II

(Atti preparatori)

COMMISSIONE

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)

(91/C 245/16)

COM(91) 259 def.

(Presentata dalla Commissione il 16 luglio 1991)

IL CONSIGLIO DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità economica europea, in particolare l'articolo 235,

vista la proposta di raccomandazione presentata dalla Commissione,

visto il parere del Parlamento europeo,

visto il parere del Comitato economico e sociale,

considerando che nella sua comunicazione sul programma d'azione concernente l'attuazione della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori la Commissione ha annunciato l'intenzione di presentare uno strumento comunitario sulla partecipazione al capitale dell'impresa e sulla partecipazione finanziaria dei lavoratori;

considerando che è stata elaborata una relazione sulla promozione della partecipazione dei dipendenti ai profitti e ai risultati dell'impresa negli Stati membri della Comunità europea, la quale ha messo in evidenza la grande varietà dei sistemi applicati nella Comunità tra cui i pagamenti in contanti, i piani di compartecipazione agli utili su base azionaria o differita nonché diverse forme particolari di azionariato operaio;

considerando che la promozione a livello comunitario dei sistemi di partecipazione finanziaria dei dipendenti è da considerarsi mezzo utile per conseguire una migliore distribuzione della ricchezza prodotta dalle imprese stimolando nel contempo un maggiore coinvolgimento dei dipendenti nell'evoluzione delle loro aziende;

considerando che, sebbene gli studi empirici generali sugli effetti di tali sistemi nella pratica non abbiano ancora fornito prove assolute dei grandi vantaggi complessivi degli stessi, sussistono indicazioni sufficienti del fatto che tali sistemi contribuiscono a generare diversi effetti positivi, tra cui un incremento nella motivazione dei dipendenti e nella produttività nonché nella competitività delle imprese;

considerando che è opportuno promuovere una più ampia diffusione dei sistemi di partecipazione finanziaria all'interno della Comunità europea, senza peraltro perseguire un'armonizzazione attiva oppure una riduzione dell'attuale vasta gamma dei sistemi esistenti;

considerando che il successo finale di questa iniziativa comunitaria dipenderà in ampia misura dall'interesse e dal coinvolgimento attivo delle parti sociali;

considerando che nel contesto del completamento del mercato interno è necessario studiare le possibilità di sviluppo di formule transnazionali per la partecipazione dei dipendenti ai profitti e ai risultati dell'impresa;

I. INVITA GLI STATI MEMBRI:

a riconoscere i vantaggi potenziali presentati da un maggiore ricorso ad un'ampia varietà di sistemi volti ad aumentare la partecipazione dei dipendenti ai profitti e ai risultati dell'impresa per mezzo della partecipazione agli utili o mediante forme di azionariato operaio oppure attraverso una combinazione di entrambi i sistemi.

II. RACCOMANDA AGLI STATI MEMBRI:

1. Di assicurare che le strutture giuridiche siano adeguate per consentire l'introduzione delle forme di partecipazione finanziaria contemplate dalla raccomandazione;

2. Di prendere in esame la possibilità di accordare incentivi d'ordine fiscale o altri incentivi finanziari per incoraggiare l'introduzione di determinati sistemi.

3. Di incoraggiare l'uso di tali sistemi agevolando la circolazione di informazioni adeguate tra tutte le parti interessate.

4. Di tener conto delle esperienze maturate in altri Stati della Comunità europea all'atto di vagliare se dare un trattamento preferenziale a particolari tipi di sistemi di partecipazione finanziaria.

5. Di assicurare che le parti sociali abbiano l'opportunità di scegliere da una gamma sufficientemente ampia di opzioni sulla base di consultazioni tra i datori di lavoro e i lavoratori o i loro rappresentanti.

6. Di assicurare che tale scelta possa essere operata ad un livello che, tenuto conto della prassi nazionale in materia, sia il più vicino possibile ai dipendenti e all'impresa.

7. Di promuovere la considerazione dei punti riportati in allegato nell'istituzione di nuovi sistemi di partecipazione finanziaria o nella revisione dei sistemi vigenti.

8. Di esaminare, entro tre anni dall'adozione della presente raccomandazione, i dati disponibili a livello nazionale sull'evoluzione della partecipazione finanziaria dei dipendenti e di comunicare i risultati alla Commissione.

9. Di sensibilizzare maggiormente le parti sociali sulle materie di cui sopra.

III. PRENDE ATTO DELL'INTENZIONE DELLA COMMISSIONE:

10. Di istituire un gruppo di lavoro incaricato di esaminare la possibilità di introdurre a livello europeo dei modelli di partecipazione finanziaria dei dipendenti onde agevolare l'applicazione in condizioni analoghe in tutta la Comunità di tali sistemi; questi comprenderanno i seguenti tipi:

    a) un sistema di partecipazione agli utili;

    b) un sistema di azionariato operaio;

    c) un sistema basato sul diritto di opzione su azioni.

11. Di presentare al Consiglio entro cinque anni dell'adozione della presente raccomandazione una relazione in merito alla sua applicazione basata sulle informazioni fornitele dagli Stati membri.

ALLEGATO

Punti da tener presenti all'atto di elaborare nuovi sistemi di partecipazione finanziaria o di rivedere i sistemi esistenti.

1. *Periodicità:* i sistemi risultano avvantaggiati da una loro applicazione su base regolare e per il fatto di assegnare le eventuali gratifiche almeno una volta all'anno o a scadenza ancor più ravvicinata.

2. *Formula predeterminata:* «la formula che fissa i benefici per i dipendenti dovrebbe essere determinata in modo inequivocabile prima dell'inizio di ciascun periodo di riferimento.

3. *Il sistema di partecipazione finanziaria non rimpiazza le contrattazioni salariali:* l'esistenza di sistemi di partecipazione finanziaria non deve essere considerata quale forma sostitutiva delle normali contrattazioni in materia di salari e di altre condizioni di lavoro.

4. *Partecipazione volontaria:* sia le imprese sia i singoli dipendenti dovrebbero poter scegliere se avvalersi o meno di tali sistemi.

5. *Calcolo dei benefici dei dipendenti:* l'entità delle gratifiche non dovrebbe essere fissata a priori, ma dovrebbe essere variabile e funzionale al rendimento dell'impresa (espresso in termini di profitti o di altri indicatori aziendali) per un certo periodo di tempo, conformemente ad una formula concordata previamente; tale formula dovrebbe inoltre specificare in modo inequivocabile l'indicatore del rendimento aziendale da utilizzarsi.

6. *Importi:* al fine di produrre gli auspicati effetti sul piano della motivazione l'importo medio delle gratifiche dovrebbe, da un lato, essere abbastanza significativo in rapporto alla parte fissa dei salari dei dipendenti, ma sarebbe consigliabile, d'altro canto, fissare un tetto (in importo o in percentuale) al fine di evitare ampie fluttuazioni nel reddito complessivo.

7. *Rischi:* a prescindere da una certa variabilità dei redditi insita in tali sistemi, i dipendenti potrebbero incorrere in rischi ulteriori allorché acquisiscono titoli potenzialmente a rischio (ad esempio azioni o obbligazioni); nei casi in cui tali rischi siano notevolmente concentrati (ad esempio titoli emessi dall'impresa datrice di lavoro) e grandi in rapporto ai cespiti complessivi del dipendente è il caso di esaminare attentamente la possibilità di ricorrere ad una qualche forma di assicurazione contro perdite troppo gravose nel valore di tali cespiti.

8. *Beneficiari:* i beneficiari sono in primo luogo i dipendenti, vale a dire i salariati che detengono un contratto di lavoro; nei limiti del possibile l'accesso a tali sistemi dovrebbe essere aperto a tutti i dipendenti dell'impresa. Più in generale, i lavoratori che si trovano nella stessa situazione di fatto dovrebbero avere diritti uguali per quanto concerne l'accesso ai sistemi di partecipazione.

9. *Tipo di impresa:* i sistemi possono essere applicati sia dalle imprese private sia dalle imprese pubbliche a patto che siano disponibili o possano essere resi disponibili adeguati indicatori dei risultati o dei profitti dell'impresa.

10. *Dimensioni dell'impresa:* le piccole e medie imprese dovrebbero fruire di opportunità adeguate di applicare i sistemi di partecipazione finanziaria; in particolare è importante assicurare che gli obblighi amministrativi siano ragionevoli e che i requisiti finanziari minimi, sempre se necessari, non siano troppo elevati; nelle grandi imprese, in particolare nelle società multinazionali, può essere utile indicizzare in toto o in parte i benefici dei dipendenti alle prestazioni di unità produttive separate piuttosto che ai risultati complessivi dell'impresa.

11. *Complessità:* vanno evitati i sistemi troppo complessi in quanto i risultati saranno migliori se il sistema può essere facilmente compreso da tutti i dipendenti.

12. *Informazione e formazione:* per il successo di qualsiasi tipo di sistema occorrerà uno sforzo sostanziale volto a fornire un'adeguata informazione e formazione, se del caso, a tutti i dipendenti interessati.