

PARLAMENTO EUROPEO

1999



2004

Documento di seduta

FINALE
A5-0150/2003

5 maggio 2003

RELAZIONE

sulla comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni su un quadro per la promozione della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti (COM(2002) 364 - 2002/2243(INI))

Commissione per l'occupazione e gli affari sociali

Relatore: Winfried Menrad

INDICE

	Pagina
PAGINA REGOLAMENTARE.....	4
PROPOSTA DI RISOLUZIONE	5
MOTIVAZIONE.....	
PARERE DELLA COMMISSIONE PER I PROBLEMI ECONOMICI E MONETARI	18
PARERE DELLA COMMISSIONE PER L'INDUSTRIA, IL COMMERCIO ESTERO, LA RICERCA E L'ENERGIA	20
PARERE DELLA COMMISSIONE PER I DIRITTI DELLA DONNA E LE PARI OPPORTUNITÀ.....	23

PAGINA REGOLAMENTARE

Con lettera del 5 luglio 2002 la Commissione ha trasmesso al Parlamento europeo la sua comunicazione su un quadro per la promozione della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti (COM(2002) 364), che è stata deferita per informazione alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali, alla commissione per i problemi economici e monetari, alla commissione per l'industria, il commercio estero, la ricerca e l'energia e alla commissione per i diritti della donna e le pari opportunità.

Nella seduta del 21 novembre 2002 il Presidente del Parlamento ha comunicato che la commissione per l'occupazione e gli affari sociali era stata autorizzata a elaborare una relazione di iniziativa in materia, a norma dell'articolo 47, paragrafo 2 e dell'articolo 163 del regolamento, e che la commissione per i problemi economici e monetari e la commissione per l'industria, il commercio estero, la ricerca e l'energia erano state consultate per parere.

Nella seduta del 19 dicembre 2002 il Presidente del Parlamento ha comunicato di aver consultato per parere anche la commissione per i diritti della donna e le pari opportunità.

Nella riunione del 4 settembre 2002 la commissione per l'occupazione e gli affari sociali aveva nominato relatore Winfried Menrad.

Nelle riunioni del 19 febbraio, 20 marzo e 23-24 aprile 2003 ha esaminato il progetto di relazione.

In quest'ultima riunione ha approvato la proposta di risoluzione con 25 voti favorevoli e 2 contrari.

Erano presenti al momento della votazione Theodorus J.J. Bouwman (presidente); Winfried Menrad (vicepresidente e relatore); Marie-Thérèse Hermange (vicepresidente); Jan Andersson, Regina Bastos, Johanna L.A. Boogerd-Quaak (in sostituzione di Elspeth Attwooll), Hans Udo Bullmann (in sostituzione di Elisa Maria Damião), Philip Bushill-Matthews, Alejandro Cercas, Proinsias De Rossa, Harald Ettl, Carlo Fatuzzo, Ilda Figueiredo, Anne-Karin Glase, Stephen Hughes, Ioannis Koukiadis (in sostituzione di Anna Karamanou), Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Mario Mantovani, Claude Moraes, Juan Andrés Naranjo Escobar (in sostituzione di Luigi Cocilovo), Manuel Pérez Álvarez, Herman Schmid, Miet Smet, Ieke van den Burg, Barbara Weiler e Sabine Zissener (in sostituzione di Lennart Sacrédeus).

I pareri della commissione per i problemi economici e monetari, della commissione per l'industria, il commercio estero, la ricerca e l'energia e della commissione per i diritti della donna e le pari opportunità sono allegati.

La relazione è stata depositata il 5 maggio 2003.

PROPOSTA DI RISOLUZIONE

Risoluzione del Parlamento europeo sulla comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle regioni su un quadro per la promozione della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti (COM(2002) 364 - 2002/2243(INI))

Il Parlamento europeo,

- vista la comunicazione della Commissione (COM(2002) 364 - C5-0527/2002)¹,
- vista la prima relazione della Commissione sulla promozione della partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa (compresa la partecipazione al capitale) negli Stati membri - PEPPER I²,
- vista la raccomandazione del Consiglio, del 27 luglio 1992, concernente la promozione della partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa (compresa la partecipazione al capitale dell'impresa) (92/443/CEE)³,
- vista la sua risoluzione del 9 aprile 1992⁴ sulla proposta della Commissione al Consiglio relativa a una raccomandazione concernente la promozione della partecipazione dei dipendenti ai profitti e ai risultati dell'impresa (compresa la partecipazione al capitale dell'impresa)⁵,
- vista la sua risoluzione del 15 gennaio 1998⁶ sulla relazione della Commissione riguardante PEPPER II - La promozione della partecipazione dei lavoratori subordinati ai profitti e ai risultati dell'impresa (compresa la partecipazione al capitale) negli Stati membri (COM(1996) 697)⁷,
- visto il parere del Comitato economico e sociale, del 26 febbraio 2003⁸, sulla comunicazione della Commissione COM(2002) 364,
- visto il documento di lavoro del Segretariato generale del Parlamento europeo sulla partecipazione agli utili e la partecipazione azionaria dei lavoratori subordinati, che offre una panoramica dei problemi e della situazione attuale⁹,

¹ Non ancora pubblicata nella Gazzetta ufficiale.

² Pubblicata nell'allegato 3/91 dell'opuscolo "Europa sociale".

³ GU L 245 del 26.8.1992, pag. 53.

⁴ GU C 125 del 18.5.1992, pag. 241.

⁵ GU C 245 del 20.9.1991, pag. 12.

⁶ GU C 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.

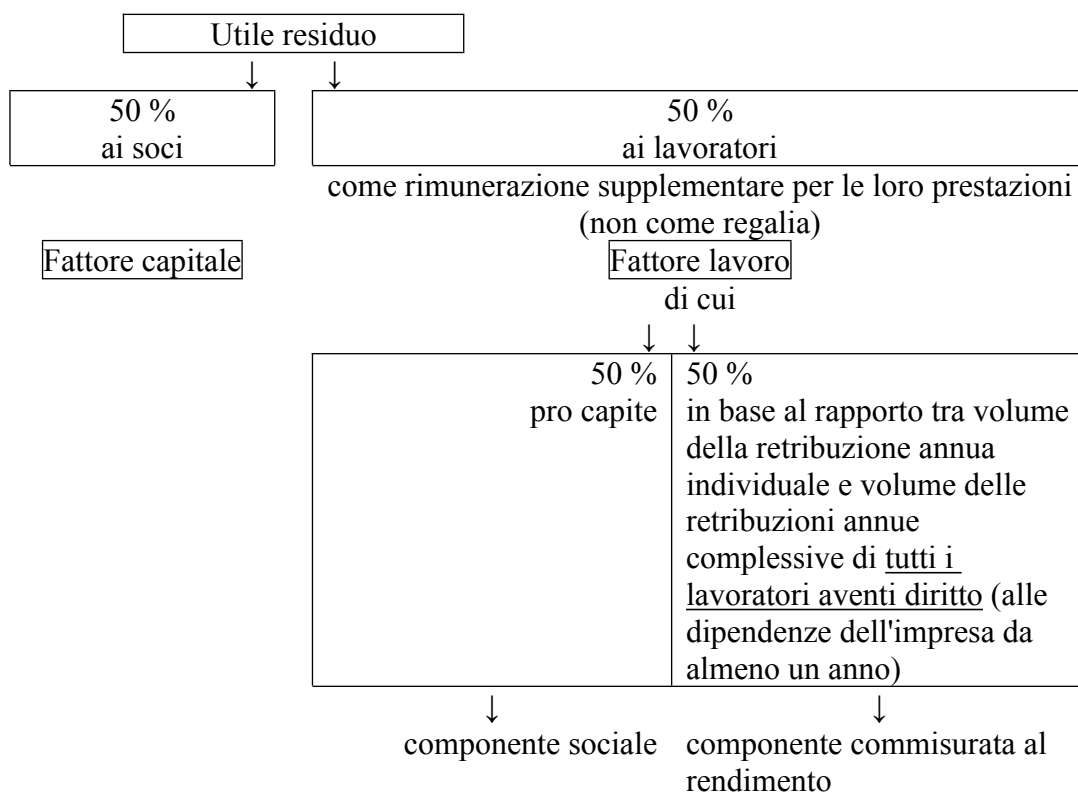
La partecipazione alla crescita dell'azienda è possibile anche senza l'acquisizione di azioni. A questo proposito è necessario che alcuni Stati membri migliorino le proprie politiche di promozione.

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
	ii) creditore, ossia finanziatore dell'impresa

	= capitale proprio	= 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.

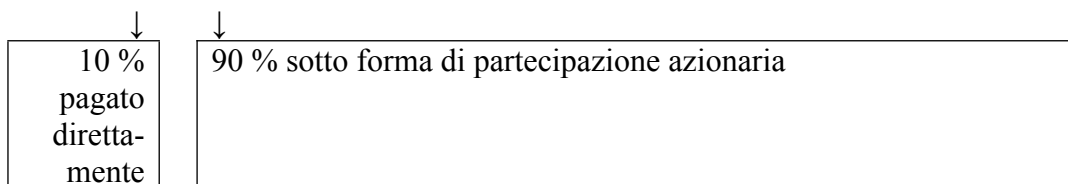
I lavoratori che partecipano al capitale di prestito dell'impresa (finanziatori) ricevono un interesse superiore a quello normalmente applicato in ambito nazionale ai titoli di risparmio, mentre l'impresa paga un interesse inferiore all'interesse passivo a lungo termine sul capitale di prestito (il margine 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 Plooij-van Gorsel (in sostituzione di Christopher Huhne), Alexander Radwan, Bernhard Rapkay, Olle Schmidt, Peter William Skinner, Ieke van den Burg (in sostituzione di Pervenche Berès) e Theresa Villiers.

CONCLUSIONI

La commissione per i problemi economici e monetari invita la commissione per l'occupazione e gli affari sociali, competente per il merito, a includere nella proposta di risoluzione che approverà i seguenti elementi:

1. accoglie con favore lo sforzo della Commissione di promuovere i regimi di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti, che attraverso il coinvolgimento dei lavoratori abbia un impatto indiretto sul raggiungimento degli obiettivi di Lisbona;
2. nota che le prove esistenti indicano fortemente l'opportunità di combinare regimi di partecipazione finanziaria con un approccio completo di partecipazione al lavoro e di gestione partecipativa, e accoglie con favore l'accento posto sulla promozione del relativo dialogo sociale;
3. sottolinea che si deve fare una chiara distinzione tra regimi che offrono redditi aggiuntivi ai lavoratori correlati ai risultati dell'impresa (profit-sharing) e quelli che prevedono la partecipazione dei lavoratori ai beni dell'impresa (compresa la proprietà condivisa tra i lavoratori oppure le opzioni sulle azioni);
4. afferma che in nessun caso i regimi di partecipazione finanziaria possono essere considerati sostituti delle retribuzioni o salari, e appoggia la richiesta di una chiara distinzione tra i due concetti, come pure la loro rigorosa separazione nella pratica;
5. appoggia la serie di principi guida individuati, particolarmente i principi secondo cui i regimi di partecipazione finanziaria debbono essere facoltativi, comprensivi e trasparenti;
6. insiste che i lavoratori che hanno investito il loro denaro in una partecipazione di capitali beneficino dei medesimi diritti che discendono dalla proprietà come qualsiasi proprietario comparabile, particolarmente nei casi in cui i lavoratori non possono disporre liberamente dei loro investimenti;
7. incoraggia la Commissione a individuare le migliori pratiche di partecipazione finanziaria dei lavoratori tra gli Stati membri, chiede alla Commissione di presentare proposte che garantiscano il trattamento equo e non discriminatorio nei regimi di partecipazione finanziaria transnazionali e con riferimento alla libertà di movimento dei lavoratori;
8. si compiace dell'accento posto sulla promozione della partecipazione finanziaria tra le piccole e medie imprese, sottolinea tuttavia la necessità di limitare i rischi di svalutazione dei beni creando fondi di investimento che funzionino da *master funds* alimentati dai contributi provenienti da singole compagnie (*feeder funds*) sulla base della mutualizzazione;
9. è del parere che i recenti sviluppi sul mercato globale richiedano una chiara distinzione tra partecipazione finanziaria e regimi di pensione, con disposizioni forti a protezione dei diritti a pensione acquisiti dai lavoratori, da inserire nei principi guida.

25 marzo 2003

PARERE DELLA COMMISSIONE PER L'INDUSTRIA, IL COMMERCIO ESTERO, LA RICERCA E L'ENERGIA

destinato alla commissione per l'occupazione e gli affari sociali

sulla comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale e al Comitato delle Regioni su un quadro per la promozione della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti
(COM(2002) 364 – 2002/2243 (INI))

Relatore per parere: Christos Folias

PROCEDURA

Nella riunione dell'8 ottobre 2002 la commissione per l'industria, il commercio estero, la ricerca e l'energia ha nominato relatore per parere Christos Folias.

Nelle riunioni del 23 gennaio, 28 gennaio, 19 febbraio e 25 marzo 2003 ha esaminato il progetto di parere.

In quest'ultima riunione ha approvato le conclusioni in appresso all'unanimità.

Erano presenti al momento della votazione Carlos Westendorp y Cabeza (presidente), Peter Michael Mombaur (vicepresidente), Yves Piétrasanta (vicepresidente) e Jaime Valdivielso de Cué (vicepresidente), Christos Folias (relatore per parere), Sir Robert Atkins, María del Pilar Ayuso González (in sostituzione di Marjo Matikainen-Kallström), Luis Berenguer Fuster, Guido Bodrato, Giles Bryan Chichester, Nicholas Clegg, Dorette Corbey (in sostituzione di Massimo Carraro), Willy C.E.H. De Clercq, Marie-Hélène Descamps (in sostituzione di Dominique Vlasto), Harlem Désir, Concepció Ferrer, Francesco Fiori (in sostituzione di Alejo Vidal-Quadras Roca), Glyn Ford (in sostituzione di Myrsini Zorba), Cristina García-Orcoyen Tormo (in sostituzione di Konrad K. Schwaiger), Norbert Glante, Alfred Gomolka (in sostituzione di John Purvis), Michel Hansenne, Roger Helmer (in sostituzione di Bashir Khanbhai), Hans Karlsson, Werner Langen, Caroline Lucas, Eryl Margaret McNally, Erika Mann, Angelika Niebler, Seán Ó Neachtain, Reino Paasilinna, Paolo Pastorelli, Elly Plooijs-van Gorsel, Samuli Pohjamo (in sostituzione di Colette Flesch), Bernhard Rapkay (in sostituzione di Rolf Linkohr), Imelda Mary Read, Paul Rübig, Esko Olavi Seppänen, Roseline Vachetta, W.G. van Velzen e Olga Zrihen Zaari.

BREVE GIUSTIFICAZIONE

CONCLUSIONI

La commissione per l'industria, il commercio estero, la ricerca e l'energia invita la commissione per l'occupazione e gli affari sociali, competente per il merito, a includere nella proposta di risoluzione che approverà i seguenti elementi:

1. ritiene che la proposta della Commissione costituisca una necessaria integrazione degli assi derivanti dal partenariato delle imprese e del loro ruolo sociale, vale a dire la “responsabilità sociale dell’impresa”;
2. ritiene che la proposta della Commissione sia suscettibile di avere conseguenze dirette, in particolare quella dell’aumento dell’occupazione nel quadro degli obiettivi di Lisbona; osserva che si possono rilevare esperienze positive di regimi di partecipazione finanziaria sia all’interno sia all’esterno dell’Unione europea, quantunque sinora nell’UE l’uso di tali regimi non sia diffuso tra le PMI ma essenzialmente connesso ad aziende di dimensioni cospicue;
3. reputa che l’affermazione della Commissione secondo cui l’applicazione del sistema di partecipazione finanziaria contribuirà all’aumento dell’occupazione debba essere ulteriormente analizzata e valutata, tenendo in particolare considerazione le PMI;
4. reputa che compito della Commissione sia quello di pervenire all’aumento dell’occupazione, della produttività e della competitività proponendo misure concrete,
5. fa osservare la mancanza di riferimenti concreti quanto alla diffusione del sistema della partecipazione finanziaria in imprese con meno di 200 lavoratori che rappresentano la schiacciante maggioranza delle imprese dell’UE, soprattutto negli Stati membri meridionali,
6. sottolinea che le PMI affrontano particolari difficoltà riguardo all’applicazione del sistema di partecipazione dei lavoratori e che i costi rispettivi ed i problemi amministrativi possono essere considerati proibitivi;
7. invita la Commissione a presentare politiche più concrete per fugare l’impressione che la sua sensibilità si limiti esclusivamente a un piccolo numero di lavoratori, a elaborare una valutazione dell’incidenza della sua proposta quanto alle piccole e medie imprese e a presentarla al Parlamento europeo,
8. segnala l’intenzione della Commissione di eseguire una serie di studi sulla sua proposta concernente il sistema di partecipazione dei lavoratori e la invita a sostenere le ricerche che, fra l’altro, saranno incentrate sulle conseguenze del suddetto sistema per quanto riguarda il successo dell’impresa, la produttività, la competitività e l’occupazione;

9. concorda con la Commissione sul fatto che debba essere incoraggiata la volontà delle imprese e dei lavoratori di diffondere la partecipazione finanziaria, anche se ritiene che vada eliminato qualsiasi riferimento alla obbligatorietà del sistema della partecipazione finanziaria,
10. afferma che occorre aprire con la massima cautela poiché la sostituzione di retribuzioni puramente salariali con la partecipazione dei lavoratori agli utili o alla composizione azionaria delle imprese può minare, negli Stati membri dell'UE, le iniziative a sostegno dei sistemi di assicurazione sociale,
11. sottolinea che particolare attenzione va riservata ai nuovi Stati membri in cui la partecipazione finanziaria si è poco sviluppata e manca un adeguato quadro giuridico o fiscale,
12. richiama l'attenzione sul ruolo che le parti sociali possono svolgere ai fini dello sviluppo della partecipazione finanziaria ed è del parere tale tematica vada rinviata al dialogo sociale e alla concertazione volontaria nell'ambito del dialogo sociale e delle convenzioni nazionali, come pure a livello di Comitati economici e sociali europei 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.