito opera anche se la liberalità è erogata ad un solo dipendente non essendo più richiesto che l'erogazione liberale sia concessa in occasione di festività o ricorrenze alla generalità o a categorie di dipendenti, fermo restando che se il valore in questione è superiore a detto limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

Al riguardo si ritiene che tale disposizione da una parte consente di continuare ad agevolare talune forme di liberalità in natura di modico valore offerte usualmente ai dipendenti (come quelle legate alle festività) e, dall'altra, non è lesiva degli interessi erariali in quanto resta vincolata al rispetto dei limiti dettati dall'articolo 51 del Tuir.

Le Direzioni regionali vigileranno affinché le istruzioni fornite e i principi enunciati con la presente circolare vengano puntualmente osservati dagli uffici.

CIRCOLARE N. 49



Direzione Centrale Normativa e Contenzioso



*Ministero del lavoro, della salute e delle
politiche sociali*

Roma, 11 luglio 2008

*OGGETTO: Disposizioni urgenti per salvaguardare il potere di acquisto delle
famiglie – art. 2 del decreto legge 27 maggio 2008, n. 93 –
“Misure sperimentali per l’incremento della produttività del
lavoro” – Chiarimenti*

INDICE

PREMESSA	3
1. SOMME EROGATE PER PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDIARIO E PER I PREMI DI PRODUTTIVITA' – IMPOSTA SOSTITUTIVA DEL 10% .4	
1.1. <i>Soggetti beneficiari.....</i>	4
1.2. <i>Soggetti esclusi</i>	5
1.3. <i>Somme oggetto dell'agevolazione</i>	6
1.4. <i>Imposta sostitutiva</i>	7
1.5. <i>Applicazione dell'imposta sostitutiva e adempimenti del sostituto d'imposta</i>	8
1.6. <i>Ulteriori disposizioni.....</i>	11
1.7 <i>Chiarimenti sui profili giuslavoristici</i>	11
2. ABROGAZIONE ARTICOLO 51, COMMA 2, LETTERA B), DEL TUIR..16	

PREMESSA

Con il decreto-legge 27 maggio 2008, n. 93, concernente “*Disposizioni urgenti per salvaguardare il potere di acquisto delle famiglie*” (di seguito *decreto*), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 28 maggio 2008, n. 124, il Governo ha introdotto misure urgenti di carattere finanziario mirate al sostegno della domanda ed all’incremento della produttività del lavoro e del potere di acquisto delle famiglie.

In particolare, l’articolo 2 del *decreto*, rubricato “*Misure sperimentali per l’incremento della produttività del lavoro*”, prevede, in via sperimentale, che nel secondo semestre 2008 sia applicata una tassazione agevolata:

- allo straordinario dei dipendenti nel settore privato;
- alle remunerazioni legate all’incremento di produttività del lavoro nel medesimo settore.

La misura agevolativa consiste nell’applicazione a dette somme, nel limite complessivo di 3.000 euro lordi, di un’imposta sostitutiva dell’IRPEF e delle addizionali regionale e comunale, pari al dieci per cento.

Il comma 6 del medesimo articolo 2 dispone, inoltre, l’abrogazione dell’articolo 51, comma 2, lettera b) del TUIR che prevedeva l’esclusione di talune componenti dalla base imponibile rilevante ai fini dell’imposizione del reddito di lavoro dipendente.

Con la presente circolare si forniscono chiarimenti in merito alle richiamate disposizioni, finalizzati a risolvere dubbi interpretativi e ad agevolare gli adempimenti dei sostituti di imposta.

1. SOMME EROGATE PER PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO E PER I PREMI DI PRODUTTIVITA' – IMPOSTA SOSTITUTIVA DEL 10%

1.1. *Soggetti beneficiari*

Ai sensi dell'articolo 2, comma 5, del *decreto*, le nuove misure fiscali sono riservate ai lavoratori dipendenti del settore privato, i quali abbiano percepito nel 2007 redditi di lavoro dipendente, di cui all'art. 49 del Tuir, di ammontare non superiore a 30.000 euro lordi.

Poiché la disposizione fa espresso riferimento ai “titolari di reddito di lavoro dipendente” l'agevolazione è riservata esclusivamente a questi, con esclusione dei titolari di redditi di lavoro assimilato a quello di lavoro dipendente come, ad esempio, i collaboratori coordinati e continuativi, anche nella modalità a progetto.

Ai fini della verifica della soglia reddituale cui la norma subordina l'accesso al regime sostitutivo, si deve considerare il reddito di lavoro dipendente, relativo al 2007, soggetto a tassazione ordinaria. Nella determinazione del predetto limite devono essere quindi esclusi eventuali redditi di lavoro dipendente percepiti nel 2007 ed assoggettati a tassazione separata.

Il limite di 30.000 euro deve intendersi come ammontare complessivo, riferito a tutti i redditi di lavoro dipendente percepiti nel 2007, anche in relazione a più rapporti di lavoro.

La verifica del limite di reddito di euro 30.000 riguarda i soli redditi di lavoro dipendente di cui all'art. 49 del Tuir, compresi quelli indicati nel comma 2 dello stesso articolo, come ad esempio le pensioni e gli assegni ad esse equiparate e non rileva, quindi, l'eventuale superamento di tale limite per effetto di redditi diversi da quelli di lavoro dipendente.

Inoltre, la predetta verifica deve essere effettuata con riferimento all'anno 2007, a nulla rilevando la circostanza che nel 2008 il reddito di lavoro dipendente sia superiore al predetto limite di 30.000 euro.

1.2. *Soggetti esclusi*

Sono esclusi dalla misura sperimentale prevista per il secondo semestre 2008 i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che reca "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

Trattasi dei dipendenti che prestano servizio in *"tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300"*.

Al riguardo, si segnala che il comma 5 dell'art. 2 del decreto prevede, al termine della sperimentazione, una verifica circa gli effetti della disposizione in commento ad opera del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali con le organizzazioni sindacali dei datori e dei prestatori di lavoro, cui partecipa anche il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, al fine di valutare l'eventuale estensione del provvedimento anche ai dipendenti pubblici.

1.3. *Somme oggetto dell'agevolazione*

L'art. 2 del *decreto* ha introdotto, con efficacia limitata al periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 dicembre 2008, un'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionale e comunale, pari al 10 per cento, nel limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi, sulle somme erogate a livello aziendale:

- a) per prestazioni di lavoro straordinario effettuate dal 1° luglio al 31 dicembre 2008;
- b) per prestazioni di lavoro supplementare ovvero per prestazioni rese in funzione di clausole elastiche effettuate nel periodo suddetto (1° luglio – 31 dicembre 2008) e con esclusivo riferimento a contratti di lavoro a tempo parziale stipulati prima del 29 maggio 2008, data di entrata in vigore del *decreto*;
- c) in relazione ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa.

In base al tenore letterale dell'art. 2, comma 1, del *decreto*, con riferimento alle prestazioni di lavoro di cui alle lettere a) e b) (prestazioni di lavoro straordinario e prestazioni di lavoro supplementare o rese in funzione di clausole elastiche), l'imposta sostitutiva si applica sui compensi relativi a prestazioni effettuate dal dipendente nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 dicembre 2008, a condizione che nel medesimo periodo (fermo restando quanto si dirà in tema di cassa allargata) detti compensi vengano effettivamente erogati dal sostituto d'imposta.

Pertanto, e in via esemplificativa, lo straordinario e il lavoro supplementare effettuati a giugno 2008 e pagati a luglio 2008, così come quello effettuato a dicembre 2008 ma pagato dopo il 12 gennaio 2009 (principio di cassa allargata) devono essere esclusi dalla tassazione agevolata. Lo straordinario e il

supplementare effettuati a dicembre 2008 e retribuiti entro il 12 gennaio 2009 rientreranno invece nel regime agevolato.

Per quanto concerne i premi di produttività di cui al punto c) della disposizione in commento, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva rileva esclusivamente il momento di erogazione delle somme, che deve collocarsi tra il 1° luglio ed il 31 dicembre 2008 (ovvero 12 gennaio 2009), anche se dette somme si riferiscono ad attività prestate in periodi precedenti.

In relazione agli aspetti giuslavoristici relativi agli istituti in questione si rinvia al successivo paragrafo 1.7.

1.4. Imposta sostitutiva

L'imposta sostitutiva è applicata agli emolumenti in commento, entro il limite di importo complessivo non superiore a 3.000 euro, erogati nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 dicembre 2008.

Il limite reddituale suddetto deve intendersi al lordo della ritenuta fiscale del 10 per cento.

La disposizione in commento, nell'individuare l'ambito di applicazione dell'imposta sostitutiva in questione, fa riferimento esclusivamente alle “*somme erogate*”. Dal tenore letterale della norma emergono due considerazioni. La prima è relativa alle modalità – in denaro ovvero in natura - con le quali possono effettuarsi le erogazioni e conduce ad escludere dall'ambito di applicazione dell'agevolazione i compensi in natura erogati a titolo di corrispettivo del lavoro straordinario o supplementare effettuato dal lavoratore, ovvero erogati in relazione ad incrementi di produttività.

La seconda riguarda l'arco temporale cui riferire le erogazioni. Al riguardo, in applicazione del criterio di cassa previsto dall'articolo 51 del Tuir per l'imputazione al periodo d'imposta degli emolumenti di lavoro dipendente, deve

ritenersi che l'imposta sostitutiva si applica alle somme di cui all'art. 2 del decreto, percepite nel periodo dal primo luglio fino al termine del periodo d'imposta 2008. Tenendo conto altresì della disposizione generale di cui all'art. 51, comma 1, del Tuir, secondo cui si considerano percepiti nel periodo d'imposta le somme corrisposte fino al 12 gennaio dell'anno successivo, si ritiene che per il riscontro del limite di 3.000 euro occorra considerare, così come indicato nel paragrafo 1.3, le somme oggetto dell'agevolazione erogate nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 12 gennaio 2009.

La parte delle predette somme che supera il limite di 3.000 euro lordi concorre a formare il reddito complessivo del percipiente ed è assoggettata a tassazione con l'applicazione delle aliquote ordinarie.

L'importo di 3.000 euro è da intendersi come limite complessivo alla cui determinazione concorrono sia le somme erogate a titolo di retribuzione delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare effettuate, sia i premi di produttività. Tale limite, inoltre, non può essere superato neanche in presenza di più rapporti di lavoro.

1.5. Applicazione dell'imposta sostitutiva e adempimenti del sostituto d'imposta

Ai sensi del comma 3 dell'art. 2 del *decreto*, l'imposta sostitutiva è applicata direttamente dal sostituto d'imposta.

In particolare il sostituto d'imposta applica la tassazione sostitutiva in via automatica qualora egli stesso abbia rilasciato il CUD, in relazione a un rapporto di lavoro intercorso per l'intero 2007.

Se il sostituto tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non è lo stesso che abbia rilasciato il CUD per il 2007 o l'abbia rilasciato per un periodo inferiore all'anno, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva, è necessario che il lavoratore comunichi in forma scritta l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito

nel 2007, considerato che in tal caso il sostituto non è in grado di conoscere direttamente se nel 2007 il lavoratore abbia percepito più o meno di 30.000 euro a titolo di reddito di lavoro dipendente.

Analoga comunicazione deve essere fatta dal lavoratore che nel 2007 non abbia percepito alcun reddito di lavoro dipendente.

Il dipendente è, in ogni caso, tenuto a comunicare al sostituto d'imposta l'insussistenza del diritto ad avvalersi del regime sostitutivo, nelle ipotesi in cui:

- nel corso del 2007, oltre al rapporto di lavoro con il sostituto d'imposta che eroga i compensi assoggettabili ad imposta sostitutiva, abbia intrattenuto un altro rapporto di lavoro dipendente, in tal modo superando il limite di 30.000 euro di reddito da lavoro dipendente;
- nel corso del 2008, abbia intrattenuto altri rapporti di lavoro dipendente percependo somme già assoggettate a imposta sostitutiva, fino a concorrenza del limite di 3.000 euro prestabilito dalla norma.

La norma prevede, tuttavia, che il lavoratore anche nei casi in cui il sostituto sia direttamente tenuto all'applicazione della imposta sostitutiva, possa rinunciare al regime sostitutivo, facendone richiesta per iscritto al proprio datore di lavoro. Ciò, ad esempio, quando l'imposta sostitutiva si presenti meno conveniente di quella ordinaria, in presenza di oneri la cui deduzione o detrazione sarebbe impedita dal meccanismo di imposizione sostitutiva.

A seguito di espressa rinuncia del lavoratore, l'intero ammontare delle somme in questione concorre alla formazione del reddito complessivo ed è assoggettato a tassazione ordinaria. Resta fermo che in sede di dichiarazione dei redditi il dipendente è tenuto a far concorrere al reddito complessivo i redditi che, per qualsiasi motivo, siano stati eventualmente assoggettati a imposta sostitutiva pur in assenza dei presupposti richiesti dalla legge. Analogamente, il contribuente utilizzerà la dichiarazione dei redditi per assoggettare gli emolumenti alla tassazione ordinaria nel caso in cui la ritenga più conveniente.

In assenza di rinuncia espressa da parte del dipendente, il sostituto d'imposta, ricorrendone i presupposti, procede all'applicazione dell'imposta sostitutiva.

Ciò non toglie, tuttavia, che il sostituto d'imposta, ove riscontri che la tassazione sostitutiva risulti meno favorevole per il dipendente, pur in assenza di rinuncia da parte di questi, applichi la tassazione ordinaria, portandone a conoscenza il dipendente.

Qualora sussistono i presupposti richiesti dalla norma, l'imposta sostitutiva deve essere applicata sin dalla prima erogazione effettuata successivamente al 1° luglio 2008, fermi restando gli opportuni aggiustamenti da effettuare in sede di conguaglio di fine anno, ovvero in caso di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta prima della fine dell'anno.

L'imposta sostitutiva, ove non trattenuta dal sostituto, può essere applicata dal contribuente in sede di presentazione della dichiarazione dei redditi, semprechè ovviamente ne ricorrano i presupposti. L'imposta sostitutiva può essere oggetto di compensazione ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, concernente *“norme di semplificazione degli adempimenti dei contribuenti in sede di dichiarazione dei redditi e dell'imposta sul valore aggiunto, nonché di modernizzazione del sistema di gestione delle dichiarazioni”*.

Il sostituto d'imposta deve indicare separatamente nel CUD la parte di reddito assoggettata ad imposta sostitutiva e l'importo di quest'ultima trattenuto sulle somme spettanti al dipendente. Il sostituto deve altresì indicare nel CUD, al fine di consentire i necessari controlli sulla corretta fruizione del beneficio, la parte di reddito, teoricamente assoggettabile ad imposizione sostitutiva, per la quale l'agevolazione non sia stata applicata in ragione della rinuncia espressa del contribuente o per altre cause.

Il sostituto d'imposta può compensare l'imposta sostitutiva con altre ritenute ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 10 novembre 1997, n. 445, recante *“norme sullo scomputo dei versamenti delle ritenute alla fonte, effettuati*

a fronte dei versamenti successivi, e sulla semplificazione degli adempimenti dei sostituti di imposta che effettuano ritenute alla fonte su redditi di lavoro autonomo di ammontare significativo”.

1.6. Ulteriori disposizioni

Per quanto riguarda l'accertamento, la riscossione, le sanzioni ed il contenzioso relativi all'imposta sostitutiva introdotta, il comma 4 dell'art. 2 in commento prevede l'applicazione, in quanto compatibili, delle ordinarie disposizioni in materia di imposte dirette.

La disposizione in esame chiarisce, al comma 2, che i redditi soggetti all'imposta sostitutiva (che - come detto - non possono superare l'importo di 3.000 euro) non concorrono alla formazione del reddito complessivo IRPEF del percipiente.

Inoltre, ai sensi del comma 2 dell'articolo 2 del *decreto*, gli stessi redditi soggetti all'imposta sostitutiva, entro il limite di 3.000 euro, non devono essere considerati ai fini della determinazione della situazione economica equivalente (ISEE) del percipiente o del suo nucleo familiare, di cui al decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 109 (recante *“Definizioni di criteri unificati di valutazione della situazione economica dei soggetti che richiedono prestazioni sociali agevolate, a norma dell'articolo 59, comma 51, della legge 27 dicembre 1997, n. 449”*).

Per espressa disposizione del comma 2, dell'articolo 2, del *decreto*, i redditi soggetti all'imposizione sostitutiva in discorso devono essere computati ai fini del riscontro delle condizioni previste per l'accesso alle prestazioni previdenziali ed assistenziali.

La medesima norma, fa, tuttavia, salve le prestazioni in godimento in relazione ai redditi fino a 30.000 euro.

1.7 Chiarimenti sui profili giuslavoristici

Tra i profili di rilevanza giuslavoristica si pone il problema, in primo luogo, di definizione del concetto di lavoro straordinario. Il comma 1, lett. a), del *decreto* rinvia, genericamente, a prestazioni di lavoro straordinario di cui al decreto legislativo n. 66 del 2003, ragione per cui la tassazione agevolata troverà applicazione non solo alle prestazioni straordinarie rese oltre la 40^a ora (c.d. nozione legale) ma anche oltre il minor limite stabilito dai contratti collettivi.

A questo riguardo si ricorda infatti che il decreto legislativo n. 66 del 2003, all'articolo 1, comma 2, lett. c), definisce «*“lavoro straordinario” il lavoro prestato oltre l’orario normale di lavoro così come definito all’articolo 3*». In base all'articolo 3, a sua volta, «*l’orario normale è fissato in 40 ore settimanali; i contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l’orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all’anno*».

La precisazione “ai fini contrattuali” contenuta nell'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003 è stata ribadita dal Ministero del Lavoro nella circolare n. 8 del 2005, secondo cui «*i contratti collettivi possono stabilire che la durata dell’orario normale sia ridotta rispetto al limite legale delle 40 ore. Questa facoltà ha ad oggetto una riduzione d’orario valida ai soli fini contrattuali*».

Qualora il contratto collettivo preveda una durata minore dell’orario normale, è evidente che le prestazioni lavorative svolte al di là dell’orario indicato dai contratti come “normale” rientrano, ai fini contrattuali e pertanto anche ai fini del calcolo della retribuzione, nella definizione di “lavoro straordinario”. La stessa circolare, al riguardo, precisava infatti «*il lavoro straordinario deve essere computato separatamente dal computo del lavoro normale e deve essere retribuito con una maggiorazione, rispetto al lavoro normale, il cui ammontare è stabilito dalla contrattazione collettiva. Quest’ultima può disporre che, in aggiunta o in alternativa alla maggiorazione retributiva, i lavoratori possano usufruire di riposi compensativi*».

Sono i contratti collettivi, infatti, a stabilire la retribuzione che deve essere versata a titolo di straordinari e a definire quando – proprio a questi fini – il lavoro deve essere considerato tale, così come avviene anche per il caso di lavoro supplementare nel part-time.

Allo stesso modo, la circolare n. 8 del 2005, dopo aver dato atto che *«nel nostro ordinamento non vige più, pertanto, un limite positivo alla durata giornaliera del lavoro ma, semmai, un limite che può ricavarsi, a contrario, dal combinato disposto dagli articoli 7 e 8 del decreto nella misura di 13 ore giornaliere, ferme restando le pause.»* e che *“Tale individuazione risulta conforme al dettato costituzionale che impone alla legge di definire la durata massima della giornata lavorativa»*, chiarisce che *«la limitazione positiva della durata della prestazione lavorativa giornaliera, benché non sia disposta per legge, potrebbe essere disposta dalla autonomia privata, ma ai soli fini contrattuali, imponendo un limite anche alla modulazione, pertanto alla flessibilità, dell’organizzazione del lavoro nella sue caratteristiche temporali»*.

Pertanto, ove la autonomia privata preveda un limite alla durata giornaliera della prestazione lavorativa, la prestazione eccedente va considerata, “ai fini contrattuali”, e dunque dal solo punto di vista retributivo, come “straordinario” e, come tale, non può pertanto non rientrare nel regime di tassazione agevolata previsto dal *decreto*.

La precisazione che tale limitazione vale ai fini contrattuali, e non a quelli legali, chiarisce proprio l’aspetto del computo della retribuzione. Il fatto che l’eventuale limite stabilito dai contratti collettivi in misura inferiore alle 40 ore settimanali valga a soli fini contrattuali, serve invece a chiarire che di tale eventuale inferiore limite non si debba tener conto, invece, a fini sanzionatori, di adempimenti amministrativi o del rispetto di determinate norme di legge.

Si deve ulteriormente precisare che, come già ribadito dalla circolare n. 8 del 2005, la possibilità di ridurre il limite normale della attività lavorativa settimanale non spetta ai soli contratti collettivi nazionali, bensì anche ai contratti

territoriali e aziendali, purché stipulati da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Ove pertanto i contratti collettivi, anche di secondo livello o aziendali, prevedano che una retribuzione abbia carattere straordinario, ovvero che determinati emolumenti siano corrisposti *«in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa»*, come avviene anche per gli straordinari forfetizzati, ad esempio a personale di cui all'articolo 17, comma 5, del decreto legislativo n. 66 del 2003 (tra cui i “capi reparto” in quanto rivestano compiti propri del personale direttivo o comunque con potere di decisione autonomo), troverà applicazione il regime di tassazione agevolato benché si tratti di personale al quale non si applicano – ai fini normativi, ma non certo contrattuali – i limiti di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003. Anche lo straordinario forfetizzato, reso oltre l'orario normale di lavoro previsto dal decreto legge n. 66 del 2003 o dalla contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale applicabile rientra dunque nel regime di tassazione agevolata.

Compensi, premi o gettoni corrisposti a fronte di prestazioni straordinarie effettuate nei giorni di riposo (ordinario o di legge) e festivi, rientrano nello speciale regime di tassazione, nella misura in cui si tratta di compensi erogati per prestazioni di lavoro straordinario ai sensi del comma 1, lett. a), o siano comunque riconducibili alla ipotesi di cui al comma 1, lett. c).

Con riferimento invece a prestazioni di lavoro a tempo parziale, la misura di cui al comma, 1, lett. b) del decreto deve intendersi riferita – per identità di *ratio* – sia al lavoro supplementare sia con riferimento alle prestazioni rese in funzione di clausole elastiche: in entrambi i casi è infatti richiesto al lavoratore di svolgere una prestazione lavorativa eccedente rispetto all'orario inizialmente concordato. Tuttavia, in entrambi i casi, e al fine di evitare comportamenti fraudolenti, il beneficio spetta unicamente ai lavoratori il cui contratto di lavoro sia stato

stipulato (ovvero trasformato) prima del 29 maggio 2008, data di entrata in vigore del decreto.

Per quanto riguarda invece gli elementi retributivi premianti di cui al comma 1, lett. c), essi riguardano tutti gli incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa, nonché altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico della impresa. Rientrano pertanto nella misura, a titolo esemplificativo, premi di rendimento, forme di flessibilità oraria, maggiorazioni retributive corrisposte in funzione di orari a ciclo continuo o sistemi di «banca delle ore», indennità di reperibilità o di turno, premi e somme corrisposte una tantum ecc., là dove, ovviamente, comportino un incremento di produttività del lavoro ed efficienza organizzativa ovvero siano legati alla competitività e redditività della impresa.

Le somme di cui al comma 1, lett. c), non devono essere necessariamente previste in contratti collettivi, ma possono anche essere previste in modo unilaterale dal datore di lavoro purché siano documentabili (per esempio attraverso la comunicazione scritta al lavoratore della motivazione della somma corrisposta).

Il presupposto per la concessione del beneficio è che la somma corrisposta, anche se continuativa, sia riconducibile ad elementi di determinazione periodica, ancorché si tratti di situazioni già strutturate e consolidate prima della entrata in vigore del decreto. Per rientrare nel regime di tassazione agevolata gli incrementi di produttività, innovazione, efficienza, ovvero il conseguimento di elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico della impresa non devono dunque essere necessariamente nuovi e innovativi rispetto al passato, né devono necessariamente consistere in risultati che, dal punto di vista meramente quantitativo, siano superiori a quelli ottenuti in precedenti gestioni, purché comunque costituiscano un risultato ritenuto positivo dalla impresa.

Nel regime di tassazione agevolata rientrano infine anche quelle somme erogate dai datori di lavoro in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed

efficienza organizzativa e altri elementi di competitività, ancorché determinati in ambito territoriale sulla base di indicatori correlati all'andamento congiunturale e ai risultati conseguiti dalle imprese di uno specifico settore in ambito territoriale. Dal novero delle somme agevolate sono unicamente esclusi quegli importi stabilmente riconosciuti in misura fissa che sono entrati nel patrimonio del lavoratore (come ad esempio, il superminimo individuale).

2. ABROGAZIONE ARTICOLO 51, COMMA 2, LETTERA B), DEL TUIR

L'articolo 2, comma 6, del *decreto* stabilisce che *“Nell’articolo 51, comma 2, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, la lettera b) è soppressa”*.

La disposizione soppressa escludeva dalla base imponibile rilevante ai fini dell'imposizione del reddito di lavoro dipendente le erogazioni liberali effettuate dal datore di lavoro e taluni sussidi economici dallo stesso concessi.

Per effetto della suddetta soppressione, pertanto, concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, per l'intero importo:

- le erogazioni liberali non superiori nel periodo d'imposta a 258,23 euro concesse in occasione di festività o ricorrenze alla generalità o a categorie di dipendenti;
- i sussidi occasionali concessi in occasione di rilevanti esigenze personali o familiari del dipendente;
- i sussidi corrisposti a dipendenti vittime dell'usura ai sensi della legge 7 marzo 1996, n. 108, o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive ai sensi del decreto legge 31 dicembre 1991, n. 419, convertito con modificazioni dalla legge 18 febbraio 1992, n. 172.

Si fa presente che, in applicazione del principio di cassa che caratterizza la tassazione dei redditi di lavoro dipendente, la richiamata disposizione abrogativa si applica con riguardo alle somme e ai valori erogati successivamente alla data di entrata in vigore del *decreto* (29 maggio 2008).

Le Direzioni regionali vigileranno affinché le istruzioni fornite e i principi enunciati con la presente circolare vengano puntualmente osservati dagli uffici.



Roma, 03 luglio 2008

Direzione Centrale Normativa e Contenzioso

***OGGETTO: Istanza di interpello - ART.11, legge 27 luglio 2000, n.212 -
articolo 51, comma 2, lettera g-bis), del D.P.R. n. 917 del 1986***

QUESITO

Il sig. XY era un dirigente di ALFA S.p.A. nel momento in cui la stessa aveva in essere due piani di stock option, deliberati negli anni 2002 e 2005, che prevedevano l'emissione di azioni ordinarie al servizio di diritti di opzione (*warrant*) non cedibili, assegnati gratuitamente ai dipendenti del gruppo.

Nei Regolamenti dei suddetti piani è previsto che:

- i beneficiari non possono esercitare le opzioni prima che sia trascorso un periodo (cosiddetto *vesting period*) triennale dalla data della loro assegnazione, fatto salvo il diritto ad un esercizio anticipato - decorsi due anni – e fino ad un massimo del 50 per cento dei *warrant* assegnati;
- in caso di cessazione del rapporto di lavoro tra il Gruppo ed il beneficiario per pensionamento o invalidità o per altre cause diverse dalle dimissioni e dal licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo, si interrompe il periodo di *vesting* ed il beneficiario può esercitare immediatamente i

propri *warrant*; in caso di morte del beneficiario tale facoltà viene concessa agli eredi.

A seguito del processo di integrazione societaria tra ALFA S.p.A. e BETA S.p.A., la società ALFA ha stipulato con il sig. XY un accordo transattivo che prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dipendente.

In base al citato accordo ed in deroga a quanto previsto nei Regolamenti dei piani, ALFA S.p.A. ha riconosciuto al dirigente, una volta cessato dal servizio, il diritto di esercitare i diritti di opzione a suo tempo assegnati in deroga al periodo di *vesting* ivi previsto.

Al riguardo il dipendente istante ha fatto presente che, al momento della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dipendente, il periodo di *vesting* triennale era terminato soltanto con riferimento al primo piano e che, in ogni caso, è sua intenzione attendere il decorso del periodo triennale anche con riferimento al secondo piano.

Ciò premesso, con la presente istanza di interpello viene chiesto di conoscere se il regime fiscale di favore contenuto nell'articolo 51, comma 2, lettera *g-bis*), del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con il Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR) possa ritenersi applicabile alla fattispecie in esame anche se il dipendente al momento dell'esercizio dei *warrant* non è più legato ad alcun rapporto di lavoro con il datore di lavoro che ha deliberato i relativi piani di *stock option*.

SOLUZIONE INTERPRETATIVA PROSPETTATA DALL'ISTANTE

Il sig. XY ritiene che la circostanza che il dipendente al momento dell'esercizio dei diritti d'opzione non sia legato più alla società da alcun rapporto di lavoro (in conseguenza e per effetto della stipula di un accordo transattivo che prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro) non preclude la possibilità di fruire del regime fiscale agevolativo, fermo restando il rispetto delle altre condizioni previste dalla legge.

PARERE DELLA DIREZIONE

Come noto la disciplina fiscale delle assegnazioni delle azioni ai lavoratori dipendenti è contenuta nell'articolo 51, comma 2, lettera g-bis), del TUIR, il quale in particolare dispone che non concorre a formare il reddito *“la differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente, a condizione che il predetto ammontare sia almeno pari al valore delle azioni stesse alla data dell'offerta; se le partecipazioni, i titoli o i diritti posseduti dal dipendente rappresentano una percentuale di diritti di voto esercitabili nell'assemblea ordinaria o di partecipazione al capitale o al patrimonio superiore al 10 per cento, la predetta differenza concorre in ogni caso a formare il reddito”*.

Secondo quanto previsto dal successivo comma 2-bis *“le disposizioni di cui alle lettere g) e g-bis) del comma 2 si applicano esclusivamente alle azioni emesse dall'impresa con la quale il contribuente intrattiene il rapporto di lavoro, nonché a quelle emesse da società che direttamente o indirettamente, controllano la medesima impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa. La disposizione di cui alla lettera g-bis) del comma 2 si rende applicabile esclusivamente quando ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:*

a) che l'opzione sia esercitabile non prima che siano scaduti tre anni dalla sua attribuzione;

b) che, al momento in cui l'opzione è esercitabile, la società risulti quotata in mercati regolamentati;

c) che il beneficiario mantenga per almeno i cinque anni successivi all'esercizio dell'opzione un investimento nei titoli oggetto di opzione non inferiore alla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'opzione e l'ammontare corrisposto dal dipendente”.

Tale disciplina di favore trae origine dalla volontà di incentivare il processo di fidelizzazione dei destinatari dei piani azionari, utilizzando le azioni quale strumento retributivo al fine di stimolare la produttività dei dipendenti.

La fidelizzazione è in genere legata al periodo di crescita di valore dei titoli ai quali si riferisce il diritto di opzione, ossia al cosiddetto *vesting period*.

In tal senso la norma disciplina l'utilizzo dei diritti di opzione assegnati per consolidare il vincolo che lega il dipendente al datore di lavoro attraverso un vincolo temporale che prescrive l'obbligo di non esercitare gli stessi diritti prima che siano trascorsi tre anni dalla data della loro attribuzione.

Nella fattispecie in esame il medesimo termine è dettato dalle specifiche clausole negoziali contenute nei regolamenti dei singoli piani. Tuttavia, in un successivo contratto stipulato tra le parti, al dipendente viene riconosciuta la possibilità di esercitare in via anticipata i diritti assegnati in un momento nel quale era ancora in essere il rapporto di lavoro, derogando ad un principio regolamentare stabilito dall'azienda al momento dell'approvazione del piano di incentivazione – opportunità alla quale il dipendente rinuncia per rispettare il vincolo posto dalla norma fiscale.

In sostanza, quindi, la società ha inteso riconoscere al dipendente un beneficio a prescindere dalla circostanza del proseguimento del rapporto lavorativo stesso.

Al riguardo, si osserva che la possibilità di attribuire tale beneficio rientra nelle prerogative del datore di lavoro. Un caso analogo si verifica quando la società consente l'esercizio dei diritti di opzione anche al soggetto che al momento della scadenza dei diritti è posto in quiescenza.

In tal modo il datore di lavoro riconosce *ex post* il contributo reso dal lavoratore quando svolgeva attività di lavoro dipendente consentendogli di beneficiare dell'incremento del valore delle azioni che egli stesso ha contribuito a formare.

L'esercizio delle opzioni e la conseguente assegnazione delle azioni da parte della società rappresenta, quindi, il momento conclusivo di quel processo di fidelizzazione e di incentivazione del dipendente che la società ha ritenuto opportuno porre in essere ed è di tutta evidenza che tale riconoscimento non può che derivare dal rapporto di lavoro preesistente.

Sulla base delle suesposte considerazioni, pertanto, si ritiene che la circostanza che il dipendente non sia legato da alcun rapporto di lavoro al momento dell'esercizio dei diritti d'opzione e della conseguente acquisizione delle azioni, non assuma alcun rilievo ai fini della possibilità di fruire del regime fiscale di favore di cui all'articolo 51, comma 2, lettera g-bis), del TUIR, fermo restando il rispetto di tutte le condizioni espressamente previste dalla norma.

A quest'ultimo proposito, deve essere considerato rilevante il fatto che l'ex dipendente attenda il decorso del triennio per esercitare i diritti di opzione rispettando, in tal modo, il dettato della lettera a) del comma 2-bis del citato articolo 51.

Le Direzioni regionali vigileranno affinché le istruzioni fornite e i principi enunciati con la presente risoluzione vengano puntualmente osservati dagli uffici.



Roma, 4 gennaio 2008

Direzione Centrale Normativa e Contenzioso

OGGETTO: Trattamento fiscale dei piani di stock option – Riacquisto delle azioni da parte della società emittente - Art. 51, comma 2, lett. g) del TUIR.

Con l'interpello specificato in oggetto, concernente l'interpretazione dell'articolo 51, comma 2, lettera g) del D.P.R. n. 917 del 1986, è stato esposto il seguente

QUESITO

Nel corso del 2006, la Banca ALFA S.p.A. (di seguito ALFA), è stata oggetto di una offerta pubblica di acquisto da parte della società BETA S.A. (di seguito BETA).

L'operazione ha coinvolto tutti i soci di ALFA, compresi i dipendenti titolari di azioni ricevute nell'ambito dei piani di azionariato diffuso, individuati dall'articolo 51, comma 2, lettera g) del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con D.P.R. 22 dicembre 1996, n. 917 (TUIR).

Tali dipendenti hanno aderito all'OPA mediante la sottoscrizione di un accordo con la BETA, in base al quale si sono impegnati a cedere alla medesima società le azioni ALFA da loro detenute, una volta decorso il periodo triennale di detenzione previsto dalla disposizione fiscale sopra citata.

Viene precisato dall'istante che entro la fine dell'esercizio in corso, ALFA sarà fusa per incorporazione dalla controllante BETA, con permanenza in Italia dell'attività bancaria italiana.

A seguito della fusione, i dipendenti che detengono le azioni ALFA, riceveranno in cambio azioni BETA.

Tale operazione determina alcuni effetti rilevanti dal punto di vista fiscale ed in particolare:

- alla data di fusione il rapporto di cambio tra le azioni, sulla base di un prefissato rapporto di cambio, non consentirà di avere un numero intero di azioni BETA e pertanto le medesime azioni sulle quali insisteranno diritti frazionari, saranno cedute sul mercato con il conseguente incasso da parte dei dipendenti della corrispondente somma in denaro;
- allo scadere del periodo triennale concordato tra le parti, BETA procederà al riacquisto delle proprie azioni dai dipendenti.

Sulla base di quanto premesso, la società istante chiede di conoscere:

1. se l'importo in denaro ricevuto dai dipendenti nel corso del triennio per effetto del rapporto di concambio faccia venir meno, nei limiti dell'importo ricevuto, il regime fiscale di esenzione, con conseguente applicazione delle ordinarie ritenute alla fonte e contribuzione previdenziale;
2. la modalità di determinazione dell'eventuale plusvalenza realizzata dai dipendenti a seguito della monetizzazione dei predetti diritti frazionari;
3. se il riacquisto di azioni proprie da parte di BETA, decorso il periodo triennale, faccia venir meno il beneficio fiscale originariamente riconosciuto ai dipendenti in sede di assegnazione di azioni da parte di ALFA, con la conseguente applicazione delle ordinarie ritenute alla fonte e dell'ordinaria contribuzione previdenziale.

SOLUZIONE INTERPRETATIVA PROSPETTATA DAL CONTRIBUENTE

Con riferimento ai primi due quesiti, la società istante ritiene che la parziale monetizzazione dei diritti frazionari nel corso del periodo di detenzione triennale non faccia venir meno il regime fiscale di esenzione previsto dall'articolo 51, comma 2, lettera g) del TUIR. La determinazione deriva dalla circostanza che l'incasso di tale importo è la diretta conseguenza dell'operazione di fusione e dell'impossibilità di assegnare, al momento del concambio, frazioni di azioni.

In mancanza di una specifica volontà sia da parte dei dipendenti, sia della società emittente le azioni, appare evidente, a parere dell'istante, che tale monetizzazione non rappresenta lo strumento per attribuire redditi da lavoro dipendente in esenzione di imposte e contributi. In mancanza di una finalità elusiva, pertanto, ALFA ritiene di non dover operare ritenute alla fonte sulle predette somme.

Conseguentemente l'importo incassato dai dipendenti dovrebbe determinare la riduzione del costo fiscalmente riconosciuto delle azioni vincolate assegnate da BETA a seguito della fusione.

Con riferimento al terzo quesito, concernente il riacquisto di azioni proprie da parte di BETA allo scadere del vincolo triennale di detenzione, la società istante ritiene che tale operazione non comporti il venir meno del beneficio fiscale, così come disposto dall'articolo 51, comma 2, lettera g) del TUIR, in quanto il vincolo temporale contenuto nella citata disposizione normativa va riferito non solo all'ipotesi in cui le medesime azioni siano cedute a terzi, ma anche nel caso in cui siano riacquistate dalla società emittente ovvero dal datore di lavoro.

In ordine alla sussistenza dei presupposti dell'agevolazione prevista al citato articolo 51, comma 2, lettera g) del TUIR, la società istante, con successiva comunicazione pervenuta in data 2007, ha evidenziato che nella fattispecie non è configurabile l'ipotesi della cessione delle partecipazioni sottoscritte dai dipendenti a favore del datore di lavoro (società emittente).

Anche a voler ritenere che la cessione delle azioni a favore dell'emittente, benché effettuata dopo il triennio, comporta la revoca del beneficio fiscale, tale conseguenza – afferma l'istante – non può verificarsi nel caso di specie, ove si consideri che i dipendenti di ALFA, alla data della sottoscrizione della futura cessione delle azioni in loro possesso al gruppo BETA, non potevano essere a conoscenza della prospettiva di fusione con ALFA.

In virtù di tale presupposto, la società ritiene di non dover assoggettare a tassazione quale reddito da lavoro dipendente le somme percepite dai lavoratori al momento della cessione delle azioni.

PARERE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

L'articolo 51, comma 2, lettera g) del TUIR, che disciplina il cosiddetto "azionariato popolare", prevede che non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente *"il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a euro 2.065,83, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione; qualora le azioni siano cedute prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione."*

La disposizione agevolativa, in sostanza, impone al dipendente assegnatario delle azioni un vincolo temporale con la finalità di escludere che l'operazione di azionariato popolare sia realizzata al solo fine di sottrarre a tassazione progressiva una parte di ciò che in realtà è retribuzione.

Il divieto di cedere le azioni oggetto di agevolazioni al datore di lavoro o alla società emittente assolve tra l'altro alla funzione di impedire eventuali accordi tra le parti che snaturerebbero le finalità dell'agevolazione.

In questi termini l'Agenzia delle Entrate si è già espressa con risoluzione n. 118/E del 12 agosto 2005, laddove è stato affermato che qualora le azioni siano cedute prima del termine del triennio, l'importo che non ha concorso a

formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione, quale compenso in natura di lavoro dipendente. Un analogo recupero a tassazione è previsto nel caso di riacquisto da parte del datore di lavoro e della società emittente a prescindere dal periodo di possesso. E' stato pertanto ribadito che la condizione del vincolo triennale di detenzione, così come disposto dall'articolo 51, comma 2, lettera g) del TUIR, debba essere riferito esclusivamente all'ipotesi in cui le azioni siano cedute a terzi, mentre in nessun caso spetta l'agevolazione nell'ipotesi in cui le medesime azioni siano riacquistate dalla società emittente ovvero dal datore di lavoro.

Ai sensi del combinato disposto dei commi 2, lettera g) e 2-bis del richiamato articolo 51 del Tuir, occorre altresì evidenziare che il trattamento riferito alle azioni emesse dall'impresa con la quale il dipendente intrattiene il rapporto di lavoro è esteso anche alle azioni emesse da società che direttamente o indirettamente controllano la medesima impresa, ne sono controllate o sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa. Con la conseguenza che la revoca dell'agevolazione si ha non solo nell'ipotesi di cessione a favore della società emittente, ma anche di cessione delle azioni oggetto di agevolazione a favore della società che abbia, tra l'altro, il controllo della società emittente.

Per completezza di trattazione occorre precisare che nella risoluzione n. 118 del 2005, richiamata dall'istante, proprio con riferimento ai piani di azionariato popolare, la cessione delle azioni prima del triennio veniva riconosciuta come non pregiudizievole al fine di beneficiare del particolare regime di favore in quanto effettuata in ottemperanza ad un preciso obbligo di legge (in quel caso la società cessionaria aveva esercitato il diritto, attribuito dalla legge olandese, di effettuare il c.d. *squeeze out* in vista del *delisting*).

Analoghe circostanze non sono rinvenibili nella fattispecie rappresentata dall'istante, dal momento che i dipendenti di ALFA hanno volontariamente ritenuto opportuno aderire all'OPA lanciata da BETA mediante la sottoscrizione di un accordo in base al quale si sono impegnati a cedere le azioni in loro possesso, sia pur una volta decorso il termine triennale. E' pertanto ravvisabile,

in tal caso, una manifestazione di volontà da parte dei dipendenti i quali, non vincolati da alcun obbligo di legge, hanno sottoscritto un accordo per monetizzare i titoli in loro possesso attraverso la cessione dei medesimi alla società BETA.

Nel caso di specie occorre rilevare che i dipendenti risulteranno assegnatari di azioni della società emittente BETA, ricevute in concambio delle azioni ALFA già in loro possesso. In tale contesto risulta plausibile – come sostiene la società istante - che i dipendenti alla data della sottoscrizione dell'accordo non fossero a conoscenza delle prospettive della futura fusione tra le due società, quale operazione straordinaria riconducibile alla volontà delle parti (sopravvenuta rispetto al momento dell'accordo) di modificare gli assetti societari dettata da criteri di opportunità aziendale e strategie di mercato. La mancata conoscenza da parte dei dipendenti della futura fusione di per sé non legittima l'esclusione del beneficio fiscale nel presupposto della identità soggettiva tra la società che ha emesso la partecipazione e quella che la ha acquistata.

Occorre tuttavia considerare che l'OPA lanciata dalla banca BETA non poteva che essere finalizzata ad assumere il controllo di ALFA.

Al momento della stipula dell'accordo, invero, era noto ai dipendenti che l'OPA lanciata dalla banca BETA risultava chiaramente finalizzata ad assumere il controllo di ALFA e che il medesimo accordo, di per sé funzionale all'acquisizione del predetto controllo, preludeva alla cessione definitiva della partecipazione nel successivo momento in cui la controparte si presenta come soggetto che esercita il controllo della ALFA.

Il che realizza obiettivamente la condizione di cui all'articolo 51, comma 2, lettera g) e 2-bis del Tuir, che comporta la revoca dell'agevolazione anche in caso di cessione delle azioni ad una società che controlla la società emittente.

La cessione delle azioni nel caso di specie, come ribadito dalla risoluzione n. 118/E del 2005, determina pertanto, al momento della vendita dei titoli con le modalità prospettate dall'interpellante, l'assoggettamento a tassazione quale

reddito da lavoro dipendente dell'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto delle azioni.

Sulla base delle suesposte considerazioni si ritiene, infine, che anche per le somme in danaro corrisposte ai dipendenti al momento della cessione dei diritti frazionari avvenuta nel corso del periodo di detenzione triennale, nei limiti dell'importo ricevuto, siano applicabili le ordinarie ritenute alla fonte quale reddito di lavoro dipendente.



Roma, 07 novembre 2007

Direzione Centrale Normativa e Contenzioso

OGGETTO: Trattamento fiscale dei piani di stock option deliberati prima del 3 ottobre 2006 – Opzioni parzialmente esercitate prima del compimento del vesting period triennale – Art. 51 comma 2, lett. g-bis) del TUIR

Con l'interpello specificato in oggetto, concernente l'interpretazione dell'articolo 51, comma 2, lettera g-bis) del DPR n. 917 del 1986, è stato esposto il seguente

QUESITO

ALFA S.p.A. ha in essere diversi piani di stock option deliberati in anni precedenti con la finalità di fidelizzare talune categorie di dipendenti o singoli amministratori della Società.

I suddetti piani prevedono, in particolare che:

- i beneficiari non possono esercitare le opzioni prima che sia trascorso un vesting period triennale dalla data di assegnazione, fatto salvo il diritto ad un esercizio anticipato - decorsi due anni – e fino ad un massimo del 50% dei warrant loro assegnati;
- in caso di cessazione del rapporto di lavoro per cause diverse dalle dimissioni o dal licenziamento per giusta causa, il beneficiario può esercitare immediatamente i diritti assegnati, indipendentemente dal periodo di vesting.

La società istante fa presente che in data successiva al 3 ottobre 2006 ed in pieno rispetto di tali previsioni regolamentari, alcuni beneficiari hanno esercitato anticipatamente i loro diritti, limitatamente al 50% dei warrant e decorsi due anni dalla data della loro assegnazione.

Al momento della vendita delle azioni, effettuata prima del compimento del vesting period minimo, l'importo che non ha concorso a formare il reddito di lavoro dipendente al momento dell'assegnazione è stato assoggettato a tassazione, così come previsto dal comma 2-bis dell'articolo 51 del Tuir.

Viene ora chiesto di conoscere, in virtù delle modifiche al regime fiscale applicabile alle stock option, se coloro che abbiano esercitato le opzioni sulla base di quanto consentito dai piani di incentivazione dopo la data del 3 ottobre 2006 (comunque prima della scadenza del triennio) possano avvalersi del regime fiscale di favore con riferimento alle opzioni ancora da esercitare e per le quali viene rispettato il vesting period.

SOLUZIONE INTERPRETATIVA PROSPETTATA DAL CONTRIBUENTE

La società istante ritiene che la previsione regolamentare che consente ai dipendenti di poter esercitare le opzioni loro assegnate in diversi momenti temporali, attribuisce a ciascuna delle *tranches* un autonomo contratto di opzione senza che le vicende giuridiche di una singola *tranche* debbano riflettersi sulle successive.

Secondo tale impostazione e considerando la possibilità di anticipare l'esercizio di una parte di opzioni dopo solo due anni e successivamente le rimanenti, viene considerata senza alcuna rilevanza la circostanza che per la prima assegnazione di azioni debba farsi riferimento alle ordinarie modalità di tassazione del lavoro dipendente, mentre l'ulteriore esercizio di opzioni faccia rientrare il dipendente nel regime fiscale agevolato.

A parere dell'istante, infatti, la parziale assegnazione di azioni ai beneficiari avvenuta in occasione del pensionamento di alcuni dipendenti ovvero in applicazione della facoltà prevista dai piani di anticipare l'esercizio di una parte delle opzioni precedentemente offerte, non preclude la possibilità di fruire dei benefici fiscali per le opzioni successivamente esercitate nel rispetto delle condizioni previste dalle disposizioni normative vigenti.

PARERE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

Le nuove disposizioni in materia di stock option, così come risultanti dalle modifiche apportate dal decreto-legge n. 262 del 2 ottobre 2006, convertito dalla legge 24 novembre 2006, n. 286, hanno, come noto, introdotto nuove condizioni per poter usufruire del regime fiscale agevolato.

Tale regime è disciplinato dall'articolo 51, comma 2, lettera g-*bis*), del TUIR che prevede una forma di esenzione di una quota parte del reddito di lavoro dipendente in misura corrispondente alla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione del diritto di opzione e l'ammontare corrisposto dal dipendente per l'esercizio delle opzioni stesse, a condizione che il predetto ammontare sia almeno pari al valore delle azioni stesse alla data dell'offerta.

Secondo le nuove disposizioni, le ulteriori condizioni per l'applicazione dell'agevolazione fiscale prevedono che:

- l'opzione sia esercitabile non prima che siano scaduti tre anni dalla sua attribuzione;
- al momento in cui l'opzione è esercitabile, la società risulti quotata in mercati regolamentati;
- il beneficiario mantenga per almeno i cinque anni successivi all'esercizio dell'opzione un investimento nei titoli oggetto di opzione non inferiore alla differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione e l'ammontare corrisposto dal dipendente.

Non verificandosi tali condizioni, la differenza tra il valore delle azioni al momento dell'assegnazione del diritto di opzione e l'ammontare corrisposto dal dipendente per l'esercizio delle opzioni stesse costituisce reddito di lavoro dipendente imponibile.

Per quanto concerne la prima condizione, ovvero che il cosiddetto “*vesting period*” non sia inferiore a tre anni, va innanzitutto evidenziata la finalità della norma che si pone l'obiettivo di assicurare il verificarsi della fidelizzazione del

destinatario del piano di *stock option* in genere legata al periodo di crescita di valore dei titoli ai quali si riferisce il diritto di opzione. Dall'interpretazione letterale del nuovo disposto normativo, appare evidente che tale condizione va verificata in concreto secondo le specifiche previsioni contenute nei piani deliberati dalle società.

Si ricorda che, in materia, la scrivente ha fornito precisazioni nelle circolari n. 1/E del 19 gennaio 2007 e n. 11/E del 16 febbraio 2007.

Con particolare riguardo ai piani di stock option già deliberati alla data di entrata in vigore della nuova disciplina dettata dal decreto-legge n. 262 del 2006 (3 ottobre 2006), che non prevedono un termine per l'esercizio dell'opzione oppure prevedono un termine inferiore a tre anni, nelle richiamate circolari è stato affermato che per avvalersi della agevolazione fiscale è necessario adeguare preventivamente detti piani, prevedendo un termine per l'esercizio dell'opzione non inferiore a tre anni, senza che peraltro tale modifica potesse costituire una fattispecie novativa.

Tuttavia, su tale argomento - in risposta ad una interrogazione parlamentare - è stato affermato che *"... con riferimento ai piani in corso già deliberati prima dell'entrata in vigore del decreto legge n. 262 del 2006 che prevedono un termine per l'esercizio dell'opzione inferiore a tre anni ovvero che non prevedono affatto un termine per l'esercizio dell'opzione, i dipendenti beneficiari di detti piani possono fruire del regime fiscale agevolativo a condizione che le opzioni assegnate loro prima del 3 ottobre vengano esercitate decorsi almeno tre anni dalla relativa data di assegnazione. In relazione a tali ipotesi, infatti, il comportamento del dipendente sarebbe conforme alla ratio della norma che ricollega il regime fiscale di favore alla fidelizzazione del dipendente all'azienda per almeno tre anni.*

Ovviamente tale interpretazione riguarda solamente i piani in corso già deliberati prima dell'entrata in vigore del decreto-legge n. 262 del 2006 e non deve essere estesa in alcun modo ai piani deliberati dopo la data di entrata in vigore del suddetto decreto-legge per i quali, quindi, resta vincolante la

previsione espressa di un vesting period minimo triennale al fine di consentire ai dipendenti di fruire del regime fiscale agevolativo.”

Tale ulteriore puntualizzazione - recepita dall'Agenzia delle Entrate nella circolare n. 33/E del 24 maggio 2007 - ha consentito di superare alcune delle indicazioni fornite con le sopra richiamate circolari n. 1/E e 11/E, in particolar modo quelle relative alla necessità di adeguare taluni piani già deliberati alla data del 3 ottobre 2006.

Al fine di poter fruire delle agevolazioni fiscali previste, infatti, è sufficiente che l'esercizio delle opzioni assegnate ai dipendenti avvenga “di fatto” dopo che siano trascorsi almeno tre anni dalla data della loro assegnazione senza che si debba necessariamente provvedere a modifiche regolamentari del piano.

Tale interpretazione consente inoltre di superare gli ostacoli alle modifiche regolamentari del piano derivanti dall'eventuale esercizio di opzioni già effettuato da parte di alcuni dipendenti.

Si è inteso affermare, in buona sostanza, un principio di uniformità di trattamento tra i beneficiari di un medesimo piano per il quale determinati soggetti avevano esercitato i diritti di opzione loro assegnati prima delle intervenute modifiche normative - pertanto fruendo delle agevolazioni fiscali vigenti a tale data - e coloro i quali non avrebbero potuto fruire delle medesime agevolazioni. Il rispetto “di fatto” da parte di questi ultimi soggetti della condizione del vesting period triennale, garantisce in ogni caso di fruire dell'agevolazione in parola.

Nel caso che viene qui rappresentato dall'interpellante, l'esercizio di una parte dei diritti di opzione è avvenuto in data successiva a quella del 3 ottobre 2006, pertanto in vigenza della nuova disciplina fiscale introdotta dal citato decreto-legge n. 262 del 2006.

Occorre invero rilevare che i piani posti in essere da ALFA S.p.A, deliberati negli anni antecedenti tali modifiche normative, prevedono che i beneficiari degli stessi non possono esercitare i diritti di opzione prima che siano trascorsi tre anni dalla data di assegnazione, in linea, quindi, con le nuove disposizioni.

Tuttavia, il parziale esercizio anticipato dei warrant ovvero l'esercizio avvenuto in caso di cessazione del rapporto di lavoro non consente ai medesimi dipendenti di fruire delle agevolazioni fiscali previste e la plusvalenza venutesi a determinare al momento della vendita delle azioni ricevute finisce necessariamente per concorrere alla formazione del reddito di lavoro dipendente, come peraltro precisato anche dalla società istante.

Appare evidente, in tale contesto, che la scelta di taluni dipendenti di anticipare l'esercizio delle opzioni, ancorché in misura parziale, non può condizionare l'applicazione del regime fiscale di favore per gli altri dipendenti i quali, una volta decorso il termine triennale, esercitano i propri diritti.

Proprio in tale ottica vanno considerate le ultime indicazioni fornite dall'Agenzia delle Entrate con la già citata circolare n. 33/E, che ribadiscono l'esigenza di garantire la fruibilità dell'agevolazione fiscale a tutti quei soggetti che esercitano i diritti di opzione loro assegnati una volta trascorso un vesting period triennale.

Se da una parte l'esercizio di un certo numero di opzioni prima della scadenza del triennio rappresenta una libera scelta del dipendente che consapevolmente decide di rinunciare al beneficio fiscale nell'ottica di una diversa valutazione di convenienza, dall'altra non può disconoscersi che l'esercizio delle ulteriori opzioni da parte del medesimo dipendente avviene nel pieno rispetto delle disposizioni normative vigenti.

L'esercizio di una ulteriore *tranche*, così come consentito dalle disposizioni regolamentari del piano, si verifica, infatti, una volta che sia trascorso il periodo minimo di tempo necessario al fine di potere beneficiare della tassazione di favore.

Si condivide pertanto l'interpretazione prospettata dalla società istante secondo la quale l'anticipato esercizio di una parte dei diritti di opzione assegnati ai dipendenti non precluda ai medesimi assegnatari la possibilità di fruire dei benefici fiscali per le opzioni successivamente esercitate, sempre che ciò avvenga nel rispetto delle condizioni previste dalla legge.

SENTENZA N. 231

ANNO 2005

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE COSTITUZIONALE

composta dai signori:

- Piero Alberto	CAPOTOSTI	Presidente
- Fernanda	CONTRI	Giudice
- Guido	NEPPI MODONA	"
- Annibale	MARINI	"
- Giovanni Maria	FLICK	"
- Francesco	AMIRANTE	"
- Ugo	DE SIERVO	"
- Romano	VACCARELLA	"
- Paolo	MADDALENA	"
- Alfio	FINOCCHIARO	"
- Alfonso	QUARANTA	"
- Franco	GALLO	"

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nel giudizio di legittimità costituzionale degli artt. 3, comma 92, e 4, commi 112, 113, 114 e 115 della legge 24 dicembre 2003, n. 350 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – legge finanziaria 2004), promosso dalla Regione Emilia-Romagna con ricorso notificato il 24 febbraio 2004 e depositato in cancelleria il 4 marzo 2004 ed iscritto al n. 33 del registro ricorsi 2004.

Visto l'atto di costituzione del Presidente del Consiglio dei ministri;

udito nell'udienza pubblica del 5 aprile 2005 il Giudice relatore Francesco Amirante;

uditi l'avvocato Giandomenico Falcon per la Regione Emilia-Romagna e l'avvocato dello Stato Franco Favara per il Presidente del Consiglio dei ministri.

Ritenuto in fatto

1.— Con ricorso notificato il 24 febbraio 2004 e depositato il 4 marzo 2004, la Regione Emilia-Romagna ha sollevato molteplici questioni di legittimità costituzionale della legge 24 dicembre 2003, n.

350 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – legge finanziaria 2004), tra le quali, in particolare, quelle relative agli artt. 3, comma 92, e 4, commi 112, 113, 114 e 115.

1.1— L'art 3, comma 92, dispone che «per l'attuazione del piano programmatico di cui all'articolo 1, comma 3, della legge 28 marzo 2003, n. 53, è autorizzata, a decorrere dall'anno 2004, la spesa complessiva di 90 milioni di euro per i seguenti interventi:

- a) sviluppo delle tecnologie multimediali;
- b) interventi di orientamento contro la dispersione scolastica e per assicurare il diritto-dovere di istruzione e formazione;
- c) interventi per lo sviluppo dell'istruzione e formazione tecnica superiore e per l'educazione degli adulti;
- d) istituzione del Servizio nazionale di valutazione del sistema di istruzione».

La disposizione impugnata – osserva la ricorrente – integra e parzialmente modifica l'art. 1, comma 3, della legge 28 marzo 2003, n. 53, con cui il Governo veniva delegato ad emanare «norme generali sull'istruzione e sui livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale», nell'ambito delle quali veniva altresì previsto che il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca predisponesse, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge medesima, un piano programmatico di interventi finanziari, articolato in undici obiettivi da sottoporre all'approvazione del Consiglio dei ministri, previa intesa con la Conferenza unificata di cui al decreto legislativo 28 agosto 1997 n. 281 la cui provvista finanziaria veniva rinviata alle leggi finanziarie degli anni successivi.

Rileva la Regione che la censurata previsione finanzia un piano – non ancora approvato – di specifici interventi che selezionano solo alcuni degli obiettivi fissati dalla legge di delega e toccano le attribuzioni regionali, nelle quali ricadono, “per esempio”, gli interventi di orientamento contro la dispersione scolastica e per assicurare la realizzazione del diritto-dovere di istruzione e formazione (lettera *b*) e gli interventi per lo sviluppo dell'istruzione e formazione tecnica superiore e per l'educazione degli adulti (lettera *c*). Di qui l'illegittimità della norma che, invece di assegnare i relativi fondi alle Regioni nel quadro delle regole di cui all'art. 119 Cost., finisce per finanziare interventi settoriali diretti ed unilateralmente decisi in materia di competenza concorrente, in contrasto con il Titolo V della Parte II della Costituzione.

1.2— L'art. 4, commi 112, 113, 114 e 115 della legge n. 350 del 2003 istituisce un fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, per sostenere programmi finalizzati alla partecipazione dei lavoratori ai risultati o alle scelte gestionali delle imprese medesime. La gestione del fondo è affidata ad un Comitato composto da esperti nominati in parte dal Ministero e in parte dalle associazioni sindacali.

Secondo la ricorrente la materia nel cui ambito, usando «un criterio di prevalenza», sembrano ricadere gli interventi in questione è la “tutela e sicurezza del lavoro”, che l'art. 117, terzo comma, Cost. assegna alla potestà concorrente.

Osserva la Regione che in materie non esclusive dello Stato, anche qualora possano configurarsi esigenze unitarie che ne giustifichino l'intervento legislativo, il nuovo Titolo V vieta che lo Stato

istituisca fondi speciali, anziché destinare le risorse alla finanza regionale secondo i principi dell'art. 119 Cost. Ancor più illegittimo sarebbe il fatto che il fondo sia affidato alla gestione statale, in tal modo violandosi sia la potestà legislativa regionale – che non avrebbe ovviamente modo alcuno di esplicarsi – sia la potenziale titolarità delle funzioni amministrative in capo alla Regione stessa.

Se pure un'eccezionale gestione unitaria fosse giustificata da interessi indivisibili (che peraltro non sono neppure affermati), la normativa risulterebbe comunque illegittima per il mancato coinvolgimento delle Regioni, secondo le modalità richieste dal principio di leale collaborazione, con la conseguente violazione del principio stesso.

1.3— Tali prospettazioni sono state ribadite in una memoria depositata nell'imminenza dell'udienza, in cui si qualifica l'impugnato art. 3, comma 92, come «lo strumento attraverso il quale viene sconvolto il meccanismo programmatico previsto dalla legge n. 53 del 2003». Ciò sarebbe dimostrato dal fatto che il Piano programmatico è ritenuto dal Governo un elemento che non condiziona gli interventi finanziari, disposti attraverso norme che – come quella impugnata – non seguono l'itinerario della leale collaborazione, ma vengono assunte unilateralmente, quali opzioni relative alle priorità da perseguire e quali linee di finanziamento tra il Ministero e le sue articolazioni periferiche (uffici scolastici regionali).

Quanto all'impugnativa dei commi da 112 a 115 dell'art. 4, la Regione osserva che si tratta di un fondo settoriale, affidato esclusivamente alla gestione statale, pur essendone evidente l'appartenenza alla “tutela e sicurezza del lavoro” (restando “alla periferia” eventuali riflessi civilistici della disciplina e quindi la materia dell'ordinamento civile), non essendovi dubbio che il sostegno di programmi finalizzati alla partecipazione dei lavoratori nell'impresa non serva tanto ad incrementare il patrimonio di quest'ultima, quanto piuttosto a migliorare le condizioni di espletamento del lavoro, consentendo ai dipendenti di svolgere un ruolo più adeguato all'interno dell'impresa. In ogni caso risulterebbe anche qui violato il principio di leale collaborazione.

2.— E' intervenuto il Presidente del Consiglio dei ministri, rappresentato e difeso dall'Avvocatura generale dello Stato, chiedendo la declaratoria d'inammissibilità, ovvero d'infondatezza del ricorso.

In particolare, quanto alla questione relativa al piano programmatico, si osserva come la norma censurata rechi soltanto una autorizzazione di spesa, in riferimento ad alcuni degli obiettivi sanciti dall'art. 1, comma 3, della legge n. 53 del 2003, disposizione non impugnata ma nei confronti della quale la doglianza sarebbe sostanzialmente diretta.

L'Avvocatura intervenuta conferma poi la circostanza del mancato raggiungimento dell'intesa relativamente al piano programmatico in sede di Conferenza unificata, aggiungendo che, in conseguenza della mancata intesa, una parte cospicua dei 90 milioni di euro in discussione non è stata spesa. In particolare, 21.270.000 euro sono stati destinati a «compensare la funzione tutoriale dei docenti», comportando quindi un aumento delle spese correnti per il personale docente della scuola, mentre 7.306.000 euro sono stati utilizzati per finanziare l'Istituto nazionale per la valutazione del sistema educativo di istruzione e di formazione (INVALSI), «ente statale di ricerca» che, oltre ad avere fondamento in una autonoma e diversa disposizione, non sarebbe inseribile nella materia controversa; l'importo per l'istruzione post-secondaria e degli adulti, ipotizzato in euro 42.628.000, è rimasto non

utilizzato. Secondo l'Avvocatura, la materia del contendere dovrebbe residuare soltanto in riferimento a quest'ultimo aspetto, attesa la diversa destinazione impressa agli altri stanziamenti.

Nel merito la non fondatezza conseguirebbe alla mancanza di una invasione della sfera di competenza delle Regioni. Per di più, la competenza esclusiva dello Stato in tema di "determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni" dovrebbe comportare anche le correlate possibilità di intervento finanziario.

Quanto poi alla questione relativa al Fondo per la partecipazione dei lavoratori nelle imprese, l'Avvocatura intervenuta richiama anzitutto la normativa comunitaria citata nel preambolo del d.m. 4 novembre 2004, costitutivo del Comitato paritetico (di cui alla norma impugnata), osservando come il legislatore abbia chiamato le parti sociali a cogestire attivamente le incentivazioni e quindi l'avvio di ogni programma di partecipazione dei lavoratori, visto che il comma 113 coinvolge le associazioni sindacali confederali dei lavoratori nella "gestione" delle incentivazioni e il comma 112 le ancora a "programmi predisposti per l'attuazione di accordi sindacali o (di) statuti societari". Secondo l'Avvocatura l'intervento in questione rientrerebbe nella materia "ordinamento civile", alla quale sarebbe riconducibile tutto ciò che attiene alla disciplina dei rapporti tra datori di lavoro e lavoratori, compreso quanto è prodotto da contratti collettivi o comunque da accordi tra le parti sociali. Inoltre la partecipazione dei lavoratori ai risultati o alle scelte gestionali delle imprese incide in misura più o meno consistente sui rapporti societari, così ricadendo nel predetto ambito materiale ed esulando da quello lavoristico.

Considerato in diritto

1.— La Regione Emilia-Romagna ha impugnato numerose disposizioni della legge 24 dicembre 2003, n. 350 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – legge finanziaria 2004), e, tra queste, in riferimento all'art. 119 Cost., l'art. 3, comma 92 e, in riferimento agli articoli 117, terzo comma, 118 e 119 Cost., l'art. 4, commi 112, 113, 114, 115.

La prima delle suindicate disposizioni è formulata nel modo che segue:

«Per l'attuazione del piano programmatico di cui all'art. 1, comma 3, della legge 28 marzo 2003, n. 53, è autorizzata, a decorrere dall'anno 2004, la spesa complessiva di 90 milioni di euro per i seguenti interventi:

- a) sviluppo delle tecnologie multimediali;
- b) interventi di orientamento contro la dispersione scolastica e per assicurare il diritto-dovere di istruzione e formazione;
- c) interventi per lo sviluppo dell'istruzione e formazione tecnica superiore e per l'educazione degli adulti;
- d) istituzione del Servizio nazionale di valutazione del sistema di istruzione».

La ricorrente premette che l'art. 1, comma 3, della legge n. 53 del 2003 prevedeva, tra l'altro, la predisposizione di un piano programmatico di interventi finanziari da parte del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, da sottoporre all'approvazione del Consiglio dei ministri, previa intesa con

la Conferenza unificata di cui al decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, per il sostegno di undici interventi, indicati come obiettivi del piano. La ricorrente espone che il piano programmatico non è stato predisposto, sicché la disposizione censurata autorizza: «il finanziamento di specifici interventi, che selezionano solo alcuni degli obiettivi fissati dalla legge di delega, e sicuramente toccano le attribuzioni regionali (nelle quali ricadono, per esempio, gli interventi di orientamento contro la dispersione scolastica e per assicurare il diritto-dovere di istruzione e formazione, lett. *b*), e gli interventi per lo sviluppo dell'istruzione e formazione tecnica superiore e per l'educazione degli adulti, lett. *c*)». Ne consegue, a dire della ricorrente, la illegittimità della disposizione «in quanto, anziché assegnare i relativi fondi alle Regioni nel quadro delle regole di cui all'art. 119 Cost., finanzia interventi settoriali diretti – ed oltretutto unilateralmente decisi – in materia di competenza “concorrente”, vietati dal nuovo Titolo V» come questa Corte ha ripetutamente affermato.

I suindicati commi dell'art. 4 prevedono l'istituzione, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di un fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese che intervenga in sostegno di programmi, predisposti per l'attuazione di accordi sindacali o statuti societari, finalizzati a valorizzare la partecipazione dei lavoratori ai risultati o alle scelte gestionali delle imprese medesime (comma 112). E' prevista la costituzione, con decreto ministeriale, di un Comitato – composto di esperti in rappresentanza in parte del Ministero, in parte e in modo paritario delle associazioni sindacali di datori e di prestatori di lavoro – il quale tra l'altro ha il compito di redigere il regolamento per il proprio funzionamento, mentre con lo stesso decreto ministeriale sono stabiliti i criteri fondamentali di gestione del fondo (comma 113).

Con successivi decreti possono essere modificati i criteri di gestione sulla base del recepimento di eventuali accordi interconfederali o di avvisi comuni delle parti sociali, anche in attuazione degli indirizzi dell'Unione europea (comma 114).

Infine, il Comitato annualmente redige una relazione, da inviare al Ministro del lavoro e delle politiche sociali, alle competenti Commissioni parlamentari ed al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (comma 115).

La Regione sostiene che le norme prevedono la costituzione di un fondo per finanziare interventi diretti da parte dello Stato i quali, in quanto concernono la materia della tutela e sicurezza del lavoro, di competenza legislativa concorrente, sono illegittimi.

L'Avvocatura dello Stato afferma invece che i finanziamenti attengono ai rapporti di lavoro ed agli assetti societari dei datori di lavoro e rientrano quindi nella materia “ordinamento civile”.

2.— Mentre altre disposizioni impugnate con lo stesso ricorso (n. 33 del ruolo 2004) sono oggetto di separati provvedimenti, le questioni appena enunciate, che vengono decise con la presente sentenza, in quanto non sono omogenee e attengono a materie diverse, in relazione alle quali sono evocati parametri in parte differenti, devono essere distintamente scrutinate.

3.— Riguardo alla questione avente ad oggetto il comma 92 dell'art. 3 le censure si appuntano più specificamente sulle disposizioni *sub b*) e *c*), mentre per quelle *sub a*) e *d*), esse sostanzialmente si limitano all'affermazione del loro contrasto con l'art. 119 Cost., anche se per tutte le norme impugate, pur senza evocare espressamente il parametro dell'art. 117, terzo comma, Cost., la ricorrente denuncia

la violazione delle regole di riparto in tema di materie rientranti nella competenza legislativa concorrente.

Si rileva anzitutto che la istituzione del Servizio nazionale di valutazione del sistema educativo di istruzione e di formazione è stata disposta, insieme con il riordino dell'Istituto nazionale di valutazione del sistema dell'istruzione, con il decreto legislativo 19 novembre 2004, n. 286, il cui art. 15 ne prevede il finanziamento mediante l'utilizzazione di «quota parte dell'autorizzazione di spesa di cui all'art. 3, comma 92, della legge 24 dicembre 2003, n. 350».

Il finanziamento, pertanto, per quanto riguarda la finalità di cui alla lettera d) del comma 92 impugnato, ha la sua autonoma fonte normativa nell'art. 15 citato, non impugnato dalla Regione; da ciò consegue l'infondatezza della questione sotto tale profilo, in quanto l'eventuale violazione della competenza regionale non deriva dalla disposizione censurata.

Anche per la restante parte la questione non è fondata.

Si premette che il finanziamento di cui si tratta, le finalità cui esso è predisposto e la sua attuazione mediante iscrizione nella legge finanziaria, senza indicazione di somme e con salvezza della compatibilità con i vincoli di finanza pubblica, erano già previsti dall'art. 1, commi 3 e 4, e dall'art. 7, comma 6, della legge n. 53 del 2003, norme non impugunate. Ed, infatti, la Regione ricorrente si duole soprattutto del fatto che le disposizioni della legge n. 350 del 2003 si siano discostate dalle statuizioni della legge n. 53 del 2003. Ma tale difformità può essere efficacemente censurata solo in quanto essa comporti una lesione della sfera di competenza regionale costituzionalmente garantita, lesione che l'interpretazione della normativa in argomento consente viceversa di escludere.

La ricorrente censura le disposizioni suindicate soprattutto per aver autorizzato la spesa pur in assenza del piano programmatico, la cui approvazione, secondo quanto stabilito dalla legge n. 53 del 2003, comporta l'intesa con la Conferenza unificata di cui al d.lgs. n. 281 del 1997.

La disposizione quindi lederebbe il principio di leale collaborazione per la cui attuazione nel caso in esame era prevista la forma più pregnante dell'intesa.

Senonché la norma può e deve essere letta in armonia con i principi costituzionali. Essa, infatti, richiama espressamente il piano programmatico di cui all'art. 1, comma 3, della legge n. 53 del 2003 e quindi anche le modalità della sua approvazione. Ciò comporta che l'autorizzazione alla spesa, oggetto della censura è pur sempre subordinata, per quanto concerne la sua concreta attuazione, all'approvazione del piano, a sua volta condizionata all'intesa con la Conferenza.

Dal riconoscimento alla disposizione censurata di tale contenuto, conforme alla sua formulazione letterale ed al suo scopo, consegue l'inesistenza del vizio di illegittimità costituzionale denunciato.

Si soggiunge che l'Avvocatura nella memoria ha riferito, senza essere smentita dalla difesa della Regione, che nel corso del 2004 l'autorizzazione alla spesa in esame non ha avuto concreta attuazione.

4.— La questione concernente l'articolo 4, commi 112, 113, 114 e 115 della legge n. 350 del 2003 è fondata nei limiti e per le considerazioni che seguono.

Secondo un principio più volte applicato da questa Corte, la legittimità delle norme statali istitutive di nuovi fondi è condizionata di norma, per quanto riguarda la competenza ad emanarle, alla inerenza della destinazione dei finanziamenti a opere e servizi rientranti in materie di competenza

statale. La finalizzazione dei finanziamenti a scopi rientranti in materie di competenza residuale delle Regioni o anche di competenza concorrente comporta la illegittimità costituzionale delle norme statali (sentenze n. 51, n. 77, n. 107, n. 160 del 2005).

Tuttavia, come pure è stato già rilevato, la complessità della realtà sociale da regolare comporta che di frequente le discipline legislative non possano essere attribuite nel loro insieme ad un'unica materia, perché concernono posizioni non omogenee ricomprese in materie diverse sotto il profilo della competenza legislativa (materie di competenza esclusiva statale e materie di competenza residuale regionale, materie di competenza esclusiva statale e materie di competenza concorrente). In siffatti casi di concorso di competenze questa Corte ha fatto applicazione, secondo le peculiarità dell'intreccio di discipline, del criterio della prevalenza di una materia sull'altra e del principio di leale cooperazione (sentenze n. 370 del 2003 e n. 50 del 2005).

Ciò premesso, al fine di identificare la materia o le materie cui le disposizioni censurate attengono occorre tener conto del contesto storico-sistematico in cui s'inseriscono.

Esse sul piano interno trovano il loro fondamento nell'art. 46 Cost. e, quindi, nel riconoscimento del diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende. In riferimento al diritto comunitario – cui il comma 114 fa espresso anche se generico richiamo – dette norme si ricollegano ad una serie di provvedimenti susseguitsi nel tempo, menzionati nella relazione illustrativa presentata al Parlamento in sede di discussione ed anche nell'epigrafe del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 4 novembre 2004, emesso in esecuzione dell'impugnato comma 113; tra questi, anzitutto, alla direttiva 94/45/CE del Consiglio del 22 settembre 1994, relativa all'istituzione di un Comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese o nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, attuata con il decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74. Le disposizioni in oggetto si connettono anche alla direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio dell'11 marzo 2002, istitutiva di un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori.

Ritiene la Corte che i finanziamenti predisposti sul fondo istituito con il comma 112, in quanto finalizzati a progetti inerenti alla costituzione di organi o alla regolamentazione di procedure di informazione o di mera consultazione dei lavoratori sulla vita delle aziende e sulle scelte di massima da compiere, attengano alla tutela del lavoro, esaurendosi essi nell'ambito di un rafforzato svolgimento delle relazioni industriali, senza modificare gestioni o assetti imprenditoriali e senza direttamente incidere sul rapporto di lavoro.

Le norme impugnate ed i progetti da esse previsti, però, si ricollegano anche ad atti comunitari che concernono lo statuto della società europea, con la previsione di organi decisionali e non solo destinatari di informazione o autori di atti consultivi (v., in particolare il regolamento CE del 8 ottobre 2001 n. 2157/2001, relativo allo statuto della società europea, nonché la direttiva in pari data concernente il completamento dello statuto per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori).

Sotto tale angolo visuale i progetti concernenti il coinvolgimento dei lavoratori nella gestione delle aziende finiscono per riguardare, da un lato, le strategie ed alcuni profili strutturali delle imprese, dall'altro, con l'attribuzione ai lavoratori componenti di determinati organi di garanzie assimilabili a

quelle riconosciute ai rappresentanti sindacali, la stessa disciplina del rapporto di lavoro. Ne consegue che le disposizioni censurate non esauriscono la loro efficacia nella materia della tutela del lavoro ma attengono anche – e in misura non secondaria – all’ordinamento civile.

Da quanto detto consegue che il complesso normativo oggetto della impugnazione viene a collocarsi all’incrocio di materie rispetto alle quali la competenza legislativa è diversamente attribuita dalla Costituzione: esclusiva dello Stato in tema di ordinamento civile, concorrente in materia di tutela del lavoro. Se la prima giustifica la legittimazione dello Stato a dettare norme primarie e quindi l’emanazione del decreto attuativo e di quelli successivi (comma 114) sotto il profilo dell’esigenza di un progetto unitario di disciplina della società europea, l’esistenza della seconda rende illegittima, anche ai sensi dell’art. 119 Cost., l’esclusione delle Regioni da ogni coinvolgimento, in violazione del principio di leale collaborazione. E’ su questo piano e in questi limiti che le norme censurate presentano un profilo di illegittimità costituzionale cui occorre porre rimedio.

Premesso che il principio di leale collaborazione può essere diversamente modulato poiché nella materia in oggetto non si riscontra l’esigenza di specifici strumenti costituzionalmente vincolati di concretizzazione del principio stesso, deve essere rimessa alla discrezionalità del legislatore la predisposizione di regole che comportino il coinvolgimento regionale.

In conclusione, ferma restando la sostanziale coerenza della previsione dello strumento di monitoraggio di cui al comma 115 con l’istituzione del fondo e la sua compatibilità, alle dette condizioni di gestione concertata, con gli evocati parametri, va dichiarata l’illegittimità costituzionale dell’art. 4, commi 113 e 114 della legge n. 350 del 2003 in quanto non è previsto alcuno strumento volto a garantire la leale collaborazione tra Stato e Regioni (v. sentenze n. 51 e n. 162 del 2005).

P. Q. M.

LA CORTE COSTITUZIONALE

riservata ogni decisione sulle ulteriori questioni di legittimità costituzionale della legge 24 dicembre 2003, n. 350 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato – legge finanziaria 2004), sollevate dalla Regione Emilia-Romagna con il ricorso in epigrafe;

dichiara l’illegittimità costituzionale dell’art. 4, commi 113 e 114, della legge n. 350 del 2003, in quanto non prevede alcuno strumento volto a garantire la leale collaborazione tra Stato e Regioni;

dichiara non fondate le questioni di legittimità costituzionale degli artt. 3, comma 92, e 4, commi 112 e 115, della legge n. 350 del 2003, sollevate, in riferimento agli artt. 117, 118 e 119 della Costituzione, dalla Regione Emilia-Romagna con il ricorso indicato in epigrafe.

Così deciso in Roma, nella sede della Corte costituzionale, Palazzo della Consulta, l'8 giugno 2005.

F.to:

Piero Alberto CAPOTOSTI, Presidente

Francesco AMIRANTE, Redattore

Giuseppe DI PAOLA, Cancelliere

Depositata in Cancelleria il 16 giugno 2005.

Il Direttore della Cancelleria

F.to: DI PAOLA

Contributi – Sgravi (Benefici. Esenzioni, Agevolazioni) – Contribuzione agevolata per le somme accantonate da datori di lavoro a favore di gestioni eroganti prestazioni previdenziali ed assistenziali integrative - Presupposto - Contribuzioni di natura retributiva - Spettanza del beneficio - Esclusione –

Fattispecie relativa all'assegnazione ai dipendenti della Banca Popolare di Verona di una quota degli utili destinata al fondo di previdenza integrativa aziendale.

Corte di Cassazione – 29.10.2004, n. 20994 - Pres. Mattone - Rel. Amoroso -PM. Destro (Conf.) – INPS (Avv.ti Sgroi, Fonzo) - Banca Pop. Verona (Avv.ti Flammia, mercanti, Dalla Bernardina) In base alla disciplina dettata dall'art. 9 bis D. L. n. 103 del 1991, convertito nella legge n. 166 del 1991, così come novellato (a seguito della sentenza della Corte costituzionale n. 421 del 1995) dall'art. 1, comma centonovantatreesimo, legge n. 662 del 1996, il beneficio della contribuzione agevolata sulle somme versate in favore di gestioni previdenziali integrative previste dai contratti collettivi presuppone che si tratti di contribuzione erogata direttamente dal datore di lavoro alla gestione previdenziale e non ricorre, invece, allorché la contribuzione abbia natura retributiva (Nella specie, alla stregua di tale principio, la S.C. ha escluso la spettanza del beneficio in relazione all'assegnazione ai dipendenti della Banca Popolare di Verona di una somma pari al 7,5 per cento del riparto degli utili, destinata al fondo di previdenza integrativa aziendale, essendosi accertato che tali somme erano attribuite ai dipendenti mediante versamento sui conti individuali e restituite agli stessi in caso di mancato utilizzo ai fini previdenziali).

Fatto

1. Con decreto n. 1283/94 il Pretore di Verona, su istanza dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale ENPS, ingiungeva alla locale Banca Popolare il pagamento della somma di £ 22.556.821 per omissioni contributive, accertate con verbale ispettivo in data 29 marzo 1994 ed afferenti il periodo dal 1° agosto 1988 al 31 dicembre 1993. Su opposizione proposta dalla Banca ingiunta, con sentenza n. 1164 del 9 novembre 1995, il Pretore, riuniti i giudizi di opposizione, dichiarava prescritti gli obblighi contributivi per assegni familiari dovuti fino al 30 marzo 1989 e, revocati i provvedimenti monitori, condannava la detta Banca al pagamento degli importi residui.

2. La decisione veniva appellata dall'Istituto bancario, il quale deduceva la violazione degli art. 635, comma 2, e 638 cod. proc. civ. e l'erronea qualificazione della natura dei versamenti effettuati ai sensi dell'art 58 lett. A) del proprio Statuto. Il Tribunale di Verona, in parziale accoglimento del gravame, con sentenza del 21 febbraio 13 marzo 1997 dichiarava non dovuti i contributi pretesi dall'INPS con riguardo ai versamenti integrativi previdenziali e assistenziali, effettuati in favore del Fondo aziendale integrativo delle pensioni INPS, di cui al citato art. 58 dello Statuto, e confermava, nel resto, la sentenza del primo giudice. Il Tribunale, a sostegno della propria decisione, osservava: a) che l'attestazione scritta del Direttore della sede provinciale di lavoro era prova idonea, ai fini dell'art. 635 cod. proc. civ., per l'emissione del decreto ingiuntivo; b) che, nella specie, le omissioni contributive riguardavano il personale della Banca Popolare addetto alla attività di esattoria ed al settore bancario ed erano relative a due profili: quello dell'importo da calcolare sugli accantonamenti in favore del Fondo di previdenza aziendale della Banca e quello dell'attribuzione di una partecipazione azionaria ai dipendenti della medesima in ragione di 2,5 azioni per ogni anno di anzianità con un minimo di dieci azioni, in occasione del 125° anniversario dalla fondazione dell'Istituto di credito; e) che il Fondo integrativo era finalizzato "a precisi obiettivi di conseguimento di integrazioni previdenziali in forma privata"; d) che non poteva qualificarsi "retribuzione" un importo, di cui il dipendente non avesse l'effettiva disponibilità, e che, nel contempo, fosse obbligatoriamente ed espressamente destinato a fini

previdenziali, sicché la disposizione dell'art. 9 bis del D.L. n. 103 del 1991, convertito in legge n. 166/91, poteva essere interpretata nel senso che è esentato dall'obbligo contributivo il datore di lavoro che deve versare alla previdenza integrativa somme formalmente destinate ai propri dipendenti; e) che, pertanto, l'accreditamento sui "conti individuali" del Fondo della quota del 7,5% del riparto degli utili della Banca Popolare di Verona rappresentava una posta contabile, "salva restando l'obbligatorietà della destinazione di essi al fine previdenziale di cui si è detto"; f) che i versamenti della Banca sul Fondo di previdenza, ai sensi dell'art. 58 dello Statuto e dell'art. 5 del Regolamento del Fondo medesimo, costituivano, quindi, lo strumento tecnico con il quale la detta Banca provvedeva direttamente al finanziamento di un fine previdenziale, come tale esente da contribuzione *ex art. 9 bis* citato; g) che a nulla valeva, in contrario, la normativa contenuta nell'art. 11 del Regolamento del fondo suddetto, che sanciva che la contribuzione in questione nel caso in cui un dipendente non maturasse un periodo minimo di anzianità idoneo per poter beneficiare delle prestazioni previdenziali integrative - dovesse essere restituita allo stesso dipendente.

L'ipotesi della restituzione in quanto eccezionale non poteva configurare il versamento come di natura retributiva, ma, al più, come versamento *sui generis* "assimilabile in parte ad una liberalità"; h) che l'elargizione ai dipendenti di quote azionarie era stata deliberata dopo insistenti richieste delle rappresentanze sindacali degli stessi di essere ammessi all'azionariato della Banca Popolare di Verona ed a seguito di accordi con le predette rappresentanze sindacali. La decisione di attribuire delle quote azionarie in occasione del 125° anniversario della fondazione della Banca era stata un pretesto formalistico diretto "a potenziare l'immagine dell'istituto o in previsione di controversie del tipo della presente". Il 125° anniversario di fondazione non appariva, quindi, "una ricorrenza di particolare significato", così che l'assegnazione di azioni, all'esito di trattative, aveva natura "palesamente retributiva".

3. Avverso tale sentenza di appello l'INPS proponeva un primo ricorso per cassazione, affidato a due motivi.

In particolare con il primo motivo del ricorso principale, l'INPS denunciava la violazione e falsa applicazione dell'art. 9 bis della legge n. 166 del 1991 e motivazione omessa, insufficiente e comunque erronea (art. 360, n. 3 e n. 5, cod. proc. civ.).

L'Istituto ricorrente sosteneva che il punto centrale della controversia era se alla quota del 7,5% di riparto degli utili netti di bilancio si dovesse negare la natura di retribuzione e se, quindi, l'accreditamento di detta quota su conti individuali, intestati ai dipendenti della Banca, si potesse considerare una semplice "posta contabile". Il Tribunale aveva escluso la natura retributiva sul rilievo che i dipendenti non avevano la disponibilità effettiva delle somme. Ma così opinando rilevava la difesa dell'INPS lo stesso Tribunale aveva errato, atteso che esisteva una serie di erogazioni del datore di lavoro, che, pur non essendo nella disponibilità materiale e giuridica del prestatore, erano pacificamente considerate di natura retributiva, in quanto si trattava di somme erogate "in dipendenza del rapporto di lavoro" e come tali assoggettati a contribuzione.

L'Istituto ricorrente principale deduceva poi che, nella specie, l'assegnazione ai dipendenti della Banca Veronese di una quota del 7,5% degli utili netti costituiva una erogazione "retributiva", possedendo i caratteri tipici della retribuzione: obbligatorietà, continuità e dipendenza dal rapporto di lavoro. Del resto, l'art. 9 bis della legge n. 166/1991 (rispetto all'impostazione che aveva ispirato l'art. 12 legge n. 153 del 1969) si era limitato ad introdurre un'eccezione in più (alla regola dell'assoggettamento a contribuzione), escludendo dall'obbligo contributivo solo "le contribuzioni e somme versate o accantonate da parte del datore di lavoro a finanziamento di ", Nella specie, il Tribunale aveva ommesso di valutare elementi essenziali ed aveva, invece, erroneamente valutato quelli esaminati, dal momento che doveva accertare se le somme in questione affluivano al Fondo, provenendo dalla Banca o dai lavoratori, e che, dalle norme statutarie, si deduceva che si trattava di somme attribuite dalla Banca ai

propri dipendenti e versate su conti individuali, dai quali, poi, affluivano al Fondo e che si trattava di somme, restituite ai dipendenti nel caso in cui costoro non avessero maturato il diritto presso il Fondo. L'INPS quindi confutava la tesi della Banca resistente che deduceva, in contrario, che, non avendo i propri dipendenti F "effettiva disponibilità" dell'importo corrispondente alla quota di utili pari al 7,50% ed essendo detta quota espressamente ed obbligatoriamente destinata al fine previdenziale, non sarebbe stato configurabile, in concreto, una natura retributiva di quella quota.

4. La Banca Popolare di Verona Banco S. Geminiano e S. Prospero Soc. Coop. a r.l. resisteva con controricorso e ricorso incidentale condizionato con tre motivi.

In particolare con il secondo motivo del ricorso incidentale condizionato la Banca Popolare di Verona denunciava violazione e falsa applicazione dell'art. 12 n. 6 della legge 30 aprile 1969 n. 153, ed omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione. La Banca sosteneva che il Tribunale aveva erroneamente ritenuto che l'attribuzione, a titolo di liberalità, di n. 2,5 azioni per ogni anno di anzianità (con un minimo di 10), a tutti i dipendenti in occasione del 125° anniversario della fondazione di essa Banca, fosse un pretesto formalistico per assegnare le azioni a seguito di insistenti richieste degli stessi dipendenti per mezzo delle loro organizzazioni sindacali, e che aveva, quindi, erroneamente ritenuto la natura retributiva di dette azioni.

5. Questa Corte con la sentenza 21 luglio 2000 n. 9634 ha ritenuto che il primo motivo del ricorso dell'INPS fosse fondato.

La Corte ha ricordato il principio, costantemente affermato nella giurisprudenza di legittimità, secondo cui il concetto di retribuzione imponibile di cui all'art. 12 della legge 30 aprile 1969 n. 153 è più ampio rispetto al concetto di retribuzione generalmente applicabile ai fini della disciplina del rapporto di lavoro subordinato. La disposizione citata, infatti, ha adottato il principio di causalità il cui ambito applicativo supera quello del principio di corrispettività " che porta ad escludere dalla nozione di retribuzione utile ai fini contributivi esclusivamente le erogazioni derivanti da causa autonoma rispetto al rapporto di lavoro, le quali sono tassativamente elencate dalla disposizione stessa, sicché non sono ammissibili al riguardo analogie ed equiparazioni se non nei limiti puntualmente individuati da disposizioni successive.

11 Tribunale secondo la cit. pronuncia di questa Corte era pervenuto alla soluzione favorevole all'Istituto bancario, negando la natura retributiva della quota del 7,50% degli utili netti, ed affermando che le corrispondenti somme erano versate al Fondo aziendale integrativo (delle pensioni INPS) dal medesimo Istituto bancario e non dai dipendenti.

Ciò, nonostante lo stesso Tribunale avesse qualificato "macchinoso" il meccanismo creato dall'art. 58 dello Statuto sociale, individuando detto meccanismo in realtà come "lo strumento tecnico mediante il quale il datore di lavoro provvedeva esso stesso al finanziamento".

La tesi del Tribunale si presentava erronea ad avviso della Corte " perché la tassatività delle ipotesi di esclusione dalla contribuzione impedisce, anzitutto, di estendere tale regime a casi non previsti. Per un'esatta qualificazione giuridica della fattispecie sottoposta al suo esame, il Tribunale veneto doveva, in primo luogo, stabilire se le somme in questione affluissero al Fondo integrativo aziendale in forza del "macchinoso meccanismo" delineato dal menzionato art. 58 dello Statuto direttamente dalla Banca o dai lavoratori. Se, invero, come era pacifico tra le parti (ed accertato dai giudici di merito), si trattava di somme, attribuite dalla Banca Popolare di Verona ai propri dipendenti, e versate su conti individuali; si trattava di somme che dai conti individuali affluivano al Fondo integrativo; e si trattava di somme che erano restituite ai dipendenti della suddetta Banca nel caso in cui costoro non maturassero il diritto presso il Fondo medesimo, conseguiva che, alla stregua del principio di diritto dinanzi ricordato, l'erogazione di cui si controverteva aveva natura retributiva, in quanto non derivante da una causa autonoma rispetto al rapporto di lavoro.

Ne era consentita secondo la Corte un'interpretazione estensiva dell'art. 9 bis della legge n. 166/1991, che, essendo norma che faceva eccezione al generale principio della omnicomprensività della

contribuzione previdenziale, non si prestava ad alcuna equiparazione, a maggior ragione ove si considerava che la "restituzione al dipendente" (nel caso di mancata maturazione del diritto presso il Fondo integrativo) contrariamente all'opinione del giudice di appello dimostrava incontrovertibilmente che le somme, erogate dalla Banca, erano attribuite definitivamente ("causalmente") proprio al dipendente.

5. Con la medesima pronuncia questa Corte ha anche accolto il secondo motivo del ricorso incidentale condizionato (relativo all'assegnazione straordinaria di azioni ai dipendenti), di cui più ora non si discute.

In conclusione questa Corte ha accolto il primo motivo del ricorso principale ed il secondo motivo di quello incidentale, dichiarati assorbiti, rispettivamente, il secondomotivo del ricorso principale ed il terzo di quello incidentale, ed ha rigettato il primo motivo del ricorso incidentale.

6. Riassunto il giudizio il Tribunale di Vicenza, Sezione Lavoro, definitivamente pronunciando, così ha provveduto con sentenza n. 9 dell'14 marzo 2002: in parziale riforma della sentenza n. 1165/95, pronunciata dal Pretore di Verona Giudice del Lavoro in data 9/11/95, dichiarava non dovute le contribuzioni pretese dall'INPS nei confronti della Banca Popolare di Verona Banco di S. Gennniano e S. Prospero soc. coop. a r.l. relativamente ai versamenti integrativi previdenziali e assistenziali effettuati a favore del Fondo aziendale integrativo delle pensioni INPS e all'attribuzione di 2,5 azioni per ogni anno di servizio a favore dei dipendenti in occasione del 125° anniversario della fondazione; dichiarava inammissibile la domanda di ripetizione formulata dalla Banca Popolare di Verona Banco di S. Geminiano e S. Prospero soc. coop. a r.l.; condannava l'INPS a rifondere alla banca predetta le spese processuali di tutti i gradi del giudizio, liquidate, per ciascun grado, in complessivi euro 10.400, di cui euro 3000 per diritti ed il resto per onorari.

7. Avverso questa pronuncia ricorre per cassazione l'INPS con un solo motivo di impugnazione. Resiste con controricorso la banca intimata che ha anche depositato memoria.

Diritto

1. Con l'unico motivo di ricorso l'INPS denuncia la violazione e falsa applicazione dell'art. 2909 c.c., dell'art. 12 legge 30 aprile 1969 n. 153, dell'art. 9 bis legge n. 166 del 1991, di conv. del d.l. n. 103 del 1991, dell'art. 1 commi 193 e 194 L. n. 662 del 1996. Essenzialmente la difesa dell'INPS si duole del fatto che il tribunale di Vicenza, pronunciandosi in sede di rinvio, non abbia fatto corretta applicazione, anzi abbia disapplicato, il *decisum* di questa Corte nella sentenza rescindente n. 9634/2000, sopra cit. Richiama a tal proposito in principi giurisprudenziali sui limiti di cognizione del giudice di rinvio.

3. Può innanzi tutto considerarsi che formalmente l'oggetto del giudizio riguarda ancora la debenza, o meno, dei contributi previdenziali sull'accantonamento del 7,5% del riparto utili nell'importo recato degli opposti decreti per ingiunzione, ancorché in concreto il residuale interesse delle parti alla soluzione di tale questione afferisce ormai solo alla stabilità, o meno, del condono previdenziale chiesto ed ottenuto dalla Banca intimata; condono che non determina la cessazione della materia del contendere come correttamente ritenuto dai giudici di merito perché fatto con riserva (sulla possibilità della riserva di ripetizione alla domanda di condono v. *ex plurimis* Cass., sez. lav., 14 marzo 2003, n. 3784) e che ha indotto la Banca a domandare (inammissibilmente) nel giudizio di rinvio la condanna dell'Istituto alla restituzione di quanto versato a titolo di condono previdenziale. Non rileva quindi che la sostanza del residuo contenzioso tra le parti, di cui al ricorso in esame, riguardi piuttosto la fondatezza, o meno, di questa pretesa restitutori», ancorché dichiarata inammissibile in sede di giudizio di rinvio.

4. Giova poi premettere, quale quadro normativo di riferimento, che il testo originario dell'art. 9 bis del decreto legge 20 marzo 1991 n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991 n. 166, prevedeva, nella forma della disposizione di interpretazione autentica, che l'art. 12 della legge 30 aprile

1969 n. 153, dovesse essere interpretato nel senso che erano escluse dalla base imponibile dei contributi di previdenza e di assistenza sociale le contribuzioni e somme versate o accantonate, anche con il sistema della mancata trattenuta da parte del datore di lavoro nei confronti del lavoratore, a finanziamento di casse, fondi, gestioni o forme assicurative previsti da contratti collettivi o da accordi o da regolamenti aziendali, al fine di erogare prestazioni integrative previdenziali o assistenziali a favore del lavoratore e suoi familiari nel corso del rapporto o dopo la sua cessazione. La disposizione quindi (mentre per il periodo successivo alla data di entrata in vigore del cit. decreto legge n. 103/91 prevedeva non già un'esenzione, ma una contribuzione agevolata consistente nel c.d. contributo di solidarietà) per il periodo anteriore a tale data contemplava un'esenzione *tout court*, quindi assoluta, la quale peraltro non era coerente con il prosieguo della norma stessa, che stabiliva che i versamenti contributivi sulle predette contribuzioni e somme restavano salvi e conservavano la loro efficacia se effettuati anteriormente alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto. Quindi alla prevista esenzione assoluta si affiancava (contraddittoriamente) la stabilizzazione di quei versamenti che in concreto fossero già stati eseguiti. Ossia veniva sancita la regola empirica del fatto compiuto; i datori di lavoro che avevano pagato i contributi previdenziali sulle contribuzioni in favore di forme di previdenza integrativa non potevano ripetere alcunché; quelli che invece, anche in ipotesi resistendo alle pretese dell'INPS, si fossero rifiutati di effettuare i versamenti, erano del tutto esonerati (*ex post*) dall'obbligo contributivo, L'intrinseca irragionevolezza di questo assetto, poi "confermato" (e non già emendato nonostante i moniti della Corte) dall'art. 12 d.lgs. 21 aprile 1993 n. 124 (recante la disciplina generale delle forme di previdenza complementare), era tanto manifesta da spingere la stessa Corte costituzionale a sollevare d'ufficio (con ordinanza di autorimessione) la questione di costituzionalità poi accolta con la sentenza n. 421 del 1995. Pronuncia questa che ha dichiarato incostituzionale l'art. 9 *bis*, 1° comma, primo periodo, d.l. 29 marzo 1991 n. 103, aggiunto dalla legge di conversione 1 giugno 1991 n. 166, nella parte in cui esonerava dal pagamento dei contributi di previdenza e assistenza sociale, dovuti sulle somme erogate a finanziamento di fondi di previdenza privata istituiti da contratti collettivi o a livello aziendale, i datori di lavoro che alla data di entrata in vigore della legge di conversione non avessero ancora provveduto al pagamento o avessero adempiuto dopo tale data. In particolare la Corte ribadiva ricordando che in tal senso già in precedenza si era pronunciata la sent. n. 427 del 1990 che "il principio di solidarietà (art. 2 Cost.) non consente che il finanziamento della previdenza privata integrativa, soprattutto se alimentato da redditi medio alti, sia interamente esentato da contribuzione alla previdenza pubblica". Quindi la regola dell'esenzione totale era *ex se* incostituzionale.

Per effetto di tale sentenza della Corte costituzionale (sent. n. 421/95 cit.) riviveva la regola ordinaria posta dall'art. 12 della legge 30 aprile 1969 n. 153 che offriva la nozione generale di retribuzione quale base di calcolo per la quantificazione della contribuzione dovuta.

Il legislatore però è nuovamente intervenuto muovendosi nel binario tracciato dalla Corte costituzionale.

La materia ha, infatti, costituito l'oggetto della regolamentazione dettata dalla legge 23 dicembre 1996 n. 662 ("Misure di razionalizzazione della finanza pubblica"), il cui art. 1, al comma 193, disponeva: "All'art. 9 *bis* del decreto legge 29 marzo 1991 n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991 n. 166, il comma 1 è sostituito dal seguente: "salvo quanto disposto dai commi seguenti, dalla retribuzione imponibile di cui all'art. 12 della legge 30 aprile 1969 n. 153, sono escluse le contribuzioni e le somme versate o accantonate, anche con il sistema della mancata trattenuta da parte del datore di lavoro nei confronti del lavoratore, a finanziamento di casse, fondi, gestioni o forme assicurative previsti dai contratti collettivi o da accordi o da regolamenti aziendali, al fine di erogare prestazioni integrative, previdenziali o assistenziali, a favore del lavoratore e suoi familiari, nel corso del rapporto o dopo la sua cessazione. Tale disposizione si applica anche ai periodi precedenti la data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto; tuttavia, i versamenti contributivi sulle

predette contribuzioni e somme restano salvi e conservano la loro efficacia se effettuati anteriormente alla data di entrata in vigore della medesima legge di conversione".

Apparentemente sembrava reintrodotta la regola dell'esenzione totale (e ciò sarebbe stato in aperta violazione del giudicato costituzionale). Ma in realtà così non era perché il comma successivo (comma 194) prevedeva comunque un obbligo contributivo, seppur agevolato: "Limitatamente, al periodo contributivo dal 1° settembre 1985 al 30 giugno 1991, in deroga alle disposizioni di cui all'art 3, commi 9 e 10, della legge 8 agosto 1995 n. 335, i datori di lavoro, per i periodi per i quali non abbiano versato i contributi di previdenza ed assistenza sociale sulle contribuzioni e somme di cui all'art 9 *bis*, comma 1, del decreto legge 29 marzo 1991 n. 103, convertito» con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991 n. 166, come sostituito dal comma 193 del presente articolo, sono tenuti al pagamento dei contributi previdenziali nella misura del 15 per cento sui predetti contributi e somme, da devolversi, ai sensi dell'art 9 *bis*, comma 2, del predetto decreto legge, alle gestioni pensionistiche di iscrizione del lavoratore, senza oneri accessori. ". Quindi alla regola dell'esenzione totale censurata dalla Corte si era sostituita in realtà quella (transitoria) dell'obbligo contributivo agevolato fissato nella percentuale del 15% (ossia il contributo c.d. di solidarietà, che peraltro nella inferiore misura del 10% costituiva la regola a regime: art. 12 d.lgs. n. 124/93 cit.) Questa disposizione è stata nuovamente sottoposta a scrutinio di costituzionalità, ma la Corte (sent. n. 178 del 2000) ha dichiarato non fondate le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 1, 193° e 194° comma, L. 23 dicembre 1996 n. 662, ritenendo non sussistere il denunciato contrasto con gli art, 3, 53, 47 e 136 Così. In sostanza la Corte ha osservato che il legislatore ha rimosso la regola (seppur transitoria) del totale esonero contributivo con la previsione di un obbligo contributivo agevolato, "analogo" a quello a regime (il contributo di solidarietà).

A fronte di questa contribuzione agevolata a carico dei datori di lavoro quanto alla loro contribuzione ai fondi di previdenza complementare vi era poi la regola generale del pieno (e non più agevolato) "assoggettamento a contribuzione ordinaria nel regime obbligatorio di appartenenza di tutte le quote ed elementi retributivi di cui all'art, 12 della legge 30 aprile 1969 n. 153 e successive modificazioni, anche se destinate a previdenza complementare a carico del lavoratore" (art. 12 d.lgs. n. 124/93 cit.), In conclusione per effetto della menzionata pronuncia della Corte costituzionale (sent. n. 421/95) e del successivo intervento del legislatore (art. 1, commi 193 e 194, legge 23 dicembre 1996 n. 662) emerge un criterio generale quanto all'assoggettamento a contribuzione previdenziale della contribuzione ai fondi di previdenza complementare: contribuzione agevolata sulle quote a carico del datore di lavoro, contribuzione piena sulle quote a carico dei lavoratori.

5. La progressiva evoluzione di questo quadro normativo ha anche comportato che nel corso del presente giudizio i termini del *thema decidendum* siano progressivamente mutati: inizialmente si era posto il dilemma se la quota del 7,5 degli utili della Banca che alimentava il Fondo aziendale dovesse considerarsi una contribuzione datoriale (che beneficiava dell'esenzione totale) ovvero del personale (assoggettata al pieno obbligo contributivo) talché l'alternativa iniziale era tra esenzione totale o assoggettamento pieno a contribuzione previdenziale; invece il descritto mutamento del quadro normativo ha comportato che l'alternativa è poi divenuta quella tra contribuzione agevolata e contribuzione piena, non essendo più invocabile la esenzione piena censurata dalla Corte costituzionale.

Ed infatti gli iniziali termini della questione controversa, come posti innanzi al pretore, riguardavano l'applicabilità, o meno, del cit. art. 9 *bis* nella sua formulazione del 1991.

Secondo la Banca l'accantonamento del 7,5% doveva qualificarsi come contribuzione della Banca stessa al Fondo aziendale di previdenza e quindi era interamente esente secondo appunto l'originaria formulazione di tale disposizione. Secondo l'INPS invece non si trattava di contribuzione del datore di lavoro ad un Fondo di previdenza integrativa, bensì di una contribuzione dei lavoratori medesimi (ciò in ragione della disciplina interna del Fondo) e quindi non rientrava nella fattispecie dell'art. 9 *bis* bensì nella fattispecie generale dell'art, 12.

Orbene il pretore ha risolto la questione che residua nel presente giudizio (assoggettabilità a contribuzione della quota del 7,5% degli utili) in senso favorevole all'INPS escludendo l'applicabilità dell'art. 9 bis. Ha osservato il pretore che l'art. 5 del regolamento del Fondo aziendale prevedeva una duplice contribuzione a carico rispettivamente del personale e della Banca. Il Fondo era infatti alimentato con una percentuale della retribuzione ordinaria e con "la devoluzione da parte del personale della quota di riparto utili del 7,5% di cui all'art. 58, lett. b, dello Statuto sociale della Banca" (lett. e dell'art. 5 cit.). La Banca contribuiva a sua volta con un'ulteriore percentuale sulle retribuzioni corrisposte e con un contributo annuale pari alla devoluzione del personale della menzionata quota del 7,5%. Il pretore ha anche considerato che, per espressa previsione regolamentare (art. 40), mentre l'apporto del personale tra cui la quota di riparto degli utili del 7,5% confluiva in conti individuali sui quali erano accreditate le relative somme, l'apporto della Banca confluiva invece nel conto generale del Fondo. Le somme dei conti individuali proseguiva poi il pretore erano eventualmente suscettibili di restituzione sempre in forza della normativa regolamentare (art. 11) ove il dipendente non avesse raggiunto i requisiti per beneficiare delle prestazioni del Fondo. Il pretore ha quindi concluso che si trattava di contribuzione del personale e non già della Banca e che pertanto si applicava l'art. 12 legge n. 153/69 cit. (assoggettamento pieno a contribuzione) e non già l'art. 9 bis d.l. n. 103/91 cit. (esenzione totale).

6. Intanto era intervenuta la sentenza della Corte costituzionale del 1995 che come già ricordato ha dichiarato l'incostituzionalità di tale prevista esenzione contributiva totale; talché all'indomani di tale sentenza la questione che si agitava in giudizio aveva perso consistenza perché vuoi che si trattasse di contribuzione del datore di lavoro al fondo aziendale di previdenza integrativa, vuoi che invece si trattasse di una contribuzione dei lavoratori, occorreva comunque fare applicazione dell'art. 12 e non più dell'art. 9 bis dichiarato incostituzionale *in parte qua*.

Il legislatore però come già ricordato ha colmato il vuoto di disciplina che si era determinato per effetto della sentenza della Corte costituzionale e ha dettato una disciplina formalmente interpretativa, ma sostanzialmente innovativa con effetto retroattivo. Non poteva certo ripristinare la disposizione dichiarata incostituzionale ed in effetti non l'ha fatto, al di là della formulazione testuale del comma 193 dell'art. 1 cit. che sembra ripetere l'art. 9 bis cit.. Infatti non ha riproposto l'esenzione piena per la contribuzione del datore di lavoro ai fondi di previdenza integrativi, ma una contribuzione agevolata (15% della base imponibile).

A seguito di questo *jus superveniens*, applicabile anche in questo giudizio, la questione originariamente devoluta al pretore si poneva in termini diversi: ci si sarebbe dovuto chiedere se all'accantonamento del 7,5% si applicasse la contribuzione ridotta dell'art. 9 bis riformulato trattandosi di contribuzione erogata direttamente dal datore di lavoro al Fondo di previdenza integrativa ovvero, trattandosi invece di contribuzione dei lavoratori, si applicasse la contribuzione piena ex art. 12 cit.; ossia l'ipotesi dell'esenzione totale, quale originariamente previsto dall'art. 9 bis prima della dichiarazione di incostituzionalità, era definitivamente tramontata.

Orbene il tribunale di Verona, adito quale giudice d'appello, ha ribaltato la pronuncia pretorile perché ha ritenuto che l'art. 9 bis nella formulazione introdotta dal comma 193 dell'art. 1 l. n. 662/96 (che il tribunale ha letto isolatamente, senza tener conto né della pronuncia di incostituzionalità di cui alla sent. n. 421/95, né del successivo comma 194, così pervenendo al convincimento, erroneo, che il legislatore del 1996 avesse reintrodotta l'esenzione totale del 1991) " fosse suscettibile di un'interpretazione estensiva" e che occorresse considerare la *ratio legis* ispirata ad un *favor* per la previdenza privata. Ed allora il tribunale ha ritenuto che rientrasse nella previsione dell'art. 9 bis (*id est*: esenzione totale, a suo dire) anche la contestata quota di riparto utili del 7,5% perché era obbligatoria la destinazione della stessa ad alimentare il Fondo aziendale e con esso la previdenza integrativa. L'indisponibilità delle somme da parte dei dipendenti, per essere vincolate al fine previdenziale, confermava secondo il tribunale questo convincimento.

7. All'opposto questa Corte (Cass. 19 luglio 2000 n. 9634) nella sentenza rescindente ha censurato proprio questa interpretazione "estensiva" del tribunale di Verona (e ne ha cassato la sentenza) ed ha invece accolto una nozione restrittiva dell'art. 9 *bis* novellato nel senso che il beneficio (può aggiungersi: della contribuzione agevolata, non certo della totale esenzione) non riguardava la contribuzione di natura retributiva e tale "natura retributiva" era svelata dal fatto che le somme in questione (quelle del riparto del 7,5% degli utili) risultavano "attribuite" dalla Banca ai propri dipendenti, "versate" su conti individuali (nel senso, può aggiungersi, che erano destinate ad alimentare i conti individuali dei singoli dipendenti, al pari delle ritenute sulle retribuzioni, e non già il conto generale del Fondo che era alimentato dall'apporto della Banca), "restituite" in caso di mancato utilizzo; circostanze tutte queste ritenute pacifiche, nel senso che risultavano dalla disciplina regolamentare del Fondo.

Non era quindi rilevante il profilo contabile amministrativo. Trattandosi di somme assegnate dalla Banca ai dipendenti, poco importava stabilire se il riparto tra i singoli dipendenti fosse fatto dalla Banca o dal Fondo. Ciò che rilevava era come già notato che queste somme erano "assegnate" al personale, affluivano sui conti individuali, ed erano "restituite" al personale in caso di mancato utilizzo.

8. Il giudice di rinvio ha invece dato esclusivo rilievo al dato contabile amministrativo tradendo così il *proprium* della pronuncia rescindente tanto da rendere infine una pronuncia che per essere affermativa di un'esenzione contributiva totale (certamente insussistente, per le ragioni già sopra esposte) era sostanzialmente analoga a quella già cassata. Infatti il tribunale di Vicenza pur riconoscendo che il riparto utili del 7,5 % utili era "attribuito" al personale quale contributo al Fondo di previdenza (art. 58 Statuto) e che il Fondo era alimentato, oltre che da contribuzioni della Banca, anche "dalla devoluzione da parte del personale della quota di parte utili del 7,50% di cui all'art. 58 lett. b dello Statuto della Banca" e che le somme ripartite affluivano nei "conti individuali" per poi essere restituite agli aventi diritto in caso di mancata utilizzazione (art. 11 regolamento del Fondo) ha ritenuto determinante una circostanza marginale ed ininfluyente ossia che all'operazione contabile di riparto nei conti individuali provvedesse il Fondo e non già direttamente la Banca.

Invece secondo la testuale affermazione contenuta nella sentenza rescindente se, invero, come è pacifico tra le parti (ed accertato dai giudici di merito), si tratta di somme, attribuite dalla Banca Popolare di Verona ai propri dipendenti, e versate su conti individuali; se si tratta di somme che dai conti individuali affluiscono al Fondo integrativo [nel senso che appartengono al Fondo integrativo nella forma di accreditamenti su conti individuali]; se si tratta di somme che sono restituite ai dipendenti della suddetta Banca nel caso in cui costoro non maturino il diritto presso il Fondo medesimo, la conseguenza è la natura retributiva dell'attribuzione e la sua assoggettabilità a contribuzione previdenziale. Quindi questa Corte ha considerato che l'accantonamento del 7,5% del riparto degli utili aveva queste connotazioni peculiari: era attribuito dalla banca ai propri dipendenti; era versato su conti individuali; era suscettibile di restituzione. Connotazioni che questa Corte ha ritenuto pacifiche tra le parti (nel senso che pacifica era in questi termini la regolamentazione del Fondo) ed idonee a svelare la natura retributiva (ai fini previdenziali) dell'attribuzione patrimoniale.

Tali principi di diritto sottesi alle affermazioni della Corte (interpreta/ione stretta e non già estensiva dell'art. 9 *bis*; nozione ampia di retribuzione utile ai fini previdenziali comprensiva anche di somme assegnate al personale seppur con il vincolo di destinazione ad un fondo di previdenza aziendale) sono stati invece disattesi dal tribunale di Vicenza con conseguente violazione dell'art. 384 c.p.c., come esattamente denunciato dalla difesa dell'INPS.

La sentenza del tribunale di Vicenza è quindi errata perché pur riconoscendo testualmente che la quota del 7,5% degli utili era attribuita al personale quale "suo" contributo al Fondo di previdenza è giunta a fare applicazione dell'art. 9 *bis* cit, invece dell'art. 12 cit. nell'interpretazione accolta dalla sentenza rescindente; la quale si ribadisce ha ritenuto che la contribuzione dei lavoratori al fondo di previdenza integrativa ricade appunto nell'ambito di tale disposizione.

9. In conclusione il ricorso va accolto e la sentenza impugnata deve essere cassata in relazione al motivo accolto. Potendo la causa essere decisa nel merito, va dichiarata dovuta la contribuzione richiesta dall'INPS con l'originario decreto ingiuntivo emesso nei confronti alla Banca resistente e relativa alla quota degli utili pari al 7,5% destinata al Fondo di previdenza aziendale. Sussistono giustificati motivi per compensare tra le parti le spese dell'intero giudizio.
(*Omissis*)

Contributi assicurativi - Retribuzione imponibile - Art. 9 *bis* D.L. n. 103 del 1991 - Esclusione delle somme versate dal datore di lavoro a finanziamento di casse e fondi previdenziali - Condizioni - Somme attribuite ai lavoratori e da questi ultimi versate ad un fondo integrativo - Esenzione dalla contribuzione - Esclusione - Fattispecie relativa ad accantonamenti costituiti in favore del Fondo di previdenza aziendale della Banca Popolare di Verona.

Contributi assicurativi - Retribuzione imponibile - Erogazioni del datore di lavoro a titolo di liberalità - Esenzione dalla contribuzione *ex art.* 12 legge n. 153 del 1969 - Condizioni - Fattispecie relativa all'attribuzione di una partecipazione azionaria ai dipendenti della Banca Popolare di Verona in occasione del centotrentacinquesimo anniversario dalla fondazione dell'istituto.

Corte di Cassazione 22.11.1999/19.7.2000, n. 9499/00 Pres. Lanni - Rel. Castiglione - P.M. Fedeli (Parz. Diff.) - INPS (Avv.ti Bartoli, Lironcurti e Sarto).

In tema di determinazione della base retributiva imponibile ai fini contributivi, l'art. 9 *bis* del D.L. n. 103 del 1991, nel testo risultante dalla legge di conversione n. 166 del 1991, limitandosi a stabilire un'eccezione ulteriore alla regola generale, rispetto a quelle contemplate dall'art. 12 legge n. 153 del 1969, esclude dall'obbligo contributivo soltanto le contribuzioni e somme versate o accantonate dal datore di lavoro a finanziamento "di casse, fondi ..." con finalità di previdenza integrativa. Pertanto, non possono ricomprendersi nell'esenzione dai contributi le somme che il datore di lavoro corrisponda ai propri dipendenti e che siano da questi ultimi successivamente versate su un fondo aziendale integrativo, trattandosi di erogazioni non derivanti da causa autonoma rispetto al rapporto di lavoro (nella specie, relativa a somme versate a favore del Fondo integrativo aziendale della Banca Popolare di Verona, la S.C. cassando la sentenza di merito, ha escluso l'esenzione contributiva, sul presupposto che le somme venivano versate dalla Banca su conti individuali dei dipendenti e solo successivamente affluivano dai tali conti al Fondo, essendo peraltro restituite agli stessi dipendenti in caso di mancata maturazione dei diritti previdenziali presso il Fondo medesimo).

Le erogazioni liberali del datore di lavoro ai propri dipendenti sono sottratte alla contribuzione, *ex art.* 12 legge n. 153 del 1969, a condizione che non sussista nessun obbligo rispetto ad esse da parte del datore di lavoro, che l'elargizione avvenga per eventi eccezionali e non ricorrenti e che essa non sia, infine, collegata al rendimento dei lavoratori e all'andamento dell'azienda (nella specie, la S. C., cassando la sentenza di merito, ha riconosciuto la natura di liberalità all'attribuzione di una partecipazione azionaria ai dipendenti della Banca Popolare di Verona in ragione di 2,5 azioni per ogni anno di anzianità con un minimo di dieci azioni, in occasione del centotrentacinquesimo anniversario dalla fondazione dell'istituto).

FATTO. - Con decreto n. 1115/94 del 9 giugno 1994 e n. 1110/94 del 10 giugno 1994, il Pretore di Verona, su istanza dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale - INPS, ingiunse alla locale Banca Popolare il pagamento, rispettivamente, di £.

493.378.473 e di £. 47.287.964.464 per omissioni contributive, accertate con verbale ispettivo in data 29 marzo 1994 ed afferenti il periodo dal 1° gennaio 1974 al 31 dicembre 1993.

Su opposizione proposta dalla Banca ingiunta, con sentenza del 9 novembre 1995, il Pretore dichiarò prescritti gli obblighi contributivi per assegni familiari dovuti dal 1° gennaio 1974 al 29 novembre 1978 e dal 31 luglio 1987 al 30 marzo 1989, e, revocati i provvedimenti monitori, condannò la detta Banca al pagamento degli importi residui.

La decisione fu appellata dall'Istituto bancario, il quale dedusse la violazione degli artt. 635, comma 2, e 638 cod. proc. civ. e l'erronea qualificazione della natura dei versamenti effettuati ai sensi dell'art. 58 lett. A) dello Statuto di esso Istituto.

Il Tribunale di Verona, in parziale accoglimento del gravame, dichiarò non dovuti i contributi pretesi dall'INPS con riguardo ai versamenti integrativi previdenziali e assistenziali, effettuati in favore del Fondo aziendale integrativo delle pensioni INPS, di cui al citato art. 58 dello Statuto, e confermò, nel resto, la sentenza del primo giudice.

Il Tribunale, a sostegno della propria decisione, osservò: a) che l'attestazione scritta del Direttore della sede provinciale di lavoro è prova idonea, ai fini dell'art. 635 cod. proc. civ., per l'emissione del decreto ingiuntivo; b) che, nella specie, le omissioni contributive riguardavano, rispettivamente, il personale della Banca Popolare addetto alla attività di esattoria ed al settore bancario ed erano relative a due profili: quello da calcolare sugli accantonamenti in favore del Fondo di previdenza aziendale della Banca e quello dell'attribuzione di una partecipazione azionaria ai dipendenti della medesima in ragione di 2,5 azioni per ogni anno di anzianità con un minimo di dieci azioni, in occasione del 125° anniversario dalla fondazione dell'Istituto di credito; c) che il Fondo integrativo era finalizzato "a precisi obiettivi di conseguimento di integrazioni previdenziali in forma privata"; d) che non poteva qualificarsi "retribuzione" un importo, di cui il dipendente non avesse l'effettiva disponibilità, e che, nel contempo, fosse obbligatoriamente ed espressamente destinato a fini previdenziali, sicché la disposizione dell'art. 9 *bis* del D.L. n. 103 del 1991, convertito in legge n. 166/91, poteva essere interpretato nel senso che è esentato dall'obbligo contributivo il datore di lavoro che deve versare alla previdenza integrativa somme formalmente destinate ai propri dipendenti; e) che, pertanto, l'accreditamento sui "conti individuali" del Fondo della quota del 7,5 % del riparto degli utili della Banca Popolare di Verona rappresentava una posta contabile, "salva restando l'obbligatorietà della destinazione di essi al fine previdenziale di cui si è detto"; f) che i versamenti della Banca sul Fondo di previdenza, ai sensi dell'art. 58 dello Statuto e dell'art. 5 del Regolamento del Fondo medesimo, costituivano, quindi, lo strumento tecnico con il quale la detta Banca provvedeva direttamente al finanziamento di un fine previdenziale, come tale esente da contribuzione *ex art. 9 bis* citato; g) che a nulla valeva, in contrario, la normativa contenuta nell'art. 11 del Regolamento del fondo suddetto, che sancisce che la contribuzione in questione - nel caso in cui un dipendente non maturi un periodo minimo di anzianità idoneo per poter beneficiare delle prestazioni previdenziali integrative - debba essere restituita allo stesso dipendente - . L'ipotesi della restituzione - in quanto eccezionale - non può configurare il versamento come di natura retributiva, ma, al più, come versamento sui generis "assimilabile in parte ad una liberalità"; h) che l'elargizione ai dipendenti di quote azionarie era stata deliberata dopo insistenti richieste delle rappresentanze sindacali degli stessi di essere ammessi all'azionariato della Banca Popolare di Verona ed a seguito di accordi con le predette rappresentanze sindacali. La decisione di attribuire delle quote azionarie in occasione del 125° anniversario della

fondazione della Barca era stata un pretesto formalistico diretto "a potenziare l'immagine dell'istituto o ... in previsione di controversie del tipo della presente". Il 125° anniversario di fondazione non appariva, quindi, una ricorrenza di particolare significato", così che l'assegnazione di azioni, all'esito di trattative, aveva natura "palesamente retributiva".

Avverso la sentenza di appello del 21 febbraio 1997, l'INPS ha proposto ricorso per cassazione, affidato a due motivi. La Banca Popolare di Verona - Banco S. Geminiano e S. Prospero Soc. Coop. a r.l. resiste con controricorso e ricorso incidentale condizionato con tre motivi, illustrati da memoria.

DIRITTO. - Deve, preliminarmente, essere disposta, ai sensi dell'art. 335 cod. proc. civ., la riunione del ricorso principale e di quello incidentale condizionato, in quanto proposti contro la stessa sentenza.

Con il primo motivo del ricorso principale, l'INPS denuncia la violazione e falsa applicazione dell'art. 9 *bis* della legge n. 166 del 1991 e motivazione omessa, insufficiente e comunque erronea (art. 360, n. 3 e n. 5, cod. proc. civ.).

L'Istituto ricorrente sostiene che il punto centrale della controversia era se alla quota del 7,5 % di riparto degli utili netti di bilancio si dovesse negare la natura di retribuzione e se, quindi, l'accreditamento di detta quota su conti individuali intestati ai dipendenti della Banca si potesse considerare una semplice "posta contabile".

Il Tribunale ha escluso la natura retributiva sul rilievo che i dipendenti non avessero la disponibilità effettiva delle somme.

Ma così opinando, lo stesso Tribunale ha errato, atteso che esiste una serie di erogazioni del datore di lavoro, che, pur non essendo nella disponibilità materiale e giuridica del prestatore, sono pacificamente considerate di natura retributiva, in quanto si tratta di somme erogate "in dipendenza del rapporto di lavoro" e come tali assoggettabili a contribuzione.

L'Istituto ricorrente principale deduce poi che, nella specie, l'assegnazione ai dipendenti della Banca Veronese di una quota del 7,5 % degli utili netti costituisce una tipica erogazione "retributiva", possedendo i caratteri tipici della retribuzione: obbligatorietà, continuità e dipendenza dal rapporto di lavoro.

Del resto, l'art. 9*bis* della legge n. 166/1991 (rispetto all'impostazione che aveva ispirato l'art. 12 legge n. 153 del 1969) si è limitato ad introdurre un'eccezione in più (alla regola dell'assoggettamento a contribuzione), escludendo dall'obbligo contributivo solo "le contribuzioni e somme versate o accantonate ... da parte del datore di lavoro a finanziamento di ...".

Nella specie, il Tribunale ha omissso di valutare elementi essenziali ed ha, invece, erroneamente valutato quelli esaminati, dal momento che doveva accertare se le somme in questione affluivano al Fondo, provenendo dalla Banca o dai lavoratori, che, dalle norme statutarie, si deduce che si trattava di somme attribuite dalla Banca ai propri dipendenti e versate su conti individuali, dai quali, poi, affluivano al Fondo e che si trattava di somme, restituite ai dipendenti nel caso in cui costoro non avessero maturato il

diritto presso il Fondo.

Il motivo è fondato.

La Banca resistente adduce, in contrario, che, non avendo i propri dipendenti "effettiva disponibilità" dell'importo corrispondente alla quota di utili pari al 7,50 % ed essendo detta quota espressamente ed obbligatoriamente destinata al fine previdenziale, non sarebbe configurabile, in concreto, una natura retributiva di quella quota.

Tale opinione non può essere seguita.

Va premesso che il testo originario dell'art. 9 del decreto - legge 20 marzo 1991 n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991 n. 166, era il seguente:

"Art. 9bis (Interpretazione autentica). L'art. 12 della legge 30 aprile 1969 n. 153, deve essere interpretato nel senso che sono escluse dalla base imponibile dei contributi di previdenza e di assistenza sociale le contribuzioni e somme versate o accantonate, anche con il sistema della mancata trattenuta da parte del datore di lavoro nei confronti del lavoratore, a finanziamento di casse, fondi, gestioni o forme assicurative previsti da contratti collettivi o da accordi o da regolamenti aziendali, al fine di erogare prestazioni integrative previdenziali o assistenziali a favore del lavoratore e suoi familiari nel caso del rapporto o dopo la sua cessazione.

I versamenti contributivi sulle predette contribuzioni e somme restano salvi e conservano la loro efficacia se effettuati anteriormente alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto (comma 1).

Fino alla data di entrata in vigore di norme in materia di previdenza integrativa che disciplinino il regime contributivo cui assoggettare le contribuzioni versate ad enti, fondi, istituti che gestiscono forme di previdenza o assistenza integrativa, e le prestazioni erogate dai fondi stessi, a decorrere dal periodo di paga successivo alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, per le contribuzioni o le somme di cui al comma 1 è dovuto un contributo di solidarietà ad esclusivo carico dei datori di lavoro nella misura del dieci per cento in favore delle gestioni pensionistiche di legge cui sono iscritti i lavoratori (comma 2).

Al contributo di solidarietà di cui al comma 2 si applicano le disposizioni in materia di riscossione, termini di prescrizione e sanzioni vigenti per le contribuzioni dei regimi pensionistici obbligatori di pertinenza (comma 3).

Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 non si applicano alle somme versate o accantonate dai datori di lavoro e dai lavoratori presso casse, fondi, gestioni o forme assicurative previsti da accordi o contratti collettivi per la mutualizzazione di oneri derivanti da istituti contrattuali.

Le somme erogate ai lavoratori in applicazione degli istituti contrattuali di cui sopra sono assoggettate a contribuzione previdenziale e assistenziale per il loro intero ammontare al momento della loro effettiva corresponsione" (comma 4).

La norma su riportata è stata sottoposta allo scrutinio di legittimità della Corte Costituzionale, la quale, con sentenza 8 settembre 1995 n. 421, per quello che qui

interessa, ha escluso, ad onta dell'autodefinizione, la natura interpretativa della stessa norma vagliata, ritenendola, invece, "norma innovatrice dotata di retroattività", sulla considerazione che ha introdotto un'eccezione ad una regola generale, senza interpretarla ma apportando in essa un novum, "nella specie di nuova eccezione da aggiungere a quelle elencate nel comma 2 dell'art. 12 della legge del 1969" (n. 153, N.d.R.).

In proposito, ha aggiunto la Corte Costituzionale, soltanto con la legge di delega 23 ottobre 1992 n. 421 (art. 3) è venuto meno per i fondi di previdenza complementare il referente dell'art. 12 della legge n. 153/1969, essendo stati inseriti nel sistema dell'art. 38 Cost., con conseguente sottrazione delle contribuzioni dei datori di lavoro all'area della retribuzione, sia pure con funzione previdenziale, ed assegnazione strutturale a quella dei contributi di natura previdenziale, come tali estranei alla nozione di retribuzione imponibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 cit., ed assoggettati soltanto ad un contributo di solidarietà, che non è contributo previdenziale in senso tecnico.

Come posto in evidenza da questa Suprema Corte (Cass. n. 5432 del 1999), in sostanziale sintonia con i principi delineati dal giudice delle leggi appare il quadro legislativo di riferimento.

Poco prima della sentenza costituzionale n. 421/92, l'art. 2, commi 15 e 16, della legge 8 agosto 1995 n. 335, ha, infatti, introdotto ulteriori eccezioni alla regola generale dell'art. 12 legge n. 153/1969 (talune con effetto retroattivo, altre no, ai sensi del successivo comma 17), ma non ha compreso, tra tali eccezioni, la materia della previdenza complementare.

La materia ha, invece, costituito l'oggetto della regolamentazione dettata dalla legge 23 dicembre 1996 n. 662 ("Misure di razionalizzazione della finanza pubblica"), il cui art. 1, ai commi 193 e 194, dispone:

"Comma 193. All'art. 9bis del decreto - legge 29 marzo 1991 n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991 n. 166, il comma 1 è sostituito dal seguente: "salvo quanto disposto dai commi seguenti, dalla retribuzione imponibile di cui all'art. 12 della legge 30 aprile 1969 n. 153, sono escluse le contribuzioni e le somme versate o accantonate, anche con il sistema della mancata trattenuta da parte del datore di lavoro nei confronti del lavoratore, a finanziamento di casse, fondi, gestioni o forme assicurative previsti dai contratti collettivi o da accordi o da regolamenti aziendali, al fine di erogare prestazioni integrative, previdenziali o assistenziali, a favore del lavoratore e suoi familiari, nel corso del rapporto o dopo la sua cessazione.

Tale disposizione si applica anche ai periodi precedenti la data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto; tuttavia, i versamenti contributivi sulle predette contribuzioni e somme restano salvi e conservano la loro efficacia se effettuati anteriormente alla data di entrata in vigore della medesima legge di conversione".

Comma 194. Limitatamente al periodo contributivo dal 1° settembre 1985 al 30 giugno 1991, in deroga alle disposizioni di cui all'art. 3, commi 9 e 10, della legge 8 agosto 1995 n. 335, i datori di lavoro, per i periodi per i quali non abbiano versato i contributi di previdenza ed assistenza sociale sulle contribuzioni e somme di cui all'art. 9bis, comma 1, del decreto - legge 29 marzo 1991 n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991 n. 166, come sostituito dal comma 193 del presente articolo, sono tenuti al pagamento dei contributi previdenziali nella misura del 15 per cento sui

predetti contributi e somme, da devolversi, ai sensi dell'art. 9bis, comma 2, del predetto decreto - legge, alle gestioni pensionistiche di iscrizione del lavoratore, senza oneri accessori. Il pagamento deve essere effettuato in 18 rate bimestrali consecutive di eguale importo, la prima delle quali avente scadenza il 20 del mese successivo a quello di entrata in vigore della presente legge, con le modalità che saranno stabilite dagli enti previdenziali.

Qualora nel corso della rateizzazione intervenga la cessazione dell'azienda, le rate residue devono essere saldate in unica soluzione.

Il contributo dovuto ai sensi del presente comma può essere imputato in parti eguali al conto economico degli esercizi nei quali abbiano scadenza le rate in pagamento.

Nel nuovo quadro normativo di riferimento, dunque, la sottrazione delle contribuzioni per la previdenza integrativa all'area della retribuzione imponibile ex art. 12 legge n. 153 del 1969 non può considerarsi un'ulteriore eccezione alla regola generale, ma l'esplicitazione di un regime giuridico coerente con la loro natura, quale, peraltro, risultante dalla legge di delega n. 124 del 1992, attuata con D.Lgs. n. 124 del 1993 (Cass. n. 5432/99, cit.).

Ciò premesso, e ribadito che il menzionato art. 9bis D.L. n. 103 del 1991, nel testo risultante dalla legge di conversione n. 166 del 1991, si è limitato a stabilire un'eccezione ulteriore alla regola generale, stabilita dall'art. 12 legge n. 153/1969, escludendo dall'obbligo contributivo soltanto "le contribuzioni e somme versate o accantonate ...", da parte del datore di lavoro a finanziamento "di casse, fondi ..., occorre, ad avviso di questa Corte, stabilire se le somme di cui si discute sono versate al Fondo dalla Banca Veronese (e, quindi, non rientrano - come ritenuto dal Tribunale - nel concetto di retribuzione imponibile) o se, viceversa, esse sono versate dai lavoratori e, pertanto, non rientrano nell'esenzione di cui all'art. 9bis succitato.

Giova anzitutto ricordare il principio, costantemente affermato nella giurisprudenza di legittimità, secondo cui il concetto di retribuzione imponibile di cui all'art. 12 della legge 30 aprile 1969 n. 153 è più ampio rispetto al concetto di retribuzione generalmente applicabile ai fini della disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

La disposizione citata, infatti, ha adottato il principio di causalità - il cui ambito applicativo supera quello del principio di corrispettività - che porta ad escludere dalla nozione di retribuzione utile ai fini contributivi esclusivamente le erogazioni derivanti da causa autonoma rispetto al rapporto di lavoro, le quali sono tassativamente elencate dalla disposizione stessa, sicché non sono ammissibili al riguardo analogie ed equiparazioni se non nei limiti puntualmente individuati da disposizioni successive (*ex plurimis*: Cass. n. 7552/99).

Il Tribunale è pervenuto alla soluzione favorevole all'Istituto bancario, negando la natura retributiva della quota del 7,50 % degli utili netti, ed affermando che le corrispondenti somme sono versate al Fondo aziendale integrativo (delle pensioni INPS) dal medesimo Istituto bancario e non dai dipendenti. Ciò, nonostante lo stesso Tribunale abbia qualificato "macchinoso" il meccanismo creato dall'art. 58 dello Statuto sociale, individuando detto meccanismo in realtà come "lo strumento tecnico mediante il quale il datore di lavoro provvede esso stesso al finanziamento".

La tesi del Tribunale si presenta erronea, perché la tassatività delle ipotesi di esclusione dalla contribuzione impedisce, anzitutto, di estendere tale regime a casi non previsti.

Per un'esatta qualificazione giuridica della fattispecie sottoposta al suo esame, il Tribunale veneto doveva, in primo luogo, stabilire se le somme in questione affluiscono al Fondo integrativo aziendale - in forza del "macchinoso meccanismo" delineato dal menzionato art. 58 dello Statuto direttamente dalla Banca o dai lavoratori.

Se, invero, come è pacifico tra le parti (ed accertato dai giudici di merito), si tratta di somme, attribuite dalla Banca Popolare di Verona ai propri dipendenti, e versate su conti individuali; si tratta di somme che dai conti individuali affluiscono al Fondo integrativo; e si tratta di somme che sono restituite ai dipendenti della suddetta Banca nel caso in cui costoro non maturino il diritto presso il Fondo medesimo, consegue che, alla stregua del principio di diritto dinanzi ricordato, l'erogazione di cui si controverte ha natura retributiva, in quanto non derivante da una causa autonoma rispetto al rapporto di lavoro.

Preme sottolineare che non è consentita, per le considerazioni espresse, un'interpretazione estensiva dell'art. 9bis della legge n. 166/1991, che, essendo norma che fa eccezione al generale principio della onnicomprensività della contribuzione previdenziale - , non si presta ad alcuna equiparazione, a maggior ragione ove si consideri che la "restituzione al dipendente" (nel caso di mancata maturazione del diritto presso il Fondo integrativo) - contrariamente all'opinione del giudice di appello - dimostra incontrovertibilmente che le somme, erogate dalla Banca, sono attribuite definitivamente ("causalmente") proprio al dipendente.

Il primo motivo del ricorso principale va, quindi, respinto. L'accoglimento del primo motivo, in quanto assorbente, rende superfluo l'esame del secondo motivo del ricorso principale, con cui l'INPS denuncia violazione e falsa applicazione del D.L. 27 maggio 1996 n. 295, per non avere il Tribunale dichiarato l'estinzione del giudizio, avendo esso Istituto presentato domanda di condono previdenziale.

Con il secondo motivo del ricorso incidentale condizionato, (che, per ragioni di ordine logico, deve essere esaminato prioritariamente), la Banca Popolare di Verona denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 12 n. 6 della legge 30 aprile 1969 n. 153, ed omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione.

La Banca sostiene che il Tribunale ha erroneamente ritenuto che l'attribuzione, a titolo di liberalità, di n. 2,5 azioni per ogni anno di anzianità (con un minimo di 10), a tutti i dipendenti in occasione del 125° anniversario della fondazione di essa Banca, fosse un preteso formalistico per assegnare le azioni a seguito di insistenti richieste degli stessi dipendenti per mezzo delle loro organizzazioni sindacali, e che ha, quindi, erroneamente ritenuto la natura retributiva di dette azioni.

Il motivo è fondato.

La tesi del Tribunale, secondo cui l'elargizione di qua, "deliberata a seguito delle insistenti richieste dei dipendenti, per il tramite delle loro rappresentanze sindacali, di essere ammessi all'azionariato della Banca, nonché a seguito di accordi con dette rappresentanze", abbia natura retributiva, assoggettabile a contribuzione ex art. 12 legge 153/69, in quanto "non pare che il 125° sia una ricorrenza di particolare significato", non

può essere mantenuta ferma.

Come è noto, ai sensi dell'art. 12 legge 30 aprile 1969 n. 153, sono escluse, dalla nozione di retribuzione utile ai fini contributivi, esclusivamente le erogazioni tassativamente elencate dalla menzionata disposizione, tra le quali sono ricomprese (n. 6) le somme corrisposte al lavoratore a titolo di gratificazione o elargizione concessa a titolo di liberalità, per eventi eccezionali e non ricorrenti, purché non collegate, anche indirettamente, al rendimento dei lavoratori e all'andamento aziendale.

La *ratio*, sottesa alle condizioni introdotte con il n. 6 dell'art. 12 citato, è palese: con dette condizioni, il legislatore ha voluto delimitare l'esclusione alle somme erogate a titolo di liberalità, a quelle somme, cioè, nei riguardi delle quali non sussiste il carattere retributivo, anche inteso in senso lato.

Le innovazioni introdotte (rispetto alla corrispondente voce già prevista al n. 9 dell'art. 29 del T.U. del 1965) concernono, a tal fine, le seguenti condizioni: che l'erogazione avvenga a titolo di liberalità e, quindi, non sussista alcun obbligo rispetto ad essa da parte del datore di lavoro, a qualsiasi titolo; che tale elargizione a titolo di liberalità avvenga per eventi eccezionali e non ricorrenti, con il che si è voluto ribadire l'esclusione del carattere di continuità o di periodicità (individuate dalla giurisprudenza, ove sussistenti, come collegate - in quanto in dipendenza - al rapporto di lavoro: cfr. Cass. n. 11785/95); che, infine, tale erogazione non sia, neppure indirettamente, collegata al rendimento dei lavoratori e all'andamento dell'azienda (cfr. Cass. n. 3744/95), ed in tal modo si è inteso escludere un qualsiasi carattere remunerativo in una erogazione non computabile agli effetti previdenziali.

Alla stregua delle considerazioni che precedono, la tesi del Tribunale si rivela errata, atteso che lo stesso Tribunale, il quale ha apoditticamente affermato la natura retributiva dell'elargizione in esame, non ha considerato:

a) che nessun accordo era stato stipulato in tal senso, né è stato indicato nella sentenza impugnata;

b) che l'occasione, che aveva indotto la Banca all'elargizione (125° anniversario dalla fondazione dell'Istituto creditizio), non può essere considerato un evento ricorrente, bensì eccezionale;

c) che l'attribuzione delle azioni è avvenuta con l'esclusivo riferimento all'anzianità di servizio;

d) che nessun obbligo, rispetto a detta elargizione, sussisteva da parte della Banca stessa.

Pertanto, l'attribuzione di azioni deve essere qualificata come atto di liberalità, suscettibile sotto il n. 6 dell'art. 12 legge n. 153 del 1969, non soggetta a contribuzione, non avendo natura, retributiva.

L'accoglimento del secondo motivo del ricorso incidentale condizionato, in quanto assorbente, rende superfluo l'esame del terzo motivo, con cui la Banca resistente ha denunciato violazione e falsa applicazione dell'art. 12, commi 15 e 17, legge n. 335 del 1995 ed omessa motivazione, per avere il Tribunale escluso l'applicabilità dell'art. 12

succitato, che non considera retribuzione imponibile l'attribuzione di azioni ai propri dipendenti.

Con il primo motivo del ricorso incidentale, si denuncia la violazione e falsa applicazione degli artt. 55 R.D.L. 4 ottobre 1935 n. 1827; 41 legge 30 aprile 1969 n. 153; 32 DPR 30 maggio 1955 n. 797, nel testo modificato dall'art. 16bis D.L. 2 marzo 1974 n. 30, e 2943 cod. civ., nonché difetto di motivazione.

Si sostiene che la sospensione triennale della decorrenza dei termini di prescrizione, contrariamente all'opinione del Tribunale, doveva essere applicata non per i contributi maturati sino alla data del 9 aprile 1984, ma sino alla data del 9 aprile 1981.

Il motivo è infondato.

Come risulta dallo stesso ricorso incidentale, in occasione del verbale ispettivo dell'INPS del 30 luglio 1987, gli ispettori dichiararono che "con il presente verbale si interrompono i termini di prescrizione sia per quanto riguarda i contributi relativi ad "una tantum" erogate ai dipendenti al compimento del 25° anno di anzianità, sia per quanto riguarda le quote di utili di bilancio erogate dalla Banca al Fondo integrativo".

La Banca resistente ritiene che la riserva, espressa dall'INPS, non contenga l'affermazione di un diritto, "ma solo la generica volontà di perseguire l'effetto prescrittivo" e che la fattispecie, descritta nel verbale ispettivo (quote di utili di bilancio erogate dalla Banca al Fondo integrativo) sia diversa da quella fatta valere in giudizio dall'Ente previdenziale (quote di utili di bilancio attribuite ai dipendenti); di modo che, nella specie, non si applicherebbe la proroga di tre anni del termine prescrizione (di dieci anni), proroga introdotta dall'art. 2, n. 19 del D.L. n. 463/83, convertito, con modificazioni, nella legge n. 638/83.

La tesi della resistente non può essere condivisa.

Infatti, secondo un principio, consolidatosi nella giurisprudenza di questa Corte, perché un atto abbia efficacia interruttiva della prescrizione ai sensi dell'art. 2943, comma 4, c.c. deve presentare un elemento soggettivo, costituito dalla chiara indicazione del soggetto obbligato, ed un elemento oggettivo, consistente nella esplicitazione di una pretesa e nell'intimazione o richiesta scritta di adempimento, idonea a manifestare l'inequivocabile volontà del titolare del credito di far valere il proprio diritto nei confronti del soggetto obbligato, con l'effetto sostanziale di costituirlo in mora (*ex multis*: Cass. n. 561 e n. 563 del 1995).

L'indagine volta ad accertare se una determinata dichiarazione del creditore costituiva atto interruttivo della prescrizione si traduce in una *quaestio voluntatis* e rientra, pertanto, istituzionalmente nei poteri discrezionali del giudice di merito, sicché il relativo accertamento non è sindacabile in sede di legittimità se immune da vizi logici ed errori di diritto (Cass. n. 1715/92 e n. 563/95, cit.): vizi ed errori che non si riscontrano nell'iter argomentativo della denunciata sentenza, la quale, coerentemente con il principio di diritto di questa Corte, ha non illogicamente ravvisato, nelle dichiarazioni degli ispettori dell'INPS, la manifestazione di volontà, non soltanto di interrompere la prescrizione del diritto ai contributi, ma di ottenerne il versamento.

In conclusione, vanno accolti il primo motivo del ricorso principale ed il secondo

motivo di quello incidentale, dichiarati assorbiti, rispettivamente, il secondo motivo del ricorso principale ed il terzo di quello incidentale.

Va rigettato, invece, il primo motivo del ricorso incidentale.

La sentenza impugnata deve, quindi, essere cassata in relazione ai motivi accolti e la causa rinviata, per un nuovo esame, ad altro giudice di appello, che si designa nel Tribunale di Vicenza, che si conformerà ai principi di diritto affermati da questa Corte e provvederà, altresì, alla regolamentazione delle spese del presente giudizio di legittimità.

(*Omissis*)

Bur n. 8 del 26/01/2010

Leggi N. 5 del 22 gennaio 2010

Norme per favorire la partecipazione dei lavoratori alla proprietà e alla gestione d'impresa.

Il Consiglio regionale ha approvato

Il Presidente della Giunta regionale

promulga

la seguente legge regionale:

Art. 1

Finalità

1. La Regione del Veneto promuove e sostiene la partecipazione dei lavoratori dipendenti alla proprietà, alla determinazione degli obiettivi e alla gestione delle imprese venete.

Art. 2

Ambito di applicazione e definizioni

1. Le disposizioni della presente legge si applicano:

- a) ai lavoratori dipendenti, con contratto a tempo indeterminato o determinato, di società di capitali, di società di persone e di imprese individuali aventi sede operativa nel territorio regionale;
- b) ai lavoratori pensionati che hanno prestato per almeno due anni il proprio lavoro nelle società o nelle imprese previste dalla lettera a);
- c) ai lavoratori che hanno prestato per almeno sei mesi, anche non continuativi, il proprio lavoro nelle società o nelle imprese previste dalla lettera a) in esecuzione di un contratto di somministrazione previsto dal capo I del titolo III del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30" e successive modifiche ed integrazioni;
- d) ai collaboratori a progetto previsti dall'articolo 61 del decreto legislativo n. 276/2003, i quali abbiano operato per almeno sei mesi, anche non continuativi, presso le società o le imprese previste dalla lettera a).

2. Sono ammessi ai benefici previsti dalla presente legge:

- a) l'acquisizione, l'assegnazione, il trasferimento di azioni o quote di società di capitali;
- b) l'ammissione di dipendenti come soci accomandanti in una società in accomandita semplice;

- c) l'ammissione di dipendenti come soci di una società esistente o da costituirsi mediante il conferimento dell'azienda dell'imprenditore;
 - d) l'adesione a eventuali società o fondazioni d'investimento, riservate ai lavoratori previsti dal comma 1.
3. Ai fini della presente legge l'offerta di partecipazione finanziaria dei lavoratori non può essere inferiore a un decimo del capitale delle società o delle imprese.
4. Ai fini della presente legge per capitale delle società o delle imprese s'intende:
- a) nelle società di capitali, il capitale sottoscritto;
 - b) nelle società di persone, il valore complessivo delle quote risultante dalla situazione patrimoniale delle società;
 - c) nelle imprese individuali, il valore delle aziende risultanti dalla situazione patrimoniale.
5. Il numero dei lavoratori, partecipanti o associati, non può essere inferiore a un decimo dei soggetti occupati presso la società o l'impresa.
6. La partecipazione è volontaria e può essere individuale o collettiva.
7. L'offerta delle azioni o delle quote deve essere aperta a tutti i lavoratori senza discriminazioni, nel rispetto dei principi di parità di trattamento, sulla base della categoria professionale, del livello di inquadramento, dell'anzianità di servizio, della tipologia di rapporto.

Art. 3

Agevolazioni per i lavoratori

1. La Giunta regionale concede agevolazioni e/o finanziamenti ai dipendenti e agli altri soggetti elencati all'articolo 2, comma 1, che partecipano alle operazioni previste dall'articolo 2.
2. A tale fine la Giunta regionale può, anche per il tramite di soggetti individuati con procedura ad evidenza pubblica:
- a) assegnare prestiti agevolati;
 - b) finanziare la stipulazione di contratti di assicurazione o garanzie bancarie a protezione dei dipendenti e degli altri soggetti elencati all'articolo 2, comma 1, contro il rischio di insolvenza;
 - c) concedere esenzioni o riduzioni di tributi, di canoni o di altri diritti, per quanto di competenza, nei limiti stabiliti annualmente con legge finanziaria regionale;
 - d) incentivare gli enti locali o loro associazioni che promuovono le iniziative previste dalla presente legge.
3. Le agevolazioni previste ai commi 1 e 2 sono aggiuntive rispetto a quelle eventualmente previste da norme nazionali.

Art. 4

Agevolazioni per le imprese

1. La Giunta regionale, anche per il tramite di soggetti individuati con procedura ad evidenza pubblica, concede alle imprese che attuano la partecipazione dei lavoratori alla proprietà e alla gestione dell'impresa le seguenti incentivazioni:

- a) contributi in conto interessi o altre forme di agevolazioni creditizie;
- b) esenzioni, riduzioni o altre forme di agevolazioni in materia tributaria, per quanto di competenza, nei limiti stabiliti annualmente con legge finanziaria regionale;
- c) incentivazioni agli enti locali o a loro associazioni che promuovono le iniziative previste dalla presente legge.

2. Le agevolazioni e le incentivazioni sono assegnate prioritariamente alle piccole e medie imprese che:

- a) concordano le forme di partecipazione finanziaria con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano regionale;
- b) dimostrano che i lavoratori sono stati correttamente informati, attraverso specifiche iniziative di formazione, sui rischi che derivano dalla partecipazione al capitale aziendale, con particolare riguardo alla partecipazione a società di persone;
- c) riservano la presenza di rappresentanti dei dipendenti nel collegio sindacale e/o nel consiglio di amministrazione o negli altri organi delle società di capitali ovvero prevedono idonee forme di partecipazione o controllo nella gestione delle imprese;
- d) prevedono l'assunzione a tempo indeterminato di collaboratori a progetto o di soggetti che operano in esecuzione di un contratto di somministrazione ovvero prevedono la trasformazione a tempo indeterminato dei contratti di lavoro a tempo determinato;
- e) prevedono forme concordate e incentivanti per i lavoratori di accumulazione di risparmio da investire nell'impresa;
- f) si impegnano al riacquisto delle quote, entro cinque anni, in caso di cessazione del rapporto di lavoro; reciproco impegno di vendita della quota all'impresa da parte del lavoratore cessato dal servizio per motivi diversi dal collocamento a riposo può essere preventivamente concordato.

Art. 5

Modalità di concessione delle agevolazioni

1. La Giunta regionale approva, previo parere della competente commissione consiliare, apposito bando sulla base del quale le garanzie, le agevolazioni e le incentivazioni previste dalla presente legge sono assegnate ai lavoratori e alle imprese.

Art. 6

Fondi d'impresa

1. Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2, comma 2, lettera d), la Giunta regionale è autorizzata a promuovere o costituire o partecipare a società di investimento riservate ai dipendenti e agli altri lavoratori elencati all'articolo 2, comma 1, delle aziende firmatarie.

Art. 7

Compatibilità degli aiuti con la disciplina comunitaria

1. Le agevolazioni alle imprese previste dalla presente legge sono concesse nel rispetto delle condizioni previste dal regolamento (CE) n. 1998/2006 della Commissione del 15 dicembre 2006, relativo all'applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato agli aiuti d'importanza minore ("de minimis"), pubblicato nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea L 379 del 28 dicembre 2006.

Art. 8

Norma finanziaria

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge, quantificati in euro 700.000,00 per l'esercizio 2010 e in euro 1.000.000,00 per l'esercizio 2011, si fa fronte:

- a) quanto all'esercizio 2010, mediante prelevamento delle risorse allocate nell'upb U0185 "Fondo speciale per le spese correnti", e contestuale incremento delle risorse allocate nell'upb U0244 "Politiche del lavoro" del bilancio pluriennale 2010–2012;
- b) quanto all'esercizio 2011, con le risorse allocate nell'upb U0244 "Politiche del lavoro" del bilancio pluriennale 2010–2012.

Art. 9

Entrata in vigore

1. Le disposizioni di cui alla presente legge acquistano efficacia a decorrere dall'entrata in vigore della legge regionale relativa al "Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2010 e pluriennale 2010–2012".

La presente legge sarà pubblicata nel Bollettino ufficiale della Regione veneta. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge della Regione veneta.

Venezia, 22 gennaio 2010

Galan

INDICE

Art. 1 – Finalità

Art. 2 – Ambito di applicazione e definizioni

Art. 3 – Agevolazioni per i lavoratori

Art. 4 – Agevolazioni per le imprese

Art. 5 – Modalità di concessione delle agevolazioni

Art. 6 – Fondi d'impresa

Art. 7 – Compatibilità degli aiuti con la disciplina comunitaria

Art. 8 – Norma finanziaria

Art. 9 – Entrata in vigore

Dati informativi concernenti la legge regionale 22 gennaio 2010, n. 5

Il presente elaborato ha carattere meramente informativo, per cui è sprovvisto di qualsiasi valenza vincolante o di carattere interpretativo. Pertanto, si declina ogni responsabilità conseguente a eventuali errori od omissioni.

Per comodità del lettore sono qui di seguito pubblicati:

1 – Procedimento di formazione

2 – Relazione al Consiglio regionale

3 – Struttura di riferimento

1. Procedimento di formazione

– La proposta di legge è stata presentata al Consiglio regionale in data 17 gennaio 2008, dove ha acquisito il n. 293 del registro dei progetti di legge su iniziativa dei Consiglieri Bonfante, Azzi, Causin e Tiozzo;

– Il progetto di legge è stato assegnato alla 3° commissione consiliare;

– La 3° commissione consiliare ha completato l'esame del progetto di legge in data 20 ottobre 2009;

– Il Consiglio regionale, su relazione del consigliere Lucio Tiozzo, ha esaminato e approvato il progetto di legge con deliberazione legislativa 12 gennaio 2010, n. 361.

2. Relazione al Consiglio regionale

Signor Presidente, colleghi consiglieri,

la possibilità della partecipazione dei lavoratori alla proprietà e quindi agli utili d'impresa è prevista dal nostro ordinamento, in particolare dagli articoli 46 e 47 della Costituzione e dall'articolo 2349 del Codice civile.

La previsione astratta, tuttavia, non ha mai trovato, in Italia, una concretizzazione in una disciplina di legge adeguata alla crescente importanza del fenomeno, mentre si trovano alcuni esempi di applicazione pratica, anche se tuttora sporadici, avviati da alcune società (noto, per la sua articolazione ed importanza ed anche per essere stato uno dei primi casi in Italia è l'accordo raggiunto nel maggio del 2000 alla DALMINE, la

società leader nella produzione di tubi di acciaio senza saldatura).

È opinione comune che il coinvolgimento dei lavoratori nel capitale azionario o, comunque, nella proprietà dell'impresa, per diffondersi in modo socialmente rilevante, necessiti sia di incentivi di ordine fiscale, contributivo, creditizio e con premi di risparmio sia di regole giuridiche certe e trasparenti.

È evidente che la disciplina, per essere ancor più incisiva, dovrebbe avere caratteristiche nazionali; tuttavia, si ritiene che le Regioni economicamente più dinamiche, come il Veneto, possano svolgere un ruolo di traino, anche di sperimentazione, non sottovalutando il fatto, peraltro, che il decentramento sempre maggiore di risorse e competenze anche in materia fiscale dallo stato alle regioni lascia comunque a queste ultime ampi margini per promuovere ed incentivare un'azione rilevante in questo campo.

Il Veneto, come è noto, si contraddistingue anche per una intensa presenza delle piccole e medie imprese che, lungi dal volere essere escluse a priori dalla possibilità di coinvolgere i propri dipendenti nella proprietà e gestione dell'impresa, cercano forme innovative che permettano di competere su un mercato sempre più selettivo e, nel contempo, di mantenere e attrarre personale qualificato, coinvolto anche emotivamente nella ricerca di una qualità sempre maggiore del prodotto o del servizio.

Tra le diverse e non necessariamente antitetiche esigenze di maggior produttività, di equa distribuzione degli utili, di più sicurezza nei luoghi di lavoro, di maggior riconoscimento retributivo al lavoro dipendente, occorre trovare nuove soluzioni, che ne perseguano la sintesi.

Il dibattito politico ed economico di questi ultimi mesi si è concentrato in modo particolare sull'aumento del costo della vita e sul parallelo insufficiente livello retributivo del lavoro dipendente in Italia, tanto più se raffrontato con altri paesi europei. Le proposte per migliorare la situazione economica dei nostri lavoratori ruotano attorno alla riduzione fiscale (sia con un ritocco al ribasso delle aliquote IRPEF, sia con l'aumento delle detrazioni fiscali e delle spese familiari detraibili) e ad una dinamica salariale maggiormente correlata alla produttività, con ipotesi, in parte già attuate di riduzione fiscale o contributiva sugli straordinari, sui premi di produzione o risultato. Senza voler entrare nel merito del dettaglio di un dibattito certamente ricco, articolato ed aperto a diverse evoluzioni, si ritiene che anche la compartecipazione dei lavoratori agli utili d'impresa possa essere considerata un modo, nuovo (per l'Italia) da approfondire e sperimentare, per elevare il reddito complessivo dei lavoratori. Non solo: la partecipazione dei lavoratori alla proprietà e alla gestione dell'impresa da cui dipendono si collega al dibattito sui diritti di partecipazione dei lavoratori negli organismi di gestione e controllo delle società e dunque al tema della democrazia economica.

Lo stesso Parlamento europeo, in una risoluzione del 2003, ha sottolineato l'importanza della promozione della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti, mettendo in rilievo, tra gli altri, alcuni fattori di vantaggio che vale la pena di ricordare:

– viene incrementata la quota di capitale proprio delle imprese, il che consente un più facile accesso al capitale di prestito (Basilea II). Entrambi i fattori poi aumentano la capacità di investimento delle imprese;

– vengono favorite la produttività, la competitività e la redditività delle imprese, ma viene anche migliorata la qualità dell'occupazione e si dà un importante contributo ad una maggiore coesione sociale.

Il Parlamento europeo, altresì, ha evidenziato che i regimi di partecipazione al capitale produttivo e i piani di pensionamento individuale (fondi pensione) non debbano ritenersi concorrenziali e quindi escludersi a vicenda; il Parlamento europeo ha chiarito, infine, che va evitato che le contrattazioni collettive sull'aumento della retribuzione netta vengano fatte coincidere con i negoziati sulla partecipazione finanziaria dei lavoratori, partendo dal presupposto che la partecipazione dei lavoratori rappresenta sempre un elemento aggiuntivo e non deve sostituire i normali aumenti di stipendio.

La presente proposta di legge cerca di dare una risposta concreta ad un'esigenza, che appare in crescita da parte delle imprese, anche piccole e medie, di coinvolgere i propri dipendenti, non solo i manager ed i quadri direttivi, nella gestione dell'impresa, nella convinzione che la qualità dei prodotti e dei servizi cresce e si consolida grazie anche alla cura dei dettagli, sui quali tutti i lavoratori possono fattivamente contribuire; contestualmente c'è da parte dei lavoratori dipendenti l'esigenza di sentirsi maggiormente parte attiva del lavoro che svolgono e non solo per ragioni economiche, nonché la concreta necessità di trovare forme idonee per accrescere il proprio reddito. Per la collettività regionale vi è un interesse generale ad una relazione armonica tra capitale e lavoro ed anche un interesse economico concreto ad incentivare e incrementare il capitale ed il reddito del lavoro e quindi la ricchezza complessiva della regione.

La proposta di legge è composta da 8 articoli.

L'articolo 1 fissa il principio del sostegno regionale alla partecipazione dei lavoratori alla proprietà e gestione delle imprese.

L'articolo 2 stabilisce le tipologie dei lavoratori ed imprese interessati dalla norma, estendendo la possibilità di acquisire azioni o quote dell'impresa anche agli ex dipendenti ora a riposo, ai dipendenti a tempo determinato, ai soggetti che hanno prestato il proprio lavoro in esecuzione di un contratto di somministrazione ed ai collaboratori a progetto. Per quanto riguarda le aziende si è cercato di tener conto dell'importanza nel Veneto della presenza della piccola e media impresa, ampliando il più possibile lo spettro delle ditte potenzialmente interessate. L'articolo 2 intende, inoltre, delimitare entro parametri ragionevoli i presupposti di applicazione, prevedendo un minimo di partecipazione finanziaria in relazione al capitale delle imprese ed al numero dei dipendenti occupati. Vengono altresì stabiliti alcuni principi, quali la partecipazione volontaria e la parità di trattamento.

L'articolo 3 prevede le possibili agevolazioni a favore dei lavoratori che partecipano all'acquisto di quote dell'impresa, tra le quali assume rilievo l'assicurazione contro il rischio d'insolvenza, raccomandata dal Parlamento europeo, per evitare che il lavoratore, nel caso di fallimento dell'impresa, possa perdere sia il lavoro che i risparmi (doppio rischio).

L'articolo 4 stabilisce le ipotesi di agevolazioni a favore delle imprese che promuovono le iniziative; di particolare interesse, anche per i lavoratori, la parte che prevede il favore per la trasformazione a tempo indeterminato dei contratti di precariato.

L'articolo 5 disciplina le modalità di assegnazione dei benefici, prevedendo che essi siano concessi sulla base di apposito bando, approvato dalla Giunta regionale previo parere della competente commissione consiliare.

L'articolo 6 autorizza la Giunta regionale a costituire o partecipare a società d'investimento, riservate ai dipendenti e agli altri lavoratori previsti dal comma 1 dell'articolo 2.

L'articolo 7 prevede che le agevolazioni alle imprese siano concesse nel rispetto della regola del "de minimis".

L'articolo 8, norma finanziaria, proietta la spesa nel biennio 2010–2011 secondo una progressione che va dai 700.000 euro del 2010 a 1 milione di euro del 2011, progressione che evidentemente vuol essere anche un auspicio per la buona riuscita di un'operazione difficile e complessa ma che potrebbe porre il Veneto, ancora una volta, fra le Regioni all'avanguardia e recuperare un ruolo anche in Europa, dove Paesi come la Gran Bretagna e la Francia sono in questo settore ben più avanti.

La Terza Commissione consiliare, esaminata la proposta nella seduta del 20 ottobre 2009 ha espresso, all'unanimità, parere favorevole al testo così come modificato.

Hanno votato i rappresentanti dei Gruppi Forza Italia – Popolo della Libertà (Fontanella con delega Bertipaglia), Lega Nord–Lega Veneta Padania (Zamboni e Meggiolaro con delega Frasson–U.D.C.), L'Ulivo – Partito Democratico Veneto (Tiozzo) e Misto (Cancian).

Della relazione in aula è stato incaricato il Vice Presidente Lucio Tiozzo.

3. Struttura di riferimento

Direzione lavoro

Il Disegno di legge sulla partecipazione dei lavoratori nell'impresa

DISEGNO DI LEGGE

*Prima bozza provvisoria di testo unificato in materia
di partecipazione dei lavoratori nell'impresa - 18.V.09*

Articolo 1

Contenuto del contratto istitutivo

1. Le imprese possono stipulare con le organizzazioni sindacali un contratto collettivo volto a istituire una delle forme seguenti di informazione, consultazione, partecipazione, o coinvolgimento dei lavoratori nell'andamento azienda, attraverso cui i rappresentanti dei lavoratori possono esercitare un'influenza sulle decisioni concernenti l'attività dell'impresa:

a) obblighi di informazione o consultazione a carico dell'impresa stessa nei confronti delle organizzazioni sindacali stesse, dei lavoratori, o di appositi organi individuati dal contratto medesimo, in conformità con il diritto comunitario laddove esso ponga disposizioni vincolanti in proposito;

b) procedure di verifica dell'applicazione e degli esiti di piani o decisioni concordate, anche attraverso l'istituzione di organismi congiunti, paritetici o comunque misti, dotati delle corrispondenti prerogative;

c) istituzione di organismi congiunti, paritetici o comunque misti, dotati di competenze e poteri di indirizzo o controllo in materie quali la sicurezza dei luoghi di lavoro e la salute dei lavoratori, l'organizzazione del lavoro, la formazione professionale, la promozione delle pari opportunità, le forme di remunerazione

collegata al risultato, i servizi sociali destinati ai lavoratori e alle loro famiglie, ogni altra materia attinente alla responsabilità sociale dell'impresa;

d) controllo sull'andamento o su determinate scelte di gestione aziendali, mediante partecipazione di rappresentanti eletti dai lavoratori o designati dalle organizzazioni sindacali in organi di sorveglianza;

e) istituzione di forme di partecipazione dei lavoratori agli utili dell'impresa;

f) distribuzione di azioni o quote del capitale societario ai lavoratori, con o senza partecipazione di loro rappresentanti nel consiglio di amministrazione;

g) trasformazione di quote di trattamento di fine rapporto destinate a maturare in futuro in azioni o quote di capitale societario;

h) la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori al consiglio di sorveglianza, a norma dell'articolo 3;

i) accesso dei lavoratori dipendenti al capitale dell'impresa attraverso la costituzione di fondazioni, di appositi enti in forma di società di investimento a capitale variabile, oppure associazioni di lavoratori, che abbiano tra i propri scopi un utilizzo non speculativo delle azioni e l'esercizio della rappresentanza collettiva nel governo dell'impresa.

Articolo 2

Requisiti per la stipulazione del contratto istitutivo

1. Il contratto istitutivo di una delle forme di partecipazione di cui alle lettere *g)*, *h)* o *i)* dell'articolo 1 può essere stipulato con effetti estesi a tutti i dipendenti dell'impresa

a) da una organizzazione sindacale o coalizione di organizzazioni sindacali che, secondo la disciplina di fonte collettiva della rappresentatività sindacale applicabile nell'impresa, sia dotata di rappresentatività maggioritaria;

b) in difetto di tale disciplina di fonte collettiva, da una organizzazione sindacale o coalizione di organizzazioni sindacali che, nella più recente elezione di rappresentanti

sindacali estesa alla generalità dei lavoratori dipendenti dell'impresa, entro l'ultimo triennio, abbia conseguito complessivamente più di metà dei voti espressi.

[formulazione alternativa:

b) in difetto di tale disciplina di fonte collettiva, da una organizzazione sindacale o coalizione di organizzazioni sindacali che possa considerarsi maggioritaria sulla base di un indice composto per metà sulla base del risultato elettorale nella più recente elezione di rappresentanti sindacali estesa alla generalità dei lavoratori dipendenti dell'impresa, entro l'ultimo triennio, e per metà sulla base del numero degli iscritti./

2. In difetto della disciplina di fonte collettiva di cui alla lettera *a)* e del requisito di cui alla lettera *b)*, il contratto istitutivo di una delle forme di partecipazione di cui alle lettere *g)*, *h)* o *i)* dell'articolo 1, stipulato da qualsiasi organizzazione sindacale o coalizione di organizzazioni sindacali, deve essere sottoposto a referendum tra tutti i dipendenti dell'impresa.

3. Il referendum di cui al comma precedente è regolato mediante accordo tra l'impresa e le rappresentanze sindacali costituite presso di essa. In difetto di accordo applicabile, il referendum è organizzato, in ogni sua fase di svolgimento e di scrutinio dei voti, da un comitato costituito pariteticamente da un membro designato da ciascuna organizzazione firmataria del contratto istitutivo e da altrettanti membri designati dall'impresa, più un membro ulteriore con funzioni di presidente, designato a maggioranza dai rappresentanti sindacali e dell'impresa. Allo scrutinio dei voti possono assistere tutti i dipendenti dell'impresa. L'eventuale controversia concernente l'esercizio del diritto di voto da parte di ciascun dipendente dell'impresa, o il corretto scrutinio dei voti, è risolta dalla Direzione provinciale per l'impiego, previa costituzione del contraddittorio tra la parte ricorrente, l'impresa e tutte le organizzazioni sindacali interessate.

Articolo 3

Consigli di sorveglianza

1. Nelle imprese esercitate in forma di società per azioni o di società europea, a norma del regolamento n. 2157/2001 del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, che occupino complessivamente più di 300 lavoratori e nelle quali lo statuto prevede che l'amministrazione e il controllo siano esercitati da un consiglio di gestione e da un consiglio di sorveglianza, in conformità agli articoli da 2409-*octies* a 2409-*quaterdecies* del codice civile, mediante contratto aziendale stipulato a norma dell'articolo 2 deve essere prevista la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza.

2. La ripartizione dei posti spettanti ai rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza e le modalità di designazione degli stessi sono determinate mediante lo stesso accordo aziendale. Qualora nell'impresa sia stato attivato un piano di azionariato di cui all'articolo 4, almeno un posto nel Consiglio di sorveglianza deve essere riservato a un rappresentante dei dipendenti che aderiscano al detto piano.

Articolo 4

Partecipazione azionaria dei lavoratori

1. I contratti collettivi o individuali possono disporre l'accesso privilegiato dei dipendenti dell'impresa al possesso di azioni o quote di capitale dell'impresa stessa, direttamente o mediante la costituzione di apposite società di investimento, o fondazioni, o associazioni alle quali i dipendenti possano partecipare.

2. Un contratto aziendale stipulato a norma dell'articolo 2 può disporre che una quota della retribuzione di ciascun dipendente dell'impresa, destinata a maturare da un dato tempo futuro, sia costituita da partecipazioni azionarie o quote di capitale, o diritti di opzione sulle stesse, attribuite a una società di investimento cui tutti i dipendenti abbiano diritto di partecipare.

3. Alle deliberazioni di aumento di capitale finalizzate a consentire la partecipazione dei dipendenti al capitale dell'impresa, secondo quanto previsto dai

due commi precedenti, non si applicano le disposizioni contenute nell'articolo 2441 del codice civile.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 51, commi 2, lettere g) e g-bis) e 2-bis, del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986 n. 917, e successive modificazioni, si applicano anche alle azioni e agli strumenti finanziari assegnati ai dipendenti a norma del secondo comma. A tal fine, l'importo massimo di cui alla lettera g) del comma 2 dell'articolo 51 del detto testo unico è fissato in 2600 euro e il periodo minimo di possesso di cui alla medesima lettera è fissato in quattro anni.

5. Non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente i prestiti di fedeltà concessi agli aderenti al piano. Si intendono per tali i prestiti erogati dai soggetti indicati nell'articolo 51, comma 2-bis, del citato testo unico delle imposte sui redditi, destinati alla sottoscrizione di azioni dell'impresa o di apposite società di investimento incaricate della sottoscrizione di azioni dell'impresa.

6. Gli importi versati dai dipendenti dell'impresa aderenti al piano di partecipazione azionaria, diversi da quelli di cui al comma 4 e fino a un massimo di 5200 euro, danno diritto a una detrazione dall'imposta sul reddito delle persone fisiche pari al 19 per cento degli importi stessi.

Articolo 5

Partecipazione al finanziamento e al risultato di piani industriali

1. Mediante il contratto aziendale stipulato a norma dell'articolo 2 possono essere disposti:

a) il differimento di una parte della retribuzione dei dipendenti dell'impresa al raggiungimento di determinati obiettivi oggettivamente verificabili;

b) forme di organizzazione del lavoro o della distribuzione dei tempi di lavoro diverse da quanto previsto dal contratto collettivo nazionale eventualmente applicabile.

2. Nel caso di cui alla lettera *a)* del primo comma la pattuizione deve disporre anche l'attribuzione ai dipendenti, al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, di una parte predeterminata del risultato operativo lordo imputabile al successo dell'iniziativa.

3. I rappresentanti sindacali che hanno partecipato alla stipulazione del contratto aziendale di cui al primo comma hanno diritto di accedere immediatamente a tutte le informazioni di cui l'impresa dispone circa l'andamento del piano industriale oggetto dell'accordo. Il diniego di accesso o la reticenza in proposito da parte dei responsabili dell'impresa costituisce comportamento antisindacale a norma dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

4. Quanto erogato ai dipendenti a titolo di partecipazione al risultato del piano industriale, in attuazione della clausola collettiva di cui al primo comma, non concorre a costituire la retribuzione imponibile ai fini della contribuzione previdenziale.



DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa del senatore ADRAGNA

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 27 APRILE 2009

Norme per l'attuazione dell'articolo 46 della Costituzione sulla
collaborazione dei lavoratori alla gestione delle aziende

ONOREVOLI SENATORI. - Nel 60° anniversario della Costituzione, la ricognizione della Parte Prima individua nell'articolo 46 una norma programmatica rimasta inattuata. Va detto che essa non è la sola. Si pensi all'articolo 39 sulla registrazione dei sindacati aventi un ordinamento interno su base democratica; all'articolo 40 sulle leggi regolatrici del diritto di sciopero; all'articolo 41 sulla programmazione economica; all'articolo 42 sulla funzione sociale della proprietà privata; all'articolo 43 sui servizi pubblici essenziali e sulle fonti di energia; all'articolo 44 sull'aiuto alla piccola e media proprietà contadina; all'articolo 47 sulla promozione del risparmio popolare.

E tuttavia, l'articolo 46 - che sancisce «il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende» (una formula aperta, secondo la definizione di Treu) fra le disposizioni costituzionali non realizzate è quella che, negli scenari delle trasformazioni sociali del terzo millennio - dopo il crollo del Muro di Berlino e il tramonto delle ideologie che propugnavano la lotta di classe - appare disegnare una prospettiva di modernità e di progresso poiché si fonda su di un valore che può rivelarsi uno dei fattori decisivi per lo sviluppo economico del nostro Paese: e cioè il principio della non contrapposizione tra azienda e lavoratori e, anzi, della permanente cooperazione di questi ultimi nelle scelte decisionali e nella realizzazione dei processi produttivi dell'impresa, in nome dell'interesse comune alla sua crescita.

Tornano così di attualità le parole dell'onorevole Gronchi, futuro Presidente della Repubblica, nella seduta dell'Assemblea costituente del 14 maggio 1947, in occasione della discussione dell'attuale articolo 46

della Costituzione, il quale rilevò che l'articolo contiene due concetti: il primo si rifà esplicitamente alle esigenze della produzione, alla quale deve essere subordinata l'elevazione economica e sociale del lavoro, perché l'imperativo categorico in ogni tipo di sistema economico è quello di produrre di più affinché vi siano più utili da distribuire; il secondo concetto è quello della collaborazione, la quale vuol far salvi taluni principi senza dei quali non vi è ordinata e perciò feconda attività produttiva: primo fra tutti l'unità di comando nell'azienda, una «posizione gerarchica di compiti e di responsabilità della quale sarebbe assurdo e contrario agli interessi stessi dei lavoratori non tenere conto».

Va ricordato che le prime iniziative parlamentari volte a dare attuazione all'articolo 46 della Costituzione risalgono agli anni Novanta (vedi atto Camera n. 5744, Alemanno e altri, della XIII legislatura), e sono proseguite nella XIV legislatura (Cirielli ed altri, atto Camera n. 2023; Delbono e altri, atto Camera n. 4039), e nella XV legislatura (Treu/Adragna e altri, atto Senato n. 1177), senza peraltro approdare né in Assemblea e neppure al voto finale in Commissione.

Il presente disegno di legge intende riportarsi alle convincenti motivazioni che stavano all'origine di quest'ultima proposta, per la quale «il carattere collettivo della gestione (delle azioni) e la presenza di agevolazioni appaiono caratteristiche necessarie affinché l'azionariato dei dipendenti possa rivelarsi efficace quale: strumento di miglioramento continuo aziendale; strumento di partecipazione e di coinvolgimento nella gestione della società; canale di finanziamento «speciale» per l'impresa. Il raggiungimento di tali obiettivi rende lo strumento poten-

zialmente gradito a tutte le parti sociali coinvolte: gli azionisti, i lavoratori e la collettività, assumendo una valenza non meramente redistributiva, ma strategica nell'innovazione del sistema industriale e finanziario nazionale. La scelta di coinvolgere i lavoratori collettivamente nella proprietà (cioè tramite l'uso dello strumento azionario) consente di beneficiare in tutti i sensi della partecipazione (legando cioè i diritti patrimoniali e di voto) cosa che per esempio il *profit sharing* o la partecipazione per statuto dei lavoratori in sede di controllo non consentirebbero».

Sempre in analogia con le ragioni enunciate dal suddetto disegno di legge, per l'individuazione dei mezzi economici della partecipazione dei lavoratori si può pensare di «finanziare i finanziatori», cioè di canalizzare risorse finanziarie agevolate sui lavoratori affinché possano partecipare all'emissione. L'opportunità di favorire il finanziamento dei lavoratori verso l'impresa si giustifica anche per il ruolo segnaletico dell'*insider*-lavoratore che si mette in gioco e che di fatto si vincola così a garantire il proprio contributo in termini di impegno e di controllo.

Il meccanismo di auto-finanziamento che qui viene indicato è quello dei prestiti gratuiti erogati dalle banche agli aspiranti azionisti-lavoratori e la destinazione di una parte dell'accantonamento annuale del trattamento di fine rapporto (TFR), cespiti entrambi sottratti all'imposizione fiscale. Per quanto concerne l'approvvigionamento delle risorse finanziarie necessarie ad assicurare la partecipazione dei lavoratori nelle imprese non si può non rilevare che un primo passo in questa direzione è stato compiuto con la legge finanziaria per il 2004 (legge 24 dicembre 2003, n. 350) che nell'articolo 4, commi 112, 113, 114 e 115, ha istituito un Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, allo scopo di sostenere programmi finalizzati alla parte-

cipazione dei lavoratori ai risultati o alle scelte gestionali delle imprese medesime.

Ciò premesso, il principale punto di svolta del presente schema normativo rispetto alle elaborazioni precedenti è costituito dal diverso strumento istituzionale individuato per la realizzazione dei piani azionari dei lavoratori, e cioè la fondazione, qual è disciplinata dal codice civile.

Siffatta scelta si fa preferire all'ipotesi, adombrata in una delle precedenti proposte legislative, di affidare l'attuazione dei piani a società di investimento a capitale variabile (SICAV) e ciò per la maggiore snellezza di funzionamento delle fondazioni e per il loro assoggettamento ai controlli della pubblica autorità, garanzia di una corretta amministrazione e della certezza del perseguimento degli scopi previsti dallo statuto e dalla legge per la gestione delle azioni dei lavoratori.

Il tema del valore sociale che tali azioni rivestono venne affrontato dalla Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob) nel corso di un'audizione dinanzi alla Camera dei deputati (Commissioni riunite VI e XI, 5 febbraio 2004). Secondo la suddetta Autorità indipendente la possibilità di distribuire ai dipendenti parte degli utili generati dall'impresa attraverso lo strumento azionario svolge una indubbia funzione di stimolo del lavoratore e realizza un principio di uguaglianza sostanziale attraverso una compiuta valorizzazione del capitale-lavoro. Se pure le ricerche in materia non hanno fornito risultati incontrovertibili, nei casi in cui sono state poste in essere forme retributive collegate agli utili dell'impresa si è generata una tendenza all'aumento della produttività aziendale.

La Consob pose inoltre l'accento sulla «possibilità di prevedere [...] forme di partecipazione dei lavoratori alla gestione della società utilizzando ad esempio lo strumento degli accordi parasociali. [...] In alternativa alla partecipazione all'organo di gestione, si potrebbe pensare alla partecipazione dei la-

voratori nell'ambito degli organi che svolgono funzioni di vigilanza e controllo sulla gestione, onde evitare eccessive conflittualità sulle scelte strategiche dell'impresa che potrebbero rendere difficoltosi i processi decisionali all'interno dell'azienda».

Circa la posizione della Confindustria in ordine alla partecipazione dei lavoratori alla gestione e ai risultati d'impresa si deve ricordare l'intervento, in sede di audizione dinanzi alle Commissioni riunite Finanze e Lavoro della Camera dei deputati del 12 febbraio 2004, svolto dai rappresentanti Guidi, Usai, Riccardi e La Monica.

Essi sottolinearono che «il miglioramento della competitività passa necessariamente attraverso la definizione di un sistema più partecipativo e più qualificato di coinvolgimento dei dipendenti nella vita dell'impresa, non si può, tuttavia, non rilevare come il tema della partecipazione azionaria dei lavoratori si connetta in modo indissolubile al dibattito sui diritti di partecipazione dei lavoratori negli organismi di gestione e di controllo delle società. [...] In tale prospettiva l'organo di rappresentanza degli azionisti-dipendenti non dovrebbe coincidere con il sindacato che, avendo obiettivi e funzioni diverse, potrebbe trovarsi in conflitto di ruolo [...]. Da quanto accennato già emerge in modo evidente che l'azionariato è un argomento tutt'altro che neutrale in quanto può modificare delicati equilibri organizzativi e influenzare la definizione di numerose variabili d'impresa quali le politiche del personale e retributive, le relazioni industriali e la partecipazione dei dipendenti ai processi di accumulazione finanziaria».

In conclusione la Confindustria rilevò che fosse «opportuno [...] lasciare alla negoziazione tra le parti sociali, così come sollecitato anche dalle normative comunitarie, la facoltà di studiare applicazioni *ad hoc* e innovative».

Nel delineare il quadro dei principi della collaborazione dei lavoratori nella gestione delle aziende e della loro partecipazione

agli utili appare oltremodo utile ricordare le principali esperienze straniere in questo campo, ormai consolidate da molti decenni.

In Francia l'*Ordonnance* n. 86-1135 del 21 ottobre 1986 prevede per le società di capitali la facoltà di concedere, attraverso modifiche statutarie, voto deliberativo ai rappresentanti dei lavoratori il cui numero non può essere inferiore a quattro. L'accesso agli utili è una forma facoltativa di coinvolgimento dei dipendenti ai profitti aziendali che assume la denominazione di «*intérêt*» ed è in vigore dal 1956. Le ultime statistiche disponibili riguardano l'anno 2005 e dicono che furono distribuiti 6 miliardi di euro per 4,2 milioni di dipendenti, con una media *pro capite* di 1.400 euro.

Per le aziende con più di cinquanta addetti funziona invece la «*participation*», resa obbligatoria dal 1967. Sempre per il 2005 le cifre ufficiali affermano che essa consentì di ripartire 7 miliardi di euro fra 4,2 milioni di lavoratori, con una media *pro capite* di 1.400 euro.

Proprio di recente il Presidente della Repubblica Sarkozy ha dichiarato che, sul fronte dell'«interessamento», si dovrà fare meglio, tenuto conto che nelle imprese con meno di cinquanta addetti lavora oltre il 40 per cento dei francesi ma dove meno di un lavoratore su dieci viene coinvolto da un accordo aziendale sugli utili. Egli ha pertanto preannunciato una nuova legge che introdurrà un credito di imposta del 20 per cento dei premi versati ai lavoratori in favore sia delle piccole e medie imprese che non avevano mai attivato accordi aziendali di «interessamento» e sia per quelle dove il sistema è già operante. La legge stabilirà il termine di due anni per una prima verifica: le aziende che non avranno raggiunto l'accordo con i lavoratori per la distribuzione degli utili saranno obbligate a stipularlo.

In Germania le relazioni industriali si svolgono all'insegna di una distinzione netta di compiti e di funzioni tra il sindacato e la rappresentanza dei lavoratori affidata alla

«C.I. - Commissione Interna». Al primo spetta la legittimazione per la contrattazione collettiva e la materia degli accordi tariffari, mentre la C.I. - che rappresenta tutti i lavoratori, compresi quelli non iscritti al sindacato - si occupa essenzialmente dei piani organizzativi aziendali e delle problematiche connesse come gli orari, i turni di lavoro, la formazione del personale, i licenziamenti, e così via. Anche nella Repubblica Federale sono previste misure di partecipazione agli utili (*Erfolgsbeteiligung*) o di partecipazioni azionarie che possono assumere livelli più o meno significativi in un sistema caratterizzato dalla «cogestione» ossia dall'inserimento dei rappresentanti dei lavoratori nei consigli di vigilanza delle imprese.

La materia della partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese non può prescindere dal diritto dell'Unione europea, che, a grandi linee, comprende:

- il regolamento (CE) n. 2157/2001 del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, che istituisce lo statuto della Società europea (SE) e la direttiva 2001/86/CE del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, che prevede il coinvolgimento dei lavoratori alle decisioni societarie a livello di vigilanza e di sviluppo delle strategie di impresa (ma non di gestione corrente, che resta di competenza della direzione aziendale);

- la direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce il sistema dell'informazione e della consultazione dei lavoratori;

- la raccomandazione n. 92/443/CEE del Consiglio, del 27 luglio 1992, concernente la promozione della partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa;

- la direttiva 2003/72/CE del Consiglio, del 22 luglio 2003, che accompagna il regolamento (CE) n. 1435/2003 del Consiglio, del 22 luglio 2003, istitutivo della Società cooperativa europea.

Da ricordare inoltre la direttiva 94/45/CE del Consiglio, del 22 settembre 1994, relativa all'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, direttiva trasfusa nell'ordinamento italiano con il decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74.

Per completezza di riferimenti normativi occorre ricordare che il codice civile già prevede (articolo 2349) speciali categorie di azioni da assegnare ai lavoratori, con esclusione del diritto di opzione dei soci (articolo 2441, quarto comma). L'azionariato dei lavoratori viene sostenuto da apposite esenzioni fiscali e contributive entro limiti fissati dalla legge e purché le azioni non siano cedute o ritrasferite per almeno tre anni.

Il presente disegno di legge, al fine di dare finalmente attuazione al programma contenuto nell'articolo 46 della Costituzione, traduce in un sistema compiuto gli obiettivi fissati dalla norma costituzionale.

Esso si compone di 6 articoli dei quali:

- l'articolo 1 enuncia le finalità della legge;

- l'articolo 2 disciplina le modalità di informazione e di consultazione dei lavoratori nel quadro della collaborazione;

- l'articolo 3 regola la costituzione dei piani di azionariato per i lavoratori attraverso l'istituzione di apposite fondazioni il cui patrimonio è finalizzato all'acquisto e alla gestione delle azioni delle società di cui i lavoratori sono dipendenti;

- l'articolo 4 disciplina il conferimento delle risorse finanziarie alle fondazioni attraverso la devoluzione di una quota dei trattamenti di fine rapporto e/o dei corrispettivi di prestiti gratuiti da parte di istituti bancari; la distribuzione degli utili ai dipendenti; l'attribuzione alle imprese del credito di imposta del 25 per cento degli utili di partecipazione che esse versano ai dipendenti;

– l'articolo 5 prevede che, con il consenso dei dipendenti, i premi di produzione siano convertiti in azioni della società;

– l'articolo 6 propone che i contratti collettivi possano prevedere che uno dei sindaci delle società per azioni in cui parte delle azioni sia detenuta dalla fondazione, venga nominato dall'assemblea dei soci su designazione della fondazione medesima;

– l'articolo 7 estende alle aziende non costituite in società per azioni le forme di collaborazione previste dalle disposizioni dei precedenti articoli, in quanto applicabili.

Inoltre, per l'importanza che esse rivestono nella prospettiva in cui si colloca il presente disegno di legge, vanno richiamate le dichiarazioni di un autorevole membro del Governo circa i rapporti tra imprese e lavoratori: «Noi ipotizziamo una fase *post* ideologica nella quale lavoratori e imprenditori condividono obiettivi e risultati [...]. Perché non prevedere forme di azionariato dei lavoratori, che se realizzate d'intesa fra le parti, possano consentire a un rappresentante dei lavoratori di avere un posto nel collegio sindacale, sede del controllo sulla trasparenza del bilancio?»; «Il Governo è contrario all'idea di una partecipazione alla gestione. Però dobbiamo avvicinare sempre più il salario alla condivisione degli utili. Uno dei modi potrebbe essere quello di distribuire titoli dell'azienda: titoli speciali, con limitati diritti di alienabilità [...]. Magari i lavoratori potrebbero esprimere propri rappresentanti

all'interno del collegio sindacale, per verificare la trasparenza del bilancio. E in questa ottica il bilancio può essere la misura di una buona parte del guadagno per i dipendenti» (Maurizio Sacconi, Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, interviste al «Corriere della Sera» del 25 maggio 2008 e a «Panorama» del 17 luglio 2008)

Significativamente, le questioni poste dal Ministro hanno trovato riscontro positivo in una parte importante del mondo sindacale: la CISL infatti ritiene che la compartecipazione dei dipendenti nelle aziende non significa solo mettere più soldi in busta paga, ma coinvolgere i lavoratori nella produttività, e quindi nell'utile dell'azienda, essendo auspicabile che essi partecipino «direttamente al rischio e ai profitti d'impresa, diventando azionisti» (Raffaele Bonanni, intervista a «Panorama» del 25 maggio 2008).

Da ultimo non si può non rilevare che, a rendere ancora più attuale la scelta politico-legislativa volta ad introdurre l'azionariato dei dipendenti delle aziende, sovvienne il «modello Detroit» che – attraverso l'ingresso della *United Automobile Workers* nel capitale della Chrysler sotto la spinta della drammatica crisi economico-finanziaria americana – si viene affermando come strumento di salvataggio delle grandi industrie e, contemporaneamente, come nuovo inizio di una significativa compartecipazione dei sindacati dei lavoratori alle scelte strategiche dell'impresa.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Finalità)

1. La presente legge, in attuazione dell'articolo 46 della Costituzione, disciplina i modi e i limiti del diritto dei lavoratori a collaborare alla gestione delle aziende costituite in società per azioni o in altre forme.

Art. 2.

(Procedure di informazione e consultazione dei lavoratori)

1. I contratti collettivi o, in mancanza, quelli aziendali, prevedono procedure di informazione e di consultazione dei lavoratori, attraverso le loro rappresentanze sindacali:

a) sulla situazione economico-produttiva dell'impresa;

b) sui programmi di sviluppo e sulla prevedibile evoluzione dei flussi occupazionali;

c) sui cambiamenti dell'organizzazione del lavoro nonché del funzionamento delle unità e dei reparti produttivi. L'azienda interpella le rappresentanze dei lavoratori, anche su loro richiesta, circa l'opportunità di introdurre nuovi *standard* di lavoro volti a migliorare i processi produttivi.

2. Ferma restando per le imprese e i gruppi d'impresa di dimensioni comunitarie l'applicazione della direttiva 94/45/CE del Consiglio, del 22 settembre 1994, le disposizioni sulle informazioni riservate di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74, si applicano anche a tutte le altre imprese costituite in società per azioni.

Art. 3.

*(Piani di azionariato per i lavoratori.
Costituzione di fondazioni)*

1. La collaborazione dei lavoratori alla gestione delle aziende costituite in società per azioni si attua attraverso i piani di azionariato dei dipendenti, volontariamente istituiti sulla base dei contratti collettivi o dei contratti aziendali di categoria.

2. Le rappresentanze sindacali unitarie, ovvero le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, le associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori più rappresentative a livello nazionale promuovono i piani di azionariato attraverso la costituzione di apposite fondazioni ai sensi degli articoli 14 e seguenti del codice civile.

3. L'atto costitutivo delle fondazioni deve prevedere:

a) le modalità del conferimento delle somme da parte dei lavoratori dell'azienda per la costituzione del patrimonio della fondazione;

b) le modalità di formazione dei piani di azionariato riferiti a ciascuna azienda;

c) l'acquisto e la gestione delle azioni delle società in rappresentanza dei lavoratori delle rispettive aziende;

d) i criteri e le modalità di erogazione delle rendite azionarie.

Art. 4.

(Patrimonio delle fondazioni)

1. I contratti collettivi o aziendali possono stabilire che i lavoratori provvedano alla costituzione del patrimonio della fondazione attraverso la devoluzione di una quota del trattamento di fine rapporto ovvero mediante il corrispettivo di prestiti gratuiti erogati dalle banche, i cui oneri finanziari sono deducibili dal reddito di impresa dei soggetti eroganti.

Le modalità e le condizioni dei prestiti sono disciplinati con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro, della salute e della politiche sociali.

2. Le somme di cui il lavoratore consegue la disponibilità in applicazione del comma 1 sono deducibili dal suo reddito complessivo.

3. Gli utili azionari riscossi dalle fondazioni e distribuiti ai lavoratori non costituiscono redditi da lavoro dipendente, ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettera g), del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e non sono altrimenti soggetti a imposizione tributaria.

4. Alle imprese è riconosciuto un credito d'imposta pari al 25 per cento degli utili azionari che esse destinano ai dipendenti attraverso le fondazioni.

Art. 5.

(Convertibilità in azioni dei premi di produzione)

1. I contratti collettivi o aziendali possono prevedere che gli importi dei premi di produzione attribuiti alla generalità dei dipendenti dell'azienda o a particolari categorie di essi siano convertiti in azioni della società, da assegnare consensualmente ai lavoratori. A tali azioni si applica la disposizione di cui all'articolo 4, comma 3.

Art. 6.

(Designazione di un sindaco da parte dei dipendenti azionisti delle società per azioni)

1. Il contratto collettivo o aziendale può prevedere che uno dei sindaci della società per azioni, delle quali una parte sia detenuta dalla fondazione, sia nominato dall'assemblea dei soci su designazione della fondazione medesima.

Art. 7.

(Aziende non costituite in società per azioni)

1. I contratti collettivi o aziendali possono prevedere forme di collaborazione dei lavoratori alla gestione delle aziende non costituite in società per azioni, sulla base delle disposizioni della presente legge in quanto applicabili.



DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori BONFRISCO e CASOLI

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 30 DICEMBRE 2008

Delega al Governo per la promozione della partecipazione dei lavoratori alla proprietà e alla gestione delle imprese

ONOREVOLI SENATORI. – La legge 14 febbraio 2003, n. 30, ha rappresentato nel nostro Paese un importante tassello nel processo di modernizzazione del mercato del lavoro. Essa ha indubbiamente avuto il merito non solo di determinare le condizioni per un drastico ridimensionamento delle percentuali di disoccupazione, ma anche di introdurre una nuova visione dell'articolazione dei rapporti di lavoro in linea con la legislazione di altri Paesi europei.

Il presente disegno di legge si inserisce nella nuova visione del diritto del lavoro introdotta dalla legge n. 30 del 2003, promuovendo un modello evoluto di relazioni industriali: un modello in cui si possano conciliare collaborazione, partecipazione e rappresentanza dei lavoratori al fianco degli imprenditori, nel comune obiettivo di porre al centro la persona, in una logica di fidelizzazione e di promozione dell'occupabilità.

Il disegno di legge si muove in una logica di coerenza con la legislazione di tipo promozionale della partecipazione dei lavoratori alla proprietà e alla gestione delle imprese. L'approvazione della proposta di legge consentirebbe quindi di portare a definitivo perfezionamento il progetto riformatore tracciato nel «Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia» (2001) e quindi nella legge n. 30 del 2003.

Partendo dalle esperienze dei Paesi nei quali tale modello di partecipazione si è sviluppato (Francia, Stati Uniti e in parte Svezia e Germania) si comprendono il *gap* legislativo italiano e la necessità di colmare un vuoto. Attualmente, infatti, stante la mancanza di strumenti giuridici *ad hoc* per la gestione collettiva delle azioni, le esperienze di azionariato dei dipendenti si risolvono attraverso strumenti ordinari del diritto societario

che però risultano particolarmente inadeguati.

In linea generale l'azionariato dei dipendenti è inquadrato nella categoria degli strumenti di partecipazione dei lavoratori alla proprietà e al controllo dell'impresa; questa forma di coinvolgimento può far leva sia su titoli finanziari sia su strumenti di contrattazione salariale. Si parla di partecipazione di lavoratori, infatti, quando a costoro sono attribuiti diritti di proprietà o di controllo: nel primo caso la partecipazione comporta il diritto a percepire una quota prefissata del reddito residuale dell'impresa, nel secondo caso il diritto a partecipare a scelte di gestione dell'impresa.

Il presente disegno di legge intende promuovere entrambe le forme di partecipazione di lavoratori richiamate. Al fine di ottenere finalmente una relazione armonica tra capitale e lavoro, il presente disegno di legge – all'articolo 1 – delega il Governo all'adozione di uno o più decreti legislativi volti alla disciplina e alla promozione suddetta nell'osservanza di principi e criteri direttivi, tra i quali figurano la previsione di piani di partecipazione azionaria dei dipendenti sulla base di contratti e accordi collettivi stipulati a livello aziendale. Per i «lavoratori azionisti» – nell'ottica del disegno di legge – dovrà essere prevista l'impossibilità di alienare per almeno tre anni dalla data di acquisto gli strumenti finanziari oggetto dei piani. Questi ultimi sono conferiti a un fondo comune d'impresa appositamente costituito in forma di società d'investimento a capitale variabile (SICAV), che emette in contropartita quote da assegnare agli aderenti ai piani in proporzione alla loro partecipazione al fondo medesimo. Le caratteristiche del fondo comune d'impresa sono regolamentate con decreto

del Ministro dell'economia e delle finanze e previo parere della Banca d'Italia e della Commissione nazionale per le società e la borsa (CONSOB). L'adesione alla partecipazione azionaria dovrà ovviamente intervenire su base volontaria e sarà consentita anche ai dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo parziale o a tempo determinato (unica eccezione quella dei lavoratori in prova).

Per l'assoluta tutela dei lavoratori, poi, dovrà essere garantita la possibilità di alienare le azioni, anche prima dei tre anni previsti, in pendenza di un'offerta pubblica di acquisto o di scambio nella quale rientrino gli strumenti finanziari oggetto dei piani o qualora si verifichino altri eventi di natura straordinaria, riguardanti la società, indicati nei piani; sempre nell'ottica della tutela del lavoratore e in rappresentanza di esso, inoltre, i decreti legislativi dovranno prevedere la presenza di un professionista, in possesso dei prescritti requisiti di onorabilità e di professionalità, che siederà a pieno titolo nel collegio dei revisori dei conti e negli altri organi di controllo e di vigilanza dell'azienda.

Tra i criteri direttivi è previsto il divieto di esecuzione di operazioni di investimento e disinvestimento del patrimonio da parte del fondo comune d'impresa, fatte comunque salve la facoltà di investire gli utili e gli altri proventi e la possibilità di distribuzione degli stessi utili e proventi agli aderenti al piano che, di conseguenza, ne trarranno immediato beneficio economico. Per i fondi comuni d'impresa devono essere previsti un trattamento fiscale teso ad agevolare la partecipazione azionaria dei lavoratori e in ogni caso compiti di controllo e di vigilanza su di essi

da parte della CONSOB, la quale presenterà al Governo e al Parlamento un rapporto annuale.

Il presente disegno di legge, proprio in quanto mira a promuovere un'ampia partecipazione dei lavoratori al capitale sociale delle imprese, prevede la possibilità per gli aderenti ai fondi comuni d'impresa di avvalersi di quote del trattamento di fine rapporto maturato prima del 31 dicembre 2006.

Tra i principi e criteri direttivi, in un'ottica di promozione della partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa, figurano la previsione di forme di informazione dei lavoratori circa l'andamento dell'attività dell'impresa e la previsione di uno statuto partecipativo dei lavoratori nelle imprese interessate, il quale preveda congrui poteri di impulso e di vigilanza in materia di pari opportunità, di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e di formazione professionale.

Il disegno di legge stabilisce direttamente - all'articolo 2 - che ciascun lavoratore aderente ai fondi comuni d'impresa indichi, all'atto dell'adesione ai piani di partecipazione azionaria, i beneficiari, in caso di morte, degli strumenti finanziari oggetto dei piani. In assenza di indicazione sono considerati beneficiari gli eredi legittimi e, in ultima istanza, il fondo comune a cui il lavoratore aderisce.

L'articolo 3 reca la disciplina della procedura di adozione dei decreti legislativi attuativi della delega di cui all'articolo 1, prevedendo altresì un termine di diciotto mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi attuativi per l'emanazione di disposizioni correttive e integrative.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi volti a disciplinare e a promuovere la partecipazione dei lavoratori alle imprese nell'osservanza dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) previsione di piani di partecipazione azionaria dei dipendenti sulla base di contratti e accordi collettivi stipulati a livello aziendale o di aziende appartenenti a un medesimo gruppo, con vincolo di inalienabilità degli strumenti finanziari oggetto dei piani per una durata non inferiore a tre anni dalla data di acquisto;

b) conferimento degli strumenti finanziari oggetto dei piani di partecipazione azionaria a un fondo comune d'impresa appositamente costituito in forma di società d'investimento a capitale variabile (SICAV), che emette in contropartita quote da assegnare agli aderenti ai piani in proporzione alla loro partecipazione al fondo medesimo. Le caratteristiche del fondo comune d'impresa sono determinate con regolamento adottato con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, sentite la Banca d'Italia e la Commissione nazionale per le società e la borsa (CONSOB);

c) adesione volontaria ai piani di partecipazione azionaria da parte dei singoli dipendenti, anche se assunti con contratto di lavoro a tempo parziale o a tempo determinato, ad eccezione dei lavoratori in prova;

d) possibilità di alienazione delle azioni, anche prima del termine stabilito ai sensi della lettera a) o del maggiore termine previsto dai piani, in pendenza di un'offerta pubblica di acquisto o di scambio nella quale rientrino gli strumenti finanziari oggetto dei piani o qualora si verifichino altri eventi di natura straordinaria, riguardanti la società, indicati nei piani;

e) presenza nei collegi dei revisori dei conti e negli altri organi di controllo e di vigilanza delle aziende che istituiscono piani di azionariato dei dipendenti di un professionista, in possesso dei requisiti di onorabilità e di professionalità stabiliti dalla legge, in rappresentanza dei lavoratori;

f) divieto di esecuzione di operazioni di investimento e disinvestimento del patrimonio da parte del fondo comune d'impresa, fatta salva la facoltà di investire gli utili e gli altri proventi percepiti dal fondo in strumenti finanziari emessi da imprese che prevedono i piani di partecipazione azionaria, ferma restando la possibilità di distribuzione degli stessi utili e proventi agli aderenti al piano;

g) previsione di un trattamento fiscale agevolato per i fondi comuni d'impresa di cui alla lettera b);

h) affidamento dei compiti di controllo e di vigilanza sui fondi comuni d'impresa alla CONSOB, la quale è tenuta a presentare al Governo e al Parlamento un rapporto annuale sull'andamento dei medesimi fondi comuni;

i) possibilità per i lavoratori aderenti ai fondi comuni d'impresa, costituiti secondo quanto disposto dalla presente legge, di avvalersi di quote del trattamento di fine rapporto maturato prima del 31 dicembre 2006, allo scopo di finanziare la partecipazione ai piani di azionariato dei dipendenti istituiti nell'impresa di appartenenza. Il regolamento del fondo comune indica la misura della quota di cui al periodo precedente nonché le relative modalità di conferimento;

l) previsione di forme di informazione dei lavoratori circa l'andamento dell'attività dell'impresa;

m) previsione di uno statuto partecipativo dei lavoratori nelle imprese interessate ai piani di partecipazione azionaria, il quale preveda congrui poteri di impulso e di vigilanza in materia di pari opportunità, di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e di formazione professionale.

Art. 2.

1. Ciascun lavoratore aderente ai fondi comuni d'impresa, costituiti secondo quanto disposto dalla presente legge, indica, all'atto dell'adesione ai piani di partecipazione azionaria di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a), i beneficiari, in caso di morte, degli strumenti finanziari oggetto dei piani. In assenza di indicazione sono considerati beneficiari gli eredi legittimi e, in ultima istanza, il fondo comune d'impresa a cui il lavoratore aderisce.

Art. 3.

1. Gli schemi dei decreti legislativi adottati ai sensi della presente legge, ciascuno dei quali deve essere corredato della relazione tecnica di cui all'articolo 11-ter, comma 2, della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, sono deliberati in via preliminare dal Consiglio dei ministri, sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative a livello nazionale. Tali schemi sono trasmessi alle Camere ai fini dell'espressione dei pareri da parte delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per le conseguenze di carattere finanziario, che sono resi entro trenta giorni dalla data di assegnazione dei medesimi schemi. Entro i trenta giorni successivi all'espressione dei pareri, il Governo, ove non in-

tenda conformarsi alle condizioni ivi eventualmente formulate con riferimento all'esigenza di garantire il rispetto dell'articolo 81, quarto comma, della Costituzione, ritrasmette alle Camere i testi, corredati dei necessari elementi integrativi di informazione, per i pareri definitivi delle Commissioni competenti, che sono espressi entro trenta giorni dalla data di trasmissione.

2. Disposizioni correttive e integrative dei decreti legislativi di cui al comma 1 possono essere adottate entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti medesimi, nel rispetto dei principi e criteri direttivi previsti dalla presente legge e con le stesse modalità di cui al comma 1. Entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore delle disposizioni correttive e integrative, il Governo è delegato ad adottare i decreti legislativi recanti le norme eventualmente occorrenti per il coordinamento dei decreti emanati ai sensi della presente legge con le altre leggi dello Stato e per l'abrogazione delle norme divenute incompatibili.



DISEGNO DI LEGGE

**d'iniziativa dei senatori TREU, ROILO, ADRAGNA, BIONDELLI, GHEDINI,
NEROZZI, PASSONI e BLAZINA**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 30 LUGLIO 2008

Disposizioni in materia di informazione e consultazione dei lavoratori,
nonché di partecipazione azionaria dei dipendenti

ONOREVOLI SENATORI. — Il presente disegno di legge intende offrire un'organica definizione normativa della partecipazione dei lavoratori alle attività d'impresa, intesa nella duplice accezione del riconoscimento ad essi di una compiuta rete di diritti di informazione e consultazione e della regolazione delle forme di rappresentanza dei lavoratori negli organi amministrativi delle società di capitali.

1. Il disegno di legge presentato è imperniato essenzialmente sui seguenti punti:

a) riconoscimento per legge di una base minima di diritti di informazione e consultazione dei lavoratori, in applicazione tra l'altro di recenti normative adottate dal Consiglio dell'Unione europea, con la possibilità di conseguire, per contratto collettivo, diritti ulteriori;

b) valorizzazione della recente riforma dell'organizzazione interna della società di capitali, che consente alle società per azioni (Spa) la possibilità della «amministrazione opzionale», nel senso dell'adozione del cosiddetto «sistema dualistico» (consiglio di gestione e consiglio di sorveglianza), con la possibilità di immettere nel consiglio di sorveglianza un certo numero di rappresentanti della parte lavoratrice, in parte eletti dai dipendenti dell'impresa, in parte designati dai sindacati più rappresentativi;

c) istituzione di comitati consultivi costituiti da rappresentanti dei lavoratori;

d) previsione dell'obbligo delle imprese costituite in forma di società di pubblicare annualmente un rendiconto inerente la situazione complessiva dell'azienda;

e) istituzione di piani di azionariato dei dipendenti.

2. Negli ultimi venti anni la partecipazione dei lavoratori, intesa nelle diverse forme ricordate, si è diffusa nella maggior parte dei Paesi europei e oggi trova discipline legislative e/o contrattuali in tutti gli ordinamenti nazionali che fanno parte dello spazio economico europeo.

Questo sviluppo è avvenuto indipendentemente dalla iniziativa del legislatore comunitario e prima di essa: anzi, per molti versi l'ha influenzata. Varianti nazionali di ciascuna forma partecipativa si sono consolidate per effetto di leggi e/o di norme contrattuali, determinando un grado differente di partecipazione dei lavoratori ai processi decisionali ai vari livelli aziendali e societari, con efficacia e con diffusione diverse a seconda della fonte normativa dei diritti in questione. Pur nella diversità delle fonti e dei sistemi nazionali di relazioni collettive, i vari modelli di partecipazione presentano comunque una caratteristica comune: essi sono concepiti non come elementi a se stanti, ma come parti di un sistema complesso di relazioni collettive nell'impresa che, partendo da uno «zoccolo» minimo di diritti di informazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti nelle materie che interessano più direttamente i lavoratori (come la protezione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché la tutela dell'occupazione e delle condizioni di lavoro nelle situazioni di crisi e di ristrutturazioni aziendali), ha come obiettivo quello di coinvolgere il personale nelle decisioni gestionali più cruciali.

3. Nel nostro Paese non sono mancati i tentativi di aprire nuove strade alla partecipazione dei lavoratori nelle imprese: ne sono testimonianza non solo le specifiche e circoscritte esperienze innovative fondate su accordi negoziali a livello di imprese (il proto-

collo Telecom Italia Mobile e il testo unico Zanussi, tra i più dibattuti) ma anche il progressivo e più generale mutamento di cultura e di valori.

Va detto anzitutto che un contributo utile a rimuovere le resistenze di ordine ideologico e culturale che in passato hanno frenato la progettazione o la concreta implementazione di ipotesi innovative, nel campo del coinvolgimento e della partecipazione del personale, deriva da una maturazione del pensiero economico in sede non solo accademica ma anche nelle associazioni e da una maggiore conoscenza reciproca dei sistemi nazionali di relazioni industriali da parte dei dirigenti e dei rappresentanti sindacali dei vari Paesi. Tale maturazione è stata favorita, oltre che dal processo di integrazione europea, dal concreto operare degli strumenti di rappresentanza sindacale in ambito europeo, tra i quali è doveroso ricordare l'esperienza applicativa della direttiva 94/45/CE del Consiglio, del 22 settembre 1994, recante 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, recepita nel nostro ordinamento con il decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74, che ha contribuito a formare una cultura transnazionale della rappresentanza e della partecipazione, inducendo l'attore sindacale e quello aziendale a comportamenti diversi e integrati che allargano la mera prassi contrattuale.

Le ragioni dell'espandersi di spazi partecipativi su base volontaristica in Italia sono molteplici, e non conta in questa sede darne una rassegna esaustiva. È sufficiente osservare che, senza porsi in funzione sostitutiva dei modelli tradizionali di relazioni collettive basati sul binomio conflitto/contrattazione, le forme partecipative sperimentate in Italia rappresentano per gli attori sindacali una risorsa aggiuntiva nel fronteggiare le difficoltà spesso incontrate nella contrattazione collettiva intesa quale processo negoziale solo

«acquisitivo», nonché per favorire le tendenze aziendali innovative verso forme di coinvolgimento dei lavoratori condotte non solo mediante tecniche di pura gestione delle risorse umane, con allargamento delle responsabilità sociali dell'impresa.

Al contempo la partecipazione viene considerata anche come una soluzione funzionale alle esigenze di competitività del sistema economico, nonché di positivo sviluppo della persona in azienda. In questo senso essa rappresenta uno strumento assai utile per l'impresa e per la società anche al fine di ridurre le occasioni di conflitto e realizzare, con il consenso preventivo dei lavoratori e delle loro rappresentanze, quelle condizioni tecnico-organizzative ormai necessarie per affrontare il mercato globale.

La diffusione di «dinamiche» o di «pratiche» partecipative, variamente organizzate e denominate, rappresenta dunque una opportunità per le imprese, per il personale, per il sindacato e per la società tutta. La cooperazione intelligente della forza lavoro nel processo produttivo è considerata infatti un elemento importante, perché consente una migliore crescita professionale e umana del personale così come una più efficace attuazione dei sistemi organizzativi che hanno bisogno del contributo attivo di tutti coloro che hanno interesse al loro continuo miglioramento; il che rappresenta qualcosa di più del mero consenso o della semplice «pace sociale». In tali sistemi la cooperazione è indispensabile per ottenere anche quella flessibilità che è la condizione preliminare per la realizzazione di forme di riorganizzazione che garantiscano la competitività delle imprese. In questo senso essa rappresenta un bene comune alla società, all'impresa e ai lavoratori: è un «bene collettivo».

D'altra parte, un'alleanza con i lavoratori e con i sindacati viene ritenuta particolarmente vantaggiosa per le imprese durante i periodi di profonda ristrutturazione, quando esse sono particolarmente vulnerabili e bisognose di legittimazione sociale o, addirittura,

di appoggio nei confronti delle pubbliche istituzioni, a cui chiedono sostegno finanziario, e nei confronti dei lavoratori «eccedenti» su cui gravano i costi delle eventuali riorganizzazioni.

4. L'esperienza italiana della partecipazione, fatta inizialmente di prassi informali, ed espressa nelle forme rudimentali e non formalizzate dell'informazione e della consultazione dei lavoratori, si è in seguito irrobustita e istituzionalizzata negli strumenti di amministrazione congiunta dei contratti e negli organismi paritetici di informazione e di esame congiunto, per arrivare da ultimo a forme partecipative più incisive, capaci addirittura di ridefinire le modalità del processo decisionale aziendale. Come dimostrano, tra le altre, le vicende relative ai casi aziendali di partecipazione già ricordati, questo tipo di partecipazione comporta vincoli assai superiori a quelli derivanti dalla logica negoziale tradizionale, perché richiede atteggiamenti e «mestieri» sensibilmente diversi: da parte imprenditoriale, perché comporta una apparente riduzione della piena autonomia delle prerogative manageriali; da parte sindacale, perché accresce il grado di responsabilità dei lavoratori verso l'impresa. Si tratta di un gioco «a somma positiva», che combina l'esigenza di condividere gli obiettivi dell'azienda con una diversa distribuzione della responsabilità e del potere interno a questa.

La stessa contrattazione collettiva a livello di impresa assume le forme «partecipative» di una microconcertazione, che si traduce in una comune accettazione di obiettivi, di vincoli e di compatibilità. In questi casi, la frontiera mobile che separa il conflitto dalla partecipazione sembra lasciare spazio a politiche gestionali che combinano i criteri di efficienza e di produttività con il riconoscimento dei più avanzati diritti di cittadinanza nei luoghi di lavoro e di democrazia economica, allineati alle più recenti enunciazioni del legislatore comunitario. Questa tendenziale convergenza strategica di obiettivi non è comunque priva di incertezze nel nostro si-

stema di relazioni collettive, come dimostrano anche i casi di fallimento di esperienze partecipative, e richiede certo tempi lunghi per consolidarsi in una rete di accordi stabili e generalizzati, la cui fattibilità e resistenza sono peraltro condizionate dalla mancanza non solo di una cornice legislativa, ma anche di accordi quadro capaci di sollecitare e di stabilizzare le prassi partecipative.

Di converso, l'analisi comparata insegna che l'attivazione di processi partecipativi si manifesta in quei Paesi che apprestano una disciplina legislativa *ad hoc*, quindi con il peso determinante di iniziative assunte nella sfera politico-istituzionale, non di rado precedute da intese tra gli attori sociali nelle sedi concertative.

L'introduzione di elementi di partecipazione dei lavoratori nella gestione delle imprese per via legislativa ha dunque una importante funzione stabilizzatrice, perché rende oggettive e obbligatorie *erga omnes* procedure di informazione e consultazione in larga parte già istituite con la contrattazione collettiva in quasi tutti i settori produttivi. Per questo tipo di imprese, infatti, si dispone generalmente l'adozione, accanto agli organi tradizionali, di nuovi istituti che prevedono forme di rappresentanza tali da soddisfare con opportune garanzie gli interessi dei lavoratori nell'ambito dell'attività aziendale.

Il presente disegno di legge tiene conto delle esperienze realizzate in Italia e intende promuovere un equilibrio tra normativa e prassi, tra legge e contrattazione collettiva, tra sostegno e cornice regolativa, tra impulso politico-istituzionale e indispensabile ruolo delle parti.

Per quanto riguarda, più in particolare, la partecipazione economica è opportuno ricordare che i processi di riallocazione del capitale indotti dalla globalizzazione dei mercati e dai processi di privatizzazione aprono nuove prospettive alla partecipazione dei dipendenti al capitale e alla *governance* di impresa.

La trasformazione della struttura proprietaria delle società verso la diffusione dell'azionariato e una maggiore contendibilità degli assetti di controllo, da un lato, e la crescente importanza assunta dal «capitale umano» nella creazione di valore delle imprese, dall'altro, sono fattori che spingono verso un superamento della tradizionale divisione «soggettiva» tra capitale e lavoro sotto il profilo delle responsabilità nei confronti della conduzione dell'impresa e delle relative fonti di reddito (profitti per il capitale, redditi da lavoro dipendente per il lavoro). In questa direzione va anche l'evoluzione dell'allocazione del risparmio dei lavoratori, e in particolar modo del risparmio previdenziale, che tende a spostarsi da un'intermediazione fortemente pubblica attraverso il debito pubblico e un regime pensionistico a ripartizione, verso forme di impiego orientato al mercato azionario, soprattutto in un'ottica di lungo periodo.

Tali fattori stanno creando un quadro in cui l'azionariato dei dipendenti viene ad assumere una connotazione «fisiologica» all'interno del funzionamento dell'economia di mercato non tanto in funzione redistributiva, quanto soprattutto nella realizzazione della funzione di impresa in un'ottica orientata alla creazione di valore. Non a caso le esperienze più significative di azionariato dei dipendenti si sono sviluppate nei Paesi, in particolare in quelli anglosassoni, in cui i processi descritti sono più avanzati e in cui la crescita del coinvolgimento dei lavoratori nel capitale delle imprese è stata incoraggiata attraverso adeguate politiche d'incentivazione.

All'interno dei modelli maggiormente orientati al mercato, caratterizzati dalla prevalenza delle *public company* e delle forme «istituzionalizzate» di gestione del risparmio diffuso, l'azionariato dei dipendenti svolge un ruolo crescente nel perseguimento di strategie di crescita delle imprese coerenti con la valorizzazione delle risorse umane, sia in termini occupazionali che di incremento della

ricchezza complessiva dei lavoratori. Il sistema italiano sta affrontando una profonda fase di trasformazione che indubitabilmente tende a privilegiare il ruolo del mercato nella struttura proprietaria delle imprese e nella allocazione del risparmio, aprendo ampi spazi a una nuova ricomposizione dei rapporti tra capitale e lavoro nelle direzioni indicate. Pesano in tale prospettiva i ritardi, anche di natura culturale, che caratterizzano il quadro all'interno del quale può realizzarsi tale evoluzione.

In primo luogo, appare evidente la mancanza di strumenti giuridici adeguati per la gestione collettiva dell'azionariato dei dipendenti. Gli strumenti attualmente disponibili (associazione di azionisti, raccolta di deleghe, intestazione fiduciaria, patto di sindacato, costituzione di una società o di una cooperativa *ad hoc*) sono inadeguati, in quanto: richiedono procedure costose e complesse; intervengono nella fase successiva al collocamento delle azioni ai singoli dipendenti, rendendo quindi necessaria una difficile attività di «compattamento», i cui costi per i singoli dipendenti, in termini di rinuncia o di riduzione della liquidità del proprio investimento, sono certi e quantificabili, mentre i benefici, in termini di possibilità di influire sulla conduzione della società, sono incerti e di natura non monetaria.

In secondo luogo si avverte la mancanza di una politica di incentivazione dell'azionariato dei dipendenti, presente in gran parte degli altri Paesi a capitalismo avanzato, che consenta di accompagnare e di favorire lo sviluppo di tale fenomeno, considerati i rischi e i costi che i dipendenti sono chiamati a sopportare.

Lo strumento che si propone prevede in sostanza che l'impresa e le rappresentanze dei lavoratori definiscano su base contrattuale un piano di distribuzione di azioni ai dipendenti, la cui gestione sarebbe effettuata in modo accentrato attraverso un particolare fondo *ad hoc*. Inoltre, le parti coinvolte do-

vrebbero godere di una serie di agevolazioni, prevalentemente di natura fiscale.

Il carattere collettivo della gestione e la presenza di agevolazioni appaiono caratteristiche necessarie affinché l'azionariato dei dipendenti possa rivelarsi efficace quale: strumento di miglioramento continuo aziendale; strumento di partecipazione e di coinvolgimento nella gestione della società; canale di finanziamento «speciale» per l'impresa. Il raggiungimento di tali obiettivi rende lo strumento potenzialmente gradito a tutte le parti sociali coinvolte - gli azionisti, i lavoratori e la collettività - assumendo una valenza non meramente redistributiva, ma strategica nell'innovazione del sistema industriale e finanziario nazionale. La scelta di coinvolgere i lavoratori collettivamente nella proprietà (cioè tramite l'uso dello strumento azionario) consente di beneficiare in tutti i sensi della partecipazione (legando cioè i diritti patrimoniali e di voto), cosa che per esempio il *profit sharing* o la partecipazione per statuto dei lavoratori in sede di controllo non consentirebbero.

Tali benefici si riflettono: sugli azionisti (attraverso il maggiore coinvolgimento del fattore umano nell'impresa e la possibilità di reperire risorse finanziarie aggiuntive); sui lavoratori (attraverso un maggior ruolo nella conoscenza e nel controllo dell'impresa); sulla collettività (per tutte le externalità che genera una relazione «armonica» tra capitale e lavoro). La previsione di specifiche misure di agevolazione è funzionale al superamento dei vincoli finanziari dei lavoratori, che si esplicano in prima battuta poiché il piano determina certamente un'allocatione non ottimale del rischio o, ancora più decisamente, quando si verifica un'effettiva indisponibilità delle risorse finanziarie necessarie allo scopo.

Riguardo al primo punto, lo svantaggio derivante dalla concentrazione del rischio può essere bilanciato dalla convenienza dell'emissione, cioè da uno sconto sui «giusti» valori dell'emissione.

Considerato che i costi dello sconto ricadrebbero esclusivamente sugli azionisti, mentre i benefici della partecipazione si estendono anche alla collettività, ragioni di equità suggeriscono che una parte dello «sconto» sia concessa per il tramite di agevolazioni fiscali.

Riguardo al secondo punto, si potrebbe pensare di «finanziare i finanziatori», cioè di canalizzare risorse finanziarie «agevolate» sui lavoratori affinché possano partecipare all'emissione. L'opportunità di favorire il finanziamento dei lavoratori verso l'impresa si giustifica anche per il ruolo segnaletico dell'*insider*-lavoratore che si mette in gioco e che di fatto si vincola così a garantire il proprio contributo in termini di impegno e di controllo. Questo risvolto potrebbe essere di centrale importanza specialmente per le imprese in fase di dissesto finanziario, per quelle in fase di quotazione-privatizzazione, caratterizzate da maggiori problemi di asimmetrie informative, e, infine, per quelle operanti in contesti «svantaggiati», per le quali la partecipazione attiva di tutti i soggetti coinvolti è un'indispensabile garanzia per poter aggregare adesioni e supporti alle iniziative imprenditoriali.

L'oggetto del presente disegno di legge riguarda le offerte di azioni ai dipendenti realizzate attraverso l'istituzione di «piani di azionariato dei dipendenti».

Tali piani devono assumere determinate caratteristiche che garantiscano la natura contrattuale e collettiva del coinvolgimento dei dipendenti nel capitale. I piani hanno natura volontaria e non speculativa, ma anzi orientata a una partecipazione di medio-lungo periodo al capitale, ferma restando la possibilità di «uscita dall'investimento» in caso di mutamenti degli assetti di controllo. La partecipazione al fondo è incrementabile da parte degli aderenti che possono apportarvi i titoli posseduti o acquistati individualmente.

Per i fondi comuni d'impresa si prevede una disciplina *ad hoc* che definisca la loro

specificità in funzione del ruolo che devono svolgere di strumento collettivo di partecipazione dei dipendenti, ferma restando la necessaria tutela dei diritti individuali degli aderenti.

I fondi, coerentemente con la loro natura di strumento collettivo di partecipazione stabile al capitale, non svolgono attività di *trading* ma «amministrano» le azioni apportate e i relativi diritti. Il recesso dal piano può essere realizzato, a scelta dell'aderente, mediante l'assegnazione degli strumenti finanziari di sua competenza o la liquidazione in denaro del loro valore determinato in base ai criteri generali applicabili alle quote o alle azioni di organismi di investimento collettivo del risparmio (OICR). Il trattamento fiscale dei piani prevede alcune agevolazioni finalizzate soprattutto a favorire l'allungamento della durata dell'investimento e l'eventuale apporto finanziario da parte degli aderenti per la realizzazione del piano.

5. Il presente disegno di legge comprende 25 articoli, suddivisi in quattro capi, dedicati all'informazione e alla consultazione dei lavoratori (capo I), alla partecipazione dei lavoratori (capo II), al rendiconto aziendale (capo III) e alla partecipazione azionaria dei lavoratori (capo IV).

5.1. Capo I (*Norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori*)

L'articolo 1 delimita il campo di applicazione delle norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, comprendendovi solo le imprese che occupano complessivamente più di trentacinque dipendenti, indicando anche i relativi criteri di computo dei dipendenti stessi. In queste imprese i rappresentanti sindacali aziendali dei lavoratori hanno diritto di essere informati e consultati, anche congiuntamente ai sindacati territoriali, sulle materie e con le procedure individuate dalla contrattazione collettiva.

Le aziende sono comunque obbligate ad informare e consultare i rappresentanti dei

lavoratori su determinate materie che il presente disegno di legge individua in termini conformi a quelli usati 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».

L'articolo 2 individua le modalità dell'informazione e della consultazione, stabilendo, in conformità all'articolo 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (firmata al Consiglio europeo di Nizza il 7 dicembre 2000) e a varie direttive del Consiglio dell'Unione europea, che tali procedure debbano essere svolte in tempo utile, secondo le modalità e le condizioni previste dalla legge e dai contratti collettivi e con modalità tali da favorire un dialogo effettivo tra l'azienda e i rappresentanti dei lavoratori, anche al fine di ricercare un accordo sulle decisioni che dipendono dal potere di direzione del datore di lavoro.

L'articolo 3 prevede anzitutto l'obbligo dei rappresentanti dei lavoratori che abbiano partecipato alle procedure di informazione e consultazione di non divulgare le informazioni ricevute in via riservata e qualificate come tali dall'impresa, applicandosi in caso di violazione le sanzioni disciplinari previste dai contratti collettivi vigenti. In secondo luogo consente alle imprese di non comunicare quelle informazioni che possano creare notevoli difficoltà alla loro attività o arrecare danno o provocare turbativa dei mercati. Le controversie relative all'effettivo carattere di riservatezza delle informazioni possono essere rimesse a speciali commissioni tecniche di conciliazione istituite dai contratti e dagli accordi collettivi, con modalità analoghe a quelle previste dal decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74, di attuazione della citata direttiva 94/45/CE relativa all'istituzione di un comitato aziendale europeo.

L'articolo 4 prevede che la disciplina dei diritti di informazione e consultazione contenuta nel presente disegno di legge non modifica le norme in materia di diritti di informa-

zione e consultazione contenute nei contratti collettivi vigenti e nelle leggi di recepimento delle direttive comunitarie sui trasferimenti d'azienda e sui licenziamenti collettivi.

L'articolo 5 dispone che il mancato rispetto degli obblighi di informazione e consultazione costituisce condotta antisindacale, sanzionabile ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (cosiddetto Statuto dei lavoratori).

5.2. Capo II (*Norme in materia di partecipazione dei lavoratori*)

L'articolo 6 delimita il campo di applicazione delle norme in materia di partecipazione dei lavoratori, comprendendovi solo le imprese che abbiano i seguenti requisiti: siano esercitate in forma di Spa, o siano costituite in forma di società europea, conformemente al regolamento (CE) n. 2157/2001 del Consiglio, dell'8 ottobre 2001 relativo allo statuto della Società europea (SE); in base al loro statuto l'amministrazione e il controllo siano esercitati da un consiglio di gestione e da un consiglio di sorveglianza, in conformità agli articoli da 2409-*octies* a 2409-*quaterdecies* del codice civile, introdotti dal decreto legislativo 17 gennaio 2003, n. 6, recante «Riforma organica della disciplina delle società di capitali e società cooperative», che consentono alle sole Spa la possibilità dell'«amministrazione opzionale», nel senso dell'adozione del cosiddetto «sistema dualistico» (consiglio di gestione e consiglio di sorveglianza); occupino complessivamente più di trecento dipendenti.

Nelle suddette imprese, a richiesta dei rappresentanti aziendali o sindacali dei lavoratori, o di una qualificata percentuale di questi, deve essere prevista la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza, per una quota non inferiore a un quinto e non superiore alla metà dei componenti, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva. Salvo che lo statuto non preveda un maggior numero di compo-

nenti, il consiglio di sorveglianza integrato dai rappresentanti dei lavoratori deve comprendere almeno cinque membri.

Infine il comma 3 dell'articolo 6 prevede che anche ai membri del consiglio di sorveglianza in rappresentanza dei lavoratori si applichino, in quanto compatibili, una serie di disposizioni del codice civile, introdotte dal citato decreto legislativo n. 6 del 2003, concernenti i poteri e le responsabilità dei componenti di organi societari.

L'articolo 7 indica i criteri generali per la ripartizione dei posti spettanti ai rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza, affidandone una determinazione specifica all'autonomia collettiva, tale comunque da garantire sia un equo riparto dei seggi tra lavoratori dipendenti e membri designati delle associazioni sindacali sia, se possibile, la rappresentanza delle varie categorie di lavoratori (impiegati, quadri, dirigenti).

L'articolo 8 stabilisce che tra i membri del consiglio di sorveglianza sia prevista la rappresentanza dei dipendenti che aderiscono a piani di azionariato di cui all'articolo 20.

L'articolo 9 indica i criteri direttivi ai quali devono conformarsi le procedure e i regolamenti elettorali, più specificamente disciplinati dalla contrattazione collettiva ai sensi di quanto previsto dall'articolo 10, stabilendo in ogni caso che l'elezione è a scrutinio segreto e a voto libero.

L'articolo 10 affida alla contrattazione collettiva la disciplina specifica delle regole e delle procedure relative alla elezione dei rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza, nel rispetto dei criteri stabiliti negli articoli precedenti, prevedendo altresì che, in mancanza di specifiche previsioni contrattuali, le procedure elettorali debbano svolgersi secondo apposito regolamento elettorale da emanare con decreto dei Ministri competenti, previamente concordati con le organizzazioni sindacali dei lavoratori.

L'articolo 11 obbliga le società con almeno trecento dipendenti, sia quelle costituite in forma di Spa nelle quali non sia pre-

vista una partecipazione dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza ai sensi dell'articolo 6, sia quelle costituite in qualsiasi forma di società, a prevedere la istituzione di un comitato consultivo composto da rappresentanti dei lavoratori, il quale è titolare di determinati diritti di informazione e consultazione, indicati all'articolo 12. Sono inoltre soggetti a tale obbligo i gruppi di società collegate, controllanti o controllate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile da altre società anche estere, per i quali valgono specifiche previsioni in ordine alla dimensione numerica.

L'articolo 12 concerne le informazioni obbligatorie che gli organi di amministrazione delle società sono tenuti a trasmettere periodicamente ai comitati consultivi, indicandone i criteri e le modalità generali, nonché le materie che formano oggetto dell'informazione. Su tali relazioni periodiche il comitato consultivo può esprimere un parere preventivo e non vincolante ma può anche formulare osservazioni e raccomandazioni allorché le informazioni abbiano ad oggetto proposte di deliberazione della società concernenti materie che comportino rilevanti conseguenze sulle condizioni di lavoro e sull'occupazione dei lavoratori.

L'articolo 13 rimette alla contrattazione collettiva il compito di disciplinare le procedure elettorali, la composizione del comitato consultivo e la nomina dei suoi componenti nonché di indicare i requisiti di eleggibilità degli stessi.

L'articolo 14 affida allo stesso comitato consultivo il compito di disciplinare con propri regolamenti la sua organizzazione e le modalità del suo funzionamento, nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali.

L'articolo 15 prevede in primo luogo l'obbligo dei componenti del comitato consultivo di non divulgare le informazioni ricevute in via riservata e qualificate come tali dall'impresa, applicandosi in caso di violazione le sanzioni disciplinari previste dai contratti collettivi. In secondo luogo consente ai da-

tori di lavoro di non comunicare quelle informazioni che possano creare notevoli difficoltà alla loro attività o arrecare danno o provocare turbativa dei mercati. Le controversie relative all'effettivo carattere di riservatezza delle informazioni possono essere rimesse a speciali commissioni tecniche di conciliazione istituite dai contratti e dagli accordi collettivi, con modalità analoghe a quelle previste dal decreto legislativo n. 74 del 2002, di attuazione della citata direttiva 94/45/CE.

L'articolo 16 individua alcune precise garanzie per i componenti del comitato consultivo - così come previsto per analoghi organismi consultivi aziendali istituiti in rappresentanza dei lavoratori, come ad esempio i comitati aziendali europei - disponendo anzitutto che la società sopporti l'onere economico per l'elezione e il funzionamento del comitato consultivo e, in secondo luogo, che i membri del suddetto comitato abbiano diritto, se dipendenti della società in questione, a un minimo di permessi retribuiti, che la contrattazione collettiva può aumentare, nonché alle tutele e alle garanzie previste dalla legge per le rappresentanze aziendali dei lavoratori.

L'articolo 17 dispone che il mancato rispetto degli obblighi di informazione e consultazione del comitato consultivo costituisce condotta antisindacale, sanzionabile ai sensi dell'articolo 28 della legge n. 300 del 1970.

5.3. Capo III (*Norme in materia di rendiconto aziendale*)

L'articolo 18 obbliga le società con più di trecento lavoratori a redigere annualmente un rendiconto aziendale, sulla base degli stessi principi previsti dal codice civile per il bilancio di esercizio, che rappresenti in modo veritiero e corretto la situazione economica, finanziaria e sociale della società, tenendo conto di alcune precise voci.

Il rendiconto aziendale, da allegare al bilancio di esercizio, deve essere trasmesso in

copia al comitato consultivo istituito ai sensi dell'articolo 11 nonché alle rappresentanze sindacali unitarie o aziendali dei lavoratori e, in forma divulgativa, al personale aziendale.

5.4. Capo IV (*Norme in materia di partecipazione azionaria dei lavoratori*)

L'articolo 19 individua il campo di applicazione soggettivo delle norme in materia di partecipazione azionaria dei lavoratori, comprendendovi tutti i dipendenti della società datrice di lavoro, senza distinzione in base al tipo di rapporto di lavoro, ad eccezione dei lavoratori in prova. Previo consenso dei rappresentanti dei lavoratori, i piani di azionariato dei dipendenti (come definiti dall'articolo 20) possono essere estesi anche a favore dei dipendenti delle società controllanti, controllate o collegate.

I lavoratori assunti nell'ambito dei contratti di somministrazione di cui all'articolo 20, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, possono aderire ai piani di azionariato delle società abilitate alla somministrazione di manodopera.

Sono equiparati ai lavoratori indicati i prestatori di lavoro a progetto ai sensi dell'articolo 61 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Infine, possono aderire ai piani anche gli ex dipendenti a riposo da tre anni.

L'articolo 20 definisce i piani di azionariato dei dipendenti stabilendo che essi:

devono essere costituiti sulla base di contratti collettivi a livello aziendale o multi-aziendale;

sono attuati mediante la costituzione di apposite società di investimento a capitale variabile (SICAV) denominate «fondi comuni d'impresa»;

prevedono l'assegnazione delle azioni della o delle società interessate al fondo, che emette in contropartita sue azioni assegnate ai dipendenti in ragione della loro adesione al piano.

L'articolo 21 stabilisce che:

l'adesione al piano da parte dei singoli dipendenti è volontaria; i dipendenti che non aderiscono al piano non usufruiranno delle condizioni e delle eventuali agevolazioni previste per gli aderenti;

l'adesione al piano non può essere fonte di discriminazioni e deve in ogni caso garantire ai singoli lavoratori parità di trattamento a pari condizioni di lavoro e anzianità di servizio;

il piano deve prevedere un periodo minimo di possesso delle azioni del fondo da parte degli aderenti, che non può essere inferiore a tre anni. Tale limite non si applica in caso di offerta pubblica di acquisto o di scambio che coinvolga gli strumenti finanziari oggetto del piano;

possono essere conferiti al fondo gli strumenti finanziari oggetto del piano che siano posseduti o acquistati dagli aderenti;

ai fini dell'adesione al piano il dipendente in servizio può chiedere un'anticipazione del trattamento di fine rapporto, nella misura stabilita dai contratti o dagli accordi collettivi;

sulla base di apposite previsioni di contratti collettivi, per l'adesione al piano è possibile destinare una quota parte della retribuzione integrativa o incentivante, in misura non superiore al 15 per cento della retribuzione globale di fatto, cioè in una misura percentuale compatibile con l'articolo 36 della Costituzione;

in caso di violazione delle disposizioni in oggetto trovano applicazione le disposizioni di cui agli articoli 15, 16 e 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché agli articoli da 36 a 41 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e all'articolo 43 del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, che sanzionano comportamenti discriminatori del datore di lavoro in ragione dell'attività sinda-

cale, del sesso, della cittadinanza e della nazionalità.

L'articolo 22 prevede che:

ai fondi non si applicano le disposizioni generali sulla gestione del risparmio, tranne le forme principali di garanzia costituite dall'obbligo di deposito degli strumenti finanziari posseduti presso un soggetto autorizzato, e dal dovere di adottare regole di comportamento che garantiscano gli interessi dei partecipanti al fondo;

le regole di *governance* dei fondi, in parte ispirate a quella delle cooperative, sono finalizzate a incentivare la partecipazione dei soci e a valorizzare gli elementi di omogeneità tra i soci stessi (voto capitario, gradimento all'entrata di nuovi azionisti, possibilità di assemblee separate);

nel caso di piani che coinvolgono più società, i fondi sono costituiti con un comparto dedicato ad ogni società;

i fondi sono considerati investitori professionali e quindi possono partecipare a collocamenti privati di strumenti finanziari.

L'articolo 23 prevede che:

i fondi non effettuano operazioni di investimento e disinvestimento del loro patrimonio che non siano finalizzate all'investimento dei dividendi e degli altri proventi percepiti (che devono essere investiti in strumenti finanziari emessi dalle società che hanno istituito il piano) e al rimborso delle loro azioni agli aderenti nei casi e nelle condizioni previsti (richiesta del recesso in de-

naro a scadenza del limite minimo di durata od offerta pubblica di acquisto);

i fondi possono sollecitare deleghe di voto per le azioni non apportate al fondo detenute dai dipendenti delle società che hanno istituito il piano, senza doversi avvalere di un intermediario e senza dover possedere i requisiti di possesso previsti per gli altri soggetti, ferma restando l'applicazione delle necessarie regole di trasparenza e correttezza stabilite dalla Commissione nazionale per le società e la borsa (CONSOB).

L'articolo 24 definisce le modalità con le quali l'aderente può richiedere il recesso dal piano, prevedendo la liquidazione in denaro della quota assegnata allo stesso ovvero l'assegnazione degli strumenti finanziari oggetto del piano.

L'articolo 25 prevede che:

è elevato a 2.582,28 euro il limite massimo per l'esclusione dal reddito imponibile dei dipendenti del valore delle azioni assegnate nell'ambito di un piano, qualora il limite di durata del possesso sia portato ad almeno quattro anni;

è escluso dal reddito imponibile dei dipendenti il valore dei prestiti di fedeltà concessi a condizione di favore dalle società per la sottoscrizione delle azioni del fondo;

è possibile la detrazione dall'imposta sul reddito delle persone fisiche del 19 per cento dell'importo versato dagli aderenti in sede di sottoscrizione delle azioni della SICAV, fino al massimo di 5.164,57 euro.

DISEGNO DI LEGGE

CAPO I

NORME IN MATERIA DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI

Art. 1.

(Diritti di informazione e consultazione)

1. Nelle imprese che occupano complessivamente più di trentacinque dipendenti il personale, le rappresentanze sindacali unitarie ovvero le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di essere informati e consultati, anche congiuntamente alle associazioni sindacali territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, sulle materie e secondo le procedure previste dalla contrattazione collettiva, anche aziendale. In ogni caso, i rappresentanti dei lavoratori di cui al presente comma devono essere informati e consultati:

a) sull'evoluzione recente e su quella prevedibile delle attività dell'impresa e dell'unità produttiva, nonché della situazione economica;

b) sulla situazione, la struttura e l'evoluzione prevedibile dell'occupazione nell'ambito dell'impresa e dell'unità produttiva, nonché sulle eventuali misure anticipatrici previste e, in particolare, in caso di prevedibili conseguenze negative sull'occupazione;

c) sulle decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro, nonché di contratti di lavoro, comprese quelle in materia di li-

cenziamenti collettivi e di trasferimento d'azienda.

2. I documenti informativi fatti pervenire alle rappresentanze sindacali ai sensi del comma 1 devono altresì essere diffusi per conoscenza tra il personale aziendale nelle forme ritenute più opportune, concordate tra l'azienda e le citate rappresentanze sindacali.

3. Ai fini del computo del numero dei dipendenti di cui al comma 1, il calcolo è basato sul numero medio ponderato mensile di lavoratori impiegati negli ultimi due anni. I lavoratori con contratto a termine, con contratto di inserimento e con contratto di apprendistato sono computati nella misura del numero medio ponderato mensile della metà dei dipendenti interessati impiegati negli ultimi due anni. I lavoratori a tempo parziale con contratto a tempo indeterminato sono computati per intero. Sono esclusi dal computo i lavoratori in prova e a domicilio.

Art. 2.

(Modalità dell'informazione e della consultazione)

1. L'informazione e la consultazione devono essere garantite in tempo utile, secondo le modalità e le condizioni previste dalle leggi e dalla contrattazione collettiva vigenti. L'informazione deve essere fornita dal datore di lavoro in tempi e con modalità tali da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a un esame adeguato e di formulare, se necessario, un parere da esaminare in sede di consultazione.

2. La consultazione avviene:

a) garantendo che la data stabilita, le modalità di svolgimento e gli argomenti trattati siano adeguati all'oggetto della consultazione;

b) al livello competente di direzione e di rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato;

c) sulla base delle informazioni pertinenti fornite dal datore di lavoro, in relazione all'importanza dell'argomento trattato;

d) in modo tale da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di avere uno o più incontri con il datore di lavoro e di ottenere una risposta motivata al parere eventualmente formulato ai sensi del comma 1;

e) al fine di ricercare un accordo sulle decisioni che dipendono dal potere di direzione del datore di lavoro.

Art. 3.

(Informazioni riservate)

1. I rappresentanti dei lavoratori che operano nell'ambito delle procedure di informazione e consultazione non possono rivelare a terzi notizie ricevute in via riservata e qualificate come tali dall'impresa. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano le sanzioni disciplinari previste dai contratti collettivi vigenti.

2. Il datore di lavoro non è obbligato a comunicare le informazioni richieste qualora l'oggetto di tali informazioni sia suscettibile di creare notevoli difficoltà al funzionamento o all'esercizio dell'attività delle imprese interessate o di arrecare loro danno o di provocare turbativa dei mercati.

3. I contratti e gli accordi collettivi possono prevedere l'istituzione di una commissione tecnica di conciliazione per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali, nonché per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento o all'esercizio dell'attività delle imprese interessate o di arrecare loro danno o di provocare turbative dei mercati.

Art. 4.

*(Applicazione di disposizioni legislative
e contrattuali)*

1. Sono fatti salvi le disposizioni di cui all'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428, e successive modificazioni, e all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, nonché i diritti di informazione e consultazione regolati dalla legge, dai contratti e dagli accordi collettivi vigenti.

Art. 5.

(Sanzioni)

1. Il mancato rispetto degli obblighi di informazione e consultazione costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

CAPO II

NORME IN MATERIA
DI PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

Art. 6.

(Ambito di applicazione)

1. Ferme restando le disposizioni di cui al capo I, nelle imprese esercitate in forma di società per azioni o costituite in forma di società europea, ai sensi del regolamento (CE) n. 2157/2001 del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, le quali occupano complessivamente più di trecento lavoratori, e nelle quali lo statuto prevede che l'amministrazione e il controllo siano esercitati da un consiglio di gestione e da un consiglio di sorveglianza, in conformità agli articoli da 2409-*octies* a 2409-*quaterdecies* del codice civile, su ri-

chiesta di almeno il 30 per cento dei dipendenti della società o delle rappresentanze sindacali unitarie ovvero delle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, delle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, deve essere prevista la partecipazione di rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza, per una quota non inferiore a un quinto e non superiore alla metà dei componenti, ai sensi di quanto previsto dai contratti collettivi stipulati con le associazioni di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

2. Salvo che lo statuto non preveda un maggior numero di componenti, il consiglio di sorveglianza, integrato dalla partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori ai sensi del comma 1, è costituito da un numero di componenti, anche non soci, pari almeno a cinque.

3. Al consiglio di sorveglianza e ai suoi componenti si applicano, in quanto compatibili, gli articoli 2389, 2400, terzo comma, 2402, 2403-bis, secondo e terzo comma, 2404, primo, terzo e quarto comma, 2406, 2408 e 2409-septies del codice civile.

Art. 7.

*(Ripartizione dei posti spettanti
ai rappresentanti dei lavoratori nel consiglio
di sorveglianza)*

1. Salva diversa previsione di contratto o di accordo collettivo, i rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza sono, per una quota corrispondente al 70 per cento, eletti dai dipendenti dell'impresa che hanno un'anzianità di lavoro di almeno un anno al momento della presentazione delle liste e, per la restante quota, designati dalle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativa-

mente più rappresentative sul piano nazionale. La proporzione tra le due quote deve essere, se numericamente possibile, paritaria. In caso di numero dispari è assicurata la prevalenza ai membri eletti dai dipendenti.

2. Nella quota dei membri del consiglio di sorveglianza eletti dai dipendenti devono essere rappresentate, ove presenti, le categorie degli operai, degli impiegati, dei quadri e dei dirigenti.

Art. 8.

*(Rappresentanza nel consiglio
di sorveglianza dei lavoratori che aderiscono
a piani di azionariato)*

1. Tra i membri del consiglio di sorveglianza deve essere prevista la presenza di almeno un rappresentante dei dipendenti che aderiscono a piani di azionariato di cui all'articolo 20.

Art. 9.

(Procedimento e regolamento elettorale)

1. Entro quindici giorni dalla comunicazione alla società, da parte delle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, dei nomi dei membri del consiglio di sorveglianza che spetta loro designare, le rappresentanze sindacali unitarie ovvero le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, le citate associazioni territoriali di categoria indicano le elezioni per scegliere i membri del consiglio di sorveglianza che spetta ai lavoratori eleggere, secondo la quota, le regole sull'elettorato attivo e passivo e la proporzione fra componenti di cui agli articoli 6 e 7, nonché i rappresentanti dei dipendenti aderenti a piani di azionariato di cui all'articolo 8.

2. L'elezione avviene su liste uniche, presentate dalle rappresentanze sindacali unitarie ovvero dalle rappresentanze sindacali aziendali, oppure da lavoratori e sottoscritte da almeno il 30 per cento degli aventi diritto al voto.

3. L'elezione è a scrutinio segreto e a voto libero. Risultano elette le persone che ottengono il numero maggiore di preferenze espresse, osservata la ripartizione fra le diverse componenti di dipendenti di cui all'articolo 7, comma 2.

Art. 10.

(Discipline contrattuali collettive)

1. Le regole e le procedure relative all'elezione dei rappresentanti dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza possono essere più specificamente disciplinate da contratti collettivi, anche aziendali, stipulati con le associazioni sindacali aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei criteri e delle proporzioni di partecipazione stabiliti dalla presente legge.

2. In mancanza di specifiche previsioni contrattuali, e fermi restando i criteri fissati dalla presente legge, le procedure elettorali hanno luogo secondo un apposito regolamento elettorale da emanare, entro un anno dalla data di entrata in vigore della medesima legge, con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dello sviluppo economico e previa intesa con le confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Art. 11.

(Istituzione del comitato consultivo)

1. Nelle società in qualsiasi forma costituite che occupano almeno trecento lavora-

tori, e nelle società per azioni nelle quali non è prevista una partecipazione dei lavoratori nel consiglio di sorveglianza ai sensi dell'articolo 6, è istituito un comitato consultivo composto da rappresentanti dei lavoratori.

2. Nei gruppi di società collegate, controllanti o controllate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile da altre società anche estere, i quali occupano complessivamente più di trecento lavoratori, il comitato consultivo è costituito in ciascuna società che occupa almeno trentacinque lavoratori.

Art. 12.

(Informazioni obbligatorie)

1. L'organo amministrativo delle società di cui all'articolo 11 deve trasmettere ogni sei mesi ai componenti del comitato consultivo una relazione illustrativa della situazione economica, finanziaria, produttiva e occupazionale delle società stesse. Sulle relazioni periodiche di cui al presente comma il comitato consultivo esprime un parere preventivo e non vincolante.

2. Il comitato consultivo può inoltre formulare osservazioni e raccomandazioni sulle proposte di deliberazione della società concernenti:

a) la cessazione o il trasferimento di aziende o di parti importanti delle medesime, le fusioni e le incorporazioni, i nuovi insediamenti, la costituzione di rapporti di cooperazione con altre società;

b) le limitazioni, gli ampliamenti o le modifiche delle attività aziendali, le riconversioni produttive, le modificazioni dell'organizzazione aziendale e del lavoro che comportano rilevanti conseguenze sull'occupazione e sulla mobilità dei lavoratori.

Art. 13.

(Composizione del comitato consultivo e nomina dei componenti. Requisiti di eleggibilità. Procedimento elettorale)

1. I contratti e gli accordi collettivi stipulati con le associazioni di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale disciplinano la composizione del comitato consultivo, le procedure di nomina dei componenti, i requisiti di eleggibilità e il procedimento elettorale.

Art. 14.

(Costituzione e funzionamento del comitato consultivo)

1. Nei limiti delle disposizioni di legge e di contratto collettivo, il comitato consultivo disciplina con propri regolamenti l'organizzazione interna e le modalità di funzionamento.

Art. 15.

(Informazioni riservate)

1. I componenti del comitato consultivo non possono rivelare a terzi notizie ricevute in via riservata e qualificate come tali dall'impresa. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano, ove compatibili, le sanzioni disciplinari previste dai contratti collettivi vigenti.

2. Il datore di lavoro non è obbligato a comunicare le informazioni richieste qualora l'oggetto di tali informazioni sia suscettibile di creare notevoli difficoltà al funzionamento o all'esercizio dell'attività delle imprese interessate o di arrecare loro danno o di provocare turbativa dei mercati.

3. I contratti e gli accordi collettivi possono prevedere l'istituzione di una commis-

sione tecnica di conciliazione per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali, nonché per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento o all'esercizio dell'attività delle imprese interessate o di arrecare loro danno o di provocare turbative dei mercati.

Art. 16.

*(Garanzie riconosciute ai componenti
del comitato consultivo)*

1. Gli oneri economici per l'elezione e il funzionamento del comitato consultivo sono a carico della società nella quale esso è istituito ai sensi dell'articolo 11.

2. I componenti del comitato consultivo hanno diritto, se dipendenti, a permessi retribuiti in misura non inferiore a sedici ore trimestrali, consensualmente assorbibili fino a concorrenza in caso di accordi che stabiliscono condizioni di miglior favore rispetto a quanto previsto dalle leggi vigenti. Ad essi si applicano, altresì, le disposizioni contenute negli articoli 22 e 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

3. In considerazione della durata prevedibile degli incontri, dell'oggetto e del luogo delle riunioni, la contrattazione collettiva può prevedere il riconoscimento di ulteriori ore annuali di permessi retribuiti.

Art. 17.

(Sanzioni)

1. Il mancato rispetto degli obblighi di informazione e consultazione del comitato consultivo costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

CAPO III

NORME IN MATERIA DI RENDICONTO
AZIENDALE

Art. 18.

(Rendiconto aziendale)

1. Le società, in qualsiasi forma costituite, che occupano complessivamente più di trecento lavoratori devono redigere annualmente un rendiconto aziendale, da allegare al bilancio di esercizio. Copia del rendiconto aziendale deve essere consegnata al comitato consultivo, ove istituito ai sensi dell'articolo 11, nonché alle rappresentanze sindacali unitarie ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali e in forma divulgativa al personale aziendale.

2. Il rendiconto di cui al comma 1, corredato da informazioni statistiche, deve essere redatto secondo i criteri specificati dal presente comma. Esso deve rappresentare in modo trasparente la situazione economica, finanziaria e sociale della società e deve in ogni caso comprendere le seguenti voci, le quali possono essere ulteriormente suddivise: sintesi del bilancio di esercizio, struttura societaria, situazione finanziaria, investimenti per nuovi insediamenti e apertura o chiusura di unità produttive, situazione occupazionale di fine anno e previsionale, indici e dati sulla organizzazione del lavoro, ambiente di lavoro, produzione, investimenti in formazione, ricerca e sviluppo, gestione corrente, sistemi di gestione, personale dipendente, qualificazione e riqualificazione professionali, mobilità interna, orario di lavoro, retribuzioni globali, forme di partecipazione economica, opere di solidarietà sociale, nonché criteri generali di utilizzo delle risorse aziendali e di riparto del valore aggiunto.

CAPO IV

NORME IN MATERIA
DI PARTECIPAZIONE AZIONARIA
DEI LAVORATORI

Art. 19.

(Ambito di applicazione)

1. Rientrano nell'ambito di applicazione della presente legge tutti i lavoratori dipendenti della società datrice di lavoro, anche se assunti con contratto di lavoro a tempo parziale o con contratto di lavoro a tempo determinato, ad eccezione dei lavoratori in prova.

2. Previo consenso delle rappresentanze sindacali unitarie ovvero delle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, delle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, i piani di azionariato dei dipendenti, di cui all'articolo 20 della presente legge, possono essere estesi anche ai dipendenti delle società controllanti, controllate o collegate, in deroga a quanto previsto dagli articoli 2349, primo comma, e 2441, ottavo comma, del codice civile.

3. I lavoratori assunti nell'ambito dei contratti di somministrazione di cui all'articolo 20, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, possono aderire ai piani delle società abilitate alla somministrazione di manodopera. Ai sensi dell'articolo 23, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, i contratti collettivi delle società utilizzatrici possono stabilire modalità e criteri per la determinazione della partecipazione dei lavoratori temporanei ai citati piani in funzione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico della società utilizzatrice.

4. Agli effetti delle disposizioni di cui alla presente legge sono equiparati ai lavoratori di cui al comma 1 i prestatori di lavoro a progetto ai sensi dell'articolo 61 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276; sono altresì equiparati ai lavoratori di cui al comma 1 i dipendenti a riposo almeno da tre anni.

Art. 20.

*(Istituzione di piani di azionariato
dei dipendenti)*

1. I piani di azionariato dei dipendenti, di seguito denominati «piani», possono essere istituiti sulla base di contratti o di accordi collettivi, a livello aziendale o multiaziendale.

2. I piani sono attuati mediante la promozione o la costituzione di apposite società di investimento a capitale variabile (SICAV) riservate ai dipendenti, in attività o a riposo, delle aziende firmatarie. La denominazione delle SICAV deve contenere l'indicazione di fondo comune d'impresa, di seguito denominato «fondo». Ai fondi non si applicano le disposizioni degli articoli 2333, 2334, 2335 e 2336 del codice civile.

3. Le azioni e gli altri strumenti finanziari rappresentativi di capitale di rischio o che danno diritto a sottoscrivere o ad acquistare tali strumenti finanziari nonché i derivati su tali strumenti, emessi o ceduti in attuazione del piano, sono assegnati alle SICAV in ragione delle adesioni dei dipendenti al piano stesso. Le SICAV emettono in contropartita azioni, da assegnare agli aderenti al piano in proporzione alla loro partecipazione ad esso.

4. Alle deliberazioni di aumento di capitale finalizzate all'assegnazione di strumenti finanziari ai piani non si applicano le disposizioni dell'articolo 2441 del codice civile.

Art. 21.

(Adesione al piano)

1. L'adesione al piano da parte dei singoli lavoratori è volontaria.

2. Gli aderenti al piano non possono chiedere il rimborso delle azioni prima che sia decorso un termine che il piano stesso non può fissare in misura inferiore a tre anni. Il rimborso delle azioni può tuttavia essere richiesto anche prima della scadenza di tale termine, in pendenza di un'offerta pubblica di acquisto o di scambio avente ad oggetto strumenti finanziari assegnati al piano.

3. Gli aderenti al piano che possiedono o acquistano individualmente gli strumenti finanziari oggetto del piano stesso possono conferire alla SICAV tali strumenti finanziari. Non si applicano le disposizioni degli articoli 2343 e 2343-bis del codice civile.

4. Ai fini dell'adesione al piano il dipendente può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, anche in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 2120, commi sesto, settimo e ottavo, del codice civile, una anticipazione del trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta, nella misura stabilita dai contratti o dagli accordi collettivi.

5. I contratti e gli accordi collettivi possono destinare una quota parte della retribuzione integrativa o incentivante, in misura non superiore al 15 per cento della retribuzione globale di fatto, per l'adesione al piano.

6. L'adesione al piano non può essere fonte di discriminazioni e deve in ogni caso garantire ai singoli lavoratori, a pari condizioni in relazione alla categoria, al livello di inquadramento e all'anzianità di servizio, la parità di trattamento.

7. Per le violazioni delle disposizioni di cui al comma 6 trovano applicazione le disposizioni di cui agli articoli 15, 16 e 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e suc-

cessive modificazioni, agli articoli da 36 a 41 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e successive modificazioni, e all'articolo 43 del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

Art. 22.

(Disciplina dei fondi comuni d'impresa)

1. Salvo quanto previsto dai commi 2, 3, 4 e 5, ai fondi istituiti ai sensi dell'articolo 21 non si applicano le disposizioni previste dal testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, in materia di gestione collettiva del risparmio.

2. La custodia degli strumenti finanziari e delle disponibilità liquide dei fondi è affidata a un depositario. Possono assumere l'incarico di depositario le banche, le società di intermediazione mobiliare, le imprese di investimento e le società di gestione del risparmio italiane o autorizzate ad operare in Italia. Al depositario si applicano le disposizioni degli articoli 36, commi 4 e 5, e 38, commi 1 e 2, del citato testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni.

3. Agli organi di gestione e di controllo dei fondi si applicano le disposizioni degli articoli 36, commi 4 e 5, e 40, commi 1 e 2, del citato testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni.

4. Ai fondi si applicano le disposizioni degli articoli 2530, 2528, primo comma, 2538, commi secondo, quinto e sesto, e 2540 del codice civile, nonché degli articoli 45, commi 1, 2, 6, lettere *b)* e *c)*, 7 e 8, e 48, comma 1, primo periodo, del citato testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio

1998, n. 58, e successive modificazioni. Salvo quanto previsto dall'articolo 21 della presente legge, si applica l'articolo 45 del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 58 del 1998 e successive modificazioni.

5. Agli effetti delle disposizioni dell'articolo 43, comma 8, del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 58 del 1998, i fondi istituiti mediante accordi a livello multiaziendale sono suddivisi in tanti comparti quante sono le aziende aderenti al piano.

6. I fondi sono considerati investitori professionali agli effetti delle disposizioni di cui agli articoli 30 e 100, comma 1, lettera a), del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 58 del 1998, e successive modificazioni.

Art. 23.

(Attività dei fondi)

1. Il patrimonio dei fondi non può essere oggetto di operazioni di investimento e disinvestimento. È fatta salva la facoltà di investire in strumenti finanziari, emessi dalle aziende che istituiscono il piano, i dividendi e gli altri proventi percepiti dal fondo, ferma restando la possibilità della distribuzione degli stessi agli aderenti.

2. I fondi possono sollecitare deleghe di voto tra i dipendenti in attività e i dipendenti a riposo delle società aderenti al piano in deroga agli articoli 138, 139 e 140 del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 58 del 1998, e successive modificazioni. A tali sollecitazioni si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni contenute negli articoli 141, commi 3 e 4, 142 e 143 del medesimo testo unico di cui al decreto legislativo n. 58 del 1998, nonché quelle emanate dalla Commissione nazionale per la società e la borsa (CONSOB) in materia di raccolta di deleghe di voto, ai sensi dell'articolo 144 del medesimo testo unico.

Art. 24.

(Recesso dell'aderente)

1. In caso di recesso, l'aderente può richiedere la liquidazione in denaro della propria quota ovvero l'assegnazione degli strumenti finanziari oggetto del piano. Per la determinazione del valore della quota si applicano i criteri stabiliti dalla Banca d'Italia ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera c), numero 4), del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 58 del 1998.

Art. 25.

(Trattamento fiscale dei piani)

1. Le disposizioni di cui all'articolo 51, commi 2, lettere g) e g-bis), e 2-bis, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, si applicano anche alle azioni e agli strumenti finanziari assegnati in attuazione dei piani.

2. Ai fini di cui al comma 1, l'importo massimo di cui alla lettera g) del comma 2 dell'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, è fissato in 2.582,28 euro, e il periodo minimo di possesso di cui alla medesima lettera è fissato in quattro anni. La condizione del periodo minimo di possesso si applica ai trasferimenti effettuati dalla SICAV anche in sede di rimborso agli aderenti al piano, esclusi i conferimenti alla SICAV delle azioni e degli altri strumenti finanziari da parte di tali aderenti nonché le cessioni di azioni della SICAV.

3. Non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente i prestiti di fedeltà concessi agli aderenti al piano. Con tale definizione si intendono, ai fini della presente

legge, i prestiti di favore erogati dai soggetti indicati all'articolo 51, comma 2-*bis*, del citato testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, destinati alla sottoscrizione delle azioni della SICAV. Gli oneri finanziari connessi alla concessione di tali prestiti sono deducibili dal reddito di impresa del soggetto erogante.

4. Gli importi versati dagli aderenti al piano in sede di sottoscrizione delle azioni della SICAV, diversi da quelli di cui al comma 3 e fino ad un massimo di 5.164,57 euro, danno diritto a una detrazione dall'imposta sul reddito delle persone fisiche pari al 19 per cento.

5. Ai fondi si applicano le disposizioni di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 25 gennaio 1992, n. 84, e successive modificazioni.



DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori CASTRO, DE ECCHER, COLLINO, SAIA e LONGO

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 19 GIUGNO 2008

Misure a favore della partecipazione dei lavoratori

ONOREVOLI SENATORI. - È convinzione oramai largamente condivisa, sia sul versante degli studiosi di economia del lavoro e di relazioni industriali, sia sul versante delle parti sociali, che - per affrontare le laceranti sfide competitive degli anni a venire nell'arena globalizzata - il tradizionale modello contrattuale italiano, fondato sulla centralità pervasiva del contratto nazionale di categoria e sulla sua impostazione reciprocamente e rigidamente difensiva delle relazioni sindacali e di lavoro, debba essere riformato in modo profondo.

Da un lato, si sottolinea la necessità che sia valorizzata la dimensione aziendale per trasformare le relazioni industriali in un'autentica leva di sviluppo e propulsione della qualità competitiva di ciascuna realtà produttiva di beni e di servizi, riguardata nella sua specificità; dall'altro, si manifesta la consapevolezza che la traslazione del «centro» contrattuale dalla categoria (astratta come ogni media statistica) all'impresa (reale come ogni organismo vivente) conduca con sé ineludibilmente l'abbandono di atteggiamenti «antagonistici» e conflittuali a favore di atteggiamenti «agonistici» e cooperativi.

Ha dunque ripreso vigore il filone di pensiero che individua nella «partecipazione dei lavoratori» non più un'indicazione costituzionale disattesa per l'insussistenza delle sue condizioni materiali di implementazione (non a caso l'articolo 46 della Costituzione viene apparentato all'articolo 39 della Costituzione), bensì un orizzonte strategico di vigorosa attualità, capace di costituire lo sfondo culturale più appropriato per una stagione di scandita modernizzazione dell'impresa e del lavoro nel nostro Paese. Sono in molti a ritenere le relazioni industriali non già un fattore di rallentamento o di condizionamento dello sviluppo aziendale, ma -

al contrario - un *booster* di accelerazione competitiva (e ciò in relazione a un generale processo di riposizionamento del sistema produttivo italiano nei segmenti dei mercati internazionali a più elevato valore aggiunto, in cui cioè il vantaggio concorrenziale è generato da innovazione-qualità-valore, come tali espressione di una risorsa umana esaltata nella sua dinamica intelligenza-esperienza-competenza da contesti segnati da robusto «benessere organizzativo»).

Verso questa prospettiva, convergono filoni culturali tra i più nobili della tradizione politica italiana, generando una virtuosa «trasversalità» (dalla dottrina sociale della Chiesa, al riformismo socialista, alla sinistra morandiana, alla destra nazionale e sociale, al liberalismo temperato, e così via); così come si condensano esperienze internazionali oramai consolidate con successo e laboratori italiani di grande suggestione (si pensi per tutti al cosiddetto modello Zanussi sul versante della partecipazione «organizzativa»; e al caso Alitalia sul versante della partecipazione «finanziaria»): che hanno trovato tutti sbocco nel «Libro Bianco sul Mercato del Lavoro in Italia» dell'ottobre 2001 e nella sua esplicita ispirazione/vocazione europea.

Il disegno di legge *de quo* si concentra su una fra le possibili ipotesi di incentivazione alla sperimentazione di pratiche partecipative (sul punto, si veda G. Baglioni-M. Castro-M. Figurati-M. Napoli-D. Paparella, *Oltre la soglia dello scambio. La partecipazione dei lavoratori nell'impresa. Idee e Proposte*, CESOS, 2000), e assume come fondanti questi elementi:

a) la volontarietà della sperimentazione;

b) la pluralità delle opzioni agibili nell'esercizio dell'autonomia contrattuale delle parti all'interno del perimetro partecipativo;

c) la costituzione delle esperienze sperimentali (i laboratori, i cantieri di partecipazione) in «buone pratiche», atte a esser poi diffuse e «distribuite»;

d) il non sfruttamento della leva «economica» dell'agevolazione fiscale o contributiva;

e) la valorizzazione del livello aziendale di contrattazione come luogo della generazione reale di competitività;

f) l'individuazione del livello aziendale di contrattazione come luogo della «responsabilizzazione fiduciaria» delle parti sociali;

g) la coincidenza dell'interesse pubblico a favorire la nascita e lo sviluppo di aree negoziali alimentate dalla «collaborazione» come orizzonte di senso e dell'interesse privato a utilizzare come leva di sviluppo della *performance* competitiva le proprie competenze distintive in materia di organizzazione dei rapporti socio-professionali.

Pertanto, si procede nel disegno di legge (articolo 1) a individuare le aree in cui – per effetto dell'adozione di un modello partecipativo di relazioni industriali, che come tale incorpora e fa proprie le ragioni della «tutela attiva» dei lavoratori – si esplica l'«autonomia rafforzata» delle parti sociali a livello aziendale. Si tratta – a mero titolo esemplificativo – dell'estensione alla contrattazione aziendale del rinvio operato dall'articolo 10, comma 7, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, alla sola contratta-

zione nazionale in materia di limiti quantitativi di utilizzazione dell'istituto del contratto a tempo determinato; ovvero si tratta del superamento del limite posto, a favore della contrattazione nazionale e a detrimento implicito di quella aziendale, dall'articolo 5-bis, comma 2, del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, convertito dalla legge 17 aprile 1925, n. 473, in materia di tetti al lavoro straordinario; così come si trattava dell'espansione della riserva prevista dall'articolo 34, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, in materia di individuazione delle esigenze per l'attivazione del lavoro intermittente ora abrogato dalla legge 24 dicembre 2007, n. 247. E parimenti si facoltizza, superando ogni incertezza sul punto della dottrina e della giurisprudenza, il ricorso a una sorta di *opting out* per tutte le situazioni in cui la regolazione del contratto collettivo nazionale di lavoro si rivelasse insufficiente a favorire il recupero, o il consolidamento, o la crescita, dell'azienda «partecipativa».

L'articolo 2 definisce poi le caratteristiche necessarie perché sia riconosciuta vigente in capo alle imprese la condizione di partecipatività, avendo riguardo a non isterilire in una scelta coattiva e limitata le opportunità di flessibilità/modulabilità, culturale prima ancora che gestionale, delle diverse forme di partecipazione, individuate sulla base dei migliori «casi» nazionali e internazionali. L'articolo 3, infine, individua una procedura rapida e affidabile per dirimere eventuali conflitti interpretativi.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

1. Le imprese che adottano uno «statuto di partecipazione», per effetto di un accordo stipulato con le associazioni sindacali o con le rappresentanze sindacali aziendali firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nelle imprese medesime, possono:

a) con ulteriori accordi stipulati con le associazioni o rappresentanze testé indicate, regolare in via diretta e autonoma le materie che la legislazione generale sul lavoro affida alla competenza della contrattazione collettiva di rango superiore a quella aziendale, ovvero le materie che la medesima legislazione consente siano derogate dalla sola contrattazione di rango superiore a quella aziendale;

b) con ulteriori accordi stipulati con le associazioni o rappresentanze testé indicate, derogare, nei limiti consentiti dalla legislazione generale sul lavoro, alle disposizioni contenute nei contratti collettivi nazionali e provinciali di categoria ovvero negli accordi nazionali o territoriali di livello orizzontale applicati nelle imprese medesime.

Art. 2.

1. Ai fini di cui all'articolo 1, per l'ottenimento della qualifica di «statuto di partecipazione» l'accordo deve prevedere, anche alternativamente:

a) l'attivazione di procedure obbligatorie di informazione e consultazione preventiva dei rappresentanti dei lavoratori in ordine alle decisioni più rilevanti dell'impresa, nonché di procedure di verifica dell'applicazione e degli esiti delle decisioni medesime,

anche attraverso l'istituzione di organismi sindacali o misti titolari dei corrispondenti diritti, ulteriori rispetto alle prescrizioni della legge o del contratto nazionale di lavoro applicato;

b) l'istituzione di organismi congiunti, costituiti sia da rappresentanti dell'impresa sia da rappresentanti dei lavoratori appositamente eletti o nominati dalle rappresentanze o dalle associazioni sindacali, dotati congruamente di competenze e poteri di indirizzo, controllo o gestione in materie quali la sicurezza dei luoghi di lavoro e la salute dei lavoratori, le pari opportunità, la remunerazione di risultato, la regolazione e la risoluzione delle controversie collettive, l'organizzazione del lavoro, la formazione e l'addestramento dei lavoratori, i servizi sociali di supporto ai lavoratori e alle loro famiglie, tali da realizzare significativamente ed effettivamente i principi della responsabilità sociale d'impresa;

c) la distribuzione ai lavoratori dipendenti di una quota del profitto d'impresa eccedente una soglia concordata ovvero il trasferimento ai medesimi lavoratori di una quota del reddito d'impresa mediante l'assegnazione di azioni o titoli equivalenti;

d) l'accesso dei lavoratori dipendenti al capitale dell'impresa, gestito attraverso la costituzione di associazioni di lavoratori che abbiano tra i propri scopi un utilizzo non speculativo delle azioni e l'esercizio della rappresentanza collettiva a livello societario negli organismi di sorveglianza, controllo o gestione.

Art. 3.

1. In caso di controversia sulla effettiva sussistenza dei requisiti relativi allo «statuto di partecipazione», l'accordo sindacale di cui all'articolo 1 resta in vigore producendo i relativi effetti. La competenza a stabilire la sussistenza dei requisiti è in capo al direttore provinciale del lavoro, ovvero al diret-

tore regionale del lavoro in caso di imprese a plurimo insediamento provinciale, ovvero ancora al Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali in caso di imprese a plurimo insediamento regionale, i quali possono denegarla con un provvedimento motivato da adottare entro trenta giorni dalla data dell'istanza di accertamento promossa da una delle parti interessate alla verifica. In caso di mancata pronuncia entro il termine stabilito, l'accordo è considerato a tutti gli effetti costitutivo dello «statuto di partecipazione».

Avviso comune in materia di partecipazione

Le parti firmatarie del presente avviso comune, ritenuto che:

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

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

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

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

CGIL
 CISL
 UIL
 UGL
 CISAL
 CONFSAL
 SINPA
 CONFINDUSTRIA
 CONFCOMMERCIO
 CONFESERCENTI
 CONFAPI
 ABI
 ANIA
 CONFSERVIZI
 CONFETRA
 CONFARTIGIANATO
 CNA
 CASARTIGIANI
 CLAAI
 CONFAGRICOLTURA

COLDIRETTI *Manda Jauantea (x Romano Hapom)*
 CIA *Roberto*
 LEGA COOPERATIVE *Bonfameu*
 CONF COOPERATIVE *Stelent*
 UNCI *Alarano*
 AGCI *F. Alarano*
 CIDA *Alberto Santoni*
 CONFEDIR *Franco Farini*
 CUQ *Alarano*
 CIU-UNIONQUADRI *Cyfrida*
 CONFAIL *Mosca Orsola*
 CONFEDERTECNICA *Trinco*
 CONSILP-CONFPROFESSIONI *Franco Delia*
 USAE *Alarano*

Roma, 9 dicembre 2009

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

Addì 27 novembre 2006

tra

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

e

CGIL, CISL, e UIL

Premessa

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

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

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

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

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including "GB", "PPB", and others.]

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

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

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

Articolo 1 (Oggetto e principi)

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

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

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

Articolo 2 (Definizioni)

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

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

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature: Maria Grazia]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature: G.B. PFB]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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

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

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

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

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

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

Articolo 3 (Campo di applicazione)

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

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

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

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

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

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

3. L'informazione e la consultazione riguardano:

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

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

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

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

5. La consultazione avviene:

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

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

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

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

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

Articolo 5

(Informazioni riservate)

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

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

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

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

Articolo 6

(Tutela dei rappresentanti dei lavoratori)

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

Articolo 7

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

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

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

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

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Articolo 8
(Misure transitorie)

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

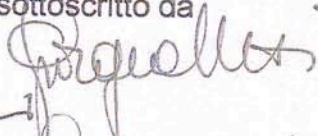
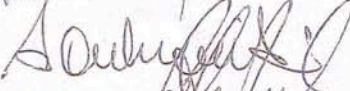
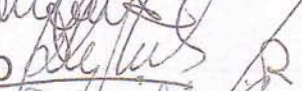
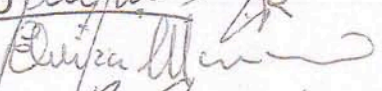
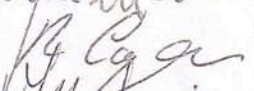
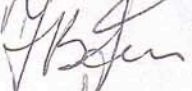
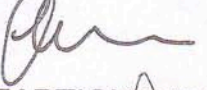
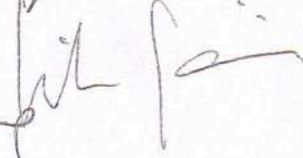
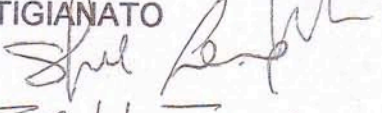
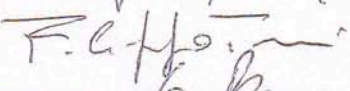
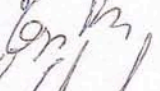
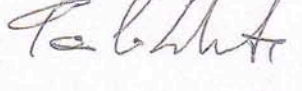
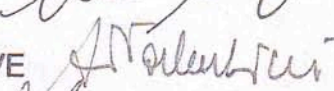
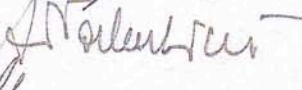
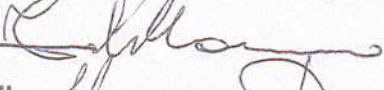
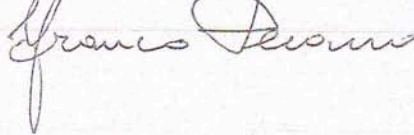
a) fino al 23 marzo 2007, solo nei confronti delle imprese che impiegano almeno 150 lavoratori;

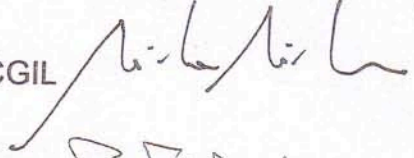
b) dal 24 marzo 2007 al 23 marzo 2008, solo nei confronti delle imprese che impiegano almeno 100 lavoratori.

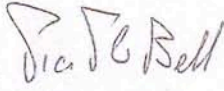
2. Quanto alle modalità di scelta e di calcolo delle soglie occupazionali di cui alle lett. a) e b), valgono i criteri richiamati all'art. 3, comma 2.

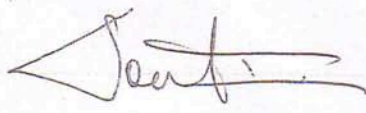
3. A far data dal 24 marzo 2008 si applicano i limiti occupazionali di cui all'articolo 3, comma 1.

Letto, approvato e sottoscritto da

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

CGIL 

CISL 

UIL 

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

Addì, 28 settembre 2006

tra

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

e

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

Premessa

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

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

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

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



Articolo 1 Oggetto

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

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

Articolo 2 Definizioni

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

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

OK

✓

OK

PPB

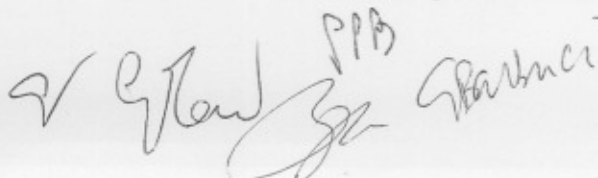
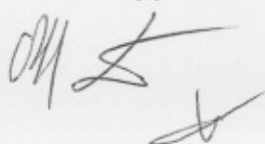
G. B. B. B.

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

Articolo 3 Istituzione di una delegazione speciale di negoziazione

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

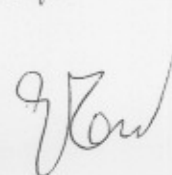
- a) nel caso di una SCE da costituire mediante fusione, se la partecipazione comprende almeno il 25 % del numero complessivo dei lavoratori delle cooperative partecipanti, o
- b) nel caso di una SCE da costituire in qualsiasi altro modo, se la partecipazione comprende almeno il 50 % del numero complessivo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

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

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



PPB
G. B. B.



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

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

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

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

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

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

Articolo 4 **Contenuto dell'accordo**

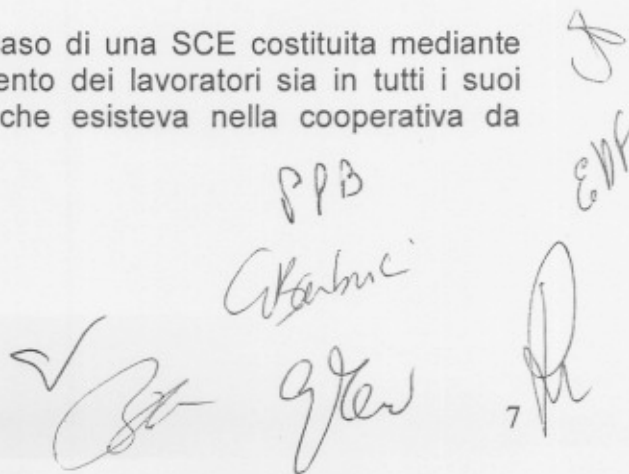
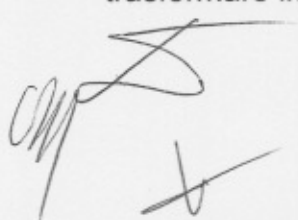
1. Gli organi competenti delle entità giuridiche partecipanti e la delegazione speciale di negoziazione negoziano con spirito di cooperazione per raggiungere un accordo sulle modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SCE.

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

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

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

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



Articolo 5

Durata dei negoziati

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

Articolo 6

Legge applicabile alla procedura di negoziazione

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

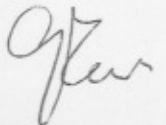
Articolo 7

Disposizioni di riferimento

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



PPB
Gianini
Gianini
8



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

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

b) nel caso di una SCE costituita mediante fusione:

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

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

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

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

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

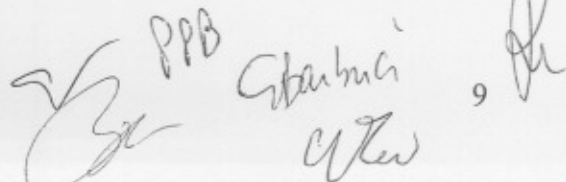
Articolo 8

Regole applicabili alle SCE con soci persone fisiche

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

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

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



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

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

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

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

Articolo 9

Partecipazione alle assemblee generali o alle assemblee separate o settoriali

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

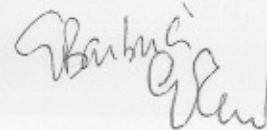
1. quando le parti convengono in tal senso nell'accordo di cui all'articolo 4; o
2. quando una cooperativa disciplinata da un siffatto sistema si trasforma in una SCE; oppure
3. quando, nel caso di una SCE non costituita mediante trasformazione, una cooperativa partecipante era disciplinata da un siffatto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

Articolo 10

Segreto e riservatezza

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

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



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

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

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

Articolo 11

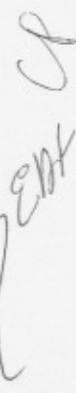
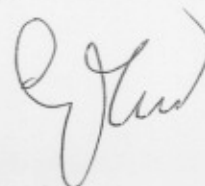
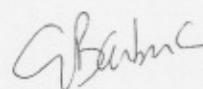
Funzionamento dell'organo di rappresentanza e procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori

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

Articolo 12

Tutela dei rappresentanti dei lavoratori

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



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

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

Articolo 13 Sviamento di procedura

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

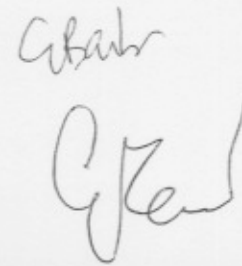
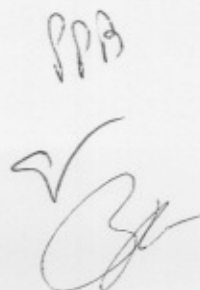
Articolo 14 Sanzioni

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

Articolo 15 Relazione tra il presente Avviso comune e altre disposizioni

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

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



3. Il presente Avviso non pregiudica:

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

Articolo 16 Disposizioni transitorie e finali

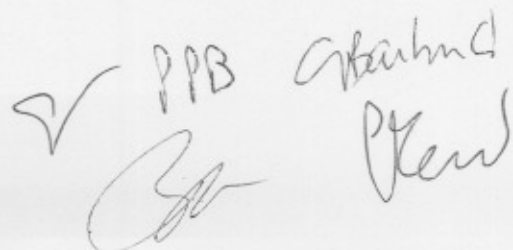
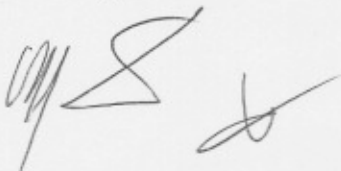
1. E' prevista la costituzione di una sede tecnica presso il Ministero del Lavoro, composta da membri nominati dalle parti sociali, preposta ad attività di osservatorio e monitoraggio dell'applicazione della Direttiva.

ALLEGATO DISPOSIZIONI DI RIFERIMENTO di cui all'articolo 7

Parte prima: Composizione dell'organo di rappresentanza dei lavoratori

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

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



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

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

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

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

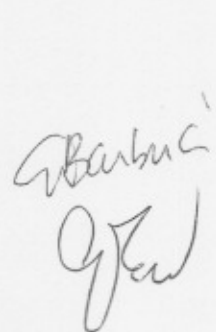
d) se le sue dimensioni lo giustificano, l'organo di rappresentanza può eleggere al suo interno un comitato ad hoc composto da almeno tre membri;

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

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

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

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



ALLEGATO

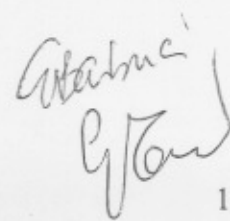
DISPOSIZIONI DI RIFERIMENTO

di cui all'articolo 7

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

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

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



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

ALLEGATO

DISPOSIZIONI DI RIFERIMENTO

di cui all'articolo 7

Parte terza: disposizioni di riferimento per la partecipazione

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

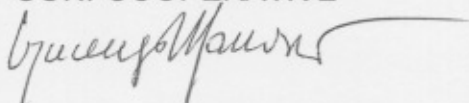
- a) nel caso di una SCE costituita mediante trasformazione, se le norme vigenti in uno Stato membro in materia di partecipazione dei lavoratori all'organo di amministrazione o di vigilanza si applicavano anteriormente all'iscrizione, tutti gli elementi della partecipazione dei lavoratori continuano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

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

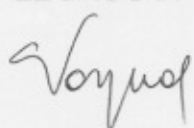
AGCI



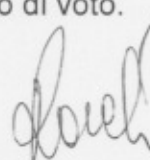
CONFCOOPERATIVE



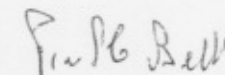
LEGACOOP



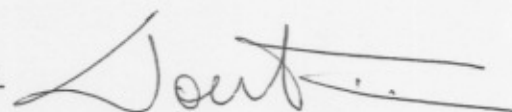
CGIL



CISL



UIL



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

Addì, 2 marzo 2005

tra

CONFINDUSTRIA, ABI, ANIA, CONFCOMMERCIO, CONFSERVIZI

e

CGIL, CISL, UIL (*)

Premessa

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

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

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

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

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

Articolo 1
Oggetto

1. Il presente Avviso comune disciplina il coinvolgimento dei lavoratori nelle attività delle società per azioni europee (Società Europea, in seguito denominata "SE"), di cui al Regolamento (CE) n. 2157/2001, recependo i contenuti della Direttiva 2001/86/CE.
2. A tal fine le parti indicano modalità relative al coinvolgimento dei lavoratori in ciascuna SE, conformemente alla procedura di negoziazione di cui agli articoli da 3 a 6 o, nelle circostanze di cui all'articolo 6-7, a quella prevista nell'allegato.

Articolo 2
Definizioni

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

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

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

Articolo 3

Istituzione di una delegazione speciale di negoziazione

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Articolo 4 **Contenuto dell'accordo**

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

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

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

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

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

Articolo 5
Durata dei negoziati

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

Articolo 6
Legge applicabile alla procedura di negoziazione

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

Articolo 7
Disposizioni di riferimento

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

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

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

b) nel caso di una SE costituita mediante fusione:

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

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

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

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

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

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

Articolo 8

Segreto e riservatezza

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

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

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

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

Articolo 9

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

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

Articolo 10

Tutela dei rappresentanti dei lavoratori

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

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

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

Articolo 11 ***Sviamento di procedura***

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

Articolo 12 ***Sanzioni***

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

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

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

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

3. Il presente Avviso non pregiudica:

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

Articolo 14
Disposizioni transitorie e finali

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

ALLEGATO
DISPOSIZIONI DI RIFERIMENTO
di cui all'articolo 7

Parte prima: Composizione dell'organo di rappresentanza dei lavoratori

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

- a) l'organo di rappresentanza è composto da lavoratori della SE e delle sue affiliate e dipendenze, eletti o designati al loro interno dai rappresentanti dei lavoratori o, in mancanza di questi, dall'insieme dei lavoratori, congiuntamente alle organizzazioni sindacali stipulanti i contratti collettivi nazionali di riferimento;
- b) l'elezione o designazione dei membri dell'organo di rappresentanza avviene conformemente alle leggi nonché agli accordi interconfederali 20 dicembre 1993 e 27 luglio 1994 e successive modifiche o ai contratti collettivi nazionali di riferimento qualora i predetti accordi interconfederali non trovino applicazione;

c) qualora si verifichino modificazioni nella struttura organizzativa della SE:

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

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

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

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

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

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

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

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

ALLEGATO

DISPOSIZIONI DI RIFERIMENTO

di cui all'articolo 7

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

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

- a) la competenza dell'organo di rappresentanza si limita alle questioni che riguardano la stessa SE o qualsiasi affiliata o dipendenza situata in un altro Stato membro ovvero che esorbitano dai poteri degli organi decisionali in un singolo Stato membro;**
- b) fatte salve le riunioni tenute conformemente alla lettera e), l'organo di rappresentanza ha il diritto di essere informato e consultato, in tempo utile, e a tal fine di incontrare l'organo competente della SE almeno una volta all'anno, in base a relazioni periodiche elaborate dall'organo competente, riguardo all'evoluzione delle attività e delle prospettive della SE. Le direzioni locali ne sono informate;**
- c) l'organo competente della SE trasmette all'organo di rappresentanza gli ordini del giorno delle riunioni dell'organo di amministrazione o, se del caso, di direzione e di vigilanza e copia di tutti i documenti presentati all'assemblea generale degli azionisti;**
- d) la riunione di cui alla lett. b) verte in particolare sui seguenti aspetti della SE: struttura, situazione economica e finanziaria, evoluzione probabile delle attività, della produzione e delle vendite, situazione e evoluzione probabile dell'occupazione, investimenti, cambiamenti fondamentali riguardanti l'organizzazione, introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi, trasferimenti di produzione, fusioni, diminuzione delle dimensioni o chiusura delle imprese, degli stabilimenti o di parti importanti degli stessi, e licenziamenti collettivi,**
- e) qualora si verifichino circostanze eccezionali che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori, in particolare nel caso di delocalizzazione, trasferimento, chiusura di imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi, l'organo di rappresentanza ha il diritto di esserne informato in tempo utile. L'organo di rappresentanza o, se questo decide in tal senso soprattutto per motivi di urgenza, il comitato ad hoc ha il diritto di riunirsi, a sua richiesta, con l'organo competente della SE o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato nell'ambito della SE, avente la competenza di prendere decisioni proprie, per essere informato e consultato sulle misure che incidono sugli interessi dei lavoratori;**

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

ALLEGATO

DISPOSIZIONI DI RIFERIMENTO

di cui all'articolo 7

Parte terza: disposizioni di riferimento per la partecipazione

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

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

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

CONFINDUSTRIA

ABI

ANIA

CONFCOMMERCIO

CONFSERVIZI

CGIL

CISL

UIL

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

Premessa

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

Le Parti dichiarano che:

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

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

SEZIONE I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Oggetto

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

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

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

Articolo 2

Definizioni

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

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

Articolo 3

Definizione della nozione di “impresa controllante”

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

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

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

SEZIONE II

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

Articolo 4

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

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

Articolo 5

Delegazione speciale di negoziazione

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

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

Articolo 6

Modalità di formazione della delegazione speciale di negoziazione

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

Articolo 7

Costituzione della delegazione speciale di negoziazione

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

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

Articolo 8

Compiti della delegazione speciale di negoziazione

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

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

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

Articolo 9

Contenuto dell'accordo

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

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

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

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

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

Articolo 10

Prescrizioni accessorie

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

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

Articolo 11

Informazioni riservate

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

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

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

Articolo 12

Osservanza dei diritti e degli obblighi

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

Articolo 13

Tutela

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

Articolo 14

Rapporti fra la presente disciplina e altre disposizioni particolari

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

Articolo 15

Accordi in vigore

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

Articolo 16

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

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

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

- in secondo luogo, la rappresentanza di un numero di membri supplementari proporzionale al numero di lavoratori occupati negli stabilimenti, nell'impresa controllante o nelle imprese controllate, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 2.
6. La Direzione centrale o il dirigente di cui all'art. 4, comma 1 sono informati della composizione del Comitato aziendale europeo su comunicazione delle OO.SS. di cui all'art. 6, comma 2.
 7. Il Comitato aziendale europeo ha diritto di riunirsi con la Direzione centrale o il dirigente di cui all'art. 4, comma 1, nei limiti di cui all'art. 13, una volta all'anno per essere informato o consultato, in base a una relazione elaborata dalla Direzione centrale, riguardo all'evoluzione delle attività dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie e delle loro prospettive. Le Direzioni locali ne sono informate.

La riunione verte in particolare sui seguenti aspetti: situazione economica e finanziaria, evoluzione probabile delle attività, produzione e vendite, situazione ed evoluzione probabile dell'occupazione, anche con riferimento alle pari opportunità, investimenti e cambiamenti fondamentali riguardanti l'organizzazione e l'introduzione di nuovi metodi di lavoro e di nuovi processi produttivi e conseguenti attività di formazione relative agli addetti interessati, trasferimenti di produzione, fusioni, diminuzione delle dimensioni o chiusura delle imprese, degli stabilimenti o di parti importanti degli stessi e licenziamenti collettivi.
 8. Qualora si verificano circostanze eccezionali che incidano notevolmente sugli interessi dei lavoratori, in particolare nel caso di delocalizzazione, chiusura di imprese o di stabilimenti oppure licenziamenti collettivi, il Comitato ristretto o, ove non esista, il Comitato aziendale europeo ha il diritto di esserne informato. Quest'ultimo ha diritto di riunirsi su sua richiesta, con la Direzione centrale o il dirigente di cui all'art. 4, comma 1, nell'ambito dell'impresa o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, avente la competenza di prendere decisioni proprie, per essere informato e consultato sulle misure che incidono considerevolmente sugli interessi dei lavoratori.
 9. Alla riunione organizzata con il Comitato ristretto hanno diritto di partecipare i membri del Comitato aziendale europeo eletti o designati dagli stabilimenti e/o dalle

imprese direttamente interessati dalle misure in questione.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PARERE COMUNE

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

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

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

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

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

Tale procedimento deve dar luogo a un lodo irrituale inoppugnabile.

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

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

Verbale di accordo sindacale.

Il giorno 19 novembre 2009 si sono incontrati a Milano:

Saint Gobain Vetri rappresentata dai signori Antonio Lui, Roberto Buzio, Luca Bollettino, Davide Lamantea, Francesca Pagano e Ruggero Turola, assistita da Assovetro nella persona del sig. Giorgio De Giovanni e del sig. Alberto Binetti.

E

Le Segreterie Nazionali di FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILCEM-UIL rappresentate dai signori Francesco Fontanelli e Maurizio Bertona, Angelo Colombini e Alessandro Tomba

Con la partecipazione delle Segreterie territoriali FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILCEM-UIL delle Province di Mantova, Pistoia, Savona, Verona e Vicenza nelle persone dei signori M. Malavasi, A. Feudatari, G. Pelizoni, D. Gioffredi, M. Familiari, A. Valori, F. Berruti, S. Amatiello, G. Cepollini, E. Buschiazio, G. Congiu, G. Muchon, D. Tenuti, D. Gambillara, F. Nicoletti, M. Siviero, G. Refosco e delle RSU degli stabilimenti di Carcare, Dego, Gazzo V. se, Lonigo, Pescia e Villa Poma.

Premessa

Le Parti, su richiesta delle Segreterie nazionali e del coordinamento sindacale di Saint Gobain Vetri, hanno utilizzato l'odierno incontro dell'Osservatorio di gruppo, per discutere e concordare il rinnovo del premio di partecipazione, che scadrà il prossimo 31 dicembre.

Per il settore del vetro cavo e per Saint Gobain Vetri, tale rinnovo prende avvio in un contesto economico e sociale complesso e con grosse incognite sull'evoluzione di breve e medio termine. La situazione sopra descritta, che riguarda sia il nostro paese che il contesto europeo, ci consegna una dinamica lentissima di ripresa, soprattutto legata a una domanda ancora scarsa e a una difficoltà di spesa delle famiglie e quindi a rallentamenti nei consumi.

Le Parti, in considerazione di quanto sopra detto, condividono la necessità di intervenire congiuntamente, anche in rapporto con l'Assovetro, rispetto al bisogno di rimuovere gli ostacoli e gli appesantimenti che caratterizzano il nostro Paese, dal punto di vista dei servizi, delle infrastrutture e dei costi, a partire da quelli energetici.

D'altro canto la qualità delle relazioni industriali a livello nazionale, territoriale e di stabilimento hanno consentito e consentono oggi, di governare i processi di cambiamento commerciale e industriale, derivanti dalle scelte strategiche della società, tenendo conto delle indicazioni dell'azionista, del rispetto del lavoro delle persone e della sostenibilità rispetto al territorio.

Infine, anche in relazione ai dati emersi nell'incontro odierno di informazione sugli andamenti dell'anno in corso e dell'immediato futuro, le Parti confermano come in un contesto come quello attuale, da una parte i piani di investimento definiti con il sindacato in questi anni per gli impianti e per la sicurezza e l'ambiente e, dall'altra, i programmi concordati di formazione sui temi

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

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

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

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

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

Premio di Partecipazione: redditività.

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

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

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

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

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

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

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

Premio di Partecipazione: produttività

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

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

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

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

CLAUSOLE GENERALI

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

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

quanto affermato nelle intese sul premio di partecipazione concordate il 24.1.1996 e successivamente ribadite negli accordi di rinnovo.

Le Parti si danno atto ed hanno inteso qui definire gli importi del Premio di Partecipazione (parte redditività) in ragione annua, complessivi ed omnicomprensivi di ogni loro propria incidenza; pertanto i suddetti importi non avranno alcun riflesso o incidenza su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere né sul trattamento di fine rapporto in ordine al quale, ex art. 2120 c.c. 2° comma, si intende espressamente escluderne l'imputazione.

Le Parti inoltre si danno atto che le erogazioni così come definite dal presente accordo e dai successivi correlati accordi a livello di unità produttiva e relativi agli indici di produttività, hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei trattamenti di esenzione contributiva così come previsti dalle specifiche disposizioni legislative in materia. Tutte le suddette erogazioni esauriscono il rinnovo della contrattazione di secondo livello a tutto il 31.12.2012, fatta eccezione per esigenze determinate da modifiche nell'organizzazione del lavoro che dovessero eventualmente intervenire.

Le Parti si danno atto che resta integralmente confermato quanto già sottoscritto nell'accordo 20 giugno 2005 in tema di "Accordo quadro di branca Saint Gobain Vetri".

Letto, confermato e sottoscritto.

Schulze Am Baki

Alfonsi

[Signature]

Alfonsi

[Signature]

Pagano

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Tan

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

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

EDILE ED AFFINI

stipulato il 06/12/2006

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

TRA

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

D'Ulizia assistito dal Consigliere di Presidenza Settimio Marchione

E

FESICA/CONFSAL rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani

FESICA / CONFSAL COMPARTO EDILE rappresentato dal Segretario Nazionale Nicola Nardi

CONFSAL/FISALS rappresentata dal Segretario Nazionale Aggiunto Claudio Trovato

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

Concordano, stipulano e sottoscrivono

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

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

1. paga base conglobata;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Visto, letto, approvato

UNCI **FESICA / CONFSAL** **CONFSAL/FISALS** **FESICA/CONFSAL** **CONFSAL**
 COMPARTO EDILE

Convenzione

L'anno 2008 il giorno 11 del mese di settembre

Tra

ENEL SpA in persona di: Dr. Massimo Cioffi

E

A.Di.G.E. (Azionisti Dipendenti Gruppo Enel), in persona del suo Presidente pro-tempore:
Dr. Giuseppe Lupo

premesso che

- A.Di.G.E. è Associazione costituita fra i dipendenti ed ex-dipendenti dell'Enel SpA e di tutte le Società da essa controllate e ad essa collegate ai sensi dell'art. 2359 cod. civ. (Gruppo Enel);
- possono essere soci di A.Di.G.E. tutti i dipendenti ed ex-dipendenti del Gruppo Enel purché in possesso di azioni di Enel SpA in quantità non superiore ai limiti previsti dalla normativa vigente;
- A.Di.G.E. ha, tra l'altro, lo scopo di:
 - promuovere e favorire una partecipazione attiva e consapevole degli associati alle attività connesse al ruolo di azionisti di Enel SpA;
 - consentire ai soci di esprimere la propria volontà in occasione delle Assemblee, ordinarie e straordinarie, di Enel SpA;
 - acquisire e fornire agli associati ampia e completa informazione circa i fatti più rilevanti inerenti l'attività del Gruppo Enel al fine di consentire un consapevole esercizio dei diritti sociali;
 - favorire la diffusione dell'investimento in azioni delle società quotate del Gruppo Enel;

Enel SpA, anche grazie al codice etico, al bilancio di sostenibilità, alla politica di rispetto dell'ambiente e all'adozione delle *best practices* in materia di trasparenza e di *corporate governance*, è tuttora la società quotata italiana con il più elevato numero di azionisti, tra cui molti piccoli risparmiatori e, tra di essi, numerosi dipendenti ed ex-dipendenti;



considerato che

- l'art. 11.1 dello Statuto sociale di Enel SpA prevede facilitazioni per la raccolta di deleghe di voto presso gli azionisti dipendenti della Società e delle sue controllate aderenti ad associazioni di azionisti che rispondano ai requisiti previsti dalla normativa vigente in materia;
- A.Di.G.E., la cui costituzione è avvenuta ai sensi del Decreto Legislativo n. 58 del 24.2.1998 ed è stata notificata alla Commissione Nazionale per le Società e la Borsa, risulta essere in possesso dei richiamati requisiti;
- Enel SpA intende quindi applicare, nei confronti di A.Di.G.E., le previsioni del citato art. 11.1 del proprio Statuto Sociale;

si conviene quanto segue:

- Enel SpA metterà a disposizione di A.Di.G.E. un locale idoneo allo svolgimento delle attività di tale Associazione;
- Enel SpA attrezzerà il suddetto locale di quanto necessario allo svolgimento delle attività di tale Associazione (mobili ed attrezzature di ufficio quali scrivania, sedie, armadi, pc, connessione internet, telefono, fax, scanner, ecc.);
- Enel S.p.A. metterà a disposizione di A.Di.G.E., in maniera saltuaria e secondo le necessità dell'Associazione, che ne farà richiesta con un congruo preavviso, locali per lo svolgimento di eventi caratterizzati da vasto afflusso di pubblico (quali, ad esempio, assemblee degli associati) connessi alle attività istituzionali dell'Associazione
- Enel SpA seguirà con gli strumenti tipici della comunicazione interna aziendale (spazi intranet, Web Tv, Enel Insieme, etc) le comunicazioni e le attività dell'Associazione A.Di.G.E..

Enel SpA e A.Di.G.E. potranno integrare la presente convenzione in funzione dell'evolversi delle rispettive esigenze.

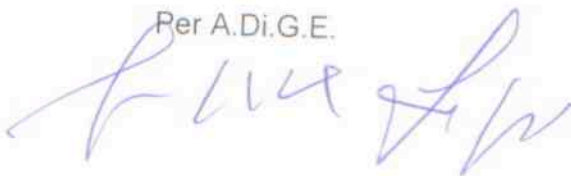
La presente convenzione decorre dal momento della sottoscrizione ed ha la durata di un anno, anche per consentire un opportuno momento di verifica tra le Parti. La stessa si intenderà rinnovata di anno in anno salvo disdetta che ciascuna delle parti potrà comunicare all'altra parte con lettera raccomandata A/R con un termine di preavviso di almeno due mesi.

In fede

Per Enel SpA



Per A.Di.G.E.



Protocollo d'intesa sulla partecipazione azionaria dei dipendenti della Metalcam S.p.A.

Addì 18 gennaio 2007, presso la sede aziendale di Breno, si sono incontrati

per la Metalcam Spa: i sig.ri Gianfranco Farisoglio, Presidente del Consiglio d'Amministrazione e Mario Cocchi, Amministratore Delegato

e

la R.S.U. aziendale nelle persone dei Sigg.ri Ducoli Mauro, Ducoli Roberto, Gelfi Donato, Giorgi Simone, Moscardi Giuseppe, Tosa Giacomo e Bettoni Ivan, assistite dai sig.ri Ballerini Francesco per la Fiom Cgil e Poni Alessandro per la Fim Cisl comprensoriali.

Premesso che:

Nel corso del 2006, l'Azienda ha illustrato alle Organizzazioni Sindacali ed alla R.S.U. aziendale un progetto finalizzato a valutare il potenziale interesse dei dipendenti di Metalcam S.p.A. a forme di partecipazione azionaria degli stessi in Metalcam stessa.

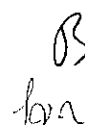
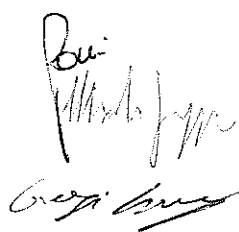
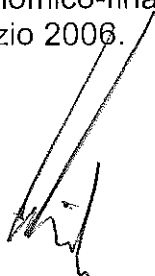
Secondo le ipotesi formulate, i dipendenti eventualmente interessati ad aderire al progetto avrebbero potuto partecipare ad una società costituita appositamente con la denominazione sociale di Lavoro S.p.A. e destinata ad acquistare da Carlo Tassara S.p.A. il 10% delle azioni Metalcam S.p.A. ad un prezzo complessivo di 15 milioni di €.

L'ipotesi aziendale illustrata prevedeva un piano economico-finanziario basato sulla adesione volontaria dei lavoratori interessati al progetto, partecipando all'acquisto delle azioni e delle obbligazioni di Lavoro S.p.A. attraverso l'anticipazione del proprio T.F.R. e di eventuali ulteriori disponibilità economiche dei lavoratori, e del ricorso al credito bancario da parte di Lavoro S.p.A..

Attraverso la capacità di distribuire il reddito prodotto da Metalcam ai propri azionisti verrebbe consentita la remunerazione del capitale investito e la restituzione del prestito necessario al sistema bancario.

Le organizzazioni Sindacali e le R.S.U. si sono rese disponibili a verificare il percorso proposto dall'azienda al fine di offrire ai lavoratori eventualmente interessati, un quadro di condizioni e garanzie le più ampie possibili.

Sono state apportate modifiche e miglioramenti all'ipotesi originaria, in particolare la nomina di un Consigliere di Amministrazione in Metalcam Spa, modalità di voto nell'ambito della Lavoro Spa, modalità e contenuti dello statuto sociale di Lavoro Spa, modifiche al piano economico-finanziario e riconoscimento a Lavoro Spa dell'utile prodotto in Metalcam nell'esercizio 2006.



Sono stati quindi individuati i dipendenti di Metalcam S.p.A. potenzialmente interessati al progetto in questione (di seguito definiti i "Partecipanti") ed ai quali si intende ora proporre lo specifico investimento nella Lavoro S.p.A..

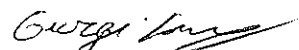
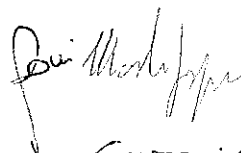
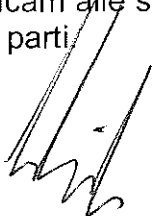
Tutto ciò premesso si conviene quanto segue :

a) ADESIONE AL PROGETTO

1. Si intende dare la possibilità ai Partecipanti di acquisire azioni di una apposita società per azioni, denominata "Lavoro Spa", che ha acquistato il 10% delle azioni Metalcam S.p.A. ad un prezzo di € 15 milioni dalla "Carlo Tassara Spa".
2. I Partecipanti sono esclusivamente dipendenti a tempo indeterminato della Metalcam spa, siano essi operai, Impiegati, Quadri, Dirigenti e/o Amministratori della stessa.
3. I lavoratori che aderiscono apporteranno un capitale individuale alla Lavoro Spa, acquisendone proporzionalmente le quote azionarie.
4. Per partecipare all'acquisto, i dipendenti potranno utilizzare il proprio T.F.R. maturato in azienda al 31/12/2006 (anche in caso di adesioni successive come previsto al seguente comma 6), che la Metalcam si impegna ad anticipare al netto delle imposte e di quanto a garanzia di eventuali posizioni debitorie.
Metalcam si impegna a far sì che l'erogazione di tali anticipazioni di T.F.R. finalizzate al progetto non avranno alcun effetto sui diritti degli altri dipendenti Metalcam a ricevere anticipazioni sul proprio T.F.R. nei casi ed alle condizioni previste dalle leggi in materia.
5. Le somme apportate dai lavoratori aderenti saranno impiegate per 1/3 nel capitale sociale di "Lavoro Spa", e per 2/3 saranno trasformate in un prestito obbligazionario emesso dalla stessa "Lavoro Spa".
Il capitale sociale di "Lavoro spa" sarà attribuito al singolo aderente in proporzione alle quote versate.
6. Sarà data la possibilità per i dipendenti Metalcam non interessati al progetto nella presente fase di avvio, nonché per i futuri lavoratori assunti dalla Metalcam Spa, di poter aderire successivamente, normalmente con cadenza biennale, qualora le richieste di adesione siano superiori a 15 e previa verifica del rispetto di tutte le condizioni di legge.
7. E' data facoltà ai Partecipanti di recedere dal progetto, con la restituzione delle quote economiche apportate nel prestito obbligazionario e nell'acquisto delle quote azionarie da parte della "Lavoro Spa", al valore reale alla data della richiesta.
La facoltà di recedere e' garantita sempre in caso di dimissioni o licenziamento o premorienza (per gli eredi) e nelle tipologie e casi individuati dalle normative regolanti le anticipazioni del T.F.R. (ad esempio acquisto e ristrutturazione prima casa per sè ed i figli, spese sanitarie, congedi formativi)
La facoltà di recedere e' altresì garantita secondariamente e nell'ambito delle disponibilità economiche presenti, anche per qualsiasi altra motivazione al di fuori delle casistiche sopra richiamate.

b) LAVORO SPA E METALCAM SPA

1. I Partecipanti diverranno gli esclusivi azionisti della società appositamente costituita Lavoro Spa, la quale sarà proprietaria del 10% delle azioni di Metalcam S.p.A..
2. Rimarranno azionisti della Lavoro Spa anche i lavoratori dimissionari o licenziati dalla Metalcam Spa, nonché gli eredi legali in caso di pre-morienza dei soci, qualora scelgano di non usufruire del loro diritto di recesso di cui al precedente comma 7 del punto A. Lo statuto di Lavoro Spa definirà le modalità di partecipazione e di voto per tali categorie di azionisti.
3. La raccolta delle somme necessarie all'acquisto delle azioni Metalcam Spa avverrà attraverso il conferimento alla Lavoro S.p.A. da parte dei Partecipanti delle somme investite dagli stessi, e, a completamento ed integrazione delle stesse, attraverso un prestito bancario messo a disposizione dal sistema bancario e che sarà negoziato dalla capogruppo Carlo Tassara S.p.A. per conto di Lavoro Spa .
4. Lavoro Spa avrà un capitale sociale iniziale pari ad 1/3 delle somme conferite dai lavoratori aderenti.
5. I dipendenti conferiranno inoltre un prestito obbligazionario pari ai 2/3 delle somme conferite, sulle quali Lavoro Spa riconoscerà una cedola semestrale del 3% lordo (ovvero una cedola che garantisca un rendimento netto per l'obbligazionista non inferiore a quello corrispondente ad una cedola semestrale lorda del 3%) sino ad intera estinzione dello stesso. La durata del prestito obbligazionario sarà di anni 15 con facoltà di rimborsi anticipati come da piano finanziario.
6. Lavoro Spa avrà diritto alla nomina di un Consigliere di Amministrazione della Metalcam Spa e tale diritto sarà garantito in modo certo e continuativo attraverso modifiche di Statuti e/o accordi para sociali con gli altri soci di Metalcam S.p.A..
7. **Il piano economico finanziario illustrato alle Organizzazioni Sindacali ed alla R.S.U. (allegato A)** prevede in via prioritaria il rimborso del debito bancario ed il pagamento di interessi sul capitale residuo, il pagamento delle cedole sul prestito obbligazionario e la restituzione del prestito obbligazionario una volta che e' stato ripagato interamente il debito bancario ed una quota di dividendo da staccare ai dipendenti soci della Lavoro Spa; tale piano sarà finanziato tramite **il trasferimento della quota parte di utile annuale prodotto dalla Metalcam Spa alla Lavoro Spa, pari al 10% del totale**. Per garantire in termini continuativi e certi tale trasferimento del 10% di quota parte di utili, gli azionisti di Metalcam Spa stipuleranno un apposito patto parasociale..
8. **Gli azionisti della Metalcam Spa si faranno carico di garantire le condizioni del presente accordo, in particolare quelle previste nei precedenti commi 6 e 7, anche nel caso di cambiamenti o integrazioni dei futuri assetti azionari.** In tali situazioni Lavoro S.p.A. avrà un diritto/obbligo di trasferire le proprie azioni Metalcam alle stesse condizioni degli azionisti di controllo, fatti salvi i diversi accordi tra le parti

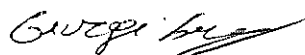
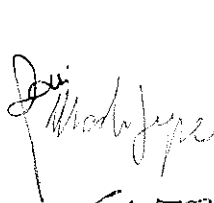


c) MODIFICHE STATUTARIE E PATTI PARASOCIALI

1. Lo statuto della Lavoro Spa ed i necessari patti para-sociali tra gli azionisti di Metalcam dovranno prevedere in particolare:
 - a. la composizione numerica del Consiglio di Amministrazione di Lavoro S.p.A., inizialmente pari al numero di tre componenti, di cui di diritto uno indicato dall'assemblea dei soci della Metalcam Spa ed inizialmente individuato nella persona dell'Amministratore Delegato, che assumerà, fino al completamento del piano economico finanziario, tale carica anche in Lavoro Spa .
 - b. la definizione delle modalità di voto azionario in Lavoro S.p.A. con riferimento alle scelte fondamentali ai fini della realizzazione degli obiettivi definiti, quali la nomina del C.d.A. di Lavoro Spa, la destinazione dell'utile e le variazioni al piano economico finanziario della stessa, la nomina del Consigliere di Amministrazione da esprimere in Metalcam Spa, le variazioni allo statuto sociale, la definizione di posizioni e valutazioni legate alle scelte strategiche della Metalcam Spa, e tutti gli atti e criteri a tali adempimenti connessi. Su tali delibere il voto sarà escluso alle azioni possedute da ciascun soggetto eccedenti un numero prestabilito, in modo da adottare sostanzialmente per tali delibere un principio "una testa un voto" anziché "un'azione un voto", e preferibilmente con maggioranza qualificata, e ciò al fine di garantire in senso pieno la natura partecipativa dell'azionariato dei dipendenti
 - c. le modalità di accettazione da parte di tutti gli aderenti delle condizioni previste dal presente accordo aziendale e realizzate nell'ambito di statuti e patti parasociali attuativi del progetto, come condizione essenziale all'adesione al progetto stesso

d) VERIFICHE E MONITORAGGIO

1. Per le problematiche inerenti l'attuazione del progetto nelle linee definite dal presente accordo, l'azienda si impegna ad informare tempestivamente le Organizzazioni Sindacali al fine di individuare congiuntamente le possibili soluzioni tecniche.
2. L'azienda fornirà in tempo utile, per una loro verifica, alle Organizzazioni Sindacali stesse, copia degli Statuti Sociali e degli accordi parasociali che saranno sottoposti ad approvazione dalle singole assemblee societarie.
3. La mancata attuazione dei patti para sociali individuati in quest'intesa tra gli azionisti di riferimento di Metalcam con la società "Lavoro Spa", e in particolare quanto previsto al comma 7 del punto B, darà al lavoratore aderente la facoltà di recedere dall'adesione senza alcun onere per il lavoratore.



4. Al fine di un monitoraggio costante dell'andamento del progetto di azionariato collettivo, una volta l'anno verranno illustrati alle Organizzazioni Sindacali ed alla R.S.U. i dati di bilancio della Metalcam Spa e della Lavoro Spa predisposti e approvati dalle singole società ed eventuali budgets triennali, mentre semestralmente verranno consegnati alla R.S.U. i dati significativi dell'andamento economico e produttivo della Metalcam Spa.

Metalcam Spa



R.S.U. Metalcam

D. Vesoli Mauro
Mestri Jope

Gerardo Luigi
tra Giacomo

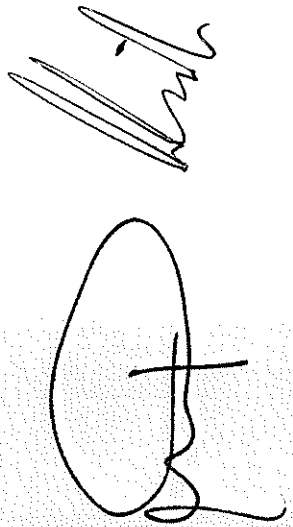
FIM CISL-FIOM CGIL

Pier Alessandro Ballini
Pierluigi

PIANO ECONOMICO FINANZIARIO

ALLEGATO A

Anno	Utili da ripartire al netto delle tasse	Costi di gestione	Utile residuo per restituzione prestiti a banche e dipendenti	Capitale da rimborsare a banche	Interessi banche: tasso iniziale 4,5%	Prestito obbligazionario a dipendenti	Interessi, prestito obbligazionario a dipendenti: 6% annuo circa	Utile residuo per restituzione capitali a banca e dividendi ai dipendenti.	Rata annua restituita a banche	Capitale banche residuo	Dividendo ai dipendenti, al lordo della tassazione	DIPENDENTI: interessi obbligazioni + dividendi: totale progressivo	Restituzione prestito obbligazionario ai dipendenti
2007	1.700.000	100.000	1.600.000	10.200.000	459.000	3.200.000	192.000	949.000	949.000	9.251.000	0	192.000	
1° anno													
2008	1.700.000	50.000	1.650.000	9.251.000	416.295	3.200.000	192.000	1.041.705	1.000.000	8.251.000	41.705	425.705	
2° anno													
2009	1.700.000	50.000	1.650.000	8.251.000	371.295	3.200.000	192.000	1.086.705	1.000.000	7.251.000	86.705	704.410	
3° anno													
2010	1.700.000	50.000	1.650.000	7.251.000	326.295	3.200.000	192.000	1.131.705	1.000.000	6.251.000	131.705	1.028.115	
4° anno													
2011	1.700.000	50.000	1.650.000	6.251.000	281.295	3.200.000	192.000	1.176.705	1.000.000	5.251.000	176.705	1.396.820	
5° anno													
2012	1.700.000	50.000	1.650.000	5.251.000	236.295	3.200.000	192.000	1.221.705	1.000.000	4.251.000	221.705	1.810.525	
6° anno													
2013	1.700.000	50.000	1.650.000	4.251.000	191.295	3.200.000	192.000	1.266.705	1.000.000	3.251.000	266.705	2.269.230	
7° anno													
2014	1.700.000	50.000	1.650.000	3.251.000	146.295	3.200.000	192.000	1.311.705	1.000.000	2.251.000	311.705	2.772.935	
8° anno													
2015	1.700.000	50.000	1.650.000	2.251.000	101.295	3.200.000	192.000	1.356.705	1.000.000	1.251.000	356.705	3.321.640	
9° anno													
2016	1.700.000	50.000	1.650.000	1.251.000	56.295	3.200.000	192.000	1.401.705	1.251.000	0	150.705	3.664.345	
10° anno													
2017	1.700.000	50.000	1.650.000	0	0	3.200.000	192.000	1.458.000		0	458.000	4.314.345	1.000.000
11° anno													
2018	1.700.000	50.000	1.650.000	0	0	3.200.000	192.000	1.458.000			458.000	4.964.345	1.000.000
12° anno													
2019	1.700.000	50.000	1.650.000	0	0	2.200.000	132.000	1.518.000			518.000	5.614.345	1.000.000
13° anno													
2020	1.700.000	50.000	1.650.000			1.200.000	72.000	1.578.000			1.378.000	7.064.345	200.000
14° anno													
TOTALI	23.800.000	750.000	23.050.000		2.585.655		2.508.000	17.956.345	10.200.000		4.556.345		3.200.000



Duca di Salaparuta
Dr. Giacomo
Giuseppe
Dr. Giacomo

ASM SPA: LAVORATORI AZIONISTI

La Cisl e la Uil bresciane hanno firmato con ASM Spa un accordo per l'acquisto agevolato di azioni da parte dei lavoratori.

"E' un accordo importante - spiega il Segretario generale della Cisl Renato Zaltieri - che rende operativo un impegno assunto nei mesi scorsi, e allora unitariamente sostenuto da Cgil Cisl e Uil. Peccato che oggi la Camera del Lavoro non abbia ritenuto di mantenere quell'impegno".

L'accordo sottoscritto tra sindacati e direzione dell'azienda dei servizi municipalizzati riguarda 2043 lavoratori occupati in Asm, Asmea, Selene, Aprica, Aprica Studi, Gesi, Asvt, Retrasm, Valgas, Sinergia, Brescia Mobilità, Brescia Trasporti e Sintesi.

I lavoratori potranno acquisire azioni con una riduzione del prezzo del 10% e per l'acquisto potrà essere utilizzato quanto maturato da ciascun lavoratore come trattamento di fine rapporto alla data del 31 dicembre 2001.

[leggi protocollo accordo](#)

[leggi sintesi offerta azionaria](#)

[\[sommario delle notizie\]](#)

Il giorno 18 giugno 2002, in Brescia tra

Asm Brescia Spa rappresentata dal Presidente ing. Renzo Capra, dal Direttore Generale ing. Elio Tomasoni e dal Direttore della Corporate ing. Paolo Rossetti

e

le confederazioni CISL – UIL rappresentate dai sigg. Zaltieri Renato, Zanelli Angelo

* * *

Protocollo d'intesa sul collocamento azionario a favore dei dipendenti del Gruppo

Premesso che:

- è programmata l'offerta di azioni di Asm Brescia S.p.A sul mercato borsistico di Milano che sarà perfezionata in data da definirsi anche in relazione all'andamento del mercato stesso;
- il Consiglio Comunale di Brescia in data 22 aprile u.s. ha deliberato un'Offerta Pubblica di Vendita e Sottoscrizione nell'ambito della quale è prevista, in particolare, una quota riservata:
 - ai dipendenti del Gruppo Asm Brescia SpA;
 - ai dipendenti del Gruppo Brescia Mobilità SpA;
 - ai pensionati dei due Gruppi;
 - ai dipendenti e ai pensionati del Comune di Brescia;
- le parti hanno congiuntamente valutato di facilitare l'azionariato diffuso tra i dipendenti, al fine di consentire loro forme sempre più avanzate di partecipazione allo sviluppo della Società;
- il protocollo tra Comune di Brescia e OO.SS del 16.3.1998, all'art. 5 prevede l'ipotesi di agevolazioni che favoriscano l'azionariato tra i dipendenti

LE PARTI CONVENGONO

Per i dipendenti del Gruppo Asm Brescia S.p.A e del Gruppo Brescia Mobilità S.p.A.

1. Le azioni acquistate nell'ambito dell'offerta riservata saranno vendute con una riduzione del prezzo di offerta **del 10%**;
2. Le azioni assegnate ai dipendenti nell'ambito dell'offerta riservata non potranno essere oggetto di alcun atto di disposizione per un periodo di 6 mesi a decorre dalla

data di pagamento e rimarranno in deposito vincolato per il medesimo periodo presso i Collocatori dove sono state sottoscritte.

3. Sono interessati alla presente offerta i dipendenti assunti a tempo indeterminato alla data del collocamento azionario in Borsa.
4. Sono assimilati ai dipendenti a tempo indeterminato, per la fattispecie, i dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro e gli apprendisti.
5. Fermo restando che l'offerta riservata è in corso di definizione, sarà data a tutti i dipendenti la possibilità ad acquistare almeno un lotto, composto da 1000 azioni.
6. Per l'acquisto delle azioni il personale dipendente, senza vincolo di anzianità di servizio, potrà utilizzare il TFR NETTO maturato alla data del 31 dicembre 2001, non ancora percepito alla data del prospetto, diminuito delle imposte e di quanto a garanzia di eventuali posizioni debitorie.
7. Per facilitare l'acquisto di azioni al personale interessato, assunto a tempo indeterminato, sarà data la facoltà di accendere un prestito, a tasso agevolato, con restituzione dell'intero importo alla scadenza dei sei mesi.
8. L'importo come sopra finanziabile sarà pari al valore di un lotto minimo ad un tasso di interesse fissato al valore del prime rate ridotto di 3 punti.
9. Nell'ottica di favorire il mantenimento del possesso delle azioni da parte dei dipendenti al personale che fruirà del prestito come riportato ai punti precedenti sarà data la possibilità di una ulteriore dilazione dei pagamenti di 6 mesi allo stesso tasso.
10. L'Azienda si impegna a garantire una idonea informazione ai lavoratori e alle rappresentanze sindacali, sulle procedure vincolanti da seguire per l'acquisto compreso l'ammontare netto del TFR di cui al punto 6.
11. Le agevolazioni di cui al presente protocollo per quanto concerne i punti da 1 a 5 sono riservate al personale delle Società sottoriportate. I punti dal 6 al 10 restano subordinati ad apposite deliberazioni delle Società interessate, che recepiranno gli eventuali accordi sindacali in tal senso:

**Gruppo Asm Brescia Spa
Mobilità**

- ◆ Aprica spa;
- ◆ Aprica Studi srl;
- ◆ ASM Energia e Ambiente srl;
- ◆ Azienda Servizi Valtrompia spa;
- ◆ Coges spa;
- ◆ Ge.S.I. srl;
- ◆ Retrasm srl;
- ◆ Sinergia spa;
- ◆ Selene spa;
- ◆ Valgas spa.

Gruppo Brescia

Brescia Mobilità Spa;
Brescia Trasporti Spa;
Sintesi Spa

Per i pensionati dei Gruppi Asm Brescia SpA e Brescia Mobilità SpA

12. Le azioni acquistate nell'ambito dell'offerta riservata saranno vendute con una riduzione del prezzo di offerta **del 10%**;
13. Le azioni assegnate ai pensionati nell'ambito dell'offerta riservata non potranno essere oggetto di alcun atto di disposizione per un periodo di 6 mesi a decorre dalla data di pagamento e rimarranno in deposito vincolato per il medesimo periodo presso i Collocatori dove sono state sottoscritte.
14. Sono definiti pensionati coloro che sono andati in quiescenza, per qualsiasi causa, con ultimo rapporto di lavoro subordinato in una delle Società indicate al punto 11.

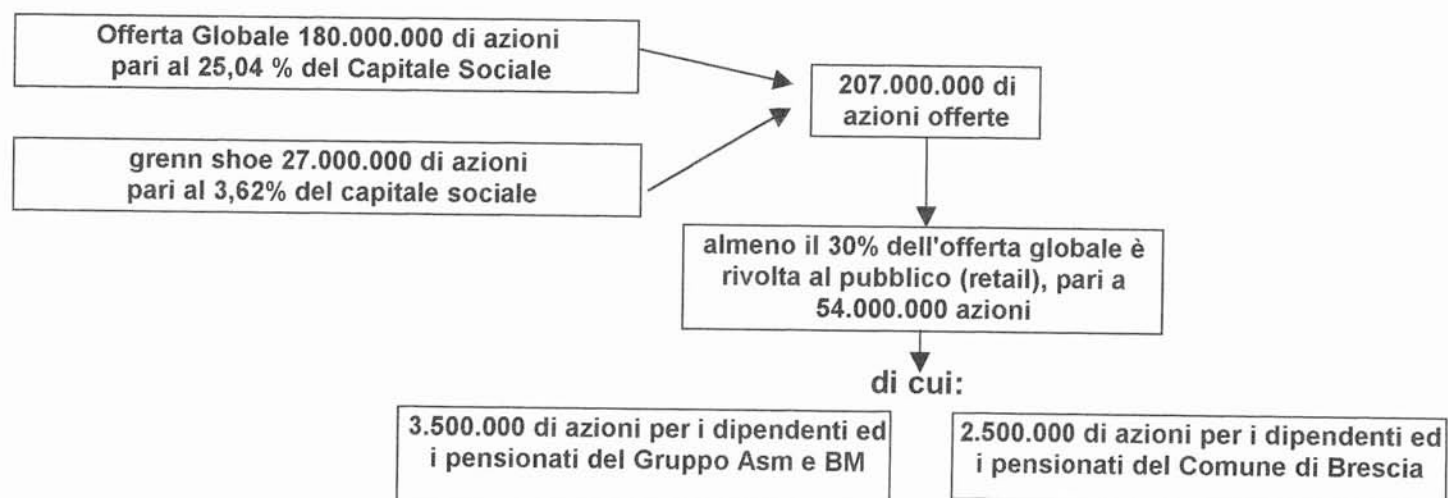
Le OO.SS prendono atto della volontà di voler riservare una tranche di azioni :

- ai dipendenti ed ai pensionati del Comune di Brescia , previa verifica documentata del requisito di pensionato del Comune di Brescia e entro il limite della tranche riservata ai dipendenti e ai pensionati del Comune di Brescia (2.500 lotti).
- ai cittadini utenti che risiedono nel Comune di Brescia e nei Comuni delle provincie di Brescia, Trento, Cremona, Mantova in cui Asm e le sue controllate e collegate prestano i propri servizi.

* * *

- I. L'acquisto delle azioni deve intendersi come scelta volontaria del dipendente e/o del pensionato e pertanto il presente accordo vuol facilitare coloro che sono interessati.
- II. Le indicazioni del presente protocollo saranno oggetto di appositi accordi sindacali con le rappresentanze di categoria interessate.
- III. Agli incentivi sopraindicati si aggiunge la cessione gratuita di un azione ogni venti, trascorsi sei mesi dalla sottoscrizione.
- IV. Le agevolazioni di cui sopra si intendono valide esclusivamente per l'offerta iniziale in borsa.

Soggetti interessati	Bonus share	Tranche riservata	Lotto minimo	Sconto del 10% con lock up di sei mesi	Anticipo TFR	Prestito
Dipendenti Gruppo ASM	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Dipendenti Gruppo Brescia Mobilità	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Pensionati dei due Gruppi	SI	SI	SI	SI	NO	NO
Dipendenti e pensionati del comune	SI	SI	NO	NO	NO	NO
Residenti comuni serviti	SI	SI	NO	NO	NO	NO
Pubblico Indistinto	SI	NO	NO	NO	NO	NO



VERBALE D'INTESA

La Gucci Group N.V., la Guccio Gucci S.p.A., la Gucci Logistica S.p.A., la Gucci Italia S.p.A., la Gucci Venezia S.p.A., la Gucci Outlet S.r.l., la Gucci Capri S.r.l. (GUCCI)
e

Le OO.SS. Nazionali e Territoriali dei Dipendenti dell'Industria e del Commercio FILTA-CISL, FILTEA-CGIL, e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL

Le R.S.U. delle sopracitate Società

d'ora in avanti definite le PARTI

A seguito dell'intesa sottoscritta il 10 dicembre 1999, parte integrante del presente accordo e in considerazione dello sviluppo produttivo ed occupazionale, in Italia e nel mondo, delle società Gucci Group N.V., che costituisce un patrimonio economico per l'intera area fiorentina; vista la positiva esperienza realizzata di avanzate forme di relazioni industriali, che le PARTI convengono debba essere sviluppata anche a livello sovranazionale con strumenti adeguati, a partire dal Comitato Aziendale Europeo, e' stato raggiunto il presente accordo, in data 28 febbraio 2000, riguardante gli elementi caratterizzanti l'Employee Stock Ownership Plan (ESOP).

Obiettivo di ESOP è di fornire ai BENEFICIARI una conveniente opportunità di rafforzare il loro legame a lungo termine con la Gucci Group N.V. e di favorirne la partecipazione allo sviluppo ed ai suoi risultati.

Possono accedere ad ESOP i seguenti BENEFICIARI suddivisi nelle categorie A, B, C e D:

A. Tutti gli Operai, Impiegati, Intermedi e Quadri, in forza alla data dell'assegnazione (compresi i lavoratori a domicilio che siano effettivamente operanti alla data dell'assegnazione) delle Società Guccio Gucci S.p.A., Gucci Logistica S.p.A., Gucci Italia S.p.A., Gucci Venezia S.p.A., Gucci Outlet S.r.l., Gucci Capri S.r.l..

B. Tutti gli Operai, Impiegati, Intermedi e Quadri di Società controllate dalla Gucci Group N.V. distaccati alla data dell'assegnazione presso le Società Guccio Gucci S.p.A., Gucci Logistica S.p.A., Gucci Italia S.p.A., Gucci Venezia S.p.A., Gucci Outlet S.r.l., Gucci Capri S.r.l..

C. Tutti i Dirigenti in forza alla data dell'assegnazione delle Società Guccio Gucci S.p.A., Gucci Logistica S.p.A., Gucci Italia S.p.A., Gucci Venezia S.p.A., Gucci Outlet S.r.l., Gucci Capri S.r.l..

D. Tutti i Dirigenti di Società controllate dalla Gucci Group N.V. distaccati alla data dell'assegnazione presso le Società Guccio Gucci S.p.A., Gucci Logistica S.p.A., Gucci Italia S.p.A., Gucci Venezia S.p.A., Gucci Outlet S.r.l., Gucci Capri S.r.l..

Gli Operai, Impiegati, Intermedi e Quadri assunti dalle Società Guccio Gucci S.p.A., Gucci Logistica S.p.A., Gucci Italia S.p.A., Gucci Venezia S.p.A., Gucci Outlet S.r.l., Gucci Capri S.r.l. nel corso dei 12 mesi precedenti alla stipula del presente accordo ed ancora in forza alla data dell'assegnazione sono

parte integrante di ESOP attraverso un'attribuzione proporzionale di azioni secondo la tabella allegata al presente accordo.

I BENEFICIARI delle categorie A e B riceveranno dalla Società Gucci Group N.V. n. 38,25 azioni della stessa società (AZIONI) in tranche annuali per un controvalore massimo, collegato alla normativa fiscale in vigore, di Lit. 4.000.000, con una prima erogazione entro la fine di marzo 2000 ed il saldo con il mese di gennaio 2001 e, se necessario, del 2002. I BENEFICIARI che riceveranno le AZIONI saranno definiti PARTECIPANTI.

L'eventuale conguaglio sarà oggetto di valutazione e verifica in relazione alla evoluzione di ESOP, anche attraverso l'utilizzo di strumenti adeguati nell'ambito della contrattazione aziendale.

I BENEFICIARI delle categorie C e D riceveranno dalla Società Gucci Group N.V. n. 1 azione della stessa società (AZIONE) entro la fine di marzo 2000. Anche i BENEFICIARI che riceveranno l'AZIONE saranno definiti PARTECIPANTI.

Le AZIONI/E saranno depositate in un deposito titoli intestato all'Associazione dei Dipendenti Azionisti, di seguito indicata, suddiviso in singoli sotto depositi titoli individuali aperti per ogni PARTECIPANTE dall'Associazione stessa presso Unicredito Italiano (BANCA DEPOSITARIA) congiuntamente individuato dalle PARTI.

Tutte le spese relative alla fase di avvio di ESOP saranno sostenute da GUCCI. A partire da gennaio 2001, tutte le spese relative alla gestione dei depositi titoli individuali ed alla gestione delle AZIONI/E saranno a carico dei PARTECIPANTI.

Le AZIONI/E non potranno essere liquidate dai PARTECIPANTI prima di almeno tre anni dalla loro assegnazione, ad eccezione delle causali previste dalla normativa vigente sull'anticipazione del TFR.

Al fine di rendere esigibile la norma stabilita al precedente comma, le PARTI valuteranno, congiuntamente alla BANCA DEPOSITARIA ed alla costituenda Associazione dei Dipendenti Azionisti, le forme che permettano il superamento dei problemi fiscali connessi all'alienazione delle AZIONI/E prima del termine dei tre anni.

I PARTECIPANTI che cesseranno il loro rapporto di lavoro con GUCCI non potranno comunque liquidare le AZIONI/E prima di tre anni dalla loro assegnazione.

I PARTECIPANTI che, prima di tre anni dalla assegnazione, vogliano liquidare parte o tutte le AZIONI/E, ne faranno espressa richiesta scritta a GUCCI. Una volta ottenuta l'autorizzazione, si rivolgeranno direttamente alla BANCA DEPOSITARIA per la vendita e la liquidazione delle AZIONI/E stesse.

La partecipazione del singolo lavoratore ad ESOP e' strettamente vincolata all'adesione alla sopra richiamata Associazione dei Dipendenti Azionisti (ASSOCIAZIONE).

In caso di cessazione del rapporto di lavoro con GUCCI, i PARTECIPANTI dovranno uscire dall'ASSOCIAZIONE e trasferire le AZIONI/E presso depositi titoli personali.

La Rappresentanza presso l'Assemblea degli Azionisti della Gucci Group N.V. dei lavoratori PARTECIPANTI, sarà regolata dallo Statuto dell'ASSOCIAZIONE.

La Fondazione di diritto olandese Stichting Belangen Weknemers (STICHTING) potrà assistere l'ASSOCIAZIONE nella rappresentanza presso l'Assemblea degli Azionisti di Gucci Group N.V. secondo quanto stabilito dallo Statuto dell'ASSOCIAZIONE stessa.

Le PARTI concordano che la partecipazione azionaria richiede uno sviluppo di maggiori relazioni partecipative, di responsabilità e di informazione e a tal fine intendono procedere alla individuazione e costituzione di Organismi paritetici in relazione anche al processo di crescita ed internazionalizzazione della Gucci Group N.V. che consenta un ampliamento del sistema di relazioni.

Le PARTI nel condurre questa prima sperimentazione intendono esplorare la possibilità di sviluppare, nel futuro, il piano di azionariato attraverso l'eventuale utilizzo di strumenti adeguati nell'ambito della contrattazione aziendale.

Firenze, 28 febbraio 2000
GUCCI R.S.U. OO.SS.

MESE DI INGRESSO
IN GUCCI NUMERO DI AZIONI
ASSEGNATE

Febbraio 1999	38
Marzo 1999	36
Aprile 1999	34
Maggio 1999	32
Giugno 1999	30
Luglio 1999	28
Agosto 1999	26
Settembre 1999	24
Ottobre 1999	22
Novembre 1999	20
Dicembre 1999	18
Gennaio 2000	16
Febbraio 2000	14
Marzo 2000	12
Aprile 2000	0

VERBALE D'INTESA

Il giorno 7 giugno 2001, presso lo stabilimento di Casellina (Scandicci) della Gucci,

si sono incontrati

- Gucci Group N.V., Guccio Gucci S.p.A., Gucci Logistica S.p.A., Luxury Goods Italia S.p.A., Gucci Venezia S.p.A., Luxury Goods Outlet S.r.l., Gucci Capri S.r.l. (AZIENDA)
- Le Organizzazioni Sindacali Nazionali e Territoriali dei Dipendenti dell'Industria e del Commercio FILTA-CISL, FILTEA-CGIL, e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL (OO.SS.)
- Le Rappresentanze Sindacali Unitarie delle sopracitate Società (R.S.U.)

L'AZIENDA ha informato le OO.SS e le R.S.U. delle decisioni prese nella riunione del Consiglio di Amministrazione della Fondazione di diritto olandese Stichting Belangen Weknemers (STICHTING) che gestisce il Piano ESOP olandese (ESOP I°), nato il 18 febbraio 1999 a favore dei dipendenti Gucci, avvenuta ad Amsterdam il giorno 8 novembre 2000 con la partecipazione dei membri del Comitato di Sorveglianza.

L'AZIENDA ha confermato che i membri del Consiglio di Amministrazione di STICHTING e dell'ESOP I° hanno deciso all'unanimità, dietro anche un esplicito parere positivo dei rappresentanti dei dipendenti della Divisione Gucci negli Stati Uniti D'America, Giappone ed Italia, di liquidare il Piano ESOP I° e di assicurare ai dipendenti i massimi benefici possibili conseguenti alla liquidazione stessa.

A tale scopo e al fine di facilitare lo sviluppo di un nuovo Piano di Azionariato dei dipendenti della Divisione Gucci, già costituito per l'Italia con l'Accordo del 28 febbraio 2000, il Consiglio di Amministrazione di STICHTING ha deciso di trasformare in azioni della Società Gucci Group N.V (AZIONI), nella stessa quantità già stabilita per i dipendenti italiani, il premio previsto in denaro per i dipendenti della Divisione Gucci negli altri paesi.

Le Parti, al fine di uniformare il trattamento complessivo anche per dipendenti della Divisione Gucci in Italia che hanno aderito all'Associazione dei Dipendenti Azionisti (ASSOCIAZIONE), hanno deciso di assegnare in AZIONI a tali dipendenti (PARTECIPANTI) il corrispettivo di quanto già erogato in denaro ai dipendenti della Divisione Gucci degli altri paesi nel corso del 2000. Tale erogazione di AZIONI avverrà a gennaio 2002, a quei dipendenti che saranno ancora in forza in GUCCI alla data dell'assegnazione, secondo quanto indicato nelle tabelle allegate al presente accordo: ALLEGATO A per gli Operai, Impiegati, Intermedi e Quadri e ALLEGATO B per i Dirigenti.

Le AZIONI saranno depositate in un deposito titoli intestato all'ASSOCIAZIONE, suddiviso in singoli sotto depositi titoli individuali aperti per ognuno dei PARTECIPANTI presso la BANCA DEPOSITARIA individuata dall'ASSOCIAZIONE.

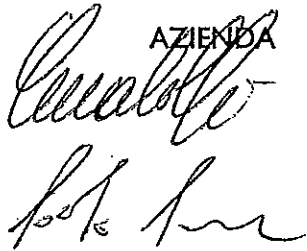
Le AZIONI non potranno essere liquidate dai PARTECIPANTI prima di almeno tre anni dalla loro assegnazione, ad eccezione delle causali previste dalla normativa vigente sull'anticipazione del TFR.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Bellini", "P", "L", and "Augusto".

I PARTECIPANTI che cesseranno il loro rapporto di lavoro con l'AZIENDA non potranno comunque liquidare le AZIONI prima di tre anni dalla loro assegnazione.

I PARTECIPANTI che, prima di tre anni dalla assegnazione, vogliano liquidare parte o tutte le AZIONI, ne faranno espressa richiesta scritta all'AZIENDA. Una volta ottenuta l'autorizzazione, si rivolgeranno direttamente alla BANCA DEPOSITARIA per la vendita e la liquidazione delle AZIONI stesse.

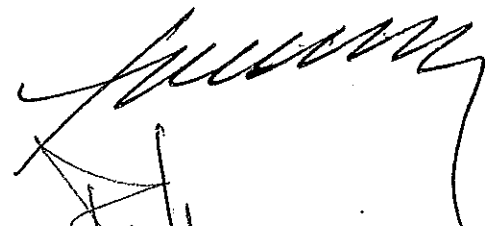
Firenze, 7 giugno 2001

AZIENDA


R.S.U.

Davidson
Gino Bui
Gangelli

OO.SS.


F.lli
Simplicio
Dipartimento
R.lli
R.lli
R.lli

ALLEGATO A - Operai, Impiegati, Intermedi, Quadri

Data di ingresso in AZIENDA	Numero di AZIONI assegnate con l'Accordo del 28 febbraio 2000	Numero di AZIONI assegnate con il presente Accordo del 7 giugno 2001	Numero totale di AZIONI assegnate
Febbraio 1999	38,25	9,75	48
Marzo 1999	36	9	45
Aprile 1999	34	9	43
Maggio 1999	32	8	40
Giugno 1999	30	8	38
Luglio 1999	28	7	35
Agosto 1999	26	7	33
Settembre 1999	24	6	30
Ottobre 1999	22	6	28
Novembre 1999	20	5	25
Dicembre 1999	18	5	23
Gennaio 2000	16	4	20
Febbraio 2000	14	4	18
Marzo 2000	12	3	15
Da Aprile 2000 Al 7 Giugno 2001	0	3	3

Handwritten notes and signatures on the right margin:
 Dotti
 V. C. ...
 ...
 ...

Handwritten signatures and notes at the bottom:
 ...
 ...
 ...
 ...

ALLEGATO B - Dirigenti

Data di ingresso in AZIENDA	Numero di AZIONI assegnate con l'Accordo del 28 febbraio 2000	Numero di AZIONI assegnate con il presente Accordo del 7 giugno 2001	Numero totale di AZIONI assegnate
Febbraio 1999	1	1	2
Marzo 1999	1	1	2
Aprile 1999	1	1	2
Maggio 1999	1	1	2
Giugno 1999	1	1	2
Luglio 1999	1	1	2
Agosto 1999	1	1	2
Settembre 1999	1	1	2
Ottobre 1999	1	1	2
Novembre 1999	1	1	2
Dicembre 1999	1	1	2
Gennaio 2000	1	1	2
Febbraio 2000	1	1	2
Marzo 2000	1	1	2
Da Aprile 2000 Al 7 Giugno 2001	0	1	1

4

25/05/00

**PROTOCOLLO D'INTESA FRA LA SOCIETÀ DALMINE S.P.A.
E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI FIM, FIOM, UILM E LE RSU**

In attuazione della nota a verbale contenuta nell'accordo sindacale siglato il 22.07.1998 ("accordo sindacale"), così come meglio specificato nell'accordo operativo ("accordo operativo") sottoscritto in data odierna, le Parti sopra menzionate convengono quanto segue:

1. la Dalmine S.p.A. (qui di seguito denominata "Dalmine") s'impegna ad attuare e supportare nei tempi e nei modi convenuti il processo di partecipazione al capitale sociale della Società da parte dei propri dipendenti.
2. Il processo di partecipazione dei dipendenti al capitale azionario verrà coordinato attraverso la costituzione di una Associazione di dipendenti/azionisti, i cui soci fondatori saranno le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente protocollo e cui potranno aderire tutti gli azionisti dipendenti in possesso dei requisiti statutariamente previsti.
Qualora la partecipazione al capitale sociale della Società dovesse risultare, sulla base del numero delle adesioni alla costituenda AssoDalmine, pari o superiore al 10%, la Società Dalmine riconoscerà la costituenda AssoDalmine - così come configurata nel documento statutario di cui al successivo punto 5 - quale rappresentante i dipendenti azionisti e quale titolare dei diritti e doveri previsti nelle note sopra richiamate.
Al di sotto di detta percentuale, le parti si impegnano a riattivare la Commissione di cui alla nota dell'accordo sindacale, per esaminare e definire la qualità dei rapporti che sarà possibile instaurare fra la Società e la costituenda AssoDalmine, con particolare riferimento al riconoscimento di quest'ultima quale rappresentante degli azionisti dipendenti.
3. La Banca Popolare di Bergamo - Credito Varesino, secondo quanto previsto nel documento del 23.5.2000 (qui di seguito definito "condizioni tipo"), accetta il ruolo previsto nell'accordo sindacale e nell'accordo operativo e pertanto fornirà alla società Dalmine e all'AssoDalmine, nei tempi e nei modi di legge, la certificazione relativa alla gestione delle azioni possedute dai dipendenti azionisti rappresentati dall'AssoDalmine. La Banca s'impegna altresì a praticare ai soci dell'AssoDalmine le condizioni contemplate nel succitato documento. Tali condizioni saranno oggetto di periodiche revisioni fra i rappresentanti dell'AssoDalmine e la Banca stessa.
4. Lo statuto della costituenda AssoDalmine, unitamente alla nota a verbale dell'accordo sindacale, all'accordo operativo e alle condizioni tipo sono acquisiti come parti integranti del presente protocollo.
5. Resta inteso che il presente protocollo dovrà intendersi a tutti gli effetti risolto qualora AssoDalmine modifichi le proprie clausole statutarie senza preventivo accordo con la Dalmine.
6. L'efficacia del presente protocollo d'intesa, è subordinata alla condizione sospensiva dell'ottenimento delle necessarie autorizzazioni da parte degli organi

25/05/00

sociali della Dalmine S.p.A. e della costituzione dell'AssoDalmine da parte delle organizzazioni sindacali confederali FIM, FIOM, UILM e RSU.

7. Una volta perfezionato il processo di partecipazione al capitale azionario da parte della Dalmine, attraverso le forme e le modalità di cui al punto 1 dell'accordo operativo, il presente protocollo con i relativi allegati, analogamente all'accordo operativo, resterà in vigore per tre anni e andrà pertanto a scadere con la liberazione delle azioni dal vincolo di intrasferibilità di cui al punto 2 dell'accordo operativo.

Dalmine, 23 maggio 2000

3

25/05/00

ACCORDO OPERATIVO INERENTE IL PROGETTO DI SOTTOSCRIZIONE DI AZIONI DALMINE DA PARTE DEI DIPENDENTI DELLA SOCIETA'

PARTI CONTRAENTI: Dalmine S.p.A. e Organizzazioni Sindacali FIM, FIOM, UILM ed RSU

PREMESSO

- che, in data 22.07.1998 è stato siglato l'accordo sindacale ("accordo sindacale") contenente una nota a verbale relativa alla partecipazione dei dipendenti della Dalmine S.p.A. alla compagine azionaria della società (qui di seguito definita "Dalmine");
- che all'uopo è stata costituita un'apposita Commissione di studio composta da rappresentanti delle organizzazioni sindacali e rappresentanti della Dalmine, che ha approfondito le tematiche inerenti il suddetto progetto;

quanto premesso, si conviene tra le Parti di cui in premessa che detta operazione verrà attuata con le seguenti modalità

1. Operazione di aumento di capitale.

La Dalmine farà sì che la partecipazione dei suoi dipendenti al capitale azionario della società avvenga mediante aumento di capitale riservato ai sensi dell'art. 2441, ultimo comma codice civile.

La deliberazione di aumento di capitale verrà preceduta da una "manifestazione di interesse non vincolante", cui farà seguito, in relazione al numero di adesioni raccolte nella prima fase, una vera e propria "prenotazione".

Le suddette manifestazioni di interesse e prenotazioni dovranno essere raccolte entro 6 mesi dalla stipula del presente documento. La prenotazione avrà efficacia di contratto preliminare e pertanto obbligherà i dipendenti che l'hanno sottoscritta ad aderire al successivo aumento di capitale nei termini stabiliti nell'atto di prenotazione.

Qualora le prenotazioni per l'acquisto di azioni Dalmine non siano pari ad un quantitativo corrispondente al 10% del capitale sociale, le parti si impegnano a riattivare la commissione, per valutare, tenuto conto delle prenotazioni raccolte e purché le stesse rappresentino una percentuale significativa, la possibilità di implementare l'accordo sindacale attraverso soluzioni tecniche diverse.

Nel caso in cui le prenotazioni raggiungano la percentuale del 10%, l'operazione di aumento di capitale dovrà essere perfezionata dalla Dalmine entro 6 mesi dal ricevimento delle prenotazioni.

L'aumento di capitale riservato non potrà comunque essere deliberato per una percentuale superiore al 15% del capitale sociale. Pertanto, qualora le prenotazioni dovessero superare il suddetto limite, l'assegnazione di azioni ai dipendenti dovrà essere proporzionalmente ridotta, privilegiando l'assegnazione di una quota minima di 10.000 azioni a tutti i dipendenti che hanno aderito alla prenotazione e riducendo le prenotazioni al di sopra della suddetta quota minima di assegnazione.

2. Caratteristiche delle azioni.

Le azioni oggetto di sottoscrizione sono azioni ordinarie.

6

25/05/00

All'atto della sottoscrizione il personale della Dalmine si impegna a non sottoporre le azioni ad alcun atto di trasferimento inter vivos per 3 anni dalla data di sottoscrizione. Allo scopo, i certificati verranno depositati alla Banca Popolare di Bergamo - Credito Varesino, presso la quale il dipendente, qualora non ne sia già titolare, dovrà aprire un conto deposito titoli con un vincolo specifico di intrasferibilità delle azioni Dalmine.

Solo alla scadenza del triennio, il dipendente sarà libero di vendere le azioni sul mercato borsistico.

In deroga al vincolo triennale sopra enunciato, potranno essere vendute le azioni Dalmine prima della scadenza, nei seguenti casi:

- in caso di decesso del dipendente;
- in caso di collocamento a riposo del dipendente;
- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro;
- negli altri casi disciplinati dalla L.297/82 per anticipo TFR.

3. Prezzo, quantitativi e modalità di pagamento.

Il prezzo di sottoscrizione delle azioni corrisponderà alla media dei prezzi ufficiali di borsa registrati nei 60 giorni borsistici precedenti la data della delibera di aumento del capitale sociale.

Il quantitativo garantito viene determinato come segue:

- un'assegnazione minima di n. 10.000. azioni uguale per tutto il personale;
- un'ulteriore assegnazione, su richiesta del dipendente, fino ad un massimo di 100.000. azioni

Il pagamento delle azioni potrà avvenire alternativamente o cumulativamente:

- mediante pagamento in contanti con addebito sul conto corrente;
- mediante anticipo, ai sensi della Legge 297/1982 a valere sul trattamento di fine rapporto sino al limite del 70% del TFR maturato dal dipendente.
- mediante prestito bancario secondo le Convenzioni in essere fra la Dalmine e gli Istituti Bancari per i dipendenti della Dalmine al momento della sottoscrizione.

4. Soggetti abilitati a sottoscrivere l'aumento di capitale.

L'aumento di capitale può essere sottoscritto dal personale della Dalmine che alla data di sottoscrizione intrattiene un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la Dalmine da almeno 1 anno.

5. Associazione dei dipendenti azionisti.

Ai fini della tutela dell'investimento effettuato e dei diritti spettanti in qualità di lavoratori-azionisti, i dipendenti possessori di azioni conferite nel deposito di cui al precedente punto 2, si riuniranno in associazione denominata "Associazione Dipendenti Azionisti Dalmine" (AssoDalmine).

Il conferimento delle azioni in deposito avrà il valore di adesione all'Associazione che si doterà di uno statuto democratico e dei seguenti organi:

- a. Consiglio dei soci fondatori;
- b. Assemblea dei Soci;
- c. Consiglio d'Amministrazione;

(5)

25/05/00

- d. Collegio dei Revisori;
- e. Collegio dei Proibiviri.

6. Rappresentante dei lavoratori nel Consiglio d'Amministrazione.

Qualora la percentuale di azioni possedute e conferite all'AssoDalmine dai dipendenti sia pari al 10% del capitale sociale, la società farà sì che per il periodo di durata del presente accordo un membro del Consiglio di Amministrazione della società stessa, venga designato dall'AssoDalmine

Ai fini del calcolo della predetta percentuale non dovranno essere prese in considerazione:

- le azioni possedute dai dipendenti prima della sottoscrizione dell'aumento di capitale salvo che le stesse non siano conferite in deposito alle stesse condizioni di quelle acquisite con la sottoscrizione mediante l'aumento di capitale riservato;
- le azioni di quanti si avvalgano della deroga di cui al precedente punto 2;
- le azioni acquistate in borsa dai dipendenti dopo l'aumento di capitale salvo che le stesse non siano conferite in deposito alle stesse condizioni di quelle acquistate con la sottoscrizione dell'aumento di capitale riservato.

In ogni caso, ogni dipendente non potrà avere nel deposito vincolato più di 500.000. azioni Dalmine.

7. Diffusione di notizie inerenti l'accordo

La diffusione di notizie inerente il presente accordo dovrà essere preventivamente discussa e concordata tra le parti contraenti.

8. Efficacia

L'efficacia del presente accordo è subordinata all'ottenimento delle necessarie autorizzazioni da parte degli organi societari competenti.

Resta inteso che, qualora durante il periodo di validità del presente accordo, dovesse essere data attuazione ad operazioni tali da incidere sull'attuale assetto strutturale/azionario della Dalmine ed indirettamente influire sull'implementazione dell'accordo stesso, le parti si impegnano fin d'ora ad incontrarsi per verificare possibili soluzioni alternative.

In difetto di una soluzione entro un termine ragionevole, l'accordo dovrà considerarsi consensualmente risolto.

9. Durata

Una volta perfezionato il processo di partecipazione dei dipendenti al capitale azionario della società, attraverso le forme e le modalità di cui al precedente punto 1, il presente accordo resterà in vigore per tre anni e andrà pertanto a scadere con la liberazione delle azioni dal vincolo di intrasferibilità di cui al precedente punto 2.

Dalmine, 23 maggio 2000

Control:

Azidoarist

VERBALE DI RIUNIONE

*vedi pag. V
VII*

Roma, 11 luglio 2000

Tra

Confservizi Cispel rappresentata da: il Presidente Fulvio Vento, il Direttore Giuseppe Sverzellati, Mario di Carlo, Pietro Pomaranzi e Adolfo Spaziani

e

Cgil, rappresentata da: Walter Cerfeda, Giuseppe Casadio, Giovanni Cazzato, Marigia Maulucci e Renato Matteucci

Cisl, rappresentata da: Pier Paolo Baretta, Giovanni Guerisoli, Eros Pizzi e Gianni Arrigo

Uil, rappresentata da: Paolo Pirani, Donatella Vercesi e Alfredo Belli

Si conviene

di sottoscrivere i due allegati accordi:

1. Arbitrato e procedure di conciliazione;
2. Protocollo interconfederale Confservizi Cispel – Cgil-Cisl-Uil

Confservizi Cispel

Fulvio Vento
Giuseppe Sverzellati
Mario di Carlo
Pietro Pomaranzi
Adolfo Spaziani

Cgil

Walter Cerfeda
Giuseppe Casadio
Giovanni Cazzato
Marigia Maulucci
Renato Matteucci

Cisl

Pier Paolo Baretta
Giovanni Guerisoli
Eros Pizzi
Gianni Arrigo

Uil

Paolo Pirani
Donatella Vercesi
Alfredo Belli

Roma, 11 luglio 2000

**PROTOCOLLO INTERCONFEDERALE
CONFSERVIZI CISPEL - CGIL/CISL/UIL**

**IL MERCATO DEI SERVIZI PUBBLICI LOCALI
ASSETTI CONTRATTUALI E RELAZIONI INDUSTRIALI**

Confservizi Cispel e CGIL-CISL-UIL in relazione ai rapidi mutamenti strutturali che si stanno realizzando nel settore dei servizi pubblici locali, al fine di orientare e governare tali cambiamenti verso obiettivi di:

- sviluppo economico, industriale e occupazionale,
- crescita della qualità dei servizi e dell'innovazione tecnologica,
- miglioramento dell'ambiente e della qualità della vita,
- superamento del divario Nord-Sud per dotazione di infrastrutture e servizi,
- valorizzazione e qualificazione professionale della risorsa lavoro,
- politiche tariffarie trasparenti, correlate alla qualità dei servizi, all'efficienza e allo sviluppo tecnologico e industriale degli stessi,

convengono di:

- A) pervenire, in modo congiunto, ferme restando le rispettive autonomie, ad una valutazione dell'attuale processo di liberalizzazione dei servizi pubblici locali, anche in considerazione degli interventi legislativi e normativi di prossima emanazione;
- B) pervenire ad un Patto nel quadro del Patto per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre '98, che definisca procedure e strumenti relativi al sistema di relazioni industriali e impegni le Parti a comportamenti coerenti agli obiettivi definiti.

Le Parti si danno atto che il presente Protocollo è redatto ai fini e agli effetti delle procedure di concertazione contemplate dal Patto sociale (Prima parte Capitolo 2) del 22 dicembre '98.



The bottom of the document features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'Luis Rossi' with 'LB' below it, a single vertical stroke, a signature that looks like 'Mauri', and a group of initials including 'PU', 'TV', 'PPB', and 'I'.

A. LIBERALIZZAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI LOCALI A RILEVANZA IMPRENDITORIALE

Confservizi Cispel e CGIL-CISL-UIL auspicano che l'attuale processo di liberalizzazione dei servizi pubblici locali, superando la cultura monopolistica delle attuali gestioni,

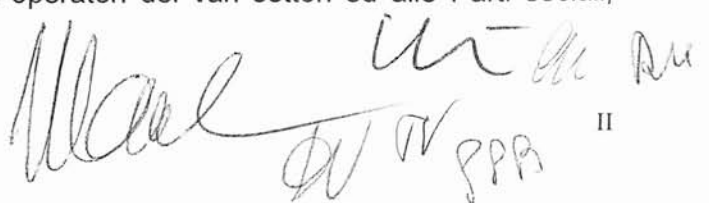
- sostenga l'introduzione di elementi di competitività favorendo l'efficienza dei mercati anche attraverso l'integrazione e aggregazione degli stessi,
- sia orientato a miglioramenti nella qualità del servizio nel rispetto e tutela dell'ambiente,
- produca maggiore attrattività degli investimenti e condizioni più favorevoli allo sviluppo delle imprese nei territori svantaggiati con positive ricadute sull'occupazione.

Le Parti riconoscono l'importanza del processo di riforma dell'ordinamento dei servizi pubblici locali (L. 142/90) e concordano sulla necessità di raggiungere i seguenti obiettivi:

- a) la creazione anche in Italia di solide strutture d'impresa capaci di gestire in modo efficiente, economico e con tecnologie avanzate i servizi pubblici locali;
- b) la creazione di un'industria italiana dei servizi in grado di operare non solo sul territorio locale e nazionale, ma di competere anche a livello internazionale con precise condizioni di reciprocità (radicamento territoriale e vocazione internazionale);
- c) l'incentivazione della riorganizzazione e aggregazione in ambiti territoriali ottimali, anche per dimensione, della domanda e offerta di servizi, oggi eccessivamente frammentate;
- d) la trasparenza e l'efficacia delle procedure di gare per l'affidamento dei servizi, che debbono svolgersi sulla base di parametri riferiti a tutti i fattori che compongono il servizio: qualitativi, tecnici, industriali, ambientali, sociali, occupazionali ed economico-finanziari;
- e) la creazione di soggetti imprenditoriali il cui assetto proprietario sia trasparente ed aperto, in particolare privilegiando l'azionariato diffuso;
- f) la valorizzazione del lavoro e la riconversione e riqualificazione delle professionalità anche come strumento delle ristrutturazioni aziendali.

Le Parti auspicano che il Governo promuova un confronto con tutte le Parti Sociali interessate, per individuare sistemi funzionali ad una politica industriale dei servizi.

Confservizi Cispel e CGIL-CISL-UIL ritengono che il processo di cambiamento nei servizi pubblici locali impone a tutti gli operatori dei vari settori ed alle Parti sociali,

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "LB", "M", "P", "PPA", and "II".

normative contrattuali e relazioni sindacali capaci di evitare che la competizione avvenga facendo leva sulle condizioni contrattuali dei rapporti di lavoro con riflessi negativi anche sulla qualità dei servizi erogati.

Le Parti pertanto concordano sulla necessità di definire regole comuni valide per tutti gli operatori; in particolare Confservizi Cispel e CGIL-CISL-UIL convengono sul raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a) contratti unici per settore merceologico allo scopo di evitare distorsioni alla concorrenza facendo leva solo sul fattore lavoro;
- b) regole comuni per tutti gli operatori da costruire insieme ai tavoli negoziali di competenza o in sede di concertazione, che prevedano in particolare:
 - parità di accesso al mercato del lavoro e relativi benefici;
 - uniformità degli oneri contributivi ed in particolare di quelli previdenziali (abbattimento dei differenziali contributivi);
 - tutele sociali a supporto dei processi di liberalizzazione del mercato e dei conseguenti processi di trasformazioni aziendali e riconversione professionali.

2

LB

LB

LB

PPB

PPB

PPB

PPB

III

PPB

B. PATTO RELATIVO ALLE AREE CONTRATTUALI E AL SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Confservizi Cispel e CGIL-CISL-UIL convengono che il processo di riforma dei servizi pubblici locali richiede di riconsiderare le normative contrattuali e il sistema di relazioni industriali, nell'ottica di:

- definire regole comuni e parità di condizioni per l'accesso al mercato del lavoro e per la regolamentazione dei rapporti di lavoro, al fine di evitare che la competizione avvenga in termini di differenziali normativi ed economici;
- tutelare il lavoro nelle fasi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale;
- favorire, nelle imprese di maggiori dimensioni, attraverso la costituzione di appositi Organismi da prevedere nei rispettivi CCNL, la partecipazione delle rappresentanze dei lavoratori alle scelte strategiche aziendali pur nel riconoscimento della reciproca autonomia e distinzione di ruoli tra Azienda e Organizzazioni Sindacali;
- valorizzare il lavoro in termini di sviluppo professionale e occupazionale;
- prevenire, negli accordi applicativi della legge 146/90, così come modificata dalla legge 83/2000, l'impatto sull'utenza della conflittualità a livello nazionale e locale.

1. Contratti unici di settore

Confservizi Cispel e CGIL-CISL-UIL concordano, anche in funzione di quanto contenuto nella norma prevista dal d.d.l. 7042 in materia di gare, di impegnare le proprie Federazioni o Associazioni nel realizzare quanto prima, in ogni comparto di servizi, un unico contratto collettivo nazionale di lavoro, superando sia la frammentazione contrattuale presente, sia la diversificazione tra pubblico e privato.

A tal fine le Parti si impegnano a operare per:

- a) creare le condizioni perché le trattative fra le Organizzazioni Sindacali e le Associazioni datoriali ai tavoli unici di contrattazione possano quanto prima produrre il risultato dell'unificazione contrattuale attraverso la semplificazione e armonizzazione delle normative, il superamento dei differenziali normativi ed economici tra i contratti dello stesso settore e l'allineamento dei valori retributivi tra gli attuali contratti di origine pubblica o privata, facendo riferimento agli specifici livelli di sviluppo e competitività di ciascun settore di servizi;
- b) realizzare l'integrazione verticale dei segmenti di professionalità della filiera di lavorazioni e del processo di erogazione del servizio, allo scopo anche di evitare l'emarginazione di fasi lavorative a basso contenuto professionale;
- c) correlare nella contrattazione di secondo livello, come previsto dall'accordo Governo Parti sociali del luglio '93 e riconfermato nel dicembre '98, ulteriormente le erogazioni alla "produttività, qualità, ed altri elementi di competitività [...], nonché ai risultati legati all'andamento economico" di ogni singola azienda;

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "AB", "Maul", "PPB", "IV", and "RU"]

- d) evitare che a tutti i livelli nazionali e territoriali siano stipulati accordi che possano provocare fenomeni di distorsione del mercato facendo leva sul fattore lavoro.

2. Armonizzazione contrattuale nelle imprese pluriservizi

Confservizi Cispel e CGIL-CISL-UIL sono consapevoli che la tendenza alla aggregazione dell'offerta in imprese pluriservizio possa contribuire a migliorare il sistema industriale italiano dei servizi pubblici locali, realizzando economie di gestione, facilitando gli investimenti e l'innovazione tecnologica, migliorando la qualità dei servizi ed il rapporto con gli utenti.

Le Parti si impegnano quindi, nel perseguire politiche contrattuali di sostegno alla diffusione dei contratti unici di settore

- ad orientare le diverse discipline contrattuali in modo armonico, regolando altresì le modalità di transito tra le diverse aree contrattuali;
- a realizzare uno specifico accordo interconfederale che definisca le condizioni e le modalità per la costituzione di un coordinamento delle RSU, congiuntamente alle Federazioni di categorie interessate, per la gestione delle problematiche comuni che interessano tutto il personale delle aziende pluriservizio;
- a demandare alla contrattazione nazionale di settore la definizione di norme di collegamento, anche definendo momenti comuni tra i vari settori,
 - relative ai diversi sistemi di classificazione del personale che favoriscano il governo efficiente della mobilità interna,
 - utili nella negoziazione a livello aziendale.

3. Partecipazione

Confservizi Cispel e CGIL, CISL, UIL, convengono sul ruolo della partecipazione dei lavoratori relativamente ai processi di cambiamento che si stanno realizzando nei settori dei servizi pubblici locali, al fine di contribuire significativamente al raggiungimento degli obiettivi richiamati.

La partecipazione dei lavoratori si articolerà su due momenti:

1. nella forma di un organismo di partecipazione, precedentemente richiamato, costituito tra l'impresa e la rappresentanza dei lavoratori, i cui meccanismi di funzionamento saranno definiti successivamente in sede contrattuale;
2. con il processo di valorizzazione del capitale della SpA, nella forma di meccanismo di offerta azionaria ai dipendenti, prevedendo misure che agevolino l'acquisizione e il pagamento delle azioni stesse da parte dei lavoratori.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "AB", "PPB", "v", "RU", and others.]

4. Servizi alla persona e alla città

Le Parti convengono che un rilevante processo di sviluppo economico- occupazionale possa derivare al Paese dal settore dei servizi alla persona e alla città.

E' opportuno che tali attività siano orientate a rispondere a domande emergenti e diversificate della collettività e gestite con flessibilità operativa e innovazione organizzativa e tecnologica.

Le Parti concordano in relazione ai processi di esternalizzazione che gli Enti Locali decidono di attivare, di concerto con le OO.SS., di definire strumenti contrattuali riferibili al comparto dei servizi pubblici locali individuando a livello interconfederale gli ambiti adeguati e i relativi CCNL applicabili fra quelli in essere o nuovi, come l'ultimo appena realizzato riferito a cultura, sport e tempo libero.

Il CCNL individuato dovrà essere assunto quale criterio di tutela anche nel caso di procedimento di gara.

I CCNL dovranno favorire il passaggio dei lavoratori dal contratto degli Enti Locali ai nuovi senza determinare aumenti di costo del relativo servizio.

5. Ammortizzatori sociali

Nell'ambito della delega al Governo per la modifica e graduale estensione degli ammortizzatori sociali ai settori scoperti, anche a seguito del Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione, le Parti si confronteranno entro 4 mesi per individuare proposte comuni da rappresentare all'Esecutivo.

6. Bilateralità

Le Parti concordano sull'opportunità di individuare un percorso per lo sviluppo della Bilateralità, impegnandosi, entro 6 mesi dalla firma del presente Protocollo, ad elaborare un progetto per la costituzione di appositi organismi

7. Contratti di apprendistato e Formazione

Al fine di promuovere tutte le opportunità di occupazione offerte ai giovani dalla vigente legislazione, nell'esercizio dell'autonomia negoziale propria delle Federazioni nazionali di settore che si riconoscono nella Confservizi Cispel e in CGIL-CISL-UIL e con l'intento di favorire la regolamentazione nei rispettivi CCNL dell'apprendistato e relativi modelli formativi per specifici profili professionali, le Parti convengono di elaborare un progetto formativo interconfederale e intercategoriale che consenta a tutti i soggetti aderenti ai CCNL stipulati dalle Federazioni che si riconoscono nella Confservizi Cispel, la stipula di rapporti di lavoro di apprendistato



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right, including 'AB', 'PPB', and 'VI'.

Nel Progetto formativo unico, nel rispetto delle titolarità e competenze negoziali da esercitare in specifici accordi di categorie per le materie di loro competenza, saranno previsti:

- Il numero potenziale dei contratti da realizzare
- L'articolazione delle categorie e qualifiche professionali interessate e la riduzione dei minimi retributivi previsti per le stesse
- La durata del periodo formativo e di apprendistato per i grandi aggregati di profili/qualifiche professionali
- I contenuti e la distinzione delle aree formative per discipline trasversali e specialistiche
- Gli obiettivi da conseguire
- La tipologia degli enti formativi
- Le modalità di certificazione dei modelli formativi

Il progetto formativo sarà presentato al Ministero del Lavoro e/o alle Regioni al fine di ottenere copertura finanziaria tramite risorse pubbliche nazionali, regionali e/o comunitarie.

8. Osservatorio congiunto

Confservizi Cispel e CGIL-CISL-UIL concordano, al fine di dare pratica attuazione a quanto convenuto ai punti precedenti, di istituire un osservatorio congiunto per:

- monitorare l'evoluzione dei settori e delle imprese alla luce della riforma;
- analizzare e proporre alle rispettive confederazioni, miglioramenti e integrazioni alle normative, decreti ed eventuali proposte legislative conosciute in via preventiva sulle materie oggetto del presente Protocollo;
- seguire l'evolversi in ogni area contrattuale della costruzione del contratto unico di settore, anche attraverso un monitoraggio continuo.

Su richiesta di una delle parti, possono essere riportate all'attenzione confederale eventuali problematiche o risoluzioni ritenute non coerenti con quanto definito dal presente Protocollo.

L'osservatorio, può altresì esaminare accordi che a tutti i livelli nazionale, regionale, locale possono provocare fenomeni di distorsione del mercato facendo leva sul fattore lavoro.

L'osservatorio si impegna a promuovere la diffusione di analogo strumento a livello decentrato.

L'osservatorio, a livello confederale e paritetico, si compone di 12 membri, di cui 6 rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali e 6 rappresentanti della Confservizi

Cispel, si riunisce con periodicità trimestrale ed in ogni caso su richiesta motivata di una delle Parti.

Le Parti convengono di comunicare i rispettivi componenti mediante scambio di lettere entro 15 giorni dalla firma del presente Protocollo.

Impegni conclusivi

Le Parti, ribadendo la validità degli accordi confederali in essere, convengono, in relazione all'attuazione degli impegni sopra previsti in virtù del nuovo scenario di settore che si sta delineando, di convocarsi quanto prima per definire un calendario di incontri utili a definire specifiche intese relative a:

- Individuazione delle norme per la costituzione di un coordinamento delle RSU nelle aziende pluriservizi;
- Individuazione degli strumenti della Bilateralità
- Progetto di formazione per l'apprendistato;
- Ulteriori aree merceologiche riferite ai servizi alla persona e alla città;
- Sistema di ammortizzatori sociali per le imprese di servizi pubblici locali;
- Adeguamento del Protocollo d'intesa Cispel / CGIL-CISL-UIL del 1989.

Confservizi Cispel



Cgil


Renato Molteni

Cisl


Enzo Rossi

Uil


A. Belli

VERBALE DI INCONTRO

Il 12 settembre 2000, a Roma, nell'ambito del sistema di relazioni e di informative sindacali previste dal contratto integrativo del 7 settembre 1997, si sono incontrati SSC S.r.l. e controllate e GS S.p.A. e controllate rappresentate da G. Caruso, R. Masi, E. Lajolo, G. Mancini, F. Manzuoli, V. Nigro, A. Rezzoagli, P. Tomas e C. Accetta, e le Segreterie Nazionali Filcams CGIL, Fisascat CISL, Uilucis UIL rappresentate rispettivamente da C. Romeo, P. Raineri e G. Rodilosso, assistite dalle Strutture Territoriali competenti e dalle RSU.

- Nel corso dell'incontro è stato dettagliatamente illustrato il Piano di partecipazione azionaria che Carrefour proporrà, a partire dal prossimo 1° ottobre, ai propri collaboratori di tutto il mondo.

Hanno diritto a partecipare al Piano tutti i lavoratori a libro matricola al 1° ottobre 2000, inclusi i contratti a termine, i C.F.L., gli apprendisti e i collaboratori in aspettativa.

Secondo quanto dichiarato dall'Azienda il Piano prevede che i collaboratori interessati possano sottoscrivere azioni della consociata Carrefour Lux, che promuove l'offerta essendo stata specificamente costituita per l'operazione, per un importo massimo pari al 2,5% della propria retribuzione annua complessiva lorda riferita all'anno 2000. Il capitale così raccolto, integrato da un finanziamento - erogato da BNP - Paribas, - pari a nove volte il valore complessivo della sottoscrizione, produrrà l'acquisto, da parte di Carrefour Lux, di azioni Carrefour di nuova emissione a fronte di un aumento di capitale appositamente deliberato a favore dei dipendenti.

Per l'effetto di tale operazione, ogni dipendente sottoscrittore potrà:

- partecipare al progetto con un valore massimo pari al 25% della propria retribuzione annua lorda complessiva riferita all'anno 2000;
- avere diritto, al termine del periodo di maturazione di cinque anni, alla garanzia di restituzione del capitale personale investito più una quota del 50% dell'incremento di valore delle azioni Carrefour riferito all'intero capitale sottoscritto.

I dividendi delle azioni Carrefour e la rimanente parte dell'incremento di valore delle azioni, saranno percepiti dall'Istituto finanziatore del progetto.

In caso di uscita dal Gruppo, per qualsiasi ragione, prima del febbraio 2006, il dipendente conserverà il diritto di recuperare il proprio investimento iniziale e gli eventuali guadagni realizzati, calcolati alla data di cessazione del rapporto di lavoro. In caso di cessazione del rapporto di lavoro prima del 1° gennaio 2002 il dipendente conserverà il diritto a ricevere, nel gennaio 2002, l'investimento iniziale e l'eventuale guadagno, calcolato in base al prezzo dell'azione Carrefour alla data di cessazione, secondo i criteri suddetti.

Esaminato il progetto le Parti, su esplicita richiesta delle OO.SS., convengono che i lavoratori che lo desiderano potranno attingere, al fine di poter partecipare nella più ampia e soddisfacente misura possibile al Piano di partecipazione azionaria, a quote già maturate del proprio trattamento di fine rapporto al 31 agosto 2000. Ciò in deroga ed in aggiunta a quanto stabilito dalle leggi e ad ogni altro possibile utilizzo contrattuale.

Di conseguenza i lavoratori che vorranno sottoscrivere il Piano Carrefour potranno fruire di due forme diverse e alternative di finanziamento:

1. trattenute dalla retribuzione corrente, in sei mensilità, a partire dal mese di novembre 2000;
2. t.f.r. maturato al 31 agosto 2000.

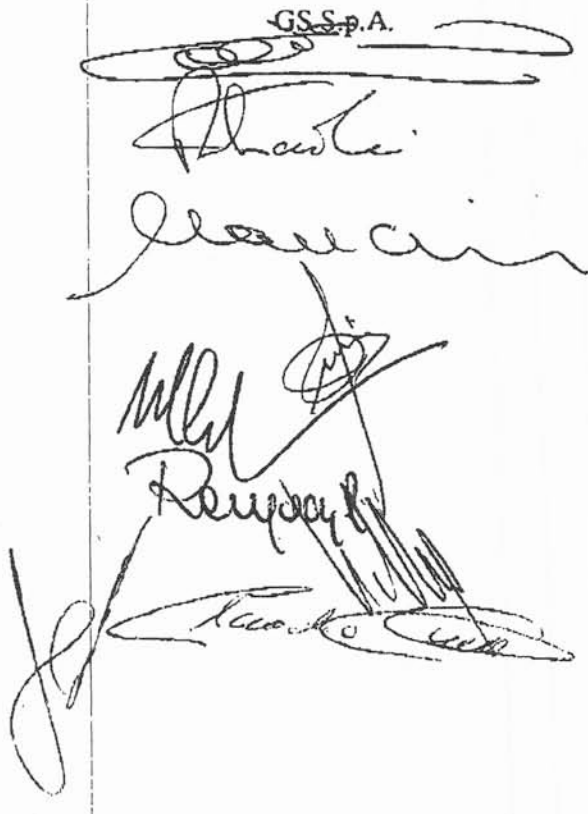
Il periodo di sottoscrizione si estenderà dal 1° al 18 ottobre 2000.

L'azienda provvederà alle necessarie iniziative di informazione e comunicazione al personale non appena saranno completati gli adempimenti previsti dalla normativa in vigore nei confronti dell'Autorità Garante.

Letto, confermato e sottoscritto.

SSC S.r.l.

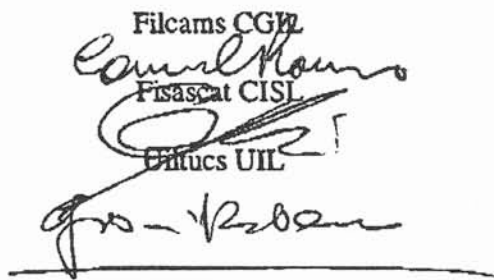
G.S.S.p.A.



Filcams CGIL

Fisascat CISL

Unifucs UIL



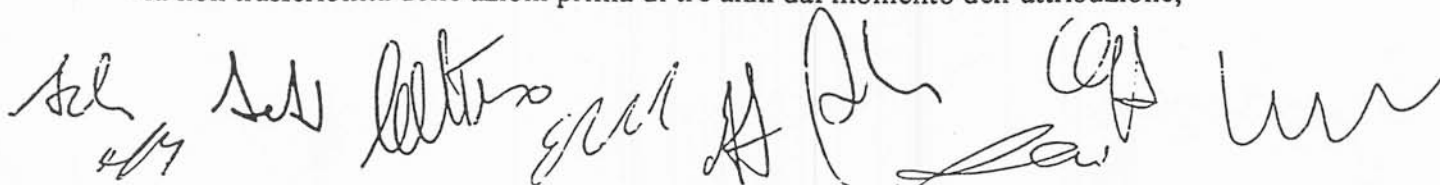
ACCORDO QUADRO SULLA PARTECIPAZIONE AZIONARIA DEI DIPENDENTI DELLE SOCIETA' DEL GRUPPO ALITALIA

Il giorno 3 giugno 1998

- il Gruppo Alitalia e
- FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI, ANPAC, ANPAV, ATV, UGLTRASPORTI

premesso che

- con l'Intesa del 19 giugno 1996, confermata nei suoi punti essenziali dal Protocollo del 26 febbraio 1998, le Parti hanno individuato nel coinvolgimento di tutto il personale delle società del Gruppo Alitalia un elemento essenziale per il risanamento e lo sviluppo delle aziende del Gruppo stesso;
- la partecipazione al capitale aziendale, da realizzarsi attraverso forme che garantiscano la gestione collettiva ed unitaria della stessa, costituisce un momento qualificante per il riorientamento del sistema di relazioni industriali e di rapporti con il personale;
- nell'ambito della ricordata Intesa si è concordato:
 - la realizzazione di un programma di partecipazione dei dipendenti al capitale dell'Alitalia, da effettuarsi mediante sottoscrizione di azioni ordinarie al valore nominale per un ammontare complessivo di 520 miliardi, al lordo della contribuzione sociale e delle detrazioni fiscali di legge, finalizzato a consentire una partecipazione non inferiore al 20% del capitale ordinario;
 - l'erogazione di un importo, al netto dei contributi previdenziali e dell'imposizione fiscale di legge, destinato esclusivamente alla sottoscrizione di azioni da parte dei singoli dipendenti, a contratto italiano e a tempo indeterminato, appartenenti alle varie categorie contrattuali di personale, che continuino a prestare la loro attività nell'ambito dell'Alitalia o delle specifiche realtà da questa controllate;
 - la non trasferibilità delle azioni prima di tre anni dal momento dell'attribuzione;



- l'attuazione della gestione collettiva ed unitaria delle azioni individualmente sottoscritte affidando le stesse ad un organismo appositamente costituito;
- l'opportunità, in considerazione del carattere innovativo e strategico del programma di partecipazione azionaria, come delineato nell'Intesa, che i lavoratori siano rappresentati nel Consiglio di Amministrazione dell'Alitalia, mediante la presenza di tre membri, nonché nel Collegio Sindacale, con un Sindaco.
- l'Assemblea straordinaria degli azionisti Alitalia del 15 gennaio 1998, nell'ambito dell'operazione concernente l'aumento di capitale ha, tra l'altro, deliberato una corrispondente emissione di 310 milioni di azioni riservate ai dipendenti delle Società del Gruppo Alitalia in conformità alle intese sindacali in proposito.

Tutto quanto sopra premesso, che costituisce parte integrante del presente accordo, le Parti, allo scopo di dare concreta attuazione al programma di azionariato dei dipendenti di cui all'Intesa sopra menzionata, regolando in modo pieno ed esaustivo e sostitutivo di ogni eventuale diversa pattuizione la materia della partecipazione azionaria dei dipendenti Alitalia, convengono quanto segue.

A) Distribuzione delle Azioni

1. Ai singoli dipendenti appartenenti alle varie categorie di personale, come di seguito individuate, in forza alla data del 1° giugno 1998, viene attribuito l'importo, al netto della contribuzione previdenziale e della imposizione fiscale di legge, riportato nell'allegato "A", che costituisce parte integrante della presente intesa, differenziato per le categorie di personale indicate.

Le Parti si danno atto che l'erogazione degli importi suddetti è vincolata alla sottoscrizione delle azioni che l'Assemblea dell'Alitalia del 15 gennaio 1998 ha riservato ai dipendenti nonché all'adesione al programma di azionariato stabilito dall'Intesa del 19 giugno 1996 e definito dal presente accordo.

Gli importi – non utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale – sono riconosciuti con riferimento alla struttura retributiva e alle misure vigenti alla data di assegnazione delle azioni per le varie categorie contrattuali di personale (personale di terra, piloti, tecnici di volo, assistenti di volo); in particolare, per il personale navigante le Parti hanno inteso convenzionalmente ripartire l'entità dell'attribuzione nel rispetto del rapporto esistente tra stipendio base ed indennità di volo, come stabilito dai contratti collettivi vigenti.

2. Destinatari delle azioni sono i lavoratori dipendenti delle Società Alitalia, Alitalia Team, Alitalia Express ed Atitech, appartenenti alle categorie contrattuali del personale di terra, dei piloti, dei tecnici di volo e degli assistenti di volo.

Le azioni vengono attribuite ai lavoratori dipendenti indicati precedentemente che manifestino la volontà di aderire al programma di azionariato tenuto conto delle modalità e dei tempi previsti al punto C) del presente accordo.

Le azioni sono assegnate ai dipendenti a tempo indeterminato, con contratto italiano, ivi compreso il personale italiano trasferito all'estero; sono ricompresi tra i beneficiari della distribuzione delle azioni anche i dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro. Sono esclusi i piloti già pensionati da aziende del Gruppo Alitalia rioccupati a tempo indeterminato con le medesime funzioni.

Al personale in aspettativa ed in maternità le misure sono riconosciute nel loro intero ammontare; per il personale part-time, l'entità dell'assegnazione è proporzionata in relazione alla riduzione della prestazione.

B) Gestione collettiva delle azioni dei dipendenti

1. In considerazione degli obiettivi di partecipazione della totalità dei lavoratori, connessi all'attuazione del programma di azionariato dei dipendenti Alitalia, le Parti ritengono indispensabile, per la piena realizzazione degli stessi, mettere in atto meccanismi idonei ad assicurare una gestione collettiva ed unitaria delle azioni.
2. A tal fine, le Parti convengono che la gestione collettiva ed unitaria delle azioni degli azionisti dipendenti venga realizzata attraverso la sottoscrizione di un Patto Parasociale i cui scopi, organi nonché modalità di funzionamento sono riportati nell'allegato "B", che costituisce parte integrante del presente accordo.

C) Raccolta delle adesioni

1. Al fine di poter dare attuazione all'intero programma di azionariato entro il mese di giugno del corrente anno, le adesioni al programma stesso da parte dei singoli lavoratori devono avvenire entro e non oltre il 19 giugno 1998, mediante sottoscrizione della specifica modulistica (scheda di adesione riportata in fac-simile nell'allegato B).
2. Tale modulistica fornisce informazioni sulle diverse articolazioni del programma di azionariato nel suo complesso, così come definite nella presente intesa, nonché sulle modalità per la revoca del consenso dato in riferimento agli aspetti riguardanti la gestione collettiva delle azioni, la quale potrà, comunque, essere esercitata non oltre il 26 giugno 1998.

Adrian
HH
St
Adrian
St
Adrian
St
Adrian
St
Adrian
St

Disciplina del Patto Parasociale fra gli "Azionisti – dipendenti" dell'ALITALIA - Linee Aeree Italiane S.p.A.

TRA

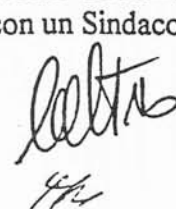
Gli azionisti dipendenti dell'ALITALIA – Linee Aeree Italiane S.p.A. in appresso individuati (di seguito denominati anche "Parti") che agiscono nel presente atto anche in rappresentanza delle sotto specificate Organizzazioni sindacali e Associazioni professionali dei lavoratori del Gruppo ALITALIA (di seguito denominato anche "ALITALIA", o "Società", o "Compagnia"):

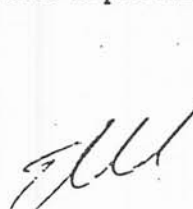
MICHELE CICIA	ANPAC
MASSIMO MUCCIOLI	ANPAV
GIOVANNI CULTRARO	ATV
LEARDI DOMENICO	FILT CGIL
PATRIZIO CORVI	FIT CISL
PAOLO SEGARELLI	UGL TRASPORTI
GUIDO MORETTI	UIL TRASPORTI

PREMESSO

1. che - con l'Intesa Sindacale del 19 giugno 1996 - tra l'ALITALIA e le Organizzazioni sindacali ed Associazioni Professionali dei lavoratori dipendenti delle società appartenenti al Gruppo, nell'ambito del riorientamento del sistema di relazioni industriali e di rapporto con il personale verso un modello effettivamente partecipativo, ribadito nei suoi punti essenziali dal Protocollo d'intesa del 26 febbraio 1998, è stato concordato:
 - la realizzazione di un programma di partecipazione dei dipendenti al capitale sociale dell'ALITALIA da effettuarsi mediante la sottoscrizione – al valore nominale – di azioni ordinarie della Compagnia per un ammontare complessivo equivalente ad un recupero di costo di L.Mldi 520, al lordo dei contributi e delle detrazioni fiscali previsti per legge, finalizzato a consentire una partecipazione al capitale sociale stesso non inferiore al 20%;
 - l'erogazione, da parte della Compagnia, di un importo - nell'ambito di una gestione collettiva della partecipazione azionaria di cui i dipendenti saranno titolari – destinato esclusivamente alla sottoscrizione di azioni da parte dei singoli dipendenti a contratto italiano ed a tempo indeterminato, appartenenti alle varie categorie di personale che continuino a prestare la loro attività nell'ambito dell'ALITALIA, al netto dei contributi previdenziali e dell'imposizione fiscale di legge;
 - la non trasferibilità delle azioni per un periodo di tre anni dal momento della sottoscrizione;
 - l'opportunità, in considerazione del carattere innovativo e strategico del programma di partecipazione azionaria, come delineato nell'Intesa, che i lavoratori siano rappresentati nel Consiglio di Amministrazione dell'ALITALIA mediante la presenza di tre membri, nonché nel Collegio Sindacale, con un Sindaco;


pattoazio4.doc

2. che l'Assemblea straordinaria degli Azionisti Alitalia, in data 15 gennaio 1998, nell'ambito dell'operazione concernente l'aumento di capitale ha, tra l'altro, deliberato l'offerta, alla pari, ai sensi dell'art. 2441 del codice civile, ultimo comma, a dipendenti del Gruppo Alitalia, in conformità alle intese sindacali in proposito, di un'emissione di n. 317.000.000 di azioni, di cui n. 310.000.000 da riservarsi a dipendenti non dirigenti, con il vincolo di intrasferibilità inter vivos per un triennio dal rilascio e con l'apposizione della clausola sul titolo al momento dell'emissione;
3. che, con la successiva intesa sindacale del 3 giugno 1998, sono stati individuati, tra l'altro, i dipendenti ALITALIA che partecipano all'iniziativa in argomento, l'ammontare delle azioni a ciascuno spettante e le modalità ed i termini di gestione collettiva della partecipazione;
4. che le parti, pertanto, con il presente Patto Parasociale, intendono disciplinare le modalità della gestione collettiva dei titoli di cui ciascuna risulta titolare a seguito della sottoscritta emissione azionaria;

TUTTO CIO' PREMESSO

Le parti convengono quanto segue:

ART. 1

Le premesse costituiscono parte integrante ed essenziale del presente atto.

ART. 2

Il presente Patto Parasociale ha scopi apolitici ed è privo di fini di lucro. Esso si prefigge di favorire un'unitarietà di indirizzo ed una gestione collettiva degli interessi diffusi sottostanti alla partecipazione azionaria dei dipendenti del Gruppo ALITALIA per assicurare un effettivo coinvolgimento dei lavoratori nei processi decisionali della Società.

ART. 3

Possono aderire al presente Patto Parasociale tutti gli azionisti dipendenti di ALITALIA in forza con contratto a tempo indeterminato al 1° giugno 1998 che non abbiano manifestato la volontà di non adesione secondo quanto previsto dall'Intesa sindacale del 3 giugno 1998 titolari di azioni distribuite nell'ambito del programma di azionariato dipendenti citato in premessa.

Potranno, altresì, aderire al presente Patto tutti gli Azionisti che siano stati o divengano dipendenti ALITALIA.

L'adesione sarà formalizzata attraverso la sottoscrizione del documento allegato in fac-simile al presente Patto sotto la lettera A).

Il Consiglio Direttivo curerà, in conformità a quanto previsto dal combinato disposto degli artt. 2421 e 2422 Cod. Civ., la tenuta di un libro degli aderenti al Patto Parasociale nel quale devono essere indicati: il nome e cognome degli aderenti al Patto, il numero delle azioni di titolarità di ciascun


pattoparaso.doc 2

aderente, la data di adesione al Patto Parasociale, i dati segnaletici in ordine al rapporto di lavoro dell'aderente e ogni ulteriore utile indicazione al riguardo.

ART. 4

L'adesione al presente Patto Parasociale si intende anticipatamente risolta:

- per morte;
- per decisione del Consiglio Direttivo comminata a seguito di gravi violazioni delle norme del presente Patto. A tal fine, il Consiglio Direttivo deve contestare per iscritto all'aderente al Patto i motivi di anticipata risoluzione e tenere conto delle eventuali deduzioni che questo vorrà presentare entro trenta giorni dal ricevimento della contestazione.

ART. 5

Sono Organi del Patto Parasociale:

- a) l'Assemblea degli aderenti;
- b) il Consiglio Direttivo;
- c) il Presidente;
- d) il Vicepresidente;
- e) il Segretario;
- f) il Collegio dei Probiviri.

Tutte le cariche sono a titolo gratuito.

Le deliberazioni dell'Assemblea e del Consiglio Direttivo verranno assunte con le modalità e le maggioranze previste negli articoli successivi.

ART. 6

L'Assemblea è costituita da tutti gli aderenti al Patto ed è presieduta dal Presidente del Consiglio Direttivo.

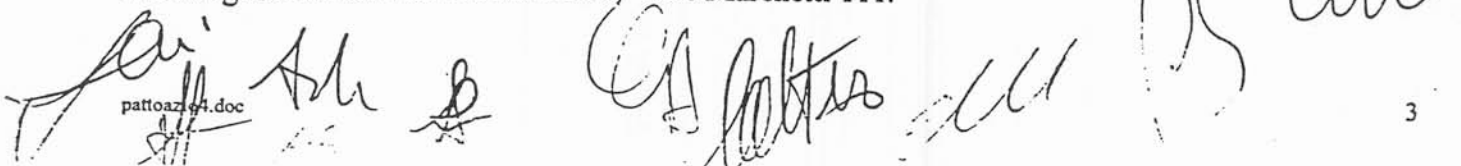
L'Assemblea elegge i membri del Consiglio Direttivo, secondo le modalità ed i termini indicati nel Regolamento elettorale allegato sub B) al presente patto, ed i membri del Collegio dei Probiviri.

Ai fini della valida costituzione dell'Assemblea degli aderenti al Patto Parasociale sarà necessaria la presenza di almeno il 5% degli aderenti stessi.

Delle riunioni dell'Assemblea degli aderenti al Patto Parasociale, viene redatto, su apposito libro, il relativo verbale che sarà sottoscritto dal Presidente e dal Segretario.

ART. 7

Il Consiglio Direttivo ha sede in Roma, Viale Marchetti 111.


pattoazzeri.doc

Il Consiglio Direttivo si compone di un numero non inferiore a 15 e non superiore a 25 membri, individuati fra gli azionisti dipendenti di cui al 1° comma del precedente art. 3, che rimarranno in carica per un periodo di 3 anni.

All'atto della sottoscrizione del presente Patto e fintanto che non sia eletto il Consiglio Direttivo, opererà un Consiglio Direttivo costituito di sette membri e composto fra i sopraindicati soggetti parti del presente atto. Questo Consiglio Direttivo avrà, in particolare, il compito di promuovere le adesioni al presente Patto Parasociale, di predisporre nel più breve tempo possibile le elezioni del Consiglio Direttivo e di ratificare le designazioni in seno al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale della Compagnia dei membri in carica in rappresentanza degli azionisti dipendenti ALITALIA.

Il Consiglio Direttivo nomina tra i propri membri il Presidente, il vice Presidente ed il Segretario.

Nel caso in cui venga a mancare uno o più membri del Consiglio Direttivo, gli altri componenti nominano dei sostituti che rimarranno in carica fino alla scadenza del Consiglio Direttivo stesso scelti conformemente alle modalità previste dal Regolamento elettorale.

Se viene meno la maggioranza del Consiglio Direttivo, i componenti rimasti in carica espletano tutte le formalità affinché l'Assemblea degli aderenti al Patto possa eleggere il nuovo Consiglio Direttivo.

Il Consiglio Direttivo si riunisce di norma trimestralmente o comunque tutte le volte che il Presidente lo ritenga necessario o che ne sia fatta richiesta scritta da almeno 1/3 dei componenti il Consiglio Direttivo stesso.

Per la validità delle riunioni occorre la presenza di almeno 2/3 dei componenti; le deliberazioni verranno prese con il voto favorevole di almeno i 3/5 dei componenti il Consiglio Direttivo stesso.

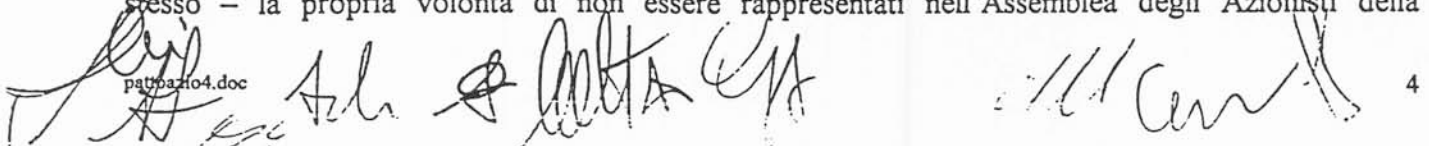
Delle riunioni del Consiglio Direttivo viene redatto, su apposito libro, il relativo verbale che verrà sottoscritto dal Presidente e dal Segretario.

ART. 8

Spetta al Consiglio Direttivo esercitare il diritto di voto in nome e per conto degli azionisti dipendenti aderenti al presente Patto Parasociale, con espressa facoltà di convenire, con altri azionisti, intese in ordine all'esercizio del voto medesimo.

Il diritto di voto in nome e per conto degli azionisti dipendenti aderenti al presente Patto Parasociale verrà esercitato a seguito della formulazione agli azionisti dipendenti da parte del Consiglio Direttivo - per ogni Assemblea degli Azionisti della Compagnia, in relazione a ciascun argomento all'ordine del giorno di quest'ultima - di una proposta di voto. Gli azionisti dipendenti manifesteranno, entro il termine stabilito, la propria indicazione di voto sulla proposta sottoposta affermando o negando il loro consenso alla stessa.

Resta ferma la facoltà degli azionisti dipendenti aderenti al presente Patto parasociale che non intendano esprimere la propria indicazione di voto di comunicare per iscritto al Consiglio Direttivo - entro cinque giorni dalla formulazione della proposta loro sottoposta da parte del Consiglio Direttivo stesso - la propria volontà di non essere rappresentati nell'Assemblea degli Azionisti della

 pattoazio4.doc 4

Compagnia, con espressa indicazione degli argomenti all'ordine del giorno di quest'ultima per i quali tale rappresentanza non si intende conferita.

Il Consiglio Direttivo eserciterà, quindi, il diritto di voto in nome e per conto degli azionisti dipendenti – che non abbiano manifestato diversa volontà ai sensi del precedente capoverso - in conformità alla volontà che sarà stata espressa dalla maggioranza di coloro che avranno indicato il proprio parere sulla proposta di voto loro sottoposta; e ciò purché siano pervenute al Consiglio Direttivo indicazioni di voto da almeno il 5% degli azionisti dipendenti aderenti al presente Patto Parasociale.

Spetta, altresì, al Consiglio Direttivo:

- convocare l'Assemblea degli aderenti al Patto Parasociale, sottoponendo alla stessa le necessarie proposte di deliberazione;
- l'individuazione dei tre membri da designare all'interno del Consiglio di Amministrazione dell'Alitalia e del membro da designare nel Collegio Sindacale;
- fissare gli indirizzi per la realizzazione delle finalità sottostanti al programma di azionariato dei dipendenti Alitalia, a tale scopo il Consiglio Direttivo può stabilire l'eventuale ricorso ad esperti esterni;
- assicurare l'informativa agli associati per favorire l'effettiva partecipazione degli associati nei processi decisionali dell'Alitalia.

ART. 9

Il Presidente del Consiglio Direttivo rappresenta legalmente gli aderenti al Patto Parasociale nei confronti di terzi ed in giudizio; cura, insieme con il vice Presidente ed il Segretario, l'esecuzione delle deliberazioni del Consiglio Direttivo.

La rappresentanza negoziale spetta congiuntamente all'ufficio di Presidenza (Presidente - vice Presidente - Segretario).

ART. 10

Il Collegio dei Probiviri è composto da 3 membri effettivi più due supplenti, eletti dall'Assemblea degli aderenti, che durano in carica tre anni.

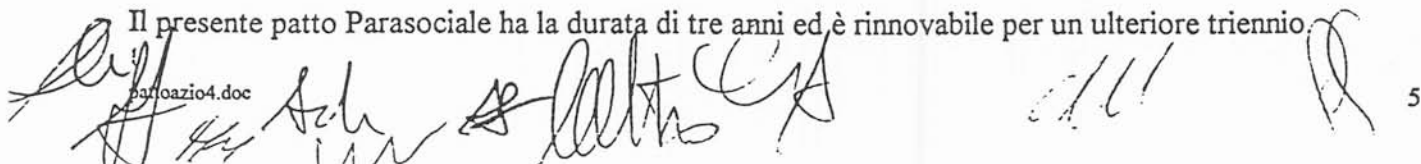
I membri del Collegio dei probiviri possono essere anche non azionisti dipendenti della Compagnia e non devono rivestire altre cariche nell'ambito del Consiglio Direttivo e dell'ALITALIA.

I membri effettivi nominano un Presidente.

Il Collegio dei Probiviri ha il compito di dirimere – *pro bono et aequo* ed inappellabilmente – tutte le eventuali controversie tra gli aderenti in relazione al presente Patto.

ART. 11

Il presente patto Parasociale ha la durata di tre anni ed è rinnovabile per un ulteriore triennio.

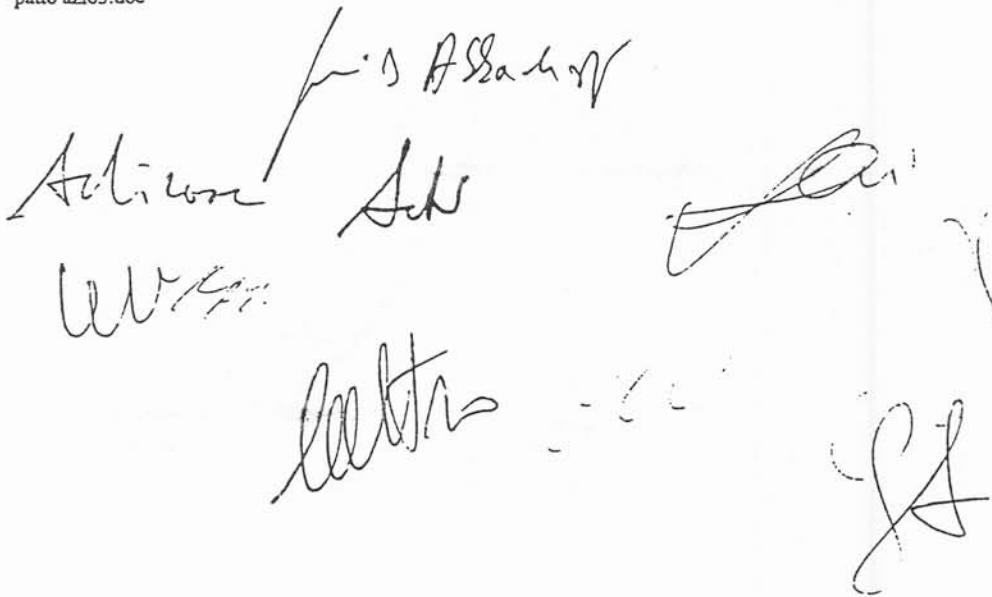
 5

ART. 12

Allo scopo di consentire la realizzazione di quanto previsto al precedente art.2 gli aderenti al Patto depositeranno per un periodo di tre anni presso l'ALITALIA - all'atto della sottoscrizione o dell'adesione al presente Patto Parasociale - le azioni a ciascuno spettanti. Conseguentemente, già con il presente atto, conferiscono mandato irrevocabile alla stessa ALITALIA, ai sensi dell'art. 1723, 2° comma, del Codice Civile sempre per un periodo di anni tre, a rilasciare al Presidente del Consiglio Direttivo - o , in caso di sua assenza o impedimento, al Vicepresidente - previa sua esclusiva richiesta, il biglietto di ammissione ai fini della partecipazione alle Assemblee della Compagnia. Tale biglietto dovrà essere unico e cumulativo di tutte le azioni per le quali il Consiglio Direttivo è chiamato a svolgere per delega il diritto di voto a norma del presente Patto.

Resta inteso che, ove si determini una causa di anticipata risoluzione ai sensi del precedente art. 4, il Consiglio Direttivo darà indicazione ad ALITALIA di risolvere anticipatamente il deposito e di consegnare, conseguentemente, al o ai titolari le azioni di loro spettanza.

patto azio3.doc

The block contains several handwritten signatures and initials in black ink. At the top left, there is a signature that appears to be 'F. S. Assa' with a long horizontal line extending to the left. Below it, the word 'Aditi' is written. To the right of 'Aditi' is a signature that looks like 'S. S.'. Further right is a signature that appears to be 'P. S.'. Below 'Aditi' is a signature that looks like 'W. S.'. In the center, there is a signature that looks like 'L. S.'. To the right of 'L. S.' is a signature that looks like 'S. S.'. At the bottom right, there is a signature that looks like 'S. S.'.

pattoazio4.doc

SCHEDA DI ADESIONE

*al Programma di Azionariato dei dipendenti delle Società' del Gruppo Alitalia come definito
dall'Intesa del 19 giugno 1996 e dall'accordo quadro del 3 giugno 1998*

Il sottoscritto codice fiscale..... dipendente della
Società' appartenente alla categoria contrattuale.....
matricola

presa visione della relativa documentazione, aderisce al programma di azionariato dei dipendenti delle Società' del Gruppo Alitalia così' come delineato dall'Intesa del 19 giugno 1996, definito dall'accordo quadro del 3 giugno 1998 e avviato ad esecuzione dal Consiglio di Amministrazione dell'Alitalia del e pertanto:

- A) sottoscrive le azioni ordinarie, al valore nominale di lire mille, riservate ai dipendenti delle società' del Gruppo dalla delibera dell'Assemblea straordinaria dell'Alitalia del 15 gennaio 1998, nel numero corrispondente all'importo stabilito per la categoria contrattuale di appartenenza dall'accordo quadro del 3 giugno 1998, il cui versamento verrà effettuato il 26 giugno 1998;
- B) aderisce al Patto Parasociale tra gli azionisti dipendenti dell'Alitalia - Linee Aeree Italiane S.p.A., disciplinato da apposito atto sottoscritto il, della durata di tre anni, secondo le modalità ed i limiti previsti in merito dall'intesa quadro del 3 giugno 1998 per realizzare una gestione unitaria e collettiva delle azioni dei dipendenti, conferendo i titoli in deposito presso l'Alitalia per il periodo di tre anni.

L'adesione deve avvenire entro e non oltre il 19 giugno 1998; la sottoscrizione del Patto Parasociale di cui al precedente punto B) può essere revocata entro e non oltre il 26 giugno 1998.

La presente scheda di adesione va inviata, anche a mezzo fax, all'ente di gestione del personale dell'area di appartenenza.

Le azioni devono essere intestate al sottoscritto come segue:

Cognome..... Nome

Codice Fiscale..... Data e luogo di nascita

Nazionalità'..... Residenza.....

C.A.P.

Data.....

Firma.....

Alitalia *11/11/98* *11/11/98* *11/11/98* *11/11/98* *11/11/98* *11/11/98*

REGOLAMENTO ELETTORALE

Il Consiglio Direttivo composto dai soggetti indicati quali Parti costituenti dalla "Disciplina del Patto Parasociale fra gli azionisti dipendenti dell'Alitalia - Linee Aeree Italiane S. p. A", allegata all'Accordo quadro sulla partecipazione azionaria dei dipendenti delle società del Gruppo Alitalia, firmato il 3 giugno 1998, presenterà un'unica lista di candidati formata sulla base dei seguenti criteri:

- un candidato per ogni organizzazione sindacale/associazione professionale promotrice del Patto Parasociale di cui all'accordo del 3 giugno 1998, che rappresenti da 1 a 500 iscritti;
- due candidati per ogni organizzazione sindacale/associazione professionale promotrice del Patto Parasociale di cui all'accordo del 3 giugno 1998, che rappresenti da 500 a 1000 iscritti;
- tre candidati per ogni organizzazione sindacale/associazione professionale promotrice del Patto Parasociale di cui all'Accordo del 3 giugno 1998, che rappresenti oltre 1000 iscritti.

Le modalità di espletamento delle operazioni elettorali saranno di competenza di un Comitato elettorale appositamente costituito.

ERRATA CORRIGE

In ordine alla disciplina del "Patto Parasociale" fra gli *azionisti dipendenti* dell'ALITALIA - Linee Aeree Italiane S.p.A. - allegato B si informa che il nominativo dell'azionista dell'Alitalia che agisce in rappresentanza della FILT-CGIL è Marco TRASCIANI anziché Domenico Leardi.

ALITALIA
La Direzione

Il giorno 7 ottobre 1997

tra

Telecom Italia

e

CGIL, CISL e UIL

SLC-CGIL, FISTEL-CISL e UILTE-UIL

FIOM-CGIL, FIM-CISL e UILM-UIL

premesso che

- la privatizzazione di Telecom Italia rappresenta un'ulteriore opportunità di sviluppo del valore d'impresa e di miglioramento delle performance qualitative e reddituali;
- con il Piano Industriale 1998-2000 l'Azienda si è dotata degli strumenti strategici per affrontare la sfida della liberalizzazione su un mercato sempre più competitivo, massimizzando le prospettive di resa per gli investitori;
- il contributo in termini di professionalità e motivazione delle risorse umane rappresenta un reale elemento competitivo di successo ed un fattore essenziale per il conseguimento degli obiettivi aziendali, che sollecitano un crescente coinvolgimento ed un maggiore grado di responsabilità di tutti i lavoratori rispetto ai risultati individuali e di gruppo;
- i competenti organi istituzionali hanno definito le caratteristiche dell'Offerta Pubblica di Vendita:

le parti si danno atto che

- l'iniziativa a favore dell'azionariato dei dipendenti rappresenta anche l'occasione per favorire una diffusa e consapevole partecipazione dei lavoratori al capitale d'impresa;
- nell'ottica della più larga e diffusa partecipazione dei lavoratori all'iniziativa ed in aggiunta alle condizioni previste per i dipendenti nell'Offerta Pubblica di Vendita, da parte aziendale sono previste ulteriori agevolazioni all'acquisto per i lavoratori del Gruppo.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like L. Rache, R. Rache, and others.]

Sono destinatari di tali agevolazioni i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla data del 31/7/97 nelle società del Gruppo con sede in Italia. Per società del Gruppo devono intendersi tutte le società controllate e collegate ricomprese nell'Area di Consolidamento del bilancio di Gruppo.

Il trattamento riservato ai dipendenti consente l'acquisto a condizioni agevolate di 1.000, 2.000 o 3.000 azioni.

Sono previste le seguenti forme di agevolazione di pagamento per l'acquisto dei titoli azionari:

1) i dipendenti potranno utilizzare fino al 70% del Trattamento di Fine Rapporto netto individuale disponibile alla data del 31/7/97 e comunque per un importo massimo non superiore alla somma necessaria per l'acquisto di 3.000 azioni.

In via eccezionale l'anticipazione concessa per l'acquisto di azioni supera le limitazioni di cui all'art. 2120, comma 7, Cod. Civ. come modificato dall'art. 1 della legge n. 297/82. Resta conseguentemente inteso che potranno usufruire del Trattamento di Fine Rapporto anche i dipendenti con meno di otto anni di servizio.

L'utilizzo verrà consentito anche a coloro che abbiano già ottenuto anticipi sul Trattamento di Fine Rapporto ex lege n. 297/82, fermo restando che la nuova anticipazione non potrà comunque superare il limite massimo del 70% del TFR residuo. Allo stesso modo le anticipazioni concesse ai sensi del presente accordo non pregiudicano la futura possibilità di richiedere l'anticipazione ex art. 1 della legge n. 297/82 nei limiti del 70% del TFR residuo.

2) In alternativa a quanto previsto al punto 1), i dipendenti potranno richiedere un finanziamento che l'Azienda erogherà ad un tasso agevolato del 4% annuo rateizzato in 18, 24 o 36 mesi, per un importo massimo pari al valore di 3.000 azioni.

Le somme necessarie per l'acquisto del quantitativo di azioni richieste tramite finanziamento agevolato verranno addebitate in busta paga secondo lo schema di rateizzazione prescelto.

3) I soli dipendenti che non abbiano maturato TFR sufficiente per l'acquisto del lotto minimo potranno sommare alla richiesta di anticipo del TFR quella di finanziamento agevolato. In tale ipotesi l'ammontare del finanziamento non potrà superare la differenza tra il controvalore del lotto minimo ed il TFR disponibile.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "A", "B", "C", "D", "E", "F", "G", "H", "I", "J", "K", "L", "M", "N", "O", "P", "Q", "R", "S", "T", "U", "V", "W", "X", "Y", "Z"]

In caso di ricorso al finanziamento agevolato - anche parziale - le azioni saranno indisponibili e rimarranno in deposito vincolato presso l'Emittente fino al rimborso del finanziamento. I dipendenti potranno comunque esercitare ogni diritto connesso alle azioni. Peraltro, ogni volta che il dipendente avrà rimborsato il prestito per un ammontare pari al controvalore - sulla base del prezzo di offerta - di un lotto minimo (1.000 azioni), tali azioni verranno rese disponibili.

- I dipendenti potranno usufruire gratuitamente del servizio di amministrazione e custodia dei titoli presso la Telecom Italia.

Le parti convengono sull'opportunità di sostenere l'iniziativa con idonei interventi informativi circa le finalità e le caratteristiche dell'offerta. Le parti si riservano di incontrarsi successivamente alla conclusione delle operazioni di vendita.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Breve nota sulla documentazione internazionale

Per un quadro sulla diffusione in Europa dei modelli di partecipazione dei lavoratori, in particolare sulla partecipazione finanziaria, e sul ruolo dei governi nazionali nell'implementazione di strumenti partecipativi, si segnala la documentazione internazionale consultabile sul sito internet di Adapt-Centro Studi Marco Biagi (www.adapt.it), voce *Partecipazione*

Australia - The Parliament of the Commonwealth of Australia, dicembre 2009

Tax Laws Amendment (2009 Budget Measures No. 2) Bill 2009

Testo approvato dalle Camere

Belgio - Sénat de Belgium, 22 maggio 2001

La loi sur la participation des travailleurs au capital et aux bénéfices de l'entreprise

Testo consolidato al 2007

Belgio - Sénat de Belgium, 17 settembre 1999

Proposition de loi relative à la participation des travailleurs au capital de leur entreprise

Estonia- Republic of Estonia, 17 giugno 1993

Privatisation Law

Testo consolidato al dicembre 2001

Francia - Ministère de l'Économie, de l'Industrie et l'Emploi, 20 aprile 2009

Décret portant modernisation du fonctionnement du Fonds de développement économique et social

Francia - Ministère de l'Économie, de l'Industrie et l'Emploi, 30 marzo 2009

Décret n. 2009-348, du 30 mars 2009, relatif aux conditions de rémunération des dirigeants des entreprises aidées par l'Etat ou bénéficiant du soutien de l'Etat du fait de la crise économique et des responsables des entreprises publiques

Francia - Assemblée nationale, 13 settembre 2006

Rapport d'information sur la participation des salariés dans l'Union

Francia - Assemblée nationale et le Sénat, 31 dicembre 1970

Loi n°70-1322 du 31 décembre 1970 relative à l'ouverture d'options de souscription ou d'achat d'actions au bénéfice du personnel des sociétés

Testo consolidato al 25 settembre 2009

Germania - Bundestag, marzo 2009

Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung (Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz)

Germania - Ministero federale della Giustizia, 1 luglio 1965

Fünftes Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer

Quinta Legge sulla promozione dei piani di risparmio del lavoratore. Testo consolidato al luglio 2009

Germania - Ministero federale della Giustizia, 16 ottobre 1934

Einkommensteuergesetz (EStG)

Legge per l'imposta sul reddito. Testo consolidato al 2009

Irlanda - Minister for Finance, 2009
Finance Act, 2009

Irlanda - Minister for Finance, 2008
Finance Act, 2008

Lettonia - The Saeima and the President of the State, 18 marzo 1994
On privatisation of state and municipal asset units
Testo consolidato al 12 luglio 2005

Lituania - Seimas of the Republic of Lithuania and President of the Republic, 4 novembre 1997
Law on the Privatisation of State-Owned and Municipal Property

Regno Unito - Ottobre 2005
Share Incentive Plans. A guide for employees

Spagna - Jefatura del Estado, 24 marzo 1997
Ley 4/1997, de 24 de marzo, de sociedades laborales

Spagna - Ministerio de Trabajo e Inmigración, 22 dicembre 1995
Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad social
Testo consolidato al 2009

Ungheria - The Parliament, 1995
Act CXVII on Personal Income Tax

Rapporto Pepper IV, 2009
Benchmarking of employee participation in profits and enterprise results in the member and candidate countries of the European Union
University Centre Split/Berlin, Institute for Eastern European Studies, Free University of Berlin

Rapporto Pepper III, 2006
Promotion of employee participation in profits and enterprise results in the new member and candidate countries of the European Union
University Centre Split/Berlin, Institute for Eastern European Studies, Free University of Berlin

Rapporto Pepper II, gennaio 1997
Promotion of participation by employed persons in profits and enterprise results (including equity participation) in Member States, COM(1996)697 final (Summary)
Rapporto della Commissione Europea

Rapporto Pepper I, marzo 1991
Promotion of employee participation in profits and enterprise results in the member States of the European Community. (Summary)
European University Institute, Florence