COMMISSIONE EUROPEA

Bruxelles, 16.9.2010
COM(2010) 481 definitivo

RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO, AL PARLAMENTO EUROPEO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI

sul riesame della 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

RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO, AL PARLAMENTO EUROPEO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI

sul riesame della 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

1. INTRODUZIONE

Il regolamento (CE) n. 1435/2003 del Consiglio[1] (di seguito "il regolamento") definisce lo statuto della società cooperativa europea (SCE) con l'obiettivo di creare un quadro giuridico uniforme che permetta alle cooperative di programmare e di attuare la riorganizzazione delle loro attività a livello comunitario. La direttiva 2003/72/CE del Consiglio[2] (di seguito "la direttiva") completa il regolamento per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori[3], allo scopo di definire le modalità del coinvolgimento dei lavoratori in ciascuna SCE e quindi garantire che la costituzione di una SCE non abbia per effetto la scomparsa o la riduzione delle pratiche di coinvolgimento dei lavoratori esistenti nelle entità che partecipano alla sua creazione.

In questa relazione la Commissione esamina l'applicazione della direttiva al fine di proporre le modifiche eventualmente necessarie, secondo quanto previsto dall'articolo 17 della direttiva medesima.

Per preparare questo riesame la Commissione ha commissionato studi a esperti indipendenti[4] e ha consultato gli Stati membri e le parti sociali europee su tali studi e sul progetto di relazione[5].

Date le notevoli similitudini esistenti tra la direttiva e la direttiva 2001/86/CE sul coinvolgimento dei lavoratori nella società europea (SE)[6] (di seguito "direttiva SE") e il fatto che alcuni Stati membri[7] hanno recepito la direttiva nello stesso strumento o

---

1 Regolamento (CE) n. 1435/2003 del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativo allo statuto della Società cooperativa europea (SCE), GU L 207 del 18.8.2003, pag. 1.

2 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, GU L 207 del 18.8.2003, pag. 25.

3 Per "coinvolgimento dei lavoratori" s'intende 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 (articolo 2, lettera h), della direttiva).

4 Relazioni nazionali di Labour Asociados (UE25 nel 2006-2008) e Milieu (BG, RO) nel 2009, relazione di sintesi su UE25 di Labour Asociados nel 2007.

5 Risposte alla consultazione sono state ricevute da BG, CY, CZ, DE, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IT, LT, LU, LV, PL, PT, SE; BusinessEurope, ETUC, UEAPME.

6 Direttiva 2001/86/CE del Consiglio dell'8 ottobre 2001, che completa lo statuto della società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori, GU L 294, del 10.11.2001, pag. 22.

7 BG, EE, ES, FI

per mezzo di modificazioni della normativa di recepimento della direttiva 2001/86/CE, la Commissione fa riferimento al riesame di quest'ultima[8].

Per quanto riguarda le questioni orizzontali relative ai diritti di informazione e di consultazione, quali la protezione e le garanzie dei rappresentanti dei lavoratori o la riservatezza delle informazioni, la Commissione fa riferimento anche al riesame della direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori[9].

2. RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA COMPLETATO NEL 2009

La Commissione ha costituito un gruppo di esperti, composto di esperti nominati dagli Stati membri, incaricato di esaminare le modalità di recepimento della direttiva nelle legislazioni nazionali. Nel 2005 il gruppo ha tenuto tre riunioni durante le quali sono state ampiamente discusse le principali questioni poste dall'attuazione della direttiva[10].

Nonostante questo lavoro preparatorio, solo dodici Stati membri[11] hanno recepito la direttiva entro il termine prescritto (18 agosto 2006) e solo nel marzo 2009 sono state adottate le ultime disposizioni di attuazione[12]. Contro sedici Stati membri[13] la Commissione ha aperto procedimenti per infrazione, cui sono seguiti tre ricorsi alla Corte di giustizia. La Corte ha successivamente condannato uno Stato membro[14].

In quasi tutti gli Stati membri il recepimento è avvenuto per mezzo di disposizioni legislative precedute da una consultazione delle parti sociali, secondo le procedure proprie di ciascun paese[15]. Le parti sociali hanno svolto un ruolo decisivo in Belgio, dove la direttiva è stata recepita mediante un contratto collettivo a livello statale, completato dalla legislazione, e in Italia, dove hanno sottoscritto un parere comune che ha costituito la base della normativa di recepimento della direttiva. Nella maggior parte degli Stati membri, il movimento cooperativo è stato associato alla procedura. Il recepimento della direttiva non ha dato luogo a grandi dibattiti pubblici.

Per quanto riguarda la qualità dell'attuazione, gli studi citati di esperti indipendenti concludono che, in generale, le disposizioni nazionali seguono da vicino, spesso

---

8 Comunicazione della Commissione sul riesame 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, COM(2008)591 def. del 30.9.2008.

9 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, GU L 80 del 23.3.2002, pag. 29; Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni relativa al riesame dell'applicazione della direttiva 2002/14/CE nell'UE, COM(2008)146 def. del 17.3.2008.

10 I documenti di lavoro e i verbali delle riunioni sono consultabili in: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=213

11 AT, BG, CZ, DE, DK, FI, HU, NL, PL, SE, SI, UK.

12 Maggiori informazioni sulle disposizioni di attuazione nazionali in http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=213 .

13 Uno Stato membro ha adottato disposizioni di attuazione entro il termine fissato ma non le ha notificate alla Commissione.

14 Cause C-92/08 (BE); C-82/08 (EL); C-70/08 (LU) sentenza del 9 ottobre 2008.

15 NL: nessuna consultazione specifica delle parti sociali sulla direttiva 2003/72/CE; UK: consultazione pubblica; ES: consultazione comune sulle direttive 2003/72/CE e 2001/86/CE.

letteralmente, quelle della direttiva e che non vi sono da segnalare gravi irregolarità. Tuttavia, sono rilevate alcune difficoltà, omissioni, deficienze, variazioni e aggiunte[16] che richiedono un ulteriore esame da parte della Commissione.

3. LE DISPOSIZONI DELLA DIRETTIVA SONO SPESSO TRASPOSTE LETTERALMENTE

3.1. Priorità alla negoziazione e meccanismo alternativo per alcune SCE *ex novo*

Garantire i diritti dei lavoratori a intervenire nelle decisioni che li riguardano: è questo il principio fondamentale e l'obiettivo dichiarato della direttiva. I diritti dei lavoratori acquisiti prima della costituzione della SCE devono costituire la base dei diritti di coinvolgimento (principio "prima e dopo"). Lo strumento principale per raggiungere questo obiettivo è un accordo negoziato tra la direzione delle entità giuridiche interessate e i rappresentanti dei lavoratori. Nel caso in cui un accordo non sia raggiunto entro sei mesi (prorogabili di comune accordo a dodici), la direttiva prevede una serie di disposizioni di riferimento. I rappresentanti dei lavoratori possono inoltre decidere di non aprire o di cessare i negoziati e di avvalersi semplicemente delle norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori in vigore negli Stati membri in cui la SCE ha dipendenti.

La priorità data alla negoziazione riproduce il sistema istituito nell'ambito della Società europea (SE). Tuttavia, la direttiva prevede un meccanismo alternativo collegato alla possibilità di creare SCE *"ex novo"*. L'articolo 8 della direttiva contiene disposizioni specifiche applicabili alle SCE costituite esclusivamente da persone fisiche o da una sola entità giuridica e da persone fisiche che impiegano nel loro insieme meno di 50 lavoratori o 50 o più lavoratori in un solo Stato membro. In questo caso, le disposizioni nazionali sul coinvolgimento dei lavoratori applicabili ad altre entità dello stesso tipo situate negli stessi Stati membri devono essere applicate alla SCE, alle sue filiazioni e succursali (cfr. punto 3.5).

3.2. Procedura di negoziazione transnazionale

La normativa applicabile alla procedura di negoziazione è quella dello Stato membro in cui si situerà la sede sociale della SCE. Per quanto riguarda l'apertura della negoziazione, è compito degli organi di direzione o di amministrazione delle entità giuridiche che partecipano alla costituzione di una SCE adottare le misure necessarie, non appena stabilito il progetto di costituzione della SCE. Nelle loro disposizioni di attuazione molti Stati membri vanno a questo riguardo oltre i termini generali della direttiva[17].

Ai fini del negoziato deve essere costituita una delegazione speciale di negoziazione (DSN) rappresentativa dei dipendenti. I membri della DSN devono essere eletti o nominati in proporzione al numero dei lavoratori impiegati in ciascuno Stato membro

---

16 Secondo CIP, un'organizzazione membro di BusinessEurope, gli obblighi stabiliti nella legislazione nazionale vanno al di là di quanto prevede la direttiva in diversi settori.

17 Entità dell'informazione preliminare da fornire: CZ, IE, LT, PL, SI; informazione dei lavoratori quando non esiste rappresentanza: CZ, DE, IE, LT, NL, PT, SI, UK; termine entro cui devono avere inizio i negoziati: ES, LT; in PT non è specificato che i negoziati devono avere inizio "non appena possibile".

dalle società partecipanti, dalle loro filiazioni e succursali[18]. 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. Alcuni Stati membri non si sono conformati alla prescrizione della direttiva secondo la quale i metodi utilizzati devono cercare di garantire l'equilibrio tra uomini e donne nella DSN[19]. La direttiva fa riferimento alla situazione esistente al momento dell'inizio dei negoziati, mentre non prevede i casi in cui la situazione iniziale muta prima della conclusione dei negoziati. Vari Stati membri hanno tuttavia adottato disposizioni per tener conto di questa eventualità[20].

Il ruolo essenziale della DSN è quello di negoziare con gli organi competenti delle società partecipanti le modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SCE. La DSN può anche decidere di non aprire negoziati o di porre termine ai negoziati in corso. Mentre le decisioni della DSN sono adottate in base al principio della doppia maggioranza assoluta (maggioranza assoluta dei membri che rappresenti anche la maggioranza assoluta dei lavoratori), in questo caso occorre una tripla maggioranza qualificata (la maggioranza dei due terzi dei membri che rappresentino almeno due terzi dei lavoratori, compresi i voti dei membri che rappresentano i lavoratori occupati in almeno due Stati membri). La tripla maggioranza è anche richiesta (con alcune altre condizioni) nel caso in cui i risultati dei negoziati portino a una riduzione dei diritti di partecipazione.

Le spese relative ai negoziati sono sostenute dalle entità giuridiche partecipanti. Vari Stati membri hanno recepito tale disposizione, limitando le spese a quelle che sono ragionevoli, essenziali o necessarie in rapporto all'onere economico imposto alle entità partecipanti. Altri hanno predisposto un elenco indicativo o aperto delle spese. Alcune leggi di recepimento includono i due modelli[21]. Inoltre, tre Stati membri hanno stabilito un criterio per la ripartizione delle spese tra le entità partecipanti [22].

La DSN può chiedere a esperti di sua scelta di assisterla nei negoziati. Con poche eccezioni[23], le leggi nazionali hanno limitato a uno il numero degli esperti di cui le società partecipanti assumono l'onere finanziario, come autorizzato dalla direttiva.

3.3. Autonomia delle parti per quanto riguarda il contenuto dell'accordo

Uno dei principi fondamentali della direttiva consiste nel consentire alle parti di definire liberamente le norme che le vincoleranno per quanto attiene al coinvolgimento dei lavoratori. La direttiva stabilisce chiaramente che l'accordo non è

---

18 La direttiva prevede la presenza di membri supplementari in rappresentanza dei lavoratori in caso di fusione. Questa disposizione non è stata recepita in RO.

19 FR, LU, MT, RO, SK.

20 BE, CZ, ES, LV, MT, PL, SI, SE e UK.

21 Le spese devono essere ragionevoli (EE, MT, UK), essenziali (NL), necessarie (SE), giustificate e necessarie (HU) o appropriate (AT, DK, FI, SI); elenco delle spese (BE, CY, ES, IT, LT, LV, PT, SK); entrambi i modelli (CZ, DE, PL).

22 LV, PL, PT.

23 DE, SE; in BE, un accordo più favorevole può disporre diversamente; in LV, sono coperte le spese di "almeno" un esperto.

soggetto alle disposizioni di riferimento, salvo diversa disposizione. Tutte le misure nazionali di attuazione seguono questa linea[24].

Per facilitare il compito delle parti negoziali, la direttiva contiene un elenco di punti che devono essere contenuti nell'accordo. L'elenco include le procedure per la rinegoziazione dell'accordo, ove opportuno, nel caso di modifiche intervenute dopo la creazione della SCE. Si tratta di un'aggiunta significativa alle liste simili figuranti nella direttiva SE e nella direttiva 94/45/CE sul comitato aziendale europeo[25].

Vi sono però due importanti limitazioni dell'autonomia delle parti. Nel caso di una SCE costituita mediante trasformazione, l'accordo deve prevedere che il coinvolgimento dei lavoratori sia in tutti i suoi elementi di livello almeno pari a quello esistente nella cooperativa da trasformare in SCE[26]. Inoltre, la possibilità per i lavoratori di partecipare a pieno titolo alle assemblee generali, che è stato aggiunta dalla direttiva agli elementi che possono essere oggetto dell'accordo, è limitata dall'articolo 9 della direttiva (v. punto 3.6).

3.4. Disposizioni di riferimento da applicare in assenza di un accordo

3.4.1. Condizioni per l'applicazione delle disposizioni di riferimento

Le disposizioni di riferimento si applicano solo a titolo accessorio, ossia: a) se così decidono le parti negoziali o b) se non è stato concluso un accordo entro il termine di sei mesi (o di un anno in determinati casi) e se gli organi competenti delle società partecipanti decidono di proseguire con l'iscrizione della SCE e la delegazione speciale di negoziazione dei lavoratori non ha deciso di non aprire i negoziati o di porre termine ai negoziati in corso.

Per quanto riguarda la partecipazione dei lavoratori, e in casi diversi da una trasformazione, la direttiva fissa una percentuale minima di lavoratori interessati dalla partecipazione (25% nel caso di una fusione e 50% in tutti gli altri casi) per l'applicazione delle disposizioni di riferimento. Tuttavia, anche se queste percentuali non sono raggiunte, è sufficiente la decisione della DSN di applicare le disposizioni di riferimento. Quasi tutti[27] gli Stati membri hanno seguito queste regole e nessuno ha utilizzato la possibilità prevista dalla direttiva di non applicare le disposizioni di riferimento sulla partecipazione in caso di fusione.

*3.4.2. Organo di rappresentanza dei lavorator*i

Secondo le disposizioni di riferimento i lavoratori esercitano il diritto di partecipazione alla SCE attraverso un organo di rappresentanza (OR). L'OR è composto da lavoratori della SCE e delle sue filiazioni e succursali, eletti o designati

---

[24] Con una differenza per ES: le disposizioni di riferimento si applicano anche quando l'accordo "non contiene disposizioni specifiche".

[25] MT, RO non includono questo adattamento nell'elenco.

[26] DE prevede la stessa limitazione quando la cooperativa passa da una struttura di gestione dualistica a una monistica o viceversa.

[27] CY applica la percentuale del 50% anche alle fusioni; UK non fa riferimento alla trasformazione (tuttavia, poiché non ha un sistema di partecipazione a livello di direzione, il rischio che una cooperativa con partecipazione perda il suo regime di partecipazione in ragione delle disposizioni di riferimento in caso di trasformazione in SCE è molto limitato).

dai rappresentanti dei lavoratori in proporzione al numero dei lavoratori impiegati in ciascuno Stato membro[28]. La sua composizione deve essere adattata per tener conto dei cambiamenti che si verificano nella SCE e nelle sue filiazioni e succursali. Entro quattro anni dalla sua istituzione, l'OR delibera in merito all'opportunità di rinegoziare l'accordo o di mantenere l'applicazione delle disposizioni di riferimento.

In generale gli Stati membri hanno provveduto alla trasposizione di queste disposizioni, ma sono state rilevate alcune omissioni per quanto riguarda il comitato ad hoc che deve essere eletto se la dimensione dell'OR lo giustifica, il diritto dei membri dell'OR a un congedo senza perdita di retribuzione e l'adattamento ai cambiamenti[29]. Esistono differenze per quanto riguarda la dimensione dell'OR richiesta per l'istituzione del comitato ad hoc. Quanto al diritto dell'OR di essere assistito da esperti di sua scelta, la maggior parte degli Stati membri ha fatto uso della possibilità di limitare a un solo esperto il finanziamento da parte della SCE, come per la DSN.

3.4.3. Informazione e consultazione transnazionali

In materia di informazione e consultazione la competenza dell'organo di rappresentanza si limita alle questioni di carattere transfrontaliero. Per esercitare tale competenza l'organo di rappresentanza ha il diritto di incontrare l'organo competente della SCE almeno una volta l'anno in base a relazioni periodiche predisposte dall'organo competente riguardanti l'evoluzione delle attività, dell'occupazione e dell'organizzazione della SCE. Inoltre, l'OR ha il diritto di essere informato quando si verificano circostanze eccezionali che incidono in modo significativo sugli interessi dei lavoratori, di chiedere che sia tenuta una riunione straordinaria per essere informato e consultato, e di esprimere un parere. Una nuova riunione può essere chiesta se il parere espresso dall'OR non è seguito dalla SCE. Le disposizioni nazionali di attuazione non contengono disposizioni particolari al riguardo.

3.4.4. Partecipazione dei lavoratori agli organi di amministrazione

Le disposizioni di riferimento stabiliscono essenzialmente che il livello di partecipazione dei lavoratori alla SCE è determinato dal livello di partecipazione esistente nelle entità partecipanti prima della costituzione della SCE. Di conseguenza se nessuna delle entità partecipanti era soggetta a disposizioni in materia di partecipazione prima dell'iscrizione della SCE, quest'ultima non è tenuta a stabilire disposizioni per la partecipazione dei lavoratori.

Quando vi sono diverse forme di partecipazione, la DSN deve stabilire quale si applicherà alla SCE. La maggior parte degli Stati membri adottano regole per difetto, principalmente scegliendo il regime di partecipazione che copre il maggior numero di lavoratori.

---

[28] DE: le disposizioni tengono conto dei lavoratori dell'intero gruppo.

[29] Non sono previste disposizioni sulle riunioni interne del comitato ad hoc in SK, sul congedo per formazione senza perdita di retribuzione in PT e UK, sull'adattamento in UK.

3.5. Disposizioni nazionali applicabili alle SCE costituite *ex novo,* che impiegano meno di 50 lavoratori o 50 o più lavoratori in un solo Stato membro

Diversamente dalle SE, le SCE possono essere costituite *ex novo* da persone fisiche o da una sola entità giuridica e da persone fisiche. L'articolo 8 della direttiva prevede disposizioni specifiche in questo caso. Quando una SCE impiega meno di 50 lavoratori o 50 o più lavoratori in un solo Stato membro, non è obbligatorio il processo di negoziazione e le disposizioni nazionali in materia di coinvolgimento dei lavoratori applicabili ad altre entità dello stesso tipo situate negli stessi Stati membri si applicano alla SCE, alle sue filiazioni e succursali. Tuttavia, una procedura di negoziazione deve essere aperta se lo richiede un terzo dei lavoratori o se la soglia dei 50 lavoratori è raggiunta dopo l'iscrizione della SCE. Una disposizione specifica prevede il mantenimento della partecipazione nel caso in cui la sede della SCE sia trasferita in un altro Stato membro. In generale, gli Stati membri hanno recepito letteralmente queste nuove disposizioni.

3.6. Diritto limitato di partecipazione alle assemblee generali con diritto di voto

L'articolo 9 della direttiva prevede un nuovo modo di coinvolgimento dei lavoratori rispetto alle altre direttive in vigore in questo campo: il diritto dei lavoratori o dei loro rappresentanti a partecipare alle assemblee generali o, se esistono, alle assemblee separate o settoriali con diritto di voto. Questo avviene nei casi di trasformazione, con l'applicazione delle disposizioni di riferimento quando tale partecipazione esisteva nella cooperativa partecipante, o quando le parti convengono in tal senso.

Il diritto a partecipare alle assemblee generali è comunque soggetto alla limitazione fissata dall'articolo 59, paragrafo 4, del regolamento: la possibilità di tale partecipazione deve essere stata riconosciuta da disposizioni nazionali prima dell'agosto 2003. Solo tre Stati membri sono in questa situazione: la Danimarca, per la quale la partecipazione è una prassi corrente, l'Ungheria e il Lussemburgo. Tutti gli Stati membri tranne sette[30] hanno recepito letteralmente questo articolo.

3.7. Disposizioni comune delle direttive relative al coinvolgimento dei lavoratori

Le disposizioni della direttiva non differiscono da quelle delle altre direttive concernenti il coinvolgimento dei lavoratori per quanto riguarda le definizioni, il segreto e la riservatezza, lo spirito di cooperazione che governa i rapporti tra i rappresentanti dei lavoratori e l'organo competente della SCE nonché la protezione e le garanzie previste per i rappresentanti dei lavoratori. Gli Stati membri hanno attuato queste disposizioni nello stesso modo. La Commissione fa riferimento alle precedenti relazioni al riguardo (si veda l'introduzione).

[30] CY, DE, EE, PT, RO, SK, UK, le cui disposizioni non prevedevano tale partecipazione.

4. PROBLEMI POSTI DALL'ATTUAZIONE E DALL'APPLICAZIONE DELLA DIRETTIVA

4.1. Mancanza di esperienza

Per quanto consta alla Commissione, all'8 maggio 2010 solo diciassette SCE erano state costituite, nessuna delle quali con un numero significativo di lavoratori[31]. Anche se, secondo le organizzazioni rappresentative delle cooperative, altre SCE dovevano essere costituite, manca l'esperienza sia dell'attuazione che dell'applicazione della direttiva.

4.2. Complessità delle disposizioni

Per le piccole organizzazioni può essere difficile essere ben informati sulle disposizioni nazionali di attuazione del regolamento e della direttiva [32]. Per quanto riguarda la direttiva, l'esistenza di due diversi meccanismi che regolano il coinvolgimento dei lavoratori nella SCE - negoziazione o norme nazionali - e le disposizioni specifiche relative alla partecipazione alle assemblee generali devono essere correttamente comprese. Tuttavia, il recepimento da parte degli Stati membri, che ha ripreso la direttiva in modo letterale, non accresce la complessità delle disposizioni. Inoltre, gli attori sociali coinvolti nel movimento cooperativo e in quello sindacale sottolineano che la complessità è piuttosto nello statuto e fin dal 2006 hanno adottato misure, spesso con il sostegno finanziario dell'UE, per predisporre meccanismi di informazione, consultazione e partecipazione nelle SCE.

4.3. Specificità delle cooperative

Le cooperative differiscono dalle società per azioni per vari aspetti. Sono disciplinate da una normativa specifica, diversa in alcuni Stati membri dal diritto societario, e possono anche essere considerate dal diritto nazionale associazioni e non società[33], con leggi specifiche per determinati tipi di cooperative (agricole, edilizie, creditizie, sanitarie). Quanto ai rapporti di lavoro individuali, non si osservano differenze di rilievo. Alcune caratteristiche specifiche per quanto riguarda i rapporti collettivi differenziano però i lavoratori che sono membri della cooperativa e quelli che non lo sono. Se queste specificità non pongono particolari problemi in fatto di informazione e consultazione, la situazione si presenta più complessa per quanto riguarda i contratti collettivi e la partecipazione a livello degli organi direttivi[34].

Alcuni movimenti cooperativi nazionali hanno espresso la preoccupazione che la SCE possa mettere in forse i principi cooperativi, ma queste perplessità riguardano lo statuto stesso, non il coinvolgimento dei lavoratori. Gli esperti indipendenti hanno constatato che il recepimento della direttiva ha avuto un impatto positivo sul diritto

---

31 Risultati preliminari di uno studio realizzato per la Commissione da Coopératives Europe, EURICSE e EZAI Foundation: 17 SCE registrate (1 nel 2006, 5 nel 2008, 7 nel 2009 e 4 all'inizio del 2010) in 9 Stati membri (5 in IT, 3 in SK, 2 in HU, 2 in BE, 1 in DE, LIE, NL, ES, SE) con un totale di 32 lavoratori.

32 SN, un'organizzazione membro di BusinessEurope ha osservato che "benché il meccanismo possa essere considerato piuttosto complicato, è diventato una sorta di procedura standard per la partecipazione dei lavoratori", organizzata nell'insieme nello stesso modo che per la SE.

33 Legislazione propria in ES, HU, PL, PT, SE; associazioni civili in NL.

34 Per esempio, a CY accordi privati e non collettivi; in HU non è prevista partecipazione a livello di direzione.

del lavoro e delle cooperative. La Commissione rileva inoltre che l'attuazione della direttiva ha favorito la cooperazione[35] tra i sindacati e le organizzazioni rappresentative delle cooperative a livello nazionale ed europeo.

4.4. Questioni comuni riguardanti il coinvolgimento transnazionale dei lavoratori

Alcune questioni sono comuni alle diverse direttive[36] che trattano del coinvolgimento transnazionale dei lavoratori, in particolare la direttiva 2001/86/CE sulla società europea.

Per quanto riguarda lo sviamento delle procedure, gli esperti indipendenti [37] indicano che alcuni Stati membri[38] non hanno recepito l'articolo 13 della direttiva, che impone agli Stati membri di adottare misure appropriate 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. Come nel caso della direttiva SE[39], la Commissione considera questa situazione una fonte potenziale di difficoltà.

La questione della tutela dei diritti di partecipazione quando una società europea o una società cooperativa si trasforma in società o cooperativa con statuto nazionale è stata sollevata nell'ambito del riesame della direttiva SE[40]. Per rispondere a questo problema, la direttiva 2005/56/CE sulle fusioni transfrontaliere impone alla società di assumere una forma giuridica che permetta l'esercizio dei diritti di partecipazione [41].

Gli esperti indipendenti rilevano l'assenza nella direttiva di disposizioni relative all'esecutività dell'accordo sul coinvolgimento dei lavoratori[42]. La rifusione della direttiva sul comitato aziendale europeo ha permesso di introdurre alcune novità: i rappresentanti dei lavoratori disporranno dei mezzi necessari per esercitare il diritto, riconosciuto dalla direttiva, di rappresentare collettivamente gli interessi dei lavoratori.

Circa le definizioni principali della direttiva ("rappresentanti dei lavoratori", "coinvolgimento dei lavoratori", "informazione", "consultazione", "partecipazione" e "entità giuridiche partecipanti"), le questioni sono le stesse che si pongono per le altre direttive, in particolare per la direttiva 2001/86/CE sulla società europea. È opportuno uniformare queste definizioni nelle varie direttive.

---

35 In particolare attraverso progetti finanziati dalla linea di bilancio 04.03.03.03.

36 Direttiva 94/45/CE rifusa dalla direttiva 2009/38/CE riguardante il comitato aziendale europeo, direttiva 2001/86/CE sulla società europea (V. sopra), direttiva 2005/56/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 ottobre 2005, relativa alle fusioni transfrontaliere delle società di capitali, GU L 310 del 25.11.2005, pag. 1.

37 Si veda il riferimento agli studi di Labour Asociados e Milieu alla nota 4.

38 EL, HU, IE, NL, SI; un ulteriore esame è necessario per BG, CZ, LV e PT.

39 V. punto 3.6 della relazione COM(2008)591.

40 V. punto 4.4 della relazione COM(2008)591.

41 SE ha inoltre osservato che nuove idee sul modo di trattare cambiamenti rilevanti per quanto riguarda il numero dei lavoratori dopo la creazione di una società con uno statuto europeo sono state avanzate nel contesto della discussione svoltasi nel 2009 in sede di Consiglio sull'articolo 35 della proposta di regolamento sulla società privata europea.

42 Le disposizioni nazionali di attuazione di ES e PT prevedono però l'efficacia giuridica dell'accordo.

5. CONCLUSIONI

La direttiva è stata recepita in tutti gli Stati membri solo nel marzo 2009. Non si ha quindi sufficiente esperienza dell'applicazione pratica della direttiva.

Inoltre, la direttiva non è un atto legislativo a sé stante, ma completa il regolamento SCE e presenta forti somiglianze con le altre direttive che disciplinano il coinvolgimento dei lavoratori, come la direttiva sulla società europea. La Commissione ritiene che sia opportuno tener conto dei risultati della valutazione di queste direttive e del regolamento prima di procedere a una sua revisione.

Queste conclusioni sono condivise da tutti gli Stati membri [43] e dalle parti sociali[44], che hanno espresso il loro parere nel corso della consultazione svolta in preparazione della presente relazione.

È necessario chiarire i motivi dello scarsissimo uso che è stato fatto del quadro normativo europeo per le cooperative prima di prendere in considerazione una revisione della direttiva.

Questa relazione ha individuato alcuni aspetti[45] che meritano di essere ulteriormente esaminati. La Commissione continuerà a monitorare la corretta attuazione della direttiva e a promuovere il rafforzamento delle capacità delle parti interessate [46].

---

[43] V. l'elenco delle risposte al punto 1 (introduzione); alcuni Stati membri ritengono che un futuro processo di revisione debba concentrarsi sul regolamento e sul concetto di società cooperativa europea, piuttosto che sulla direttiva.

[44] La CES ritiene che non sia necessario semplificare la direttiva e che, nel caso di una revisione del regolamento, si debbano consultare le parti sociali. CIP, organizzazione membro di Business Europe è del parere che una revisione della legislazione debba evitare di creare oneri aggiuntivi per le imprese.

[45] In particolare per quanto riguarda la procedura di negoziazione transnazionale, lo sviamento delle procedure e le questioni trasversali comuni alle direttive sul coinvolgimento dei lavoratori.

[46] La Commissione promuove azioni con questi obiettivi, in particolare nell'ambito della linea di bilancio 04.030303 — Informazione, consultazione e partecipazione dei rappresentanti delle imprese.