

“L’Italia e la Società Cooperativa Europea: realtà ed aspettative”

Bologna, 26 Novembre 2004

ATTI DEL SEMINARIO

Progetto ideato e promosso dal
Dipartimento Democrazia Economica della UIL

Con il contributo della Commissione Europea DG Lavoro ed Affari Sociali

In partenariato con CGIL e CISL



Hanno collaborato:

Ufficio Studi
Diana Facci

Coordinamento e Segreteria Organizzativa
Maria Sacchettoni

Traduzioni
Paola Ruggero
Arcadia Eventi srl

Segreteria
Santina Fabrizi

Ufficio Internazionale
Gabriele Stamegna

*Il Segretario Confederale UIL **Lamberto Santini** ringrazia i partecipanti al seminario e tutti coloro che hanno collaborato alla realizzazione del progetto.*

INDICE

<i>Prefazione</i>	
Adriano Musi – Segretario Generale Aggiunto UIL.....	Pag VI
<i>Lo Statuto ed il Regolamento della Società Cooperativa Europea</i>	
Maria Sacchettoni – Dip. Democrazia Economica UIL.....	Pag 1
<i>Perché la Società Cooperativa Europea?</i>	
Evelyne Pichot –DG Lavoro ed Affari Sociali, Commissione Europea	Pag 7
<i>Le cooperative italiane e la partecipazione dei lavoratori</i>	
Giuliano Poletti Presidente Legacoop.....	Pag 11
Carlo Mitra Vicepresidente Confcooperative.....	Pag 17
<i>Profili di diritti del lavoro</i>	
Gianni Arrigo – Professore Diritto del Lavoro Università di Bari.....	Pag 23
Francesco Vella – Professore Diritto Commerciale Università di Bologna.....	Pag 47
Roberto Genco – Direttore Affari legali CoopFond – Professore Diritto commerciale Università di Bologna.....	Pag 51
<i>L'aspetto fiscale</i>	
Marjoire Voltas – Avvocato fiscalista.....	Pag 55
<i>L'opportunità offerta dalla SCE in Italia</i>	
Franco Malagrino – Responsabile Bilancio Sociale UNIPOL.....	Pag 65
<i>Il Sindacato e la partecipazione nella SCE</i>	
Lamberto Santini – Segretario Confederale UIL.....	Pag 75
<i>Le Cooperative Sociali</i>	
Giuseppe Turi – Presidente A.N.C.S.....	Pag 85

<i>Cooperative – La realtà europea</i>	
Antonio Finelli - Vicepresidente CECOP.....	Pag 89
 <i>Le valutazioni dei sindacati europei</i>	
Marco Cilento - EFFAT	Pag 97
 <i>La direttiva e le sue potenzialità in Europa.....</i>	Pag 103
 SPAGNA	
Antonio Ojeda – Professore Diritto del lavoro Università di Siviglia...	Pag 105
 GERMANIA	
Burchard Bosche - Zentralverband deutscher Konsumgenossenschaften.....	Pag 109
 <i>Contributi di:</i>	
 Marigia Maulucci – Segretario Confederale CGIL.....	Pag 113
 Emanuela De Filippo – Responsabile Democrazia Economica CISL...	Pag 115
 Franco Tumino – Presidente ANCST Legacoop.....	Pag 117
 <i>Approfondimento:</i>	
 “STATUTO DELLA SOCIETA’ COOPERATIVA EUROPEA E RIFORMA DEL DIRITTO COOPERATIVO ITALIANO: DUE LEGGI A CONFRONTO”	
Mauro Iengo – Responsabile legale Legacoop.....	Pag 125

Allegato:

Regolamento CE n 1435/2003 del Consiglio del 22/7/2003 relativo allo Statuto della Società Cooperativa Europea (SCE).....	1
Direttiva 2003/72/ce del Consiglio del 22/7/2003 che completa lo Statuto della Società Cooperativa Europea per quanto riguarda il Coinvolgimento dei lavoratori.....	2
Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale Europeo ed al Comitato delle Regioni sulla promozione della Società Cooperativa Europea.....	3
Documento di lavoro dei servizi della Commissione Europea: “Le cooperative nell’Europa imprenditoriale”.....	4
Direttiva 90/434/cee del 23 Luglio 1990 relativa al regime fiscale comune da applicare alle fusioni, alle scissioni, ai conferimenti d’attivo ed agli scambi d’azioni concernenti società di stati membri diversi.....	5
Proposta di Direttiva del Consiglio n 2003/613/com del 17 Ottobre 2003 che modifica la direttiva 90/434/cee.....	6
Direttiva 2003/123/ce del 22 Dicembre 2003 che modifica la direttiva 90/435/ce concernente il regime fiscale comune applicabile alle società madri e figlie di Stati membri diversi.....	7
Direttiva 2003/49/ce del 3 Giugno 2003 concernente il regime fiscale comune applicabile ai pagamenti di interessi e di canoni fra società consociate di Stati membri diversi.....	8

PREFAZIONE

*“La società cooperativa è una associazione autonoma di persona riunite su base volontaria per soddisfare determinate aspirazioni o esigenze economiche, sociali e culturali comuni attraverso una impresa la cui proprietà è collettiva ed in cui il potere è esercitato democraticamente”
(Carta cooperativa adottata al XXXI congresso dell’Alleanza cooperativa internazionale)*

Questa definizione è forse quella che meglio si adatta a descrivere in senso ampio che cosa si intende per “cooperativa” in ambito internazionale. Ma la stessa, applicata alla realtà nazionale, che vanta radici profonde ed antiche in questo settore, può apparire forse riduttiva. Il fenomeno italiano, sia per numero che per dimensioni, rappresenta sicuramente un esempio per molti altri paesi europei, nei quali il mondo della cooperazione appare spesso sottodimensionato.

La UIL ha condiviso e sostenuto con estremo interesse l’iniziativa di Lamberto Santini, responsabile del Dipartimento Democrazia Economica della nostra organizzazione, di sviluppare un progetto sulle potenzialità insite nello Statuto di Società Cooperativa Europea e sulla sua Direttiva 2003/72/ce sul coinvolgimento dei lavoratori nella stessa.

Promuovere valori come l’uguaglianza, la solidarietà, la trasparenza, la responsabilità sociale e la democrazia economica è in perfetta sintonia con i principi da noi storicamente perseguiti.

Lo Statuto della SCE e la relativa Direttiva sul coinvolgimento dei lavoratori rientrano nel disegno più ampio che vede lo sviluppo di un modello economico europeo fondato sui temi della “sostenibilità” sociale ed ambientale, dove il dialogo sociale ricopre un ruolo essenziale.

L’impegno della Commissione Europea di sostenere lo sviluppo del settore delle cooperative trova il suo riscontro formale nella pubblicazione del “Documento della Commissione al Consiglio, al Parlamento Europeo, al Comitato Economico e Sociale ed al Comitato delle Regioni sulla promozione delle Società Cooperative” del 2004.

La Commissione infatti, considerando la dimensione europea di questo settore che conta circa 300.000 cooperative, influenzando più di 140 milioni di cittadini che ne sono membri, è convinta che le potenzialità di questo settore non siano interamente sfruttate. Da qui la decisione di adottare tutte quelle iniziative destinate a meglio far comprendere l’importanza delle cooperative nell’economia europea.

In questa ottica la creazione di un contesto normativo idoneo che permetta alle cooperative di operare a livello europeo con un'unica personalità giuridica e regole omogenee rappresenta sicuramente un fatto importante.

Ancora più importante è il fatto di aver considerato fondamentale, fra i requisiti necessari alla costituzione di una SCE, concordare regole precise che prevedano precise prassi di coinvolgimento dei lavoratori.

Se la UIL da sempre sostiene l'importanza che tali prassi ricoprono nell'interesse, in primo luogo, dell'economia stessa, il dibattito che si è sviluppato nel corso del seminario svoltosi a Bologna, centro importante del mondo cooperativo italiano, ha evidenziato non pochi elementi su cui sarà necessario continuare il confronto. In particolare:

- il ruolo non sempre definito del socio-lavoratore, ad esempio, riemerge chiaro quando si affronta da vicino il contenuto della Direttiva 2003/72/ce;

- la necessità di un forte sostegno da parte della Commissione alla promozione dello statuto di Società Europea, attraverso azioni che favoriscano l'utilizzo di questa forma di società, che rappresenta uno strumento idoneo alla realizzazione degli obiettivi di Lisbona. Su questo punto il tema fiscale rappresenta un nodo essenziale da sciogliere.

Le politiche di sviluppo del mercato interno europeo si realizzano anche attraverso una integrazione dei modelli organizzativi e societari, che consentono non solo significativi risparmi sul piano gestionale ed organizzativo, ma aprono prospettive di crescita economica, spesso non favorite da ancora presenti barriere ed ostacoli. Il Sindacato europeo e la UIL con esso, vede con favore e sostiene questi processi di integrazione, qualora siano accompagnati da chiare prese di posizione in favore del modello sociale europeo. E' il caso della direttiva sullo Statuto delle Società Cooperative Europee, che abbina una opportunità al rispetto di prassi consolidate di coinvolgimento e di partecipazione dei lavoratori.

Uno sviluppo dell'economia che non esclude il lavoro, ma che, anzi, ne esalta il ruolo responsabile.

L'introduzione nella Carta Costituzionale del trattato di Nizza, che definisce quella europea come "un'economia sociale di mercato", è sicuramente un grande passo in avanti, sebbene non bisogna mai sottovalutare le forze economiche e politiche, che puntano, invece, a far prevalere anche in Europa un neo-liberismo incontrollato.

Al libro bianco di Delors si sta cercando di sostituire il sogno di Bolkenstein, che ha lasciato in eredità alla Commissione Barroso una summa ideologica di integrazione del mercato interno, nella direttiva sui servizi, ove tutto è subordinato alla logica della concorrenza.

Il vivo interesse mostrato dagli imprenditori cooperativi al nuovo statuto ed alle sue problematiche, fa comunque presagire che questo settore, così

importante nella nostra economia, ha un forte desiderio di potenziare le proprie dimensioni e di espandersi a livello europeo, secondo le migliori prassi comunitarie. Lo statuto di SCE è dunque uno strumento interessante.

C'è da affrontare però il tema che riguarda il coinvolgimento dei lavoratori. Anche in questo caso, come è già avvenuto per lo statuto della Società Europea, ove si è raggiunta un'importante intesa, le parti sociali si dovranno confrontare sul terreno della "partecipazione" dei lavoratori.

La UIL ritiene da sempre strategico il ruolo della partecipazione dei lavoratori per lo sviluppo della nostra economia. Va però considerato che l'esperienza italiana, su questo tema, è ancora in una fase embrionale. C'è molto da lavorare per sviluppare prassi e regole, soprattutto in presenza di una riforma del diritto societario nazionale che, di fatto, ignora quanto auspicato nelle politiche che sostengono il dialogo sociale, promosse dall'Unione Europea.

Il cammino è lungo ed, in questa ottica, il dibattito sviluppatosi nel seminario di Bologna può essere considerato un incontro proficuo che anticipa, ci auguriamo, un percorso per raggiungere un avviso comune tra le parti sociali per la trasposizione della Direttiva 2003/72/ce nel nostro paese.

Adriano Musi
Segretario Generale Aggiunto UIL

LO STATUTO ED IL REGOLAMENTO DELLA SOCIETA' COOPERATIVA EUROPEA

Maria Sacchettoni - Dipartimento Democrazia Economica UIL

Voglio innanzi tutto dare il benvenuto a tutti i partecipanti al seminario di oggi che ha l'obiettivo di avviare un dibattito tra le parti sociali, considerando l'interesse che susciterà nel nostro Paese l'applicazione dello Statuto di Società Cooperativa Europea e della relativa Direttiva 2003/72/CE che lo completa per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori.

Tale Direttiva detta disposizioni specifiche intese ad assicurare il pieno coinvolgimento dei lavoratori perseguendo un disegno più ampio: la realizzazione e lo sviluppo del modello del dialogo sociale europeo.

Perché attuare uno statuto di Società Cooperativa Europea?

L'obiettivo è quello di creare un contesto normativo idoneo per permettere alle cooperative di operare in tutta l'Unione Europea con un'unica personalità giuridica e stesse regole, così come previsto per le società per azioni con lo statuto di Società Europea. E' chiara l'intenzione: eliminare ogni ostacolo agli scambi commerciali, permettere l'adeguamento delle strutture produttive alle dimensioni comunitarie del mercato stesso e sviluppare le attività transnazionali, favorendo così la creazione di nuove cooperative di persone fisiche o giuridiche su scala europea.

La Commissione Europea è del parere che le potenzialità delle cooperative non siano interamente sfruttate e che molto si possa fare per sviluppare queste realtà sia ai livelli nazionali che a quello europeo anche in considerazione dell'attenzione da rivolgere ai nuovi paesi membri, nei quali lo strumento delle cooperative non è ancora utilizzato appieno.

L'adozione del regolamento relativo allo Statuto di SCE, inoltre, implica l'adozione della Direttiva e affronta il tema delicato, che sta a noi molto a cuore come UIL, del coinvolgimento dei lavoratori.

Cercheremo, nella giornata di oggi, di approfondire più aspetti articolando i lavori su diversi piani:

- una analisi della realtà dell'imprenditorialità cooperativa nel nostro paese e, conseguentemente, le potenzialità del suo sviluppo allargando il proprio ruolo su scala europea in relazione soprattutto al mercato offerto dai nuovi stati membri.
- Un riferimento a settori specifici in cui le cooperative svolgono un ruolo importante, come ad esempio il ruolo delle imprese sociali e delle cooperative dei lavoratori
- Un approfondimento poi, dai vari punti di vista: imprenditoriale, sindacale e giuridico sull'aspetto del coinvolgimento dei lavoratori previsto.

La Direttiva 2003/72/ce deve essere recepita dagli stati membri entro il 18 Agosto 2006.

Pensiamo sia utile, prima di aprire il dibattito, riassumere molto sinteticamente i punti salienti del regolamento della SCE e della direttiva 2003/72/CE.

Già dal 1992 la Commissione aveva presentato tre proposte riguardanti gli statuti di cooperativa europea, della mutua europea e dell'associazione europea. Queste proposte sono state poi modificate nel 1993 a seguito dei pareri del Comitato Economico e Sociale. L'oggetto principale della SCE è il soddisfacimento dei bisogni e/o la promozione delle attività economiche e sociali dei propri soci, in particolare mediante la conclusione di accordi con questi ultimi per la fornitura di servizi o beni o l'esecuzione di lavori nel quadro dell'attività che la SCE esercita o fa esercitare.

L'obiettivo del regolamento è quello di fornire un quadro giuridico alle caratteristiche specifiche delle cooperative, che faciliti le attività transfrontaliere e transnazionali in perfetta analogia con quanto perseguito dalla SE per le società di capitali..

Il suo atto costitutivo è disciplinato dalla legislazione applicabile alle cooperative dello stato membro in cui stabilisce la propria sede sociale.

L'obiettivo principale di una SCE deve essere la soddisfazione delle necessità dei propri membri e/o la promozione delle loro attività economiche e sociali, e non la distribuzione di un profitto di un investimento.

Ogni membro beneficerà delle attività della SCE in proporzione alla sua partecipazione.

Una SCE può essere costituita:

- ab initio da almeno cinque persone fisiche, o da persone fisiche e giuridiche, da più persone giuridiche, purché residenti in almeno due stati membri;
- mediante fusione di cooperative costituite secondo la legge di uno stato membro se almeno due di esse sono soggette alla legge di stati membri diversi;
- mediante trasformazione di una cooperativa se questa ha da almeno due anni una filiazione o una succursale soggetti alla legge di un altro stato membro.

Il capitale sociale, rappresentato dalle quote dei soci, deve essere di almeno 30.000 Euro.

Queste caratteristiche ci indicano chiaramente quale vasto panorama di realtà diverse può essere interessato al nuovo statuto di SCE.

Come già indicato dallo statuto di società europea, anche per la SCE è prevista una struttura che comprende una assemblea generale ed un organo di direzione affiancato da un organo di vigilanza (sistema dualistico) o un

organo di amministrazione (sistema monistico) a seconda della scelta adottata in statuto.

La direttiva 2003/72/CE disciplina un corpo di norme che riguardano l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori.

Lo scopo della Direttiva, che promuove gli obiettivi sociali dell'Unione, è quello di stabilire le norme specifiche per promuovere prassi di coinvolgimento dei lavoratori e garantire che la costituzione di una SCE non comporti la scomparsa o la riduzione delle prassi di coinvolgimento esistenti nelle entità che partecipano alla costituzione di una SCE.

La grande varietà delle normative e delle prassi esistenti negli Stati membri in tema di coinvolgimento dei lavoratori nell'iter decisionale delle società cooperative rende inopportuno stabilire un unico modello europeo di coinvolgimento dei lavoratori. Pur perseguendo quindi gli stessi obiettivi della direttiva sulla Società Europea questa normativa evidenzia delle significative differenze. La possibilità infatti di poter costituire una SCE con almeno cinque persone fisiche che risiedono in almeno due stati membri diversi o con almeno cinque persone ed una entità giuridica, implica la possibilità che la società così costituita possa risultare di dimensioni limitate o addirittura potrebbe non possedere alcun dipendente.

In questi casi la direttiva pone una soglia di numero di almeno 50 lavoratori in almeno due stati membri per rendere applicabili le procedure di negoziazione tra lavoratori dipendenti e datori di lavoro. Le società che non raggiungono tale soglia disciplineranno il coinvolgimento applicando le disposizioni dello stato membro della sede sociale applicabili ad altre entità dello stesso tipo e le disposizioni degli stati membri in cui le sue filiazioni e succursali sono situate.

I diritti di partecipazione già esistenti in una o più entità devono essere mantenuti trasferendoli alla SCE, salvo diverso accordo fra le parti.

Così come per la SE quando gli organi di direzione stabiliscono un progetto di costituzione di SCE essi devono avviare le iniziative necessarie per avviare una negoziazione con i rappresentanti dei lavoratori sulle modalità del coinvolgimento dei lavoratori.

Viene a tal fine nominata una Delegazione Speciale di Negoziazione che, assieme agli organi competenti le entità giuridiche partecipanti, determinerà le modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SCE.

Qualora non si arrivi a concludere nessun accordo, si applicheranno le disposizioni di riferimento in tema di coinvolgimento che saranno previste nelle legislazioni nazionali nei casi in cui le parti decidano di accettare tali disposizioni di riferimento o comunque nei casi di trasformazione, se le norme di uno stato membro in materia di partecipazione dei lavoratori si applicano ad una società trasformata o nel caso di fusione se per almeno il

25% del numero complessivo dei lavoratori in una o più cooperative partecipanti esiste già una forma di partecipazione.

E per una SCE costituita in ogni altro caso là dove esista una forma di partecipazione che interessi almeno il 50% dei lavoratori.

Questa Direttiva poi, così come la direttiva relativa alla SE, prevede per gli stati membri la possibilità Opting Out cioè di non applicare le disposizioni di riferimento in caso di fusione.

In merito alle modalità di partecipazione ritengo sia utile ricordare quanto previsto nel regolamento della SCE in tema di partecipazione alle assemblee generali:

“qualora, al momento di entrata in vigore del regolamento, ciò sia consentito dallo stato membro in cui la SCE ha la sede legale, lo statuto può prevedere che i rappresentanti dei lavoratori partecipino alle assemblee generali a condizione di non controllare congiuntamente più del 25% del totale dei diritti al voto”.

Come ho già ricordato la direttiva dovrà essere recepita in legge nazionale entro il 18 Agosto 2006 ed in tale occasione si renderà operativo il regolamento.

Quali potranno essere i punti critici nell'iter di recepimento nel nostro Paese ?

Da una parte si dovrà tenere conto delle norme contenute nella recente riforma del diritto societario a proposito delle società cooperative.

Tale riforma non prevede esplicitamente forme di partecipazione dei lavoratori.

L'atto costitutivo di una società cooperativa tuttavia può prevedere l'emissione di strumenti finanziari, così come previsto per una S.p.A. Ai possessori di tali strumenti finanziari è data facoltà di eleggere componenti del consiglio di sorveglianza e del consiglio di gestione (nel caso di un sistema di amministrazione duale) limitandone il numero affinché essi non superino più di un terzo il totale dei componenti.

Nel caso di una amministrazione con sistema monistico, essi possono eleggere amministratori ai quali non possono essere attribuite deleghe operative e non possono far parte del comitato esecutivo sempre con la limitazione a non superare più di un terzo dei componenti.

Ai possessori di strumenti finanziari non può inoltre essere attribuito più di un terzo dei voti spettanti all'insieme dei soci in ciascuna assemblea generale. Inoltre la legislazione prevede che i delegati a partecipare alle assemblee separate debbano essere soci.

E' evidente quindi che per permettere la realizzazione di formule di partecipazione dei lavoratori che non prevedano il possesso di strumenti

finanziari si dovranno attendere delle modifiche alla riforma del nuovo diritto societario.

C'è poi un altro aspetto da considerare. In alcuni statuti di cooperative, in particolare nel settore del credito cooperativo, permane il divieto incomprensibile di poter assumere la qualifica di socio o di poter esercitare l'elettorato attivo e passivo per i lavoratori.

E' auspicabile che tali divieti vengano progressivamente superati.

Come si può notare da queste brevi considerazioni introduttive, la materia è complessa e stimolante, con molte implicazioni anche di natura politica, che la direttiva sulla SCE porta nel dibattito nazionale. Confidiamo che questa giornata sia utile a tutti i partecipanti per un approfondimento della materia e per un primo scambio di vedute tra le parti sociali interessate.

PERCHE' LA SOCIETA' COOPERATIVA EUROPEA?

Evelyne Pichot - Dg Lavoro ed Affari Sociali della Commissione Europea

Innanzitutto voglio ringraziarvi per avermi invitato in qualità di rappresentante della Commissione Europea, poiché ritengo che svolgere un seminario sulla società cooperativa europea, un'entità scarsamente conosciuta, è un'ottima iniziativa. Attualmente mi occupo, in seno alla Commissione, della società cooperativa europea e degli ambiti ad essa correlati, quali le questioni relative ai Comitati Aziendali Europei, alle prassi d'informazione e consultazione dei lavoratori e alle ristrutturazioni. Affronto con piacere l'argomento perché prima di occuparmi di relazioni sociali, di diritto, del tema del dialogo sociale e di diritto comunitario del lavoro, ho lavorato per molti anni sulle questioni dello sviluppo locale, rurale ed agricolo in vari paesi. Ritengo quindi interessante, con riguardo alla società cooperativa europea, fare un nesso tra le questioni sindacali e le questioni della cooperazione, con riferimento allo spirito e ai valori che caratterizzano le cooperative, in settori in cui esse sono più presenti, come ad esempio quello agricolo.

La prima domanda da porsi è perché esiste la società cooperativa europea. La risposta immediata è che la società cooperativa europea è una delle misure di promozione del mercato interno e dell'integrazione europea. La cooperativa europea è legata allo statuto della società anonima che è stato adottato nel 2001 e che è entrato in vigore l'8 ottobre 2004 ed è legata anche alle società mutue e alle associazioni europee. Queste forme di società hanno lo scopo di favorire l'integrazione europea in ambito economico e sono coesistite con la cooperativa europea prima che fosse adottato il suo statuto. La società anonima europea ha impiegato ben 30 anni (dal 1970 al 2001) a nascere ed il suo statuto è stata bloccato a lungo, infatti per trovare l'accordo da parte del Consiglio dei ministri dell'Unione europea ci sono voluti molti anni. Tali statuti permettono innanzitutto di sviluppare la cooperazione transnazionale in materia di attività economica e di sviluppo dell'attività delle imprese al di là delle frontiere nazionali. Lo statuto della società cooperativa europea e lo statuto della società europea presentano notevoli vantaggi: il primo è che si ha una semplificazione della struttura, infatti invece di avere delle strutture nazionali in ciascun paese, si ha una semplificazione delle strutture ed un contesto giuridico uniforme. Uno dei maggiori vantaggi è la possibilità di trasferire la sede della società da un paese all'altro, senza sciogliere la società o la cooperativa. Inoltre, sul piano strutturale, un ulteriore vantaggio è quello di poter operare delle fusioni e delle trasformazioni sovranazionali che prima non erano possibili. È bene ricordare che nel Consiglio sono in corso delle

discussioni relative all'attuazione della decima direttiva sulle fusioni sovranazionali di società anonime. Fino all'adozione dello statuto della società europea e di quello della cooperativa europea, la fusione e le operazioni di trasformazione non erano possibili in ambito transnazionale. Per quanto riguarda il rilievo europeo che è conferito dallo statuto, esso assume importanza allorché vi sono fusioni fra società di diritto nazionale, fra società di Stati membri differenti oppure allorché riguardano lo sviluppo di attività che hanno grande importanza per la popolazione. Questa nuova immagine europea è un forte elemento che favorisce il lavoro a livello nazionale, che garantisce visibilità a livello internazionale e permette un notevole risparmio dei costi amministrativi per le imprese che hanno una dimensione transnazionale. Uno degli aspetti più interessanti ma anche uno dei più controversi sul piano finanziario, è la possibilità di creare un'ottimizzazione fiscale. La questione che sarà affrontata nel corso del seminario, riguarda in particolare le cooperative poiché vi sono delle disposizioni fiscali di esenzione.

Poiché adesso si avrà la possibilità di trasferire la sede della società, la questione fiscale rappresenterà un vantaggio per le cooperative e allo stesso tempo un pericolo perché potrebbe permettere lo "shopping" fiscale. Dal punto di vista finanziario uno dei vantaggi è quello di poter trasferire la sede da uno Stato all'altro senza scioglimento della società ed è quello di risparmiare sui costi transfrontalieri, sebbene uno dei vantaggi sul piano sociale riguarda direttamente i sindacati e non solo gli organi dell'impresa. Infatti vi è la possibilità di favorire il dialogo sociale e di diffondere l'immagine dell'attività sul piano europeo attraverso i meccanismi di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori che sono previsti nella Direttiva associata allo statuto, ciò per quanto concerne sia la società europea sia la cooperativa europea. Questi obiettivi generali rispecchiano pertanto la struttura prevista nel regolamento, la divisione tra il regolamento dello statuto e la direttiva sul coinvolgimento dei lavoratori, ossia sull'informazione, sulla consultazione, sulla partecipazione dei lavoratori. Lo statuto della società europea prevede come organi: un organo di amministrazione (sistema monista), oppure un organo di direzione affiancato da un organo di vigilanza (sistema dualista). Tale struttura concerne sia la società anonima europea sia la cooperativa europea, così come il principio di negoziare le questioni relative alla partecipazione dei lavoratori attraverso dei meccanismi di riferimento che si applicano nel caso di fallimento dei negoziati. Nel caso della cooperativa europea un altro elemento importante concerne il fatto che gli statuti rappresentano una parte del modello economico e sociale europeo che include sia degli aspetti di diritto societario o di meccanismi economici, sia dei meccanismi di partecipazione dei

lavoratori di tali società e cooperative. È importante che una società o una cooperativa europea dedichi una parte intera alle questioni relative all'informazione, alla consultazione e alla partecipazione dei lavoratori.

Oltre a questi elementi che sono comuni all'insieme degli strumenti adottati, vi sono anche degli elementi specifici alle cooperative: vi sono infatti 300 mila cooperative in Europa che contano ben 140 milioni di membri e quasi 5 milioni di lavoratori dipendenti nell'Europa a 25. Le cooperative hanno rilevanza in parecchi settori quali le banche, le assicurazioni, il commercio al dettaglio, l'ambito farmaceutico e l'agricoltura. Inoltre le cooperative svolgono un ruolo non trascurabile, in riferimento agli obiettivi dell'Unione, nei settori della salute, dell'educazione, degli alloggi, delle attività sociali e della ristrutturazione delle attività economiche. La Commissione ha adottato, [Ndr: nel febbraio 2004] allo scopo di favorire lo sviluppo delle cooperative, una "comunicazione sulla promozione delle società cooperative in Europa" che integra lo statuto della società cooperativa europea. Che cosa comporta l'adozione di uno "statuto della Società Cooperativa europea" rispetto alla specificità delle cooperative? Per quale ragione uno statuto della società cooperativa europea è più importante per le cooperative di quanto non lo sia lo statuto della società anonima europea per le società anonime? La risposta è che nelle società anonime, a differenza che nelle cooperative, grazie alle numerose direttive adottate, è prevista una buona armonizzazione della cornice legale a livello europeo. Per quanto riguarda le cooperative, invece, in alcuni paesi esse sono disciplinate da una legge e da una cornice legale unica, mentre in altri paesi da cornici legali differenti a seconda dei settori e delle attività, pertanto le regole stabilite dallo statuto sono proposte in quanto misura aggiuntiva. [Ndr: Lo statuto SCE diventerà operativo nel 2006].

Poiché il meccanismo di armonizzazione che esiste per le società anonime, non esiste ancora per le cooperative, sarà importante per queste ultime avere uno statuto, in quanto finora non era possibile per loro sviluppare attività sovranazionali sulla base dei fondamenti cooperativi.

In passato la cooperazione transfrontaliera tra le cooperative, che si basano, lo ricordiamo, su principi democratici (una persona, un voto) e su scopi mutualistici, non era possibile se non sotto la forma di società di capitali o di gruppi di interessi economici.

Prima è stato accennato a un'iniziativa che riguarda la cooperazione europea tra le compagnie assicurative ma esempi di cooperazione in ambito europeo, si hanno tra le farmacie, tra le banche di credito cooperativo tedesco (DG bank); nello spazio nordico vi sono per esempio cooperative di consumatori ma è soprattutto nel campo delle cooperative agricole che i bisogni di cooperazione sono molto sentiti. È bene ricordare che vi sono nelle società

cooperative europee delle specificità rispetto allo statuto delle società europee, una delle quali è la possibilità riconosciuta alle persone fisiche e a tutti i tipi di persone giuridiche di creare ex-novo, attraverso una fusione, filiali o holding comuni o trasformazione di una società esistente, una cooperativa europea con un capitale minimo di almeno 30 mila euro.

Lo statuto della società cooperativa è una base per disciplinare le riunioni delle assemblee generali, delle assemblee di settore ecc. e prevede aspetti specifici per quanto riguarda i meccanismi di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori nelle piccole cooperative (quelle che sono composte da meno di 50 lavoratori). Tali specificità delle imprese cooperative rappresentano il motivo fondamentale per cui è emersa la richiesta di uno statuto che le disciplinasse. I principi fondamentali che le caratterizzano, quale per esempio il valore della solidarietà, sono fortemente coerenti con le politiche di "cooperate governance" (governo delle società) e il fatto che svolgano attività relative alla creazione di impiego, di mantenimento dello spazio rurale, di attività agricola, di tutela dei consumatori attribuisce loro un ruolo differenziato rispetto alla società anonima tradizionale.

LE COOPERATIVE ITALIANE E LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

Giuliano Poletti - Presidente Legacoop

Voglio ringraziare i promotori di questo seminario che rappresenta un'occasione utile di riflessione di confronto fra esperienze diverse per contribuire a costruire un'idea comune su temi di comune interesse fra i quali, innanzitutto, quello delle forme e degli strumenti della partecipazione dei lavoratori.

Vorrei fare una prima riflessione che fa riferimento ad alcuni degli elementi illustrati dalla dottoressa Evelyne Pichot nella sua relazione che ha esaminato la presenza della cooperazione in Europa -la sua dimensione, al suo ruolo - anche in riferimento ai suoi rapporti con le istituzioni comunitarie.

È una vicenda non semplice e non lineare - credo che non dobbiamo nasconderci questo dato-, perché la competizione tra forme di impresa si è espressa in tutta la sua forza durante la discussione riguardante le normative, le direttive, gli strumenti di intervento. Il tema delle differenti forme di impresa e dei diversi trattamenti fiscali ha rappresentato storicamente un elemento di tensione. Credo che oggi, per una certa misura, questo problema sia risolto, essendo molto diverse le esperienze nei diversi paesi, avrà bisogno ancora di un lavoro di affinamento e di costruzione di posizioni comuni.

Ritengo che uno dei passaggi più importanti che si deve tenere in considerazione è la comunicazione della Commissione che, in buona sostanza, ha invitato i Paesi membri a sostenere e a promuovere lo sviluppo cooperativo e ha dichiarato la volontà di svolgere azioni dirette alla promozione e allo sviluppo della forma cooperativa .

La forma cooperativa si iscrive, nel modo di pensare europeo, dentro la più grande famiglia dell'Economia sociale, dove troviamo le associazioni, le mutue, le fondazioni e le cooperative. Non è semplice anche qui tenere insieme soggetti che hanno molte affinità, ma anche delle importanti diversità.

Lavorare a costruire un'idea comune di economia sociale vuol dire anche trovare la capacità, a questo punto, di mantenere aperta una riflessione su un punto non risolto: ovvero l'assenza della economia sociale al tavolo del dialogo sociale europeo dove sono presenti oggi i rappresentanti dei lavoratori, i rappresentanti dell'impresa e i rappresentanti dell'impresa pubblica, ma non quelli dalla economia sociale. Per questo, credo che vada ribadito che l'economia sociale deve trovare a pieno titolo la propria partecipazione al dialogo sociale. È vero che noi siamo presenti all'interno

del Comitato Economico e Sociale che è un comitato che si occupa di economia sociale, tutto questo è giusto, utile e positivo, ma il dialogo sociale non è un'occasione di confronto senza conseguenza è un luogo ove si assumono delle deliberazioni frutto di trattative che, per quanto di competenza, hanno effetti sulle azioni delle istituzioni e quindi un peso formale molto diverso. E in considerazione di ciò che in questa occasione desidero ribadire la necessità che si lavori perché al tavolo del dialogo sociale, anche l'economia sociale trovi un posto congruo e non credo che questo posto possa essere intermediato, rappresentato, da un altro soggetto: non lo possono fare i rappresentanti dei lavoratori e neppure i rappresentanti delle imprese *tout court* perché la forma cooperativa ha elementi di diversità che vanno salvaguardati.

Detto questo io credo che la nuova dimensione europea a 25 riproponga con maggior forza l'esigenza di lavorare a costruire un'idea comune di economia sociale, riconoscerne la specificità e la rappresentatività. Ci misuriamo con paesi che hanno storie e tradizioni molto diverse. Nei paesi dell'Est europeo, ai tempi della economia centralizzata, la cooperazione è stata in molti casi una sorta di prolungamento della impresa di stato o comunque di un'impresa non controllata realmente dai soci lavoratori. Si tratta di una diversità di concezione che va affrontata, e attraverso una chiara definizione della identità cooperativa, e va superata,

E' evidente, da questo punto di vista, che anche la storia delle relazioni industriali, delle diverse forme di partecipazione dei lavoratori è molto diversa da paese a paese. Credo che come per molte altre situazioni, il lavoro di integrazione nella dimensione europea debba comunque partire da questa diversità, coglierla come un elemento di ricchezza non come un ostacolo da superare attraverso la omologazione, perché l'unica strada che abbiamo per risolvere il problema è quella di pervenire a delle concezioni condivise che producano regole condivise, che rispettino le diverse culture frutto delle differenti esperienze storiche, senza ignorarle o negarle.

In Italia la cooperazione è nata, alla fine del secolo scorso, e per diversi decenni si è sviluppata nel segno di una collaborazione molto forte con le organizzazioni sindacali. Entrambe, infatti, cooperavano a rispondere al bisogno primario del lavoro e la cooperativa era considerata lo strumento adatto a rispondere a questo tipo di bisogno: non è un caso forse che i momenti di crisi e sono stati storicamente i momenti di massimo impulso alla nascita di nuove cooperative E' evidente però che la cooperazione non può essere considerata una risposta ad una anomalia, ad una situazione di criticità del sistema, la forma cooperativa è una forma che storicamente ha dimostrato di essere imprenditorialmente efficace e capace di dare lavoro e competere sul mercato, quindi, la cooperazione è innanzitutto fattore di sviluppo in

termini positivi e non solo fattore di resistenza alle crisi. Per molti anni, in Italia, le organizzazioni cooperative e il sindacato dei lavoratori hanno camminato insieme per il lavoro e quindi gli strumenti che si sono sperimentati, volta a volta, sono il frutto di questo confronto dialettico

Nel corso degli anni '70 '80, in Italia, il tema della partecipazione dei lavoratori aveva assunto una grande importanza "ideologica", era diventato la chiave di un modo di concepire le prospettive del futuro nell'ambito del quale la cooperazione ha assunto la rilevanza di un nuovo modo di essere impresa, nella e verso la società, di valorizzare l'esperienza soggettiva del cittadino lavoratore verso la collettività. Sono idee che rappresentano, credo, un patrimonio condiviso anche se ha assunto forme ed espressioni differenti nelle società europee. Un rapporto fra sindacato e cooperazione che in Italia ha poi assunto forme diverse ed è stato segnato dalla sottoscrizione del protocollo del '90 sulle relazioni industriali dove mondo cooperativo e Confederazioni sindacali hanno fissato i cardini per la regolamentazione di questo rapporto, sapendo che avevamo un doppio problema: la figura del socio lavoratore in quanto imprenditore e in quanto lavoratore. Quindi in quel momento abbiamo cercato insieme di costruire una base comune sulla quale si potesse lavorare per rispondere positivamente ad un problema: la responsabilità del socio e quindi la capacità in quanto tale di autodeterminare le proprie condizioni di lavoro si prestava ad essere strumentalmente usata contro il socio stesso. Noi ovviamente pensiamo che la responsabilità del socio è finalizzata a fare in modo che il socio sia trattato meglio possibile e, quindi, in termini migliorativi rispetto a quanto prevede un contratto di lavoro per un dipendente. Noi aspiriamo a fare sì che il socio abbia una condizione migliore, e non solo nel trattamento economico, ma dal punto di vista della sicurezza del posto di lavoro e della qualità del suo lavoro; della sua emancipazione e crescita formativa, della durata nel tempo della sua partecipazione e della stessa società cooperativa.

Credo quindi che siamo oggi ad una nuova fase importante di passaggio che viene, in una certa misura, ripresa nel confronto che si è aperto in questa fase, fra le organizzazioni sindacali e le organizzazioni cooperative per l'applicazione della legge 142, quindi della legge per la definizione della natura e funzione del socio lavoratore e delle sue relative tutele e, dall'altra parte, in una discussione che si è aperta intorno alla responsabilità sociale dell'impresa. A questo proposito dobbiamo avere sempre presente che quando parliamo di responsabilità sociale e parliamo di stekholder, non dobbiamo mai dimenticare che il lavoratore dell'impresa cooperativa, il socio dell'impresa cooperativa, è il *dante causa* primo dell'esistenza della cooperativa è il primo a cui dobbiamo rispondere dei nostri comportamenti. Poi, dobbiamo insieme a questo, rispondere alla società, alle future

generazioni, all'ambiente, alla comunità; tutte cose sacrosante, ma sapendo che c'è questa priorità nei confronti dei soci da rispettare.

Noi dobbiamo mettere in sintonia tutti questi passaggi perché se riusciamo a farlo affermiamo in positivo il ruolo della cooperazione e il suo senso nel futuro.

Due considerazioni finali: E' chiaro che la vicenda dello Statuto della cooperativa europea e della Direttiva relativa, legata alla partecipazione, sono due considerazioni inscindibili. Lo sono anche perché la prassi comunitaria ci dice che non ci può essere norma comunitaria che peggiori le condizioni di partenza nel singolo paese. E' quindi chiaro che in nessun caso la norma europea può essere causa di una retrocessione rispetto alle tutele alle garanzie che un lavoratore ha garantite nel proprio paese. Di conseguenza occorre partire dalle condizioni preesistenti nelle diverse situazioni nazionali: deve tendere a garantire quei livelli, ad applicare le migliori pratiche, e a diffondere i migliori strumenti di partecipazione-responsabilità.

Sappiamo quindi che abbiamo delle diversità di partenza sulle quali innestiamo una nuova fase nella quale c'è l'obiettivo della valorizzazione assoluta del ruolo del socio in cooperativa, perché se una cooperativa rinunciava a questa valorizzazione compirebbe un enorme sciocchezza.

Detto questo sulla salvaguardia del ruolo del socio, è evidente che questo principio non può essere volto in termini negativi ovvero di negazione delle tutele e delle protezioni dei diritti di un lavoratore perché, se questo accadesse, sarebbe una palese contraddizione rispetto alla radice del senso delle cose che noi vogliamo fare, della nostra stessa missione.

Concludo con una valutazione di tipo generale.

Noi operatori, e il mondo della rappresentanza sindacale, pensiamo in modo molto simile perché partiamo da idealità comuni. Partiamo dal sistema di valori condivisi, ma agiamo in maniera diversa perché rispondiamo a domande diverse che i lavoratori, i cittadini, la società, la cultura, ci mettono di fronte. Dobbiamo evitare l'illusione di incrociare queste due cose attraverso la semplificazione: questa società non ci consentirà di semplificare niente. La diversità che abbiamo realizzato è invece una grande ricchezza e noi dobbiamo essere capaci di usare la rappresentanza come punto di mediazione tra un sistema di valori condivisi, le istituzioni, e la realtà delle esperienze cooperative che vengono fatte nei diversi paesi e nelle diverse situazioni.

Se riusciamo a fare questo tipo di operazione la cooperazione crescerà in Italia e in Europa e rappresenterà uno strumento ulteriore di liberazione di energie di sviluppo.

Siamo partiti dalla necessità di rispondere ad un bisogno che era il lavoro, siamo oggi in una fase nella quale insieme a quel bisogno noi dobbiamo dare

risposta a delle aspirazioni, a delle domande e di qualità rispetto alla vita e al lavoro. Se saremo capaci di costruire questa sintesi in maniera efficace, credo che la dimensione europea ci possa aiutare a fare un altro passo avanti.
Vi ringrazio.

Carlo Mitra - Vicepresidente Confcooperative (Da Registrazione Audio)

Ringrazio anch'io gli organizzatori e amici della UIL anche per averci anticipati nel discutere dello statuto della società cooperativa europea. In verità ci avete anticipato perché noi, in questi mesi, in queste ore, in questi minuti stiamo tentando di non farci fare la "pelle" su quelle poche agevolazioni fiscali che ancora le cooperative italiane hanno sull'accantonamento degli utili, quindi siamo un poco sul versante molto critico, ma a parte la battuta, credo che quello di oggi sia un appuntamento importante. Partirei da alcune considerazioni. La cooperativa è la forma di impresa dove naturalmente si realizzano due dei valori più significativi: la qualità e lo sviluppo, che poi sono la centralità di Lisbona. Sono i temi ormai che sono del giorno nel dibattito economico e nel dibattito sociale nella nostra Europa.

Sul versante interno la cooperativa da sempre esprime "partecipazione", ma qualcosa di più della partecipazione, nel senso che partecipazione cooperativa è un addestramento alla responsabilità per diventare imprenditori, che è una cosa diversa di partecipare a un'impresa che è governata e di proprietà di altri.

Il secondo aspetto è sul versante esterno. Io credo che la cooperativa sia per sua natura, proprio perché è una struttura naturalmente legata al territorio perché la costituiscono i soci i quali hanno lì la loro vita, la loro comunità ed il loro destino, e quindi non è un'impresa predisposta alla delocalizzazione, un fattore naturale dello sviluppo locale che è un altro dei grandi temi di oggi rispetto alla fertilizzazione dello sviluppo locale, che è uno dei fattori primari della coesione sociale. Nelle esperienze italiane mi pare di poter dire che la natura della cooperazione, sia per quantità di persone coinvolte per rilevanza del numero e per diversità delle tipologie di imprese che si misurano in quest'esperienza per la diffusione territoriale in ogni dove, anche là dove lo sviluppo è limitatissimo, quindi nelle zone più sfavorevoli del nostro paese, è una presenza molto importante. Anche rappresenta, in alcune di queste realtà più desertificate dello sviluppo la rete cooperativa, quel minimo di capacità di tenuta occupazionale di sviluppo; quindi questi valori sono espressi in modo significativo. Venendo al socio della cooperativa, che poi in qualche misura è l'elemento di questa riflessione legata ai problemi della partecipazione, dove la cooperativa è genuina e leale nei suoi obiettivi, nei suoi valori, nelle sue connotazioni, il socio di cooperativa dalla sua impresa si aspetta ovviamente delle cose completamente diverse dal socio di un'impresa di capitale; nel senso che il socio di una cooperativa si aspetta il valore aggiunto oltre al lavoro, la giusta retribuzione, una vita dignitosa e di realizzazione attraverso il lavoro. Però credo che l'aspetto più importante di chi sceglie questa strada,

non sempre facile anzi quasi mai facile, perché lo diceva prima Poletti, la cooperativa nasce quasi sempre quando non ci sono altre alternative da percorrere almeno nella storia, una storia di sofferenza e di emarginazione, di necessità di riscatto, che ha prodotto la forza del movimento cooperativo italiano. Quindi ovviamente si organizzano le persone per lavoro e reddito e per una realizzazione giusta nella società. Però in fondo la cooperativa vera, il socio della cooperativa vera, si aspetta il valore aggiunto e lo ritrova nel suo orme partecipativo reale, perché aggiungo questo aggettivo reale, perché la partecipazione che si realizza attraverso gli strumenti partecipativi vari, perché ci sono nell'esperienza pratica europea o ci sono negli studi, nelle teorie, che si sono sviluppate nelle varie fasi della storia delle relazioni di impresa. E' una partecipazione diversa quella costituita da comitati, da sistemi di consultazione di informazione. Nella cooperativa, se l'impresa è un'impresa cooperativa genuina, l'elemento partecipativo è al massimo perché si esprime nella governance, la proprietà e la governance della cooperativa è sua, è un'espressione diretta. Nell'impresa capitalistica si possono costruire tutti i comitati di questo mondo ma i lavoratori non avranno proprietà. Non hanno la proprietà e al massimo hanno dei ruoli minoritari o consultivi all'interno nelle sedi della governance e questa non è una questione di poco conto, questa è una questione fondamentale per discutere correttamente di partecipazione. Ed è quell'elemento, secondo me, non tanto la forma in se stessa, è questo elemento che differenzia il socio lavoratore in una cooperativa genuina: una persona inserita anche in un processo di addestramento alla responsabilità e alla imprenditorialità, che sono due aspetti che non sono pienamente compiuti in altri strumenti di partecipazione. Sicuramente lo statuto della società cooperativa europea e la direttiva comunitaria sono due strumenti importanti, direi quasi che più importanti dal punto di vista della legittimazione di questa forma di impresa a livello di sistema legislativo, e quindi anche dal punto di vista di superare anche quelle limitazioni che Poletti citava, e quindi di dare la piena cittadinanza alla cooperativa nelle sedi europee. Ancor più perché comunque offre anche la possibilità di costituire cooperative europee, ed è anche questo è uno strumento importante perché anche la cooperazione ha bisogno di realizzare l'integrazione a livello europeo, non solo integrazione sul proprio territorio. Però mi pare che siano più importanti gli elementi che è un fatto politico sicuramente di rilievo quello che si sia aperta una prospettiva di presa in considerazione di questo fenomeno che dovrà portare sicuramente a dei risultati importanti perché non dimentichiamoci che poi come tutti i settori anche la cooperazione, per crescere e svilupparsi, ha bisogno di risorse, di attenzioni, di formazione, di assistenza, di ricerca. Cioè

ha bisogno di poter accedere a pieno titolo e a tutte quelle forme di finanziamento di azioni di sostegno che sempre di più sono a livello europeo. Relativamente all'iniziativa di oggi io credo che sia una prima iniziativa, ma un segnale importante. L'esperienza italiana ha bisogno di un confronto profondo tra di noi perché siamo rami dello stesso albero: la cooperazione e il sindacato nascono insieme alle reti di mutuo soccorso nel momento in cui i lavoratori non avevano né diritti, né tutela, né possibilità di dire la loro. Nascono sostanzialmente come l'altra faccia dell'autodifesa e, quindi, siamo rami dello stesso albero e non avrebbe ragione questo percorso, lungo il quale la storia ci ha un po' separati, ma ci ha separati un po' per la complessità che sottolineava Poletti e un po' perché progressivamente si sono create delle zone d'ombra tra di noi che vanno diradate, vanno chiarite, vanno dipanate. Per fortuna, io sostengo, che c'è stata la fase della 142, perché queste zone d'ombra sono venute fuori, cioè questa legislazione è un fattore estremamente importante. Secondo me essere in Europa significa anche che non dobbiamo solo prendere ma anche esportare, e questa è una legislazione estremamente avanzata e significativa rispetto allo status del socio lavoratore, questa figura così particolare come ho cercato di descrivere. Perché è stata salutare, perché per la prima volta, non in modo ideologico o filosofico, ma in modo pratico, si rispetta un ruolo di questa figura di imprenditore lavoratore. Si è discusso e si sta discutendo di qual'è la differenza tra un lavoratore dipendente e un lavoratore socio di cooperativa. Se non portiamo fino in fondo questo ragionamento diventa poi difficile, molte volte, capirci come sia successo, anche nei nostri rapporti, perché se nascondiamo che ci sono stati dei momenti di difficoltà e di tensione, ce ne sono ancora, magari meno a livello nazionale ma sicuramente sui territori. Se nascondiamo queste cose non facciamo molta strada in avanti. Pongo la questione perché così cerchiamo di far diventare questa sede, dove c'è il sindacato e la cooperazione, anche una sede che si arricchisca di contributi. Se conveniamo che il socio di cooperativa è proprietà e governance della sua impresa, e mi pare che non ci sia dubbio perché non c'è capitale privato in una cooperativa, il capitale poco o tanto ce lo mettono i soci oppure lo realizzano i soci con gli utili che accantonano e non se li mettono in tasca, questa è un'altra differenza non da poco da tener presente. Sono proprietà e governance della loro impresa; vuol dire che esprimono anche nell'espressione della rappresentanza la partecipazione, perché non avviene mai tutto in assemblea. Ci sono strumenti, così come nella partecipazione di impresa si inventano i comitati eccetera, qua l'assemblea elegge il consiglio d'amministrazione, che non è composto da esterni, sono soci come loro, quindi delegano loro stessi o persone che come loro stessi al mattino alle 8 entrano in azienda, si guadagnano la giornata alle condizioni economiche legislative che hanno tutti

gli altri lavoratori. se questa è la situazione di questo soggetto e di questa impresa, possiamo pensare a che le relazioni sindacali e industriali siano le stesse di impresa dove c'è il capitale, l'amministratore nominato magari da una banca e i dipendenti, bisogna che su questa risposta qualche passo in avanti di quanto non abbiamo fatto in questi anni lo facciamo. Lo stesso tavolo che citava Paletti, che citava per tutti questi mesi, fatica molto. Quando i processi sono sofferti di solito si dice che producono cose buone, però soffriamo a fare dei passi in avanti significativi per trovare un modello di relazioni sindacali adatto a questo tipo di impresa e per questo tipo di tipologia di lavoratore socio.

Perché fatichiamo? Perché, quando io sostengo che in questi anni ci siamo un po' distanziati nella nostra storia, c'è una tendenza, anzi ce ne sono plurime, ce ne sono alcune che sono fermamente convinte che va definito un modello specifico, ce ne sono altre che pensano che comunque anche la cooperativa debba essere sintetizzata tout court. Su questo non ci possiamo stare e non ci troveremo mai. Avremo sempre conflitti perché io e la nostra organizzazione restiamo profondamente convinti che è assolutamente corretto e necessario, in sistema robusto di cooperazione come quello del sistema italiano, che ci debba essere, per i soci lavoratori, un riferimento ai trattamenti retributivi e legislativi e quant'altro come per tutti. Con la stessa chiarezza restiamo altrettanto convinti che in una cooperativa genuina soprattutto di dimensioni medie e micro, com'è il 90% della cooperazione italiana, se la cooperativa è genuina e leale ed è fatta di soci, io credo che gli elementi essenziali della rappresentanza si risolvono a livello della loro assemblea e della loro governance. Sto parlando dentro e non fuori, mentre fuori c'è bisogno di un sistema di relazioni sindacali di tutela generale dove le centrali cooperative del sindacato hanno un grande ruolo. Ma proprio perché hanno una storia di valori comuni il conflitto è nella rappresentanza. Ma a noi non ci convincerà mai nessuno che in una cooperativa di soci, che sono proprietari e che si eleggono il loro consiglio d'amministrazione, ci sia bisogno, in quella cooperativa, del rappresentante sindacale per tutelare l'interesse dei lavoratori, perché vuol dire che se c'è bisogno di questo la cooperativa non è in grado di esprimere la governance propria di una cooperativa, e quindi la cooperativa non è genuina.

Poi ci possono essere problemi più complessi di cooperative che hanno sedi plurime, dove non siamo tanto imbecilli da pensare che li i 5 mila soci esprimano la governance assoluta. Tutti che dicono la loro e che decidono dove si mette il chiodo eccetera. Lì ci possono essere problemi complessi di partecipazione e di trasferimento della rappresentanza eccetera. E su questo concludo. Io penso che la cooperazione ed il sindacato potrebbero ragionare invece sul fatto che alcuni spunti, che soprattutto la direttiva comunitaria in

regolamento ci propone, potrebbero essere un terreno di sperimentazione interessante per costruire degli strumenti di trasferimento della rappresentanza in quelle realtà molto ampie, con larghe basi sociali, con sedi plurime e dove è abbastanza falso dire che c'è la stessa espressione di rappresentanza e di controllo di una cooperativa con 20 soci rispetto a cooperative di 5 mila, che magari hanno dieci sedi in Italia. Trasferito sul versante di un modello di partecipazione che non vada a mettere in discussione quella che è la natura della cooperativa perché c'è una questione di gelosia di primato, eccetera. C'è una questione di fondo: il socio della cooperativa, che sostanzialmente auto gestisce il suo valore e il suo destino, non ha bisogno di un soggetto esterno per garantire la rappresentanza. Il soggetto esterno diventa una contraddizione con la natura della cooperativa, diventa un elemento di conflitto sia nel corpo che nelle dinamiche dell'autogestione creando scompensi che possono minare alla radice la vita e la prospettiva della cooperazione stessa. Mentre ritengo, proprio perché sono due soggetti importanti che hanno valori comuni ed hanno tracciato una storia comune di riscatto e di solidarietà per le stesse persone, che la cooperazione e il movimento sindacale, a livello di relazione generale, possono essere una risorsa importante sia per i lavoratori che per i soci lavoratori, ma anche una risorsa importantissima per mantenere acceso quel segno di distinzione che è proprio per realizzare una qualità dello sviluppo non programmata ma praticata.

IL COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI NELLA SOCIETÀ COOPERATIVA EUROPEA. PROFILI DI DIRITTO DEL LAVORO.

Gianni Arrigo - Professore Diritto del Lavoro Università di Bari

1.- Ratio e struttura della normativa sul coinvolgimento dei lavoratori nella Società cooperativa europea. I principi del "prima/dopo" e della conservazione dei "diritti acquisiti".

1.1.- Il testo della Dir. n. 2003/72 ("che completa lo statuto della Società cooperativa europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori) è sicuramente complesso - e a tratti oscuro- ma la *ratio* del provvedimento è chiara e si può rendere nei termini seguenti: le società cooperative nazionali che - al fine di riorganizzare in modo più libero ed efficace la loro attività su scala comunitaria (ad es. mediante operazioni di fusione)- adottino la nuova forma giuridica della Società cooperativa europea (d' ora in avanti: SCE), devono garantire ai loro dipendenti di continuare ad esercitare certi diritti collettivi anche nella costituenda SCE. Agli stessi obblighi sono tenute le società cooperative che si trasformino in SCE. I diritti tutelati (il diritto al "coinvolgimento", secondo la Dir. n. 2003/72) sono quelli riconducibili alle due grandi famiglie: a) dei diritti di informazione e consultazione dei (rappresentanti dei) lavoratori: b) del diritto dei lavoratori di avere propri rappresentanti, o comunque persone di loro gradimento o riferimento, nei consigli di amministrazione o di vigilanza delle imprese da cui dipendono. Ora, in tanto i diritti di coinvolgimento "acquisiti" possono essere "trasferiti" alla SCE in quanto la nuova persona giuridica sia nata; ma la registrazione di una SCE può avvenire solo a condizione che le imprese interessate abbiano correttamente assolto alcuni precisi obblighi, tra i quali quello di avviare una "trattativa" con una speciale delegazione negoziale (la DSN, che rappresenta i dipendenti delle società cooperative nazionali, integrata - se previsto dalla legislazione nazionale- da dirigenti sindacali esterni) per l' "elaborazione dei diritti di coinvolgimento" dei lavoratori nella SCE (Cfr. il 18° considerando della Dir. n. 2003/72) e nel prevedere almeno delle procedure per l' informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori a livello transnazionale) (si v. il 6° considerando della Dir. n. 2003/72). L' "ipotesi" di accordo deve comunque essere approvata dalla DSN con una qualificata maggioranza di voti, che -in certi casi- deve rispecchiare determinate percentuali di dipendenti dei datori di lavoro che partecipano alla costituzione della SCE. Infine, per garantire il concreto conseguimento dell' obiettivo previsto, il testo della Dir. n. 2003/72 viene "completato" da un corpo di prescrizioni sussidiarie (chiamate "disposizioni di riferimento") che

intervengono nel caso in cui le parti negoziali non abbiano saputo o voluto "elaborare dei diritti di coinvolgimento" dei lavoratori nella SCE.

Presentata in questa veste succinta, la normativa comunitaria al nostro esame svela più chiaramente i suoi fini: l'offerta da parte del legislatore comunitario alle imprese societarie dei vari Stati membri di "un quadro giuridico uniforme nel cui ambito [esse] siano in grado di programmare ed eseguire la riorganizzazione delle loro attività a livello comunitario" (Cfr. il 2° considerando della Dir. n. 2003/72), in modo più celere e con meno oneri, non deve costituire l'occasione per annullare o ridurre diritti collettivi già "acquisiti" dai lavoratori nelle imprese interessate a costituire una SCE. Per evitare questo rischio (Cfr. il 10° considerando della Dir. n. 2003/72) di "fuga" dal diritto nazionale, e dai connessi obblighi verso i lavoratori, le imprese che vogliano profittare dei vantaggi derivanti dal nuovo statuto societario (in particolare quello di muoversi più agilmente sul territorio dell'Unione europea, anche con una mutata veste giuridica) devono riconoscere i diritti dei lavoratori ad essere coinvolti nelle decisioni che devono essere adottate nell'ambito della nuova società (si v. l'art. 2, lett. h, Dir. n. 2003/72, nonché, l'art. 11, Reg. n. 1435/2003) in forme e con modalità corrispondenti a quelle applicate prima della registrazione della SCE, modalità da (ri)definire attraverso un accordo con la speciale delegazione negoziale dei lavoratori qui sopra ricordata (la DSN), applicandosi in mancanza di un'intesa le "disposizioni di riferimento", salvo che la DSN non decida diversamente a tal proposito. L'"elaborazione dei diritti di coinvolgimento" dei lavoratori nella SCE avverrà quindi con la mente al fondamento logico che anima direttiva e regolamento e con l'occhio (e il regolo) sul criterio crono-logico che il legislatore comunitario rende icasticamente con tre sole parole: "principio prima/dopo" (Cfr. il 21° considerando della Dir. n. 2003/72).

1.2.- La struttura della normativa sul coinvolgimento dei lavoratori nella SCE ricorda quella di un tempio greco: il coinvolgimento si regge sulle colonne dei "diritti acquisiti" e del "principio prima/dopo", le quali poggiano sulla negoziazione tra DSN e "organi competenti" delle "entità giuridiche" partecipanti alla costituzione della SCE, e sono unite dall'architrave delle disposizioni di riferimento; mentre nelle mètope sono raffigurati in rilievo i diritti di informazione e consultazione (per le imprese e i gruppi di dimensione comunitaria quelli della Dir. n. 94/45; per le imprese nazionali quelli vigenti negli Stati membri, rafforzati dalla Dir. n. 2002/14 "che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori" e dalla previsione "costituzionale" dell'art. 27 della Carta di

Nizza, ora art. II-87, del Trattato di Roma del 2004) e i diritti nazionali di partecipazione dei lavoratori negli organi societari. Tutta la costruzione poggia sul "basamento" del Reg. n. 1435/2003 ("relativo allo statuto della Società cooperativa europea").

La metafora del tempio greco ci aiuta a mettere in rilievo la stretta connessione tra i vari elementi della normativa qui al nostro esame, segnatamente la relazione tra regolamento e direttiva, vale a dire tra coinvolgimento dei lavoratori e nascita della SCE, la relazione tra procedure di informazione/consultazione e negoziazione collettiva, la relazione tra quest' ultima e i modelli di coinvolgimento da applicare nella costituenda SCE.

A tal fine è opportuno ricordare che il regolamento crea "un quadro giuridico uniforme", di diritto europeo, per la costituzione di una SCE "mediante fusione" (artt. 19-34), oppure mediante "trasformazione di una società cooperativa già esistente in una Società cooperativa europea (art. 35), e detta le condizioni per la costituzione e la registrazione della SCE, tra le quali - come già detto- figura quella del coinvolgimento dei lavoratori, nel doppio significato del riconoscimento dei diritti "acquisiti" di informazione/consultazione e/o di partecipazione e del diritto di (ri)definirne il contenuto d' intesa con "gli organi di direzione o di amministrazione delle entità giuridiche partecipanti" alla costituzione di una SCE (Cfr. l' art. 3.1 della Dir. n. 2003/72 e l' art. 11.3 del Reg. n. 1435/2003). Alla disciplina del "coinvolgimento dei lavoratori" provvede invece la direttiva, la quale "completa" il regolamento per la parte relativa ai diritti dei lavoratori. A differenza del regolamento la direttiva non crea un nuovo e tanto meno "unico" modello comunitario di coinvolgimento. Il legislatore comunitario infatti, mutando indirizzo rispetto alle prime proposte in materia di coinvolgimento dei lavoratori sia nella Società europea che nella Società cooperativa europea, le quali risentivano probabilmente dell' effetto "induttivo" prodotto dalla proposta di Quinta Direttiva, ha ritenuto "inopportuno stabilire un unico modello europeo di coinvolgimento applicabile alla SCE" (Cfr. il 5° considerando della Dir. n. 2003/72) imputando tale scelta alla "grande varietà di normative e prassi" esistenti nei vari Paesi dell' UE. La direttiva si limita pertanto a perseguire l' obiettivo (apparentemente) meno invasivo e più modesto di armonizzare non i diritti e i modelli nazionali di coinvolgimento quanto invece le regole atte a garantire il "trasferimento" di tali diritti dalle società cooperative nazionali alla futura SCE.

La relazione tra direttiva e regolamento, nonché il rapporto tra procedure negoziali e costituzione della SCE, non sono privi di conseguenze sull'

applicazione e l'attuazione delle norme sul coinvolgimento, come si evince dalla stessa Relazione introduttiva al regolamento ("le norme sul coinvolgimento dei lavoratori nella SCE [contenute nella direttiva] formano [...] un complemento indissociabile del regolamento e devono poter essere applicate contemporaneamente", recita il 17° considerando del regolamento). A sua volta il regolamento "completa" -in varie sue parti- la direttiva, chiarendone la *ratio* e integrandone la disciplina (si pensi all'ambito di applicazione e alle sanzioni). Un esempio di questa relazione simbiotica tra direttiva e regolamento è offerto dall'obbligo del management delle "entità giuridiche partecipanti" alla creazione della SCE di attivarsi nei confronti della DSN, favorendone la stessa costituzione "non appena possibile" (art. 3.1, della Dir. n. 2003/72), che trova un *pendant* nella previsione dell'art. 22.2 del Reg. n. 1435/2003, secondo cui il progetto (di fusione) deve contenere tra l'altro "informazioni circa le procedure secondo cui le modalità del coinvolgimento dei lavoratori sono determinate conformemente alla direttiva 2003/72". Previsioni analoghe valgono per le ipotesi di costituzione di una SCE mediante trasformazione di una cooperativa già esistente.

1.3.- Dalle norme citate emerge con tutta evidenza il "vincolo sociale" apposto alla nascita (e alle eventuali, successive trasformazioni) di una SCE, vincolo che le "entità giuridiche partecipanti" devono rispettare non attraverso un "*non facere*" o un "*patti*", ma ponendo in essere positive attività nell'interesse sia dei lavoratori sia - come si è visto- dei soci. E' proprio questa condizione a determinare la peculiare dislocazione degli obblighi procedurali verso gli organi gestori delle "entità giuridiche partecipanti", e a conferire un tratto originale alla Dir. n. 2003/72, distinguendola così da altre simili, come la Dir. n. 94/45 sui Comitati aziendali europei (Cae). Infatti, mentre la Dir. n. 94/45 affida alla DSN il compito di avviare la negoziazione con il management di un'impresa di dimensioni comunitarie (per la costituzione di un Cae e/o di procedure di informazione e consultazione), la Dir. n. 2003/72 rimette invece agli organi societari competenti l'onere di "prendere le iniziative necessarie, comprese le informazioni da fornire circa l'identità delle entità giuridiche partecipanti e delle filiazioni o succursali interessate, nonché circa il numero di lavoratori, per avviare una negoziazione con i rappresentanti dei lavoratori delle entità giuridiche sulle modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SCE" (art. 3.1, Dir. n. 2003/72). Questa "inversione dell'onere" di avviare la negoziazione si spiega con la diversa natura e rilevanza dell'interesse delle imprese soggette alla Dir. n. 2003/72, rispetto a quello considerato nella Dir. 94/45: questa riguarda un'impresa, già nata ed operante che, per il fatto di possedere certi requisiti giuridici e strutturali è obbligata a riconoscere ai lavoratori certi diritti

collettivi su base transnazionale. Invece la Dir. n. 2003/72, così come la Dir. n. 2001/86 ("che completa lo statuto della Società europea per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori) riguarda le imprese che - volendo attuare la riorganizzazione della loro attività su scala transnazionale (comunitaria)- assumano una nuova e speciale veste societaria, determinando così (con il divenire Società cooperativa europea) sensibili trasformazioni dei precedenti assetti relazionali e di potere nelle "società partecipanti", trasformazioni che possono ridurre o annullare la reale influenza dei rappresentanti dei lavoratori "sulle decisioni che devono essere adottate nell'ambito della società" (Cfr. l' art. 2, lett. h. della Dir. n. 2003/72).

1.4.- La stretta relazione tra il Reg. n. 1435/2003 e la Dir. n. 2003/72, da un lato, e, dall' altro, tra attività negoziale e disposizioni di riferimento è (o dovrebbe essere) garanzia dell' effettiva attuazione del coinvolgimento dei lavoratori. A parte l' ipotesi dell' applicazione delle disposizioni di riferimento, sembra logico ritenere che un efficace coinvolgimento dei lavoratori è frutto di buone procedure di informazione e consultazione messe in atto dalle "entità giuridiche" che partecipano alla creazione della SCE sia nella procedura di costituzione della DSN e della negoziazione sulle modalità del coinvolgimento, sia nella fase, per così dire "a regime", dell' esercizio dei diritti di coinvolgimento, in particolare allorché essi consistano proprio in diritti di informazione e consultazione.

Da quanto finora detto appare evidente l' importanza che assumono le procedure di informazione e consultazione nella fase genetica e in quella funzionale della SCE. A tal proposito è opportuno ricordare che le "disposizioni di riferimento" della Dir. n. 2003/72 dedicano alle procedure informativo-consultive dell' "organo di rappresentanza dei lavoratori" una disciplina più analitica di quella predisposta per la partecipazione. La maggior cura dedicata dal legislatore comunitario alle prime si spiega con la *ratio* della direttiva in parola, la quale non crea un diritto nuovo in materia di coinvolgimento dei lavoratori, ma impone alle SCE di "garantire un regime efficiente di informazione e consultazione transnazionale dei lavoratori" (Cfr. l' 11° considerando, della Dir. n. 2001/86). Si pensi inoltre che le due forme di coinvolgimento si fondano su normative e prassi tra loro differenti non solo al livello comunitario (dove la partecipazione di tipo "integrativo" è rimasta allo stadio progettuale, con la proposta di Quinta Direttiva) ma anche in ambito nazionale, presentando inoltre relazioni diverse con l' autonomia collettiva: in questo senso appare senz' altro più limitato -quanto ad ambito di applicazione soggettiva e territoriale il coinvolgimento mediante partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori negli organi societari.

2.- L'informazione e la consultazione dei lavoratori come elemento essenziale del coinvolgimento dei lavoratori nella Società cooperativa europea.

La Dir. n. 2003/72 pone una complessa procedura per il trasferimento/adattamento alla nuova SCE dei diritti di coinvolgimento dei lavoratori, la quale si snoda attraverso alcune fasi precise nelle quali l'informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori assume un rilievo fondamentale. Il prodotto di questa negoziazione è, come ricordato, il coinvolgimento secondo le modalità indicate nell'art. 2, lett. h-k, della Dir. n. 2003/72, con l'avvertenza che l'informazione e la consultazione mantengono intatto il loro rilievo anche nella modalità di coinvolgimento che si sostanzia nella partecipazione in senso stretto ai sensi della direttiva (art. 2, lett. k).

Ciò premesso, vediamo che la Dir. 2003/72 colloca gli obblighi informativo/consultivi dei datori di lavoro interessati alla costituzione di una SCE in tre momenti diversi, funzionali a scopi differenti, anche se tra loro connessi: a) anzitutto vengono gli obblighi di fornire informazioni utili alla costituzione della DSN; b) in secondo luogo quelli di informare e consultare la DSN, una volta costituita, nell'ambito della speciale negoziazione sulle modalità del coinvolgimento; c) infine gli obblighi di informare e consultare gli Organi di rappresentanza dei lavoratori (se questa è la modalità del coinvolgimento applicata nella SCE), periodicamente o in circostanze eccezionali, con modalità tali da consentire l'effettivo coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori.

E' su questi aspetti che porremo la nostra attenzione nelle pagine seguenti, rinviando alla lettura di altri contributi pubblicati in questo volume l'analisi delle questioni più direttamente connesse con la partecipazione dei lavoratori in senso stretto ai termini della direttiva.

3. A) L'informazione e la consultazione per la costituzione della Delegazione speciale di negoziazione (DSN). Obblighi delle "entità giuridiche" che partecipano alla costituzione della SCE.

3.1.- Come anticipato, la Dir. n. 2003/72 configura l'avvio della negoziazione da parte del *management* delle "entità giuridiche partecipanti" (art. 3.1) come l'atto iniziale di una procedura che conduce: a) o ad una nuova disciplina delle modalità del coinvolgimento, sia essa consensuale (frutto di un accordo) o coattiva (ad opera cioè delle disposizioni di riferimento); b) o al mantenimento della "vecchia" disciplina del coinvolgimento per espressa volontà della DSN, vale a dire di una sola delle parti negoziali. La previsione, nello statuto della costituenda SCE, di una

disciplina sul "coinvolgimento" dei lavoratori è condizione dell' iscrizione della SCE stessa; ma l' efficacia della suddetta disciplina è soggetta al preventivo consenso della DSN, attraverso apposite procedure deliberative. Ora, perché possa aver inizio una trattativa sulle modalità del coinvolgimento è necessario che esista un soggetto negoziale in rappresentanza dei lavoratori, vale a dire la DSN. Questa deve essere costituita con l' attiva collaborazione delle entità giuridiche partecipanti e, beninteso, a seguito di procedure di elezione o di designazione da parte dei lavoratori impiegati (e/o dei loro rappresentanti attivi) presso le articolazioni delle società partecipanti. Proprio per le considerazioni ora ricordate è importante che gli organi competenti delle entità giuridiche partecipanti comunichino ai rappresentanti dei lavoratori (e/o alle Organizzazioni sindacali, se così vogliono le normative e le prassi applicate nelle imprese partecipanti alla costituzione della SCE), tutti i dati e le informazioni necessari alla costituzione della DSN.

3.2.- Quando scatta l' obbligo delle entità giuridiche che partecipano alla creazione della SCE di fornire informazioni ai rappresentanti dei lavoratori ai fini della costituzione della DSN ? E, inoltre, quando hanno inizio le procedure di elezione (o di designazione) della DSN ? Da chi vengono eletti o designati i membri della DSN ? A queste domande la Dir. n. 2003/72 non risponde in modo diretto e chiaro; tuttavia fornisce elementi utili allo scopo. L' art. 3.1 della Dir. n. 2003/72, già citato, dice infatti che "quando gli organi di direzione o di amministrazione delle entità giuridiche partecipanti stabiliscono il progetto di costituzione di una SCE, non appena possibile prendono "le iniziative necessarie, comprese le informazioni da fornire circa l'identità delle entità giuridiche partecipanti e delle filiazioni o succursali interessate, nonché circa il numero di lavoratori, per avviare una negoziazione con i rappresentanti dei lavoratori delle entità giuridiche sulle modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SCE". Soggetti obbligati sono pertanto coloro stessi che "stabiliscono il progetto di costituzione" della SCE.

Ma una "negoziante" può iniziare solo dopo che siano state individuate le parti negoziali, e, quindi, sia stata validamente formata una delegazione negoziale rappresentativa dei lavoratori. Il che può avvenire solo dopo che i soggetti a ciò interessati e legittimati abbiano un quadro abbastanza preciso della struttura e articolazione della base elettorale, vale a dire dei lavoratori impiegati nelle "entità giuridiche partecipanti, filiazioni e succursali". Si consideri oltretutto che i lavoratori impiegati presso le suddette imprese non costituiscono solo la "base elettorale" della DSN ma i destinatari stessi della disciplina sul coinvolgimento: di conseguenza le informazioni (sulla struttura societaria e) sulla struttura e composizione della forza lavoro sono necessarie

per la valida costituzione della DSN e, quindi, per un negoziato utile anche ai fini della valida costituzione della SCE.

3.3.- L' art. 3 della Dir. n. 2003/72, in altre parole, ci dice che: a) l' inizio della procedura per la costituzione della DSN dipende essenzialmente dalla conoscenza che i rappresentanti dei lavoratori (sia "interni" che "esterni", e quindi anche rappresentanti delle Organizzazioni sindacali, in coerenza con normative e prassi nazionali) abbiano acquisito circa l' effettiva "base elettorale" che, come detto, deve coincidere con i lavoratori dipendenti da tutti i datori di lavoro che saranno interessati dal futuro, eventuale accordo sul coinvolgimento o, se del caso, dall' applicazione delle disposizioni di riferimento; b) la conoscenza dei dati suddetti dipende dalla completezza delle informazioni che la parte negoziale rappresentante i soggetti promotori della SCE fornisce ai rappresentanti dei lavoratori. E' lecito ritenere che le informazioni in questione debbano quanto meno comprendere quelle, di analogo contenuto, comunicate all' assemblea dei soci per l' approvazione del progetto di costituzione della società; c) l' avvio delle procedure di costituzione della DSN (mediante elezione o designazione dei suoi membri) è quindi, con tutta probabilità, successivo alla pubblicazione del progetto di costituzione di una SCE. I dati e le informazioni da fornire ai rappresentanti dei lavoratori devono consentire a chi è incaricato di costituire la DSN di conoscere quantomeno la composizione della base elettorale disponendo di dati disaggregati, riferiti ad esempio al sesso (per il rispetto dell' "equilibrio di genere" nella composizione dell' organo di rappresentanza (art. 3.2, lett. b, 1° comma, della Dir. 2003/72), al tipo di contratto di lavoro, al luogo della prestazione, ecc.

Per quanto riguarda la partecipazione delle Organizzazioni sindacali alla fase costitutiva della DSN, e quindi il diritto delle stesse di essere adeguatamente informate a tale scopo, si può affermare che la loro partecipazione è da ritenersi obbligatoria in quegli ordinamenti nazionali che consentono d' integrare la DSN con "rappresentanti dei sindacati indipendentemente dal fatto che siano o meno lavoratori di un' entità giuridica partecipante o di una filiazione o succursale interessata" (così l' art. 3.2, lett. b della Dir. n. 2003/72). Il contributo dei sindacati (di vario livello) nella fase costitutiva della DSN è utile sotto vari profili, perché può garantire: a) un maggiore equilibrio tra rappresentanze interne (solo aziendali) ed esterne, e quindi una maggiore "copertura" dei lavoratori coinvolti nei processi di costituzione di una SCE nei casi di fusione e trasformazione possono mettere in pericolo, con la scomparsa di unità produttive, la stessa vita delle rappresentanze aziendali dei lavoratori, le quali sono il sostrato di ogni forma di coinvolgimento; b) una maggiore coerenza delle forme di coinvolgimento

con la nuova forma e struttura dell' impresa, che appare opportuna in particolare nella scelta tra il mantenimento dei diritti di partecipazione "acquisiti" o il rafforzamento delle procedure di informazione e consultazione (in forma pi— aperta all' intervento sindacale esterno); c) un governo condiviso delle tensioni che possono nascere tra gruppi nazionali di lavoratori, nel caso di SCE costituite da una pluralità di "entità giuridiche" nazionali soggette a forme tra loro diverse di coinvolgimento.

Gli "organi di direzione o di amministrazione" delle entità giuridiche partecipanti devono informare la DSN "del progetto e dello svolgimento del processo di costituzione della SCE, sino all'iscrizione di quest' ultima" (Cfr. l' art. 3.3, della Dir. n. 2003/72) e negoziare "con spirito di cooperazione per raggiungere un accordo sulle modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SCE" (art. 4.1 della direttiva), accordo che, come anticipato, è la *conditio sine qua non* della registrazione della SCE (Cfr. l' art. 12 del Reg. n. 1435/2003).

4.- B) Informazione e consultazione della DSN nell' ambito della negoziazione sulle modalità del coinvolgimento. Comportamento negoziale. Qualità dell' informazione.

4.1.- Parti negoziali sono, dal lato dei lavoratori, una rappresentanza ad hoc dei dipendenti delle entità giuridiche partecipanti alla costituzione della SCE, dei loro stabilimenti e filiazioni o succursali (la DSN, per l' appunto), costituita secondo le procedure indicate dalla direttiva. Controparte della DSN è una rappresentanza delle entità giuridiche che "partecipano direttamente alla costituzione" di questa (Cfr. l' art. 2, lett. a-d, nonché l' art. 3.1, della Dir. n. 2003/72). Compito delle due parti negoziali è quello di definire una disciplina delle modalità del coinvolgimento dei lavoratori nella SCE (Cfr. l' art. 2, lett. g, nonché l' art. 3, della Dir. 2003/72). L' efficacia del negoziato dipende essenzialmente dai seguenti fattori: a) il comportamento delle parti negoziali; b) la qualità delle informazioni fornite alla DSN e, c) la disponibilità di mezzi e strumenti necessari ad un utile svolgimento della trattativa; d) il rispetto delle procedure deliberative. In questa sede ci limitiamo ad esaminare solo i primi due elementi (sub lett. a e b), i quali, essendo funzionalmente connessi tra loro, meritano di essere analizzati congiuntamente.

4.2.- Come già ricordato, le parti negoziali devono comportarsi "con spirito di cooperazione per raggiungere un accordo sulle modalità del coinvolgimento dei lavoratori" nella SCE (art. 4.1 della Dir. 2003/72). Per

favorire la conclusione di un accordo, gli "organi competenti" delle entità giuridiche partecipanti direttamente alla costituzione della SCE devono informare la DSN "del progetto e dello svolgimento del processo di costituzione" della SCE, "sino all'iscrizione di quest'ultima" (Cfr. l' art. 3.3, 2° comma, della Dir. 2003/72), fornendo alla DSN informazioni "circa il numero di lavoratori" dipendenti dalle entità giuridiche partecipanti, nonché delle loro articolazioni organizzative (filiazioni o succursali). Per valutare l' utilità di tali informazioni ai fini della trattativa può essere d' aiuto l' esperienza maturata nella negoziazione dei Comitati aziendali europei, in merito alla quale la Corte di Giustizia ha già avuto modo di pronunciarsi (Cfr. le sentenze 29 marzo 2001, in causa 62/99, *Bofrost*; nonché 11 luglio 2002, in causa 440/2000, *Kuehne*). A tal fine non è superfluo ripetere che, secondo la *ratio* della direttiva e del regolamento, l' adempimento "corretto e in buona fede" dell' obbligo di fornire le suddette informazioni alla DSN, e quindi - sulla base di tali informazioni- di avviare e/o proseguire la trattativa, non è affatto ininfluenza ai fini della costituzione della SCE. Le informazioni che devono essere fornite alla DSN e la consultazione della medesima per l' avvio e la prosecuzione del negoziato costituiscono, infatti, i momenti di chiusura della complessiva disciplina comunitaria sulle cooperative di "statuto europeo". In base a quanto detto, l' esperienza maturata con l' applicazione della Dir. n. 94/45 può essere d' aiuto, ma con opportune precisazioni. Infatti, mentre le informazioni da rendere alla DSN, in base alla Dir. n. 94/45, attengono al dato statico ed oggettivo, strutturale ed organizzativo, di un' impresa o di un gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, le informazioni da fornire in base alla Dir. n. 2003/72 riguardano, invece, anche il profilo dinamico, e quindi anche le prospettive dell' operazione in fieri (non a caso, l' art. 3.3, 2° comma, della direttiva, prescrive agli organi competenti di informare la DSN "del progetto e dello svolgimento del processo di costituzione della SE, sino all'iscrizione di quest'ultima". In altre parole: le informazioni da fornire alla DSN, secondo la Dir. n. 94/45, riguardano l' *identikit* di un' impresa già viva ed operante; l' informazione pertanto verte su: *chi* è l'impresa, *dove* è situata, come è strutturata, e *quanti* lavoratori impiega. Invece, le informazioni da trasmettere alla DSN, secondo la Dir. n. 2003/72, devono dar conto del progetto di costituzione della SCE, concernendo quindi anche dati relativi al *quando* e al *perché* dell' operazione, nonché alle conseguenze prevedibili di tale progetto sui lavoratori. Si tratta in ogni caso di informazioni che hanno come base minima, nell' ipotesi di costituzione di una SCE per fusione, la "relazione scritta particolareggiata" che l' organo di amministrazione o di direzione di ciascuna cooperativa che si fonde è tenuto a redigere, illustrando e giustificando sotto il profilo giuridico ed economico il relativo progetto di fusione e segnalando eventuali difficoltà

di valutazione (Cfr. l' art. 23 del regolamento); mentre nell' ipotesi di costituzione di una SCE mediante trasformazione, la suddetta relazione deve chiarire e giustificare "gli aspetti giuridici ed economici della trasformazione, nonché gli effetti occupazionali indicando quali siano per i soci e per i lavoratori le conseguenze derivanti dall' adozione della forma di SCE" (art. 35.3, del regolamento).

4.3.- Si aggiunga che, proprio in ragione della complessità "materiale" della negoziazione (che è una "derivata", per così dire, dell' altrettanto complessa procedura di costituzione della SCE) la direttiva riconosce alla DSN il diritto di ricorrere ad "esperti", intendendosi per tali non solo "tecnici" delle materie che formano oggetto della trattativa, ma anche persone che abbiano una percezione più ampia e precisa dell' operazione societaria in atto e delle sue implicazioni non solo giuridiche ed economiche (alle quali si riferiscono le menzionate relazioni degli organi societari) ma anche occupazionali e sindacali. Sicché possono essere nominati come esperti "ad esempio [...] rappresentanti delle appropriate organizzazioni sindacali di livello comunitario" (Cfr. l' art. 3.5, della Dir. n. 2003/72). Questi esperti "possono partecipare alle riunioni negoziali con funzioni di consulenza su richiesta [della DSN], ove opportuno per favorire la coerenza a livello comunitario" della normativa sul coinvolgimento (Cfr. l' art. 3.5, della Dir. n. 2003/72), per dar luogo cioè a modelli di coinvolgimento più simili tra di loro nelle varie sedi della SCE situate nei vari Paesi. I membri della DSN e gli esperti che li assistono non possono rivelare a terzi le informazioni che hanno ricevuto in via riservata ; a tale obbligo essi sono tenuti anche dopo lo spirare del mandato, a prescindere dall' attività che esercitano, e quindi dal luogo in cui la svolgono e in cui risiedono (Cfr. l' art. 10.1 della direttiva). Le spese relative allo svolgimento del negoziato, in particolare quelle concernenti il funzionamento della DSN, sono a carico delle entità giuridiche che partecipano alla costituzione della SCE; la direttiva non indica un limite massimo delle spese, limitandosi a riferirle a un "adeguato espletamento" della "missione" della DSN (Cfr. l' art. 3.7 della Dir. n. 2003/72). Previsioni più analitiche possono formare oggetto dell' accordo ex art. 3. Gli Stati membri possono tuttavia "stabilire norme di bilancio concernenti il funzionamento" della DSN, prevedendo in particolare che il "finanziamento [...] copra le spese di un solo esperto", comprensive pertanto del compenso, per tutta la durata del negoziato, inclusa dunque l' eventuale proroga (Cfr. l' art. 3.7 della Dir. n. 2003/72). La norma in commento suscita vari dubbi interpretativi, i quali possono trovare soluzione avvalendosi delle prassi applicative nazionali sia della Dir.n. 94/45 (sui Comitati aziendali europei)

che della Dir. n. 2001/86 (sul coinvolgimento dei lavoratori nella Società europea).

5.- C) Informazione e consultazione dell' Organo di rappresentanza dei lavoratori come modalità del coinvolgimento.

5.1.- Diritti di informazione e consultazione disciplinati dall' accordo tra DSN e SE. Contenuto dell' accordo. Salvo diversa ed espressa previsione delle parti negoziali, l' accordo non è soggetto alle disposizioni di riferimento (Cfr. l' art. 4.3, della Dir. n. 2003/72). Le parti -nel rispetto degli obiettivi e dei principi posti dalle norme comunitarie- possono altresì prevedere nuove e specifiche istanze e sedi di informazione e consultazione dei lavoratori, diverse da quelle individuate dal legislatore comunitario. Esse possono infine decidere di mantenere in vigore i diritti di informazione e consultazione già applicati nelle unità produttive della SCE. La Dir. n. 2003/72, ispirandosi alla Dir. n. 2001/86 e alla Dir. n. 94/45, predetermina lo schema dell' accordo che le parti "fatta salva [la loro] autonomia" dovrebbero completare con riferimenti specifici a: a) l' ambito di applicazione; b) la composizione, il numero dei membri e la ripartizione dei seggi dell' "organo di rappresentanza", cioè del soggetto titolare dei diritti di informazione e consultazione e "ove applicabile [dei] diritti di partecipazione" (Cfr. l' art. 2, lett. f); c) le "attribuzioni" e le procedure per l' informazione e la consultazione dell' "organo di rappresentanza", la frequenza delle riunioni e le risorse (economiche e strumentali) messe a sua disposizione; d) le modalità delle procedure per l'informazione e la consultazione istituite in luogo della creazione di un apposito "organo di rappresentanza", laddove le parti decidano in tal senso; f) l' entrata in vigore dell' accordo, la durata, i casi di rinegoziazione dell' accordo e le relative procedure (art. 4.2). La direttiva non si pronuncia sugli effetti di un accordo che contenga solo alcune delle materie indicate nell' art. 4.2., ovvero le disciplini in modo incompleto. Le sole previsioni esplicite riguardano infatti la mancanza dell' accordo, cioè il difetto della volontà di "raggiungere un accordo sulle modalità di coinvolgimento di lavoratori" nella SCE: solo questo dà luogo all' applicazione delle "disposizioni di riferimento". Va inoltre ricordato che, in base all' art. 4.3, "l' accordo non è soggetto, salvo disposizione contraria in esso contenuta, alle disposizioni di riferimento che figurano nell' allegato". Si può allora affermare che la difformità -rispetto allo schema di legge- del contenuto dell' accordo raggiunto dalle parti, rilevi solo nel caso in cui la disciplina del coinvolgimento concordata non consenta ai "rappresentanti dei lavoratori [di] esercitare un'influenza sulle decisioni che devono essere adottate nell'ambito della società" (si v. l' art. 2, lett. h, della Dir. n. 2003/72),

ovvero contenga condizioni peggiorative rispetto a quelle prima applicate. Ma la validità di tali clausole è subordinata al voto favorevole dei membri della DSN (col sistema "a doppia maggioranza"). Di conseguenza, più che la difformità dell' accordo rispetto allo schema di legge (che peraltro non vincola le parti negoziali, nel senso che l' accordo può ben discostarsi dallo schema legale se è comunque tale da conseguire l' effetto utile della direttiva) assume rilevanza il rispetto delle procedure deliberative necessarie a conferire efficacia all' accordo eventualmente peggiorativo. Diverso è, invece, il caso in cui la DSN sia stata indotta a concludere l' accordo, e quindi a convenire su quelle modalità di coinvolgimento "peggiorative", sulla base di informazioni false o erranee fornite dalla controparte datoriale (relative ad esempio alla struttura della costituenda SCE). Le controversie sulla validità dell' accordo, e sulle sanzioni eventualmente applicabili sono soggette alla legge dello Stato membro dell' UE in cui ha sede la SCE (Cfr. l' art. 6 della Dir. 2003/72). Per la sola ipotesi di costituzione di una SCE mediante trasformazione, la Dir. n. 2003/72 pone una condizione ulteriore, e cioè che il "livello del coinvolgimento" dei lavoratori nella SCE sia "in tutti i suoi elementi quantomeno identico a quello che esisteva nella cooperativa da trasformare" in SCE (art. 4.4). Questa previsione connota in modo peculiare la direttiva in commento, suscitando questioni interpretative di non poco conto, soprattutto nell' ipotesi del coinvolgimento mediante "partecipazione", ai sensi dell' art. 2, lett. k, della Dir. n. 2003/72.

La negoziazione "corre" dunque su piste già tracciate: da un lato stanno infatti i diritti enunciati nelle disposizioni di riferimento, e, dall' altro, quelli già applicati nelle cooperative interessate alla costituzione della SCE in base alle norme e alle prassi nazionali. Tanto i primi quanto i secondi sono parametri determinanti per le sorti del negoziato soprattutto allorché, in prossimità della scadenza del termine del negoziato indicato dall' art. 5 della direttiva (sei mesi prorogabili una sola volta, per un totale di dodici mesi), la trattativa non abbia prodotto risultati ritenuti soddisfacenti per l' una e/o l' altra parte e, pertanto, l' applicazione delle disposizioni di riferimento appaia alla DSN (e/o ai rappresentanti dei datori di lavoro) la soluzione "meno negativa" tra tutte quelle possibili, compresa quella di mantenere in vita i diritti di coinvolgimento in atto.

5.2.- Obblighi della SE e dei soggetti titolari dei diritti di informazione e consultazione. "L'organo competente della SCE e l' organo di rappresentanza" dei lavoratori "operano con spirito di cooperazione nell'osservanza dei loro diritti e obblighi reciproci". Lo stesso principio "vale per la cooperazione tra l' organo di vigilanza o di amministrazione della SCE e i rappresentanti dei lavoratori nell' ambito della procedura per l'

informazione e la consultazione di questi ultimi" (art. 11, Dir. n. 2003/72). Gli organi competenti della SCE devono fornire ai rappresentanti dei lavoratori, nell'ambito della procedura per l'informazione, "informazioni che consentano [...] di procedere ad una valutazione approfondita dell'eventuale impatto [delle decisioni societarie] e, se del caso, di preparare consultazioni con l'organo competente" della SCE (Cfr. la lett. i, dell'art. 2 della direttiva). Per quanto riguarda le procedure consultive, queste devono essere tali da garantire "un dialogo e uno scambio di opinioni tra l'organo di rappresentanza dei lavoratori e/o i rappresentanti dei lavoratori e l'organo competente della SCE, con tempi, modalità e contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere -circa le misure previste dall'organo competente- un parere di cui si può tener conto nel processo decisionale" all'interno della SCE (Cfr. la lett. j, dell'art. 2 della direttiva). I membri dell'"organo di rappresentanza" e gli esperti che li assistono non possono rivelare a terzi le informazioni ricevute in via riservata. Al medesimo obbligo sono tenuti i rappresentanti dei lavoratori che esercitano i diritti di informazione e di consultazione, se questa è la modalità di coinvolgimento adottata nella SCE. Al rispetto di tali obblighi i rappresentanti dei lavoratori sono tenuti anche dopo "il termine del [loro] mandato [...] a prescindere dal luogo in cui si trovino" (art. 10.1, Dir. n. 2003/72). Gli Stati possono adottare norme, applicabili in casi specifici e a condizioni e limiti determinati per legge, che consentono agli organi di vigilanza o di amministrazione di una SCE o delle società partecipanti che hanno sede nei loro territori, di non essere "obbligati a comunicare informazioni che, secondo criteri obiettivi, siano di natura tale da: a) creare notevoli difficoltà al funzionamento" della SCE (o, eventualmente, dell'entità giuridica partecipante) o delle sue filiazioni e succursali; oppure b) siano tali da "arrecar loro danno". L'esonero può essere subordinato ad autorizzazione amministrativa o giudiziaria (Cfr. l'art. 10.2 della Dir. n. 2003/72). Gli Stati membri possono dettare norme specifiche per le "imprese di tendenza" costituite in forma di SCE, che perseguano cioè, "direttamente e fondamentalmente fini di orientamento ideologico in materia di informazione e di espressione di opinioni, a condizione che, alla data di adozione della direttiva, tali disposizioni specifiche già esistano nella legge nazionale" (art. 10.3). Le suddette previsioni possono dar luogo o ad uno specifico obbligo di riservatezza dei rappresentanti dei lavoratori oppure al rifiuto degli organi competenti della SCE di fornire all'"organo di rappresentanza" le informazioni classificate come riservate dalla SCE, previa autorizzazione amministrativa o giudiziaria. Le norme nazionali in materia di riservatezza, e quelle che autorizzano gli organi gestori delle SCE a non fornire certe informazioni riservate, devono essere completate da procedure

"amministrative o giudiziarie di ricorso" utilizzabili dai rappresentanti dei lavoratori avverso gli organi gestori della SCE (o di una entità giuridica che abbia partecipato direttamente alla sua costituzione) che facciano un uso indebito di tale esonero. Queste procedure possono comprendere in ogni caso dei "dispositivi, destinati a salvaguardare la riservatezza delle informazioni in questione" (art. 10.4. Dir. n. 2003/72).

6.- Regole applicabili alle SCE costituite esclusivamente da persone fisiche ovvero da una sola società e da persone fisiche.

6.1.- Come già premesso, la Dir. n. 2003/72 persegue gli stessi obiettivi della Dir. n. 2001/86 (sul coinvolgimento dei lavoratori nella società europea) di cui riprende la maggior parte delle disposizioni, con gli adattamenti necessari, come ad esempio nell' ipotesi di costituzione di una SCE per fusione, o nel caso di trasformazione di una cooperativa nazionale in SCE. Tuttavia, in considerazione della natura dei soggetti che partecipano alla costituzione, rispettivamente di una SE e di una SCE, le ipotesi di costituzione della prima non coincidono con quelle della seconda. Infatti, oltre alle ipotesi di fusione e trasformazione, che sono comuni alla SE e alla SCE (con gli opportuni adattamenti per la seconda), il Reg. 2157/2001, sullo Statuto di SE, prevede altre due ipotesi: creazione di filiali comuni e di holding. Da parte sua, il Reg. n. 1435/2003, sullo statuto di SCE, aggiunge ai casi di costituzione di SCE per fusione e trasformazione i tre seguenti: i) costituzione di una SCE da parte di almeno cinque persone fisiche residenti in almeno due Stati membri; ii) costituzione da parte di almeno cinque persone fisiche e società, nonché da altre entità giuridiche di diritto pubblico o privato costituite conformemente alla legge di uno Stato membro e che abbiano la sede sociale in almeno due Stati diversi o siano soggette alla legge di almeno due Stati membri diversi; iii) costituzione da parte di società e altre entità giuridiche di diritto pubblico o privato costituite conformemente alla legge di uno Stato membro che siano soggette alla giurisdizione di almeno due Stati membri diversi (Cfr. l' art. 2, del Reg. n. 1435/2003).

Come si vede, nelle ipotesi suddette, e in particolare nelle prime due, è assai probabile che le persone fisiche o entità giuridiche in questione abbiano pochi o nessun dipendente e che la SCE possieda una forza lavoro transnazionale molto limitata in termini di lavoratori dipendenti impiegati in diversi Stati membri. In base a tali considerazioni le soluzioni elaborate per la SE (negoziati tra società partecipanti e i loro dipendenti prima della costituzione della SE, ed applicazione del principio "prima/dopo") rischierebbero di essere

di difficile o impossibile applicazione ad una SCE costituita nei modi ora ricordati.

E' per questi motivi che la Dir.n. 2003/72 presenta una disciplina differenziata in ragione della natura dei soggetti che intendono costituire la SCE (persone fisiche o giuridiche) e del numero di lavoratori alle loro dipendenze. Questa disciplina differenziata è legata alle situazioni particolari delle cooperative di piccole dimensioni (o "microcooperative") che impiegano un numero esiguo di lavoratori.

Per i detti motivi, il par. 1° dell' art. 8 prevede che le SCE costituite esclusivamente da persone fisiche ovvero da una sola entità giuridica e da persone fisiche che impiegano, nel loro insieme, almeno 50 lavoratori in almeno due Stati membri, debbano applicare le disposizioni di cui agli articoli da 3 a 7 della medesima Dir. n. 2003/72.

Il par. 2° dell' art. 8 prevede invece che, "nel caso di una SCE costituita esclusivamente da persone fisiche ovvero da una sola entità giuridica e da persone fisiche che impiegano, nel loro insieme, meno di 50 lavoratori, o che impiegano 50 o più lavoratori in un solo Stato membro", il coinvolgimento dei lavoratori è disciplinato nei modi seguenti: a) la SCE è soggetta alle disposizioni dello Stato membro in cui la SCE ha la sede sociale, che sono applicabili ad altre società dello stesso tipo; b) le sue "filiazioni e succursali" sono soggette alle disposizioni dello Stato membro in cui esse sono situate, applicabili ad altre entità dello stesso tipo.

Inoltre, se una SCE soggetta a disposizioni per la partecipazione trasferisce la sede sociale in un altro Stato membro, deve garantire "un livello di diritti in materia di partecipazione quanto meno identico" a quello precedente il trasferimento (art. 8.2, 2° comma).

Come si vede, la soglia di 50 dipendenti occupati in almeno due Stati membri determina l' applicazione o meno delle procedure di negoziazione tra rappresentanti dei lavoratori e datori di lavoro, e quindi anche l' applicazione delle disposizioni di riferimento nei casi contemplati dalla direttiva. Tuttavia la direttiva lascia impregiudicato l' obbligo di una SCE già costituita di mettere in atto le procedure negoziali se lo richiede un congruo numero di suoi dipendenti. A tal fine l' art. 8. 3 prevede espressamente che, se dopo l' iscrizione di una SCE "costituita esclusivamente da persone fisiche ovvero da una sola entità giuridica e da persone fisiche che impiegano, nel loro insieme, meno di 50 lavoratori, o che impiegano 50 o più lavoratori in un solo Stato membro", almeno un terzo del numero totale dei lavoratori della SCE e delle filiazioni e succursali in almeno due Stati membri lo richiede, o se il numero totale di lavoratori raggiunge o supera 50 lavoratori in almeno due Stati membri, si applicano mutatis mutandis le disposizioni di cui agli articoli da 3 a 7", della Dir. n. 2003/72.

6.2.- La Dir. n. 2003/72 contiene anche previsioni per la partecipazione dei lavoratori alle assemblee generali, ove la legislazione nazionale lo consenta. A tal proposito l' art. 9 prevede che la partecipazione alle assemblee generali o, se esistono, alle assemblee separate o settoriali con diritto di voto è possibile alle condizioni seguenti:

a) se lo prevedono le parti negoziali nell' accordo di cui all' art. 4 della direttiva; oppure

b) quando una cooperativa si trasforma in una SCE; oppure

c) quando -nel caso di una SCE non costituita mediante trasformazione- una cooperativa partecipante alla costituzione della SCE applicava già tale sistema e ricorrano le ulteriori, seguenti condizioni:

c1) le parti non pervengono all' accordo di cui all' art. 4 entro i termini (previsti dall' art. 5), e

c2) si applica l' art. 7.1, lett. b), e la parte terza dell' Allegato; e

c3) la cooperativa partecipante disciplinata da tale sistema ha la più alta quota di partecipazione (ai sensi dell' art. 2, lettera k) presente nelle cooperative partecipanti interessate prima dell' iscrizione.

7.- Disciplina dei diritti di informazione e consultazione in mancanza di accordo.

7.1.- Mancato accordo per decisione della DSN. Salvo il caso di costituzione di una SCE per trasformazione di una cooperativa nella quale era già prevista la partecipazione dei lavoratori (Cfr. l' art. 3.6, 3° comma della Dir. n. 2003/72), la DSN può decidere di rifiutare l' invito dei competenti organi della SCE di avviare la negoziazione, e può altresì decidere di porre termine alla trattativa in corso: in tal caso restano in vigore i diritti di informazione e consultazione dei lavoratori già applicati nelle imprese (e negli Stati membri) nei quali la SCE ha propri dipendenti (art. 3.6, 1° comma). Affinché tale decisione abbia effetto è necessario che essa sia convalidata dal voto favorevole dei due terzi dei membri della DSN che rappresentino almeno i due terzi dei lavoratori coinvolti nell' operazione societaria, compresi i voti dei delegati che rappresentano i lavoratori impiegati in almeno due Stati della UE (Cfr. l' art. 3.4, della Dir. n. 2003/72).

Questa maggioranza "doppia" e "rafforzata" si spiega con gli effetti della decisione in parola, che consistono: a) nella cessazione delle trattative; b) nella non applicazione delle disposizioni di riferimento (Cfr. l' art. 3.6, 1^o comma, della Dir. n. 2003/72); c) nella sospensione dell' attività della DSN, la quale può riunirsi di nuovo su richiesta scritta di almeno il dieci per cento dei lavoratori della SCE, delle filiazioni e succursali, o dei loro rappresentanti, solo dopo almeno due anni dalla suddetta decisione, a meno che le parti negoziali non convengano di riaprire le trattative prima di questo termine. Se la DSN "decide di riavviare i negoziati con la direzione, ma non è raggiunto un accordo, non si applica nessuna parte delle disposizioni di cui all' allegato" (così l' art. 3.6, 4^o comma, della Dir. n. 2003/72).

E' opportuno ricordare infine che, anche laddove la DSN decida di non procedere alla negoziazione o di porre termine a quella in corso, trova applicazione la Dir. n. 94/45 (e le relative norme nazionali di recezione) alla SCE che rientri nel campo di applicazione di quest' ultima direttiva (Cfr. l' art. 15.1, 2^o comma, Dir. n. 2003/72).

7.2.- Mancato accordo per volontà di entrambe le parti. Costituzione di un "organo di rappresentanza" dei lavoratori titolare di diritti di informazione e consultazione. Trascorso inutilmente il periodo previsto dalla direttiva per una disciplina pattizia del coinvolgimento dei lavoratori nella SCE (massimo un anno, proroghe incluse, dalla costituzione della DSN), le parti possono solo prendere atto degli effetti che la direttiva riconduce al mancato accordo, i quali consistono nell' applicazione delle disposizioni di riferimento, le quali garantiscono modalità *standard* di coinvolgimento dei lavoratori nella SCE. Sul punto la direttiva è sufficientemente chiara: se non viene raggiunto un accordo sulle modalità del coinvolgimento, e manchino i presupposti per l' applicazione (consensuale o automatica) delle disposizioni di riferimento sulla partecipazione (ai sensi dell' art. 2, lett. k, della Dir. n. 2003/72), la SCE deve provvedere a che sia costituita -in modo conforme alle disposizioni di riferimento e alle norme nazionali di recezione della direttiva- una rappresentanza dei lavoratori titolare dei diritti di informazione e di consultazione. La costituzione di quest' "organo di rappresentanza" è presupposto indefettibile dell' iscrizione della SCE.

7.2.1.- Contenuto dei diritti di informazione e consultazione. L' "organo di rappresentanza" dei lavoratori deve essere informato e consultato almeno una volta l' anno "e a tale fine" ha diritto di incontrare l' organo competente della SCE sulla base di apposite relazioni (elaborate dai competenti organi

societari) concernenti l'evoluzione delle attività e le prospettive della SCE. Le direzioni locali della SCE devono essere informate di questi incontri (Cfr. l'Allegato, parte seconda, lett. b, della direttiva). L'incontro e, quindi, le procedure di informazione e di consultazione, vertono sulle materie seguenti: a) la struttura della SCE e la sua situazione economica e finanziaria; b) l'evoluzione probabile delle attività, della produzione e delle vendite; c) iniziative connesse alla responsabilità sociale delle imprese; d) la situazione e l'evoluzione probabile dell'occupazione e degli investimenti; e) i cambiamenti fondamentali riguardanti l'organizzazione, l'introduzione di nuovi metodi di lavoro o di nuovi processi produttivi; f) i trasferimenti di produzione; f) le fusioni; g) la riduzione delle dimensioni o la chiusura delle imprese, degli stabilimenti o di parti importanti degli stessi, e h) i licenziamenti collettivi (Cfr. l'Allegato, parte seconda, lett. b, della direttiva). L'elenco delle informazioni da fornire periodicamente ed obbligatoriamente ai rappresentanti dei lavoratori nell'ambito di una SCE è formulato "per grandi titoli" e comprende diritti già enunciati in precedenti direttive settoriali e generali (come le direttive sui licenziamenti collettivi e i trasferimenti d'azienda, nonché la Dir. n. 2002/14), oltre che nelle Carte europee dei diritti sociali. Al di là dei limiti materiali delle previsioni in commento, si deve far rilevare come esse da un lato confermino il nesso logico e funzionale (ovvero il carattere di continuità) tra informazione, consultazione e incontri tra organi competenti della SCE e i rappresentanti dei lavoratori, e, dall'altro, formalizzino l'obbligo dei competenti organi della SCE di predisporre relazioni periodiche da trasmettere ai rappresentanti dei lavoratori. Analogamente a quanto previsto nella Dir. n. 2001/86 (sul coinvolgimento dei lavoratori nella Società europea), l'"organo di rappresentanza" ha diritto ad essere informato in occasione di "circostanze eccezionali" capaci di incidere notevolmente sugli interessi dei lavoratori come, in particolare, in caso di: a) delocalizzazione, b) trasferimento e chiusura di imprese o di stabilimenti, c) licenziamenti collettivi. L'organo di rappresentanza -o in sua vece, per motivi di urgenza, il comitato ristretto- ha diritto di riunirsi, a sua richiesta, con l'organo competente della SCE o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato nell'ambito della SCE, e che possa assumere decisioni in via autonoma, per essere informato e consultato sulle misure che incidono considerevolmente sugli interessi dei lavoratori. Alla riunione organizzata con il comitato ristretto possono partecipare anche i membri dell'organo di rappresentanza che rappresentano i lavoratori direttamente interessati dalle misure in questione (Cfr. l'Allegato, parte seconda, lett. c, della direttiva). Se dopo le riunioni straordinarie i competenti organi societari "decidono di non agire conformemente al parere espresso dall'organo di rappresentanza" dei lavoratori, allora quest'ultimo ha diritto di "riunirsi

nuovamente con l'organo competente della SCE nella prospettiva di trovare un accordo" (Cfr. l' Allegato, parte seconda, lett. c, della direttiva).

Questa previsione è sicuramente innovativa rispetto ad altre norme comunitarie sull' informazione e la consultazione. L' avvio di procedure di informazione e consultazione legate a circostanze eccezionali non sospende le decisioni di "natura economica" (come la chiusura di stabilimenti, o le delocalizzazioni) ma riguarda solo le conseguenze sociali di provvedimenti già adottati dalla SCE (come ad es. i licenziamenti collettivi, i quali restano comunque soggetti alle normative nazionali in materia, peraltro conformate a specifiche direttive comunitarie), anche se permangono dubbi sulla possibilità di operare, nei fatti, una netta distinzione tra "misure" economiche e sociali.

7.2.2.- Modalità delle informazioni. Permessi formativi dei rappresentanti dei lavoratori. Ricorso ad esperti. Spese necessarie al funzionamento dell' "organo di rappresentanza".

Gli "organi competenti" della SCE devono trasmettere all' "organo di rappresentanza" dei lavoratori l' ordine del giorno delle riunioni del consiglio di amministrazione o, se del caso, del consiglio di vigilanza o dell' "organo di direzione", nonché copia di tutti i documenti presentati all' assemblea dei soci (Cfr. Allegato, parte seconda, lett. b, della direttiva). La comunicazione di questi documenti ai rappresentanti dei lavoratori deve avvenire presumibilmente in modo contestuale alla loro presentazione all' assemblea dei soci. I membri dell' "organo di rappresentanza" hanno diritto a permessi formativi retribuiti nella misura necessaria allo svolgimento dei loro compiti (Cfr. l' Allegato, parte seconda, lett. g, della direttiva). Alle riunioni informative e consultive è ammessa la partecipazione di esperti di fiducia dei rappresentanti dei lavoratori, il cui compenso è, in via di principio, a carico della SCE (Cfr. l' Allegato, parte seconda, lett. f e h, della direttiva). Le condizioni e le modalità di esercizio di tale diritto sono determinate in ciascuno Stato dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Le spese necessarie al funzionamento dell' "organo di rappresentanza" dei lavoratori sono a carico della SCE: in particolare essa -salvo diversa previsione- assume i costi organizzativi e le spese di traduzione e di interpretariato delle riunioni, le spese di viaggio e di soggiorno dei membri dell' "organo di rappresentanza" e del comitato ristretto, nonché quelle relative al compenso degli esperti. Nel rispetto di queste previsioni generali, gli Stati membri possono emanare norme relative alle spese di funzionamento dell' "organo di rappresentanza" e, in particolare, "possono limitarne il

finanziamento in modo da coprire le spese di un solo esperto" (Allegato, parte seconda, lett. h, della direttiva). La formulazione della norma in commento non è chiara: in particolare essa non dice se le spese riguardino un esperto per ogni riunione o un solo esperto *tout court* (o addirittura, secondo un' interpretazione più estrema, un solo esperto per una sola riunione in tutto). Ora, premesso che all' individuazione di un "tetto" alle spese -sia quelle di funzionamento dell' "organo di rappresentanza", sia quelle degli esperti- devono provvedere apposite norme nazionali, si deve comunque precisare che in sede interpretativa (e attuativa, con norme nazionali, per "quantificare" i costi del ricorso all' esperto o a più d' uno, per una o più riunioni) va certamente valorizzata la ratio del ricorso all' ausilio dell' esperto o degli esperti, anche in relazione al "funzionamento dell' organo di rappresentanza e [alle] procedure per l' informazione e la consultazione dei lavoratori" (Cfr. l' art. 11 della Dir. n. 2003/72), e alla natura ed obiettivi della stessa "consultazione" (Cfr. l' art. 2, lett. j, della direttiva). A questo proposito le norme appena citate ci dicono anzitutto che tanto chi fornisce le informazioni quanto chi le riceve deve "operare con spirito di cooperazione nell' osservanza dei loro diritti ed obblighi specifici"; e, in secondo luogo, che la consultazione deve servire all' "apertura di un dialogo e d'uno scambio di opinioni tra l'organo di rappresentanza dei lavoratori e/o i rappresentanti dei lavoratori e l'organo competente della SCE, con tempi, modalità e contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere -circa le misure previste dall'organo competente- un parere [...]". Di queste previsioni della direttiva deve tenere conto la normativa nazionale, di legge e/o contrattuale.

7.2.3. Riunioni dell' "organo di rappresentanza" dei lavoratori.

L' organo di rappresentanza dei lavoratori può organizzare riunioni preparatorie, riunioni ordinarie e straordinarie. Norme nazionali, di legge e contrattuali, provvedono a disciplinare i diversi tipi di riunione e, in particolare, a dare indicazioni in ordine alla "presidenza delle riunioni di informazione e di consultazione" (Cfr. Allegato, parte seconda, lett. d, della direttiva). Prima di ogni incontro con l' "organo competente" della SCE, l' "organo di rappresentanza" o il suo comitato ristretto (eventualmente aperto ai membri della DSN che abbiano un diretto interesse ai temi posti all' ordine del giorno) può riunirsi anche in assenza dei "rappresentanti dell' organo competente" della SCE (Cfr. l' Allegato, parte seconda, lett. d, della direttiva).

7.2.4.- Informazioni riservate. Sanzioni.

Come già accennato, la SCE può tentare di sfuggire all'obbligo di fornire determinate informazioni ai rappresentanti dei lavoratori qualificandole come "riservate", ovvero esigere la non divulgazione a terzi. Tuttavia la SCE può rifiutarsi di fornire le informazioni in questione solo in presenza di apposite norme di legge dello Stato (in cui abbia la propria sede legale, ovvero siano situate le società che hanno partecipato alla sua costituzione) che individuino condizioni e limiti all'esercizio di tale diritto, con particolare riferimento alla natura delle informazioni classificabili come riservate e al pregiudizio che deriverebbe alla SCE da una loro divulgazione. In altri termini, la SCE può rifiutarsi di fornire certe informazioni solo se la loro divulgazione è tale da "creare notevoli difficoltà al funzionamento della SCE (o, eventualmente, dell'entità giuridica partecipante) o delle sue filiazioni e succursali, o da arrecar loro danno" (Cfr. l'art. 10.2 della Dir. n. 2003/72). I membri dell'"organo di rappresentanza" dei lavoratori, e gli esperti che li assistono, non possono rivelare a terzi le informazioni ricevute in via riservata. I rappresentanti dei lavoratori sono tenuti al rispetto di quest'obbligo anche dopo il termine del loro mandato, "a prescindere dal luogo in cui si trovano" (art. 10.1, Dir. n. 2003/72).

Allo scopo di impedire che la qualificazione di talune informazioni come "riservate" da parte della SCE si riduca ad un espediente per eludere o attenuare i connessi obblighi, la direttiva introduce pertanto un criterio di oggettività del carattere di riservatezza, negando pertanto legittimità a qualsiasi rifiuto arbitrario o discrezionale ovvero non giustificato per l'appunto in base a "criteri obiettivi", e dall'altro esige che il destinatario delle informazioni qualificate come riservate sia tenuto all'obbligo di non divulgarne il contenuto (pena adeguate sanzioni). Anche in questo caso, per• va operata una distinzione tra: a) la fase costitutiva della SCE, nella quale i soggetti ad essa partecipanti, se hanno interesse alla regolare costituzione della SCE, sono obbligati a collaborare positivamente al negoziato fornendo alla DSN "le informazioni indispensabili all'avvio delle trattative [...] fornendo i dati che essa possiede o che è in grado di ottenere" (Corte di Giustizia, 29 marzo 2001, in causa 62/99, *Bofrost*; 11 luglio 2002, in causa 440/2000, *Kuehne*), e oltretutto non possono non comunicare dati o informazioni che -per legge o per statuto- esse sono tenute a fornire ai soci o altri soggetti interessati alla costituzione della SCE. Vale qui quanto già detto a proposito della violazione degli obblighi di informazione e consultazione della DSN nella fase di costituzione della SCE; b) la fase successiva alla regolare costituzione della SE, nella quale il mancato rifiuto di fornire agli

"organi di rappresentanza" dei lavoratori determinate informazioni, perché qualificate in modo discrezionale e ingiustificato come riservate, può produrre un danno ad interessi collettivi alla cui tutela l'ordinamento giuridico interno deve apprestare rimedi ordinari e speciali.

Per quanto riguarda in particolare la prima categoria di obblighi, va ricordato preliminarmente che le connesse procedure sono condizione necessaria per l'avvio e lo sviluppo del negoziato, che a sua volta è requisito indefettibile della (valida) costituzione della SCE. Gli organi competenti della SCE devono adempiere a tali obblighi nell'interesse dei soci e dei terzi. Il loro mancato o parziale adempimento, nella parte in cui impedisca ovvero ostacoli la regolare costituzione della DSN, o non consenta a quest'ultima, durante la fase negoziale, di avere una chiara percezione della situazione societaria in essere, legittima la DSN a ricorrere alle competenti sedi giurisdizionali o amministrative per far accertare tale difetto. La DSN è infatti titolare di un autonomo interesse alla regolare procedura negoziale per la disciplina delle modalità del coinvolgimento, vale a dire alla costituzione di una SCE che riconosca per l'appunto il diritto dei "rappresentanti dei lavoratori di esercitare un'influenza sulle decisioni che devono essere adottate nell'ambito dell'impresa" (così, l'art. 2, lett. h, della Dir. n. 2003/72). Per quanto riguarda l'ordinamento italiano, non sembrano esservi dubbi sulla possibilità delle Organizzazioni sindacali italiane, in quanto rappresentate nella DSN, di ricorrere al Giudice del lavoro per far dichiarare un eventuale condotta antisindacale, ricorrendone i presupposti.

Innanzitutto desidero ringraziare gli organizzatori per l'invito, perché ritengo che questa iniziativa offra per la prima volta l'opportunità di una riflessione su alcuni profili che assumono specifico rilievo non solo nell'ambito dello statuto della società cooperativa europea, ma anche in una prospettiva squisitamente "nazionale".

In primo luogo, sottolineo come la nuova disciplina si caratterizzi per un importante e assolutamente condivisibile rafforzamento dei poteri dei soci nella organizzazione della cooperativa, collocandosi in un solco di continuità con quanto è avvenuto con la recente riforma societaria nel nostro paese, riforma che ha avuto il merito di valorizzare alcuni istituti tipici della partecipazione cooperativa, soddisfacendo l'esigenza di dare ai soci più incisivi strumenti di voce, in grado di far maggiormente "pesare" la loro volontà nella dialettica societaria.

In sostanza, e in uno sforzo di necessaria sintesi, la disciplina della società cooperativa europea appare importante perché conferma una diversità dell'organizzazione cooperativa rispetto a quella della società lucrativa, confermando un elemento centrale della impresa mutualistica che si distingue dalla società lucrativa non solo per il rapporto di servizio nei confronti dei soci, ma anche per la diversità dell'organizzazione, per "un diverso modo di produrre", e in questo aspetto trova una sua specificità.

Rispetto alla normativa codicistica, così come recentemente riformata, vi sono però alcuni elementi di indubbia novità nella disciplina comunitaria che meritano di essere sottolineati.

Ad esempio, si attribuisce allo statuto la possibilità di regolamentare liberamente le deleghe di voto. E' fin troppo noto il vivace dibattito in Italia sulla esigenza di rivedere l'istituto della rappresentanza dei soci in assemblea, al fine di favorire una più intensa partecipazione alla vita della cooperativa ed un maggiore controllo dei soci sulle gestioni amministrative.

La recente riforma societaria ha optato per un innalzamento della soglia quantitativa (da 5 a 10 voti) del limite di rappresentanza in assemblea prevista dalla previgente disciplina, soglia che, però, rispetto alle finalità che con tale modifica si intendevano perseguire, presenta elementi di contraddittorietà.

Nelle cooperative con pochi soci la possibilità di raccogliere fino a un massimo di 10 deleghe potrebbe condurre a situazioni di eccessiva concentrazione di potere in capo ai soggetti ai quali la rappresentanza viene conferita, al contrario, nelle grandi cooperative, con diffusa base sociale, la soglia quantitativa corre il rischio di essere scarsamente incisiva (sarebbe,

forse, stato più opportuno il riferimento ad un criterio percentuale, peraltro già utilizzato in altre disposizioni in materia di cooperative).

La normativa sulla cooperativa europea, rappresenta, sotto questo profilo, una positiva innovazione, in quanto lascia alla autonomia statutaria la possibilità di “modulare” il numero di deleghe attribuibili in ragione delle caratteristiche e della dimensione della società, superando i rischi derivanti dalla utilizzazione di soglie quantitative troppo rigide.

Merita, poi, di essere segnalato, sempre nella prospettiva di un rafforzamento dei poteri dei soci, il disposto di cui all’art. 57, in base al quale una minoranza dei soci, non solo può chiedere la convocazione dell’assemblea, ma anche l’integrazione dell’ordine del giorno. E’ questo uno strumento importante di democrazia societaria, in quanto di più facile utilizzazione rispetto alla richiesta di convocazione di una assemblea, strumento del quale si discusse nell’ambito della nostra riforma societaria, ma che fu successivamente abbandonato, in ragione dei tradizionali timori verso i poteri delle minoranze che caratterizzano molte istanze politiche e imprenditoriali.

Infine, il potere partecipativo del socio si arricchisce con la possibilità di acquisire particolari informazioni direttamente in sede assembleare, profilo, questo, di grande rilievo poiché è del tutto evidente che, per esercitare la "voice", e cioè per farsi sentire, il socio deve essere adeguatamente informato e avere piena consapevolezza in ordine alle materie oggetto di delibera.

Gli strumenti ora sinteticamente richiamati segnano una chiara differenza tra la disciplina della cooperativa europea e quella italiana (che non li prevede), ma nulla vieta, a mio parere, che utilizzando l’autonomia statutaria riconosciuta dal nostro legislatore, una cooperativa possa liberamente adottarli.

Naturalmente, questi andranno modulati secondo specifici criteri rapportati alla diffusione della base sociale, correndosi altrimenti il rischio che si prestino a ovvie e prevedibili azioni ricattatorie (ad esempio, attribuire il potere, in una grande cooperativa, a un numero insignificante di soci di chiedere l’integrazione dell’ordine del giorno potrebbe esporre questa ad una moltitudine di richieste con mere finalità di disturbo).

Sempre sul terreno degli assetti di governo della cooperativa europea, vorrei, però, segnalare un elemento di preoccupazione in rapporto alla disciplina della partecipazione dei lavoratori. Ricordo che quando si iniziò a discutere della riforma societaria, con particolare riferimento alle innovazioni in materia di corporate governance, il mondo delle cooperative mostrò particolare attenzione e interesse al sistema dualistico, fondato sulla presenza del consiglio di sorveglianza e del consiglio di gestione.

Da tempo si sottolineava la potenzialità di un simile sistema come metodo di governo più efficace per le società a più ampia base sociale, e funzionale

all'esigenza di dare nel consiglio di sorveglianza rappresentanza ai molteplici interessi coinvolti nell'attività cooperativa, non solo, quindi, degli eventuali soci e finanziatori, ma anche di quella più ampia categoria che viene riassuntivamente identificata con il termine di stakeholder..

La riforma, peraltro, ha configurato un sistema dualistico con compiti propri del collegio sindacale, ai quali si accompagna una sorta di spossessamento del ruolo assembleare nella approvazione del bilancio, spossessamento che non appare del tutto "politicamente" compatibile con quei principi di rafforzamento della partecipazione del socio e di democraticità della struttura organizzativa che le imprese cooperative vogliono promuovere, e che sono stati prima richiamati.

Inoltre, occorre aggiungere che alcuni recenti decreti correttivi della riforma societaria hanno decisamente incrementato le possibilità per gli statuti di aumentare i poteri gestori dell'organo, favorendo quella "ibridazione" tra funzioni amministrative e di controllo che può pregiudicare, a mio parere, l'efficienza di questo modello di governance.

Alla luce di queste rapide osservazioni, occorre valutare con molta prudenza le forme di partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori, rappresentanti che potrebbero trovarsi a dover operare in un organo denominato di "sorveglianza" e con funzioni di controllo, ma potenzialmente coinvolto in non irrilevanti scelte gestorie, con tutte le conseguenze che ne derivano anche in termini di responsabilità.

In conclusione, una prima lettura dello statuto della cooperativa europea, se da un lato mette in risalto grandi opportunità, sfruttabili sin da ora attraverso l'autonomia statutaria, dall'altro sottolinea anche l'esigenza di adottare, soprattutto con riferimento alla partecipazione dei lavoratori agli organi di governo, qualche cautela.

Ringrazio per l'invito gli organizzatori di questo incontro e Franco Malagrino in particolare per l'introduzione che ha voluto fare al mio intervento. Le brevi considerazioni che vorrei svolgere qui insieme a voi si riferiscono proprio a come può coniugarsi il profilo della società cooperativa europea, e dello statuto recentemente approvato, con la missione dei Fondi mutualistici previsti dalla legge italiana che, come accennava Malagrino poco fa, è proprio quella di diffondere e promuovere cooperazione.

E vorrei proprio partire dall'auspicio che i Fondi mutualistici, che rappresentano un istituto del tutto peculiare della legislazione italiana, fra qualche tempo possano diventare un'esperienza europea. Più concretamente cercherò di dare un significato al regolamento sullo statuto della cooperativa europea proprio nella prospettiva della promozione cooperativa.

Questo aspetto si può trovare secondo me in tre obiettivi altrettanto importanti che il legislatore comunitario si è prefisso nell'adottare il nuovo testo normativo di cui discutiamo oggi.

A) C'è innanzitutto un significato di diffusione del modello cooperativo e mutualistico in una dimensione, come quella europea, che sicuramente vede un'importante presenza delle imprese cooperative, ma in termini molto diversificati per significato sociale, per dimensione economica, modelli organizzativi e così via. Come dimostra anche la comunicazione della Commissione per la promozione della impresa cooperativa, le istituzioni europee hanno dimostrato con questo atto di prefiggersi uno scopo di diffusione del modello mutualistico come esperienza caratteristica dell'economia sociale (mi piace chiamarla così anche se so che è un'espressione piuttosto contestata sul piano europeo).

B) C'è poi un problema di integrazione del movimento cooperativo all'interno del contesto europeo. Le cooperative hanno avvertito il bisogno di avere uno strumento specifico per la collaborazione fra cooperative. Lo statuto della SCE rappresenta, appunto, uno strumento specificamente connotato in senso mutualistico, ed è una creazione normativa originale, importante (anche) in quanto diversa dalle società cooperative nazionali ed essenzialmente finalizzata alla collaborazione transfrontaliera.

C) C'è infine una terza lettura che si può dare di questo strumento, che secondo me è legata allo scopo di garantire alle cooperative una presenza efficiente sul mercato.

Ritornerei su tutti questi punti, ma mi sembra che sempre prendendo le mosse e ragionando a grandi linee su una ricerca di significato del provvedimento europeo, il primo fondamentale contributo che esso ha dato alla legislazione

cooperativa, sul piano continentale, sia quello di riconoscere un nucleo di unicità normativa all'esperienza cooperativa.

Avendo partecipato, ormai parecchi anni fa, alle prime discussioni su quello che poi è diventato lo Statuto della SCE, ricordo la diversità di approcci presenti all'interno degli stessi sistemi cooperativi nazionali, e la spinta che ogni componente nazionale aveva per proporre come paradigma il proprio modello di impresa cooperativa.

Di fronte a questo approccio sta la presa d'atto della naturale diversità di modelli cooperativi presenti all'interno dell'Unione europea. Sicuramente la cooperazione italiana in questo contesto ha una peculiarità molto forte, più ancora che per la sua presenza di mercato, per il fatto di avere una presenza omogenea su tutti i settori cooperativi.

* * *

Introduco un'altra considerazione, che ci fa avvertire (particolarmente in Italia) l'esigenza di affermare la presenza sul mercato della cooperazione, e la necessità di affermare tale presenza con specifici strumenti di integrazione che consentano all'impresa cooperativa di non essere economicamente ed imprenditorialmente marginale.

Una considerazione di fondo ci guida, ormai da diversi anni, nel valutare il ruolo e le esigenze della impresa cooperativa, ed è quella secondo cui non ci può essere scopo mutualistico, servizio mutualistico a favore dei soci, se l'impresa cooperativa non è prima di tutto un'impresa efficiente. Questa considerazione, tanto fondamentale da apparire banale e scontata, ha dovuto superare fortissimi pregiudizi: per molto tempo si è contrapposto l'efficienza imprenditoriale alla mutualità, si è addirittura teorizzato che la mutualità sarebbe incompatibile con l'efficienza di impresa. Un messaggio pericolosissimo che secondo me è stato giustamente battuto, e proprio in questo senso possiamo valutare sia lo Statuto della Cooperativa europea sia la recente riforma italiana della legislazione societaria.

L'importanza di queste affermazioni normative appare ancora più evidente se si considera che in Italia l'oggettiva crisi della grande impresa ha portato su posizioni di primo piano parecchie imprese cooperative, evidenziandone quindi i problemi di crescita e di ulteriore consolidamento delle posizioni di leadership. Questo fenomeno può essere letto anche come una grande opportunità di valorizzare il ruolo della cooperazione introducendo e diffondendo nel mercato (scusate lo slogan!) le modalità di funzionamento tipiche dell'impresa cooperativa: modalità di funzionamento e finalità dell'azione economica e imprenditoriale che sono assolutamente diverse da quelle dell'impresa capitalistica, ma che nonostante tale diversità devono essere dotate di strumenti operativi altrettanto efficienti.

Forse la prima di queste esigenze è proprio quella di garantire adeguati strumenti di integrazione all'interno del mercato: si potrebbe, in questo senso, leggere in parallelo lo Statuto della Cooperativa europea e la nuova disciplina dei gruppi cooperativi, in particolare del gruppo cooperativo paritetico. Queste nuove discipline possono essere intese proprio come risposte ad un problema di integrazione che trova rispetto all'impresa cooperativa esigenze del tutto diverse rispetto all'impresa lucrativa: non si tratta soltanto di presenza sul mercato ma anche di come creare sinergie e rapporti di collaborazione pur in presenza delle particolari "anomalie" tipiche dell'impresa cooperativa. Nasce da qui la necessità di strumenti particolari per garantire l'integrazione fra imprese cooperative, la filiazione di iniziative imprenditoriali da parte di cooperative che deve necessariamente avvenire con modalità particolari.

Non voglio assolutamente demonizzare l'esperienza del gruppo cooperativo inteso come cooperativa che crea un gruppo societario ordinario a proprietà cooperativa. Questa esperienza è stata fondamentale: non solo quella dei grandi gruppi (oggi siamo ospiti proprio di Unipol!), ma anche quella di tante piccole imprese cooperative che hanno bisogno di strumenti societari ordinari.

Riconosciuto questo ruolo dei "gruppi cooperativi ordinari", è però assolutamente fuori discussione, a mio avviso, il bisogno di creare anche strumenti specifici di integrazione dedicati all'impresa cooperativa.

* * *

Non so, e non voglio fare scommesse su quanto lo Statuto della Cooperativa europea potrà essere uno strumento appetibile e funzionale: ce lo dirà soltanto l'esperienza dei prossimi anni o forse dei prossimi decenni. Di sicuro possiamo già da oggi considerare che quanto più ampia è la gamma di strumenti operativi quanto più numerose sono le opportunità per le cooperative di collaborare fra di loro all'interno degli stati nazionali ed anche su una dimensione comunitaria, innescando anche un fenomeno di positiva "competitività fra ordinamenti giuridici" che rappresenta comunque una ricchezza.

* * *

Vorrei concludere queste considerazioni citando alcune esperienze fatte da Coopfond, che si inseriscono proprio in questo contesto di collaborazione internazionale. Franco Malagrino ricordava già bene, e non devo aggiungere altro in merito, le caratteristiche di Coopfond in quanto Fondo mutualistico, un fondo che raccoglie contributi obbligatori da parte delle cooperative per promuovere il sistema cooperativo.

Raggiunto un certo grado di sviluppo della propria attività, Coopfond ha avvertito il bisogno di avviare una sezione operativa dedicata ai processi di

internazionalizzazione affrontati da cooperative. Abbiamo riscontrato cioè che nel sistema cooperativo aderente a Legacoop sta emergendo il bisogno di alcune imprese cooperative di collocarsi sui mercati internazionali, o di collocarsi meglio su questi mercati, anche attraverso strumenti che vanno al di là dell'operatività territoriale nazionale.

Alcune imprese hanno sentito il bisogno di costituire una holding per le attività internazionali; ed ancora, importanti imprese hanno effettuato investimenti significativi dislocando all'estero parte della propria attività caratteristica.

Possiamo inoltre riscontrare le prime, ma importantissime, esperienze di collaborazione mondiale nel campo del commercio equo e solidale e delle produzioni biologiche, in cui si stanno affermando forme di integrazione fra paesi del Terzo Mondo e paesi europei.

In questa serie di spinte all'internazionalizzazione dell'impresa cooperativa Coopfond può essere presente in misura molto limitata, perché la sua missione istituzionale, dettata dalla legge, vincola in maniera abbastanza rigorosa l'operatività dei Fondi mutualistici ad interventi di promozione o di sviluppo che siano direttamente in favore di cooperative italiane.

L'apporto che Coopfond ha potuto dare alle spinte di internazionalizzazione dell'impresa cooperativa ha dovuto essere circoscritto e veicolato attraverso interventi in favore di cooperative italiane. Si tratta comunque, credo, di un'esperienza importante e che ritengo si potrà ulteriormente sviluppare nel futuro.

Vorrei chiudere citando un'ulteriore esperienza di esclusiva rilevanza comunitaria in cui forse Coopfond riuscirà ad essere direttamente presente e della cui idea sicuramente è stata originaria artefice. Mi riferisco al progetto, recentemente lanciato nel Forum "Social Economy 2004", che si è svolto a Cracovia pochi giorni fa, di costituire ed avviare un fondo per la promozione cooperativa operante sul piano comunitario. Tale progetto individua come beneficiari soprattutto le cooperative dei Paesi PECO, nuovi aderenti all'Unione europea nei quali c'è un problema enorme di affermazione della presenza cooperativa. Come ricordava poco fa Finelli, siamo in presenza di esperienze cooperative, oltre che sociali, estremamente gracili dal punto di vista imprenditoriale, spesso frammentate e disomogenee, ma che comunque rappresentano un patrimonio da valorizzare per il movimento cooperativo continentale.

Il rischio è che, nel momento dell'entrata di quei Paesi nella Comunità europea, tali esperienze possano andare completamente dissolte.

L'iniziativa a cui accennavo sopra tende proprio ad individuare forme di intervento a supporto delle esperienze cooperative presenti nei paesi PECO, anche con la partecipazione finanziaria delle istituzioni comunitarie.

L'ASPETTO FISCALE

Marjoire Voltas - Avvocato fiscalista

La società cooperativa europea è un nuovo strumento basato su una articolazione interessante tra il diritto comunitario e il diritto nazionale di ciascun Stato membro.

Formalmente, la SCE è il risultato di un processo pluriennale che ha risentito delle divergenze tra gli Stati membri, ma che ha saputo sormontarle, per compiere un passo importante nel processo di armonizzazione. L'adozione dello statuto della SE gli ha permesso di venire alla luce.

Sostanzialmente, la SCE offre nuove possibilità alle imprese di esercitare le loro attività nell'insieme delle mercato interno con più semplicità, più efficacia ed una sicurezza giuridica accresciuta. Una cooperativa potrà quindi espandersi e ristrutturarsi rapidamente e facilmente in vista di operazioni transfrontaliere, senza aver bisogno di mettere in atto un'operazione di filiazione (operazione costosa sotto il profilo temporale e finanziario) al fine di conseguire il maggior profitto possibile rispetto alle possibilità commerciali offerte dal mercato interno.

Come per la SE, la SCE partecipa ad una dinamica in atto nell'Unione europea testimoniata dalle importanti direttive fiscali approvate (direttiva sulla fusione, direttiva madre-figlia, direttiva sugli interessi-diritti (royalties), tuttavia l'assenza di un regime fiscale specifico per la SCE rappresenta un forte freno all'applicazione del regolamento che la disciplina. Una SCE è assoggettata come qualsiasi altra multinazionale alle regole fiscali nazionali applicabili alla società o al livello di branchia: e La SCE continuerà dunque a pagare delle tasse nello Stato-membro dove ha una sede stabile. La realizzazione di un regime fiscale sul piano europeo esigerà dei sacrifici da parte di alcuni Stati-membri. Alla pari che per la SE, la Commissione europea ha optato per un metodo innovativo e più pragmatico, per cui invece di armonizzare tutte le legislazioni, è stato decisa la realizzazione di un nuovo strumento pratico utilizzando una base comune in diritto societario, per spingere indirettamente gli Stati-membri ad evolversi e a conformarsi ad un'armonizzazione che sarà certamente favorevole alle imprese, ai salariati e all'Europa (piuttosto che scegliere il metodo tradizionale dell'armonizzazione in primis che è un metodo lungo e poco reattivo soprattutto nel campo della fiscalità). Inoltre, non bisogna dimenticare che nella fiscalità l'unanimità è la regola e che una direttiva sarà necessaria.

La Commissione europea ha già previsto nel suo articolo 79 che " Entro cinque anni dall'entrata in vigore del presente regolamento, la Commissione presenterà al Consiglio e al Parlamento europeo una relazione

sull'applicazione del regolamento e, all'occorrenza, delle proposte di modifica".

Gli Stati-membri saranno dunque obbligati a rimettersi in causa e a concertarsi per organizzare e regolamentare gli aspetti giuridici e fiscali non ancora regolamentati dai testi comunitari. Sebbene nei primi tempi possano essere risentite delle turbolenze, è evidente, che a medio termine, questa rimessa in discussione non potrà che essere positiva per l'Europa.

Una competitività fiscale sarà messa in atto tra gli Stati-membri per attirare le imprese fonte di lavoro e di reddito fiscale. Possiamo dire che l'Italia è sulla buona strada per via della nuova riforma che ha prodotto un sistema di consolidazione mondiale. Inoltre, l'Italia fa parte di paesi a forte identificazione cooperativa con un'organizzazione particolare oltre che una legislazione propria ed un regime fiscale interessante. Uno dei paesi fiscalmente più attraenti potrebbe essere il Portogallo. In effetti dispone di un regime fiscale totalmente specifico con un'esonero dall'imposta sul reddito delle persone collettive pari al 20% per le cooperative agricole, culturali, di consumo, degli alloggi e per quelle in cui 75% dei membri partecipano all'attività della cooperativa.. Al contrario, i paesi che per tradizione sono fiscalmente attraenti non prevedono alcun vantaggio fiscale per le cooperative; è chiaramente il caso del Lussemburgo.

Tuttavia, conviene chiedersi se il metodo scelto non condurrà presto gli Stati membri davanti alla Corte di giustizia europea per rispondere ai problemi di discriminazione fiscale tra di essi. Pertanto, è prevedibile che numerosi casi saranno suscettibili di essere sollevati davanti alla Corte. Il metodo è quindi discutibile e fa sì che un minimo di regole comuni debba essere istituito al fine di evitare cambiamenti di legislazione forzati, a seguito di decisioni della Corte di giustizia.

I) IL TRATTAMENTO FISCALE DELLA SCE.

A- Il Regolamento

1) Nulla di previsto

Società nazionale di tipo comunitario, la SCE rileva allo stato attuale nel campo del diritto dello stesso regime fiscale di qualsiasi altra impresa multinazionale costituita sotto forma di società anonima. Sarà dunque simultaneamente sottoposta alla legislazione fiscale dello Stato in cui ha sede e a quella del luogo in cui è situato il suo ente stabile.

2) Il trasferimento della sede sociale.

Il regolamento prevede solo una disposizione fiscalmente interessante. L'articolo 7 del regolamento prevede che le SCE possono trasferire la loro sede sociale in un altro Stato membro senza dover, come è attualmente il caso, dissolversi nello Stato di partenza e ricostituirsi in quello d'arrivo, con tutti i costi e le conseguenze fiscali inerenti ad una operazione del genere, ossia l'imposizione di dividendi o delle plus-valenze. Occorre poi un beneficio relativo ai costi amministrativi risulta dunque di conseguenza da questa facilità. Il trasferimento della sede sociale non sarà dunque più analizzata come una cessazione di impresa.

In questa ottica,

Le società non avranno più bisogno di creare una rete complessa e costosa di filiazioni sottoposte a legislazioni nazionali differenti. Saranno in particolare vantaggio da una riduzione significativa dei costi amministrativi giuridici. Per quanto riguarda la Se, la Commissione europea ha stimato un guadagno di più di 30 miliardi di euro all'anno. Alcuni stati membri, come la Francia con la nuova legge finanziaria per il 2005, hanno già deciso di reagire e cambiare la loro legislazione nazionale su questo punto. Al fine di conformarsi agli statuti della Se e della SCE, l'applicazione sistematica delle conseguenze della cessazione di impresa in caso di trasferimento della sede sarà esclusa.

Si constata dunque che poche disposizioni hanno una reale indicazione fiscale nello statuto della SCE. Tuttavia, grazie alle recenti evoluzioni di alcune direttive e all'azione della Commissione europea, la SCE si vede a poco a poco conferire alcuni vantaggi fiscali.

B- Le Direttive Fiscali Applicabili.

La SCE entra nel campo d'applicazione delle direttive qui sotto esposte. Tuttavia, deve in ogni caso rispondere alle condizioni di applicazione di ciascuna direttiva.

1) La direttiva sulle fusioni.

Il regolamento permetterà alle società degli Stati membri di realizzare delle fusioni transfrontaliere regolamentate fiscalmente in base ad una direttiva adottata nel 1990, ma non giuridicamente previste in diritto societario. In effetti, per il momento, non esistono norme giuridiche concernenti fusioni transfrontaliere (sebbene, la direttiva in preparazione avanza in modo positivo). Le SCE e le SE, saranno dunque le prime a beneficiarne. Inoltre,

alcuni paesi come il Belgio, in assenza di un regime giuridico specifico nel loro diritto societario rendono questo dispositivo inutilizzabile (per es: il Belgio non ha trasposto la direttiva sulle fusioni).

Il Belgio risulta spesso di cattivo esempio per quanto riguarda la trasposizione delle direttive fiscali. La giustificazione del governo belga è che la fusione e la scissione transfrontaliera non sono previste ne sono possibili dal punto di vista del diritto societario belga (è da sottolineare che, per il momento, esistono solo disposizioni di natura fiscale per le fusioni transfrontaliere a livello europeo e non delle norme giuridiche). Inoltre esistono sempre disposizioni contrarie alla direttiva.

Tale direttiva si applica dunque alle operazioni di fusione, scissione, di conferimento di attivi e di scambio d'azione che riguardano società di due o più Stati membri. Il regime di favore istituito dalla direttiva permette dunque che la fusione o un'operazione simile non comportino alcuna imposizione di plus-valenze riferite all'insieme degli elementi dell'attivo apportato, come differenza tra il valore reale degli elementi attivi e passivi trasferiti e il maggiore valore fiscale al momento dell'operazione in questione, ma solo allorché queste plus-valenze saranno effettivamente realizzate. L'imposizione delle plus-valenze risultante dalla ristrutturazione transfrontaliera delle società sorte sotto forma di fusione, scissione, conferimento di attivi e scambi di azioni è riportata fino ad una cessione ulteriore degli attivi apportati.

L'attribuzione di titoli rappresentativi del capitale sociale della società beneficiaria un acquirente a un associato per della società fondatrice ottobre acquistata non deve comportare alcuna imposta sul reddito, benefici o plus valute dell'associato.

Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché le provvigioni con le riserve in franchigia parziale o totale di imposta siano riprese dall'ente stabile della società beneficiaria situata nello stato della società fondatrice.

Se nei beni apportati all'occasione di fusione, di una scissione o di una porta attivo, figuri un ente stabile della società apportatrice situato in uno stato membro differente da quello della società, quest'ultimo rinuncia al diritto di imporre l'ente stabile.

Recentemente, il Consiglio ha formalmente adottato una direttiva (COM (2003) 613) che allarga il campo di applicazione (localmente alla SE e alla SCE) facilitando l'applicazione del regime fiscale comune alle operazioni di fusione (esempi: allargamento del suo campo d'applicazione alle entità trasparenti, soglia di partecipazione nel capitale della società fondatrice diminuita al 10%, figliazione della succursale).

Nell'ambito dello stesso obiettivo, la Commissione europea ha previsto di modificare la direttiva madre-figlia e la direttiva sugli interessi-diritti (royalties).

2) La direttiva madre-figlia :

Sino alla modifica della direttiva nel 2003 (direttiva 2003/ 123 /Ce), le cooperative rientrano nel campo di applicazione di quest'ultima e la Se e la SCE rientrano specificamente nel campo di applicazione della direttiva.

Ciascun Stato membro applica la direttiva:

- Alle distribuzioni di utili ricevuti dalle società di uno Stato e provengono dalle loro filiazioni situate in altri Stati membri;
- Alle distribuzioni di utili da parte delle società di questo Stato a delle società di altri Stati membri delle quali sono filiazioni

La denominazione di "società madre" è riconosciuta ad ogni "società di uno Stato membro" che detiene, nel capitale di una società di altro Stato membro che soddisfa le stesse condizioni, una partecipazione minima del 20%. Questa qualifica è ugualmente riconosciuta alle stesse condizioni ad una società di uno Stato membro che detiene una partecipazione di almeno il 20% nel capitale di una società dello stesso Stato membro, partecipazione detenuta in tutto o in parte da una " sede stabile" della prima società situata in un altro Stato membro. A decorrere dal primo gennaio 2007, la percentuale minima di partecipazione sarà pari al 15%. A partire dal primo gennaio 2009, la percentuale minima di partecipazione sarà ulteriormente ridotta al 10%.

Gli utili distribuiti da una società affiliata alla società madre sono esonerati dal prelievo alla fonte.

Lo Stato membro di cui fa parte la società madre non può percepire dei prelievi alla fonte sugli utili che questa società riceve dalla sua filiazione. Quest'ultima o applica una esenzione totale sui dividendi entranti, o accorda un credito di imposta che farà diminuire l'imposta della società dovuta dalla società madre.

Gli Stati membri mantengono tuttavia la possibilità di prevedere che gli oneri afferenti alla partecipazione e a delle svalutazioni risultanti dalla distribuzione di benefici della società filiale non siano deducibili dal beneficio imponibile dalla società madre.

- Il Consiglio ha adottato una direttiva che ne ha ampliato il campo di estensione e migliora l'applicazione del regime fiscale comune relativo alle società madri e alle filiazioni di Stati membri differenti. La direttiva attualmente in vigore mira ad eliminare gli ostacoli fiscali che incontrano i gruppi di imprese in seno all' UE, abolendo le ritenute alla base sui

versamenti di dividendi tra imprese associate e situati in differenti Stati membri ed evitando la doppia imposizione delle società madri sull titolo dei benefici percepiti dalle loro filiali.

- Inoltre, la proposta alleggerisce la condizione necessaria all' applicazione della disposizione della direttiva che esonera dal prelievo alla fonte, i dividendi versati da una filiale situata in uno Stato membro alla società madre situata in un altro stato membro. La somma minima di partecipazione della società madre nel capitale dell' affiliata perché possa avere diritto all'esonero sarà abbassata da 25% ad un 10%.

3) La direttiva sugli interessi-diritti (royalties):

La direttiva sugli interessi- diritti (royalties) è uno strumento fiscale a disposizione della SCE.

La direttiva 2003/ 49 /CEE, entrata in vigore il primo gennaio 2004, punta a sopprimere i prelievi alla fonte sui pagamenti di interessi e di diritti (royalties) effettuati tra società associate di Stati membri differenti.

Il fatto di sottoporre a imposizione alla fonte in uno Stato membro, gli interessi o i diritti (royalties) versati a delle società ubicate in uno Stato membro, può creare dei problemi alle imprese che esercitano delle attività transfrontaliere.

Queste ritenute possono in particolare tradursi in spiacevoli formalità, oneri della tesoreria e talvolta in una doppia imposizione . Le società associate devono essere legate tra di loro dalla detenzione di almeno il 25% del capitale.

La Commissione europea ha proposto di allargare il campo di applicazione della direttiva comunitaria prevedendo una soppressione delle ritenute alla fonte sui pagamenti di interesse e di diritti (royalties) tra società associate di Stati membri differenti (2003/ 49 /CEE), di modo che si applichi a un più ampio ventaglio di società tra cui la società europea (vedi Ip/ 01 / 1376) e la società cooperativa europea (vedi IP/ 03/1071). Su richiesta del Consiglio dei ministri dell'Unione europea, la proposta sopprimerebbe ugualmente una lacuna, vigilando affinché la direttiva non si applichi alle società esonerate dall'imposta sugli interessi e diritti (royalties) percepiti.

C) La necessità di un consolidamento europeo.

Non vale la pena discutere del consolidamento contabile, visto che è già regolato da numerose direttive, bensì della necessità di un consolidamento in materia fiscale.

Nel progetto del 1970 e del 1989 riguardanti lo statuto della SE, era prevista

la possibilità di mettere in atto un consolidamento a livello europeo, progetti che sono stati purtroppo abbandonati in seguito alle pressioni da parte delle imprese europee e dell' UNICE (per paura di una procedura più vantaggiosa a livello sovranazionale). Il dibattito non ha riguardato la SCE.

Alcun forma di consolidamento fiscale è autorizzata a livello europeo, poichè si tratterebbe di permettere a delle strutture costituite a seguito di una fusione, come per esempio una SCE immatricolata in uno Stato membro ed esercitante la sua attività attraverso il sotterfugio di stabilimenti situati in molti altri Stati membri, di beneficiare di legislazioni fiscali che autorizzano la compensazione delle perdite degli stabilimenti attraverso i profitti di società situate in un altro Stato membro.

Poiché tale procedura non è possibile negli Stati membri, o lo è in modo restrittivo, come in Francia (col previo consenso ministeriale), la SCE perde la sua attrattiva. La Danimarca e recentemente anche l'Italia applicano questo sistema di mondializzazione. Pertanto, vi sono paesi come la Francia che restano attaccati al principio di territorialità (articolo 209 - 1 CGI) e che vi rinunciano solo sotto strette condizioni (per esempio in Italia, la società madre può esercitare l'opzione di includere nella sua propria base imponibile la parte di entrate di entità quotate in borsa e non residenti nel territorio, in proporzione alla sua partecipazione che deve essere almeno del 50%, mentre in Francia e in Danimarca le percentuali di partecipazione sono del 100%, (è necessario il consenso ministeriale in Francia) o la applicano per sedi stabili e non per le filiazioni. Quand'anche qualche convenzione bilaterale tentasse di nascondere questo "sotterfugio", il processo resterebbe localizzato e in ogni caso provvisorio.

È necessario sottolineare che la condizione affinché una società possa beneficiare del sistema di consolidamento mondiale è che la suddetta società sia sottoposta, a pieno diritto o su opzione, all'imposta delle società secondo il tasso previsto dal diritto comune sulla totalità dei risultati dello sfruttamento. Questo principio esclude alcune forme di cooperativa che si sottraggono all'imposta in virtù di una disposizione particolare, come è il caso in Francia per le cooperative agricole. Inoltre, in Francia, le cooperative possono far parte di un gruppo come società madre a condizione di rinunciare alla deduzione dei ristorni per un periodo di cinque anni (articolo 214 - 1 Bis CGI).

II - LE PROSPETTIVE FUTURE.

1) Home State Taxation

È in via di preparazione un progetto-pilota concernente il metodo di "Home State Taxation" che si rivolge alle PME e permette il calcolo delle basi di imposizione secondo un corpo di regole univoche. L'obiettivo è quello di studiare in quale misura i vantaggi offerti dall'imposizione secondo le regole dello Stato di residenza, contribuiranno a risolvere i problemi fiscali delle PME nel mercato interno, senza riformare definitivamente le pratiche fiscali in vigore. Questo sistema-pilota beneficia di un sostegno massiccio da parte del mondo professionale del settore. Le PME saranno autorizzate a calcolare i benefici imponibili dalla società madre e da tutte le filiazioni eleggibili al sistema, oltre che da tutte le sedi stabili che possiedono in altri Stati membri partecipanti, secondo le regole applicabili al piatto di imposta nei loro Stato di residenza. La base di imposizione stabilita secondo le regole sarà ripartita tra gli Stati membri interessati in funzione della loro parte nella massa salariale totale della società. Ogni Stato membro applicherà in seguito il suo proprio tasso di imposizione alla parte della base di imposizione che gli spetterà.

Alcuni problemi sono nati riguardo ai costi ingiustificati verso i vantaggi che deriverebbero (si tratta tuttavia solo di un progetto pilota e con durata limitata nel tempo) o riguardo al peso di una procedura lunga e vincolante per gli Stati membri partecipanti, riguardo alla necessità di integrare le regole fiscali degli Stati partners nella propria legislazione fiscale. A questo proposito, la Commissione europea propone di utilizzare le convenzioni esistenti sulla doppia imposizione o di concludere una convenzione multilaterale appropriata.

Il punto a cui si fa riferimento è la tassa sulle società, a cui la SCE per poter beneficiare di tale sistema dovrà essere sottoposta; purtroppo tale tassa allontanerebbe molte di loro.

Il progetto ha l'obiettivo di pervenire ad una base di imposizione comune.

La Commissione europea ritiene che nel lungo periodo le imprese devono poter usufruire di un'imposizione basata su un piatto consolidato di imposte sulle società che coprono l'insieme delle loro attività nell'Ue, in modo da evitare le costose inefficienze che risultano attualmente dalla coesistenza di 15 corpi di regole fiscali differenti.

La Commissione sta elaborando un progetto di raccomandazione che dovrebbe essere pronto entro la primavera, di cui le PME potranno, sotto forma legale, beneficiare.

2) Base comune consolidata.

Riguardo alla questione specifica di una base comune consolidata per le attività delle imprese in seno all' Ue è stato lanciato un progetto pilota. La possibilità di utilizzare un modello di una " base di imposizione comune e consolidata" sarà esaminata in modo sperimentale per le SE. Tuttavia esiste il rischio di una discriminazione verso le altre forme di società che non possono trasformarsi in SE. La soluzione è quella di proporre un progetto pilota in modo facoltativo per tutte le forme di società ed in modo obbligatorio per le SCE. Saranno svolte delle ricerche sulla formula di ubicazione, meglio conosciuta con il concetto di " formula di...." della base di imposizione tra paesi partecipanti al meccanismo, nonché sulla possibilità di utilizzare gli Standard contabili internazionali ("International Accounting standards") come punti di partenza per lo sviluppo di una base di imposizione comune. La Commissione europea sta lavorando sulla questione come già annunciato attraverso la sua comunicazione del 23 ottobre 2001 e in occasione del ECOFIN informale del 7 luglio 2004. È stato pertanto deciso che il progetto sarà aperto a tutte le società sottoposte all'imposta sulle società. Non è stat, invece, ancora deciso quale sarà il ruolo della SE; a tal proposito è stato creato un gruppo di lavoro.

L'approccio va quindi individuato sotto vari aspetti; i due progetti sono infatti complementari in modo che non esistano interposizioni ne interferenze tra i due. L'imposizione secondo le regole dello Stato di residenza fornisce un aiuto a breve/medio periodo alle piccole imprese, mentre la base di imposizione comune costituisce un meccanismo fiscale sistematico complementare al mercato interno.

Le norme internazionali di informazione finanzia (IFRS, precedentemente definito International Accounting Standards) che costituiranno dal 2005 le norme obbligatorie da applicare nell'Ue ai conti consolidati delle società quotate, formano una base di discussione utile e neutra sulle questioni fiscali e tecniche e rappresentano quindi un buon punto di partenza.

CONCLUSIONI.

La SE, la SCE e presto l'associazione europea aprono nuovi orizzonti verso un'identità sovranazionale ed europea. Quest'ultimo aspetto non è da sottovalutare, poichè i sentimenti nazionalistici

potrebbero far cadere i progetti transnazionali.

La SCE è indubbiamente un successo politico, nonostante le numerose critiche concernenti il suo contenuto vista l'assenza di un regime fiscale specifico e la sua forma a causa dei ritardi eccessivi. La SCE, lo ribadiamo, rappresenta un nuovo metodo ed un nuovo approccio nell'elaborazione e nello sviluppo della comunità europea in quanto questa nuova forma di società fa appello all'armonizzazione, alla generalizzazione e alla evoluzione delle altre regole applicabili alla SCE. Inoltre, ricordiamo che le SCE andranno ad articolarsi nei paesi che risultano oggi agli occhi delle cooperative i più interessanti giuridicamente e fiscalmente.

Coloro che credono alla SCE come valvola sociale e come prospettiva futura, devono spingere i governi nazionali ad attuare le disposizioni che tenderanno ad un'evoluzione positiva del suo statuto fiscale.

Infine, nella speranza che la Commissione europea metta in atto un insieme unico di regole in materia di imposizione sulle società e definisca un piatto consolidato per tutte le attività del mercato europeo, ricordiamo che la SCE come le sue consorelle è attualmente sottoposta a 15 statuti fiscali differenti che concorrono gli uni con gli altri in quanto gli Stati fanno uso di tutti gli elementi dei loro sistemi fiscali per attuare e mantenere gli investimenti e l'attività economica sul loro territorio; la SCE sarà caratterizzata ancora per qualche tempo da questa situazione. Ricordiamo inoltre che le regole fiscali devono essere contenute in una direttiva e che l'unanimità deve essere mantenuta come regola in seno al Consiglio, per cui con l'allargamento a 25 stanno per nascere nuovi problemi, sebbene gli Stati siano concordi nel lamentare l'assenza di un regime fiscale.

Le nuove forme di società di portata europea possono essere viste come un pre-esame per un accesso generalizzato alla mobilità intra-comunitaria delle imprese; tenuto conto dei progressi già realizzati, è importante avanzare su questa via.

L'OPPORTUNITA' OFFERTA DALLA SCE IN ITALIA

Franco Malagrìno - Responsabile Bilancio Sociale UNIPOL

Nella recente udienza dell'11 Ottobre 2004, concessa ad una delegazione di Lega Coop e di cooperative italiane, il Presidente Ciampi così si è espresso: "Il Movimento Cooperativo in Italia è un patrimonio che appartiene all'intero Paese. Un patrimonio economico e imprenditoriale che produce ricchezza e occupazione, ma anche un patrimonio civile.

La storia del Movimento Cooperativo è strettamente intrecciata con la storia dell'Italia unitaria. Le prime cooperative infatti nascono nel Risorgimento, come parte integrante dell'aspirazione alla libertà ed al progresso sociale, per impulso del pensiero e dell'azione di Giuseppe Mazzini, nell'unico Stato italiano governato costituzionalmente, l'allora Regno di Sardegna.

Nel corso della sua lunga storia, la cooperazione ha consentito a ceti e classi che per altra via ne sarebbero stati esclusi, di accedere all'esperienza dell'impresa, che è esperienza di libertà, di responsabilità, di cittadinanza.

Ha trasformato, con la formula dell'associazionismo, bisogni collettivi, quali la casa, i consumi di base, i consumi alimentari in realtà imprenditoriali. Ha contribuito, più di tanti altri sicuramente, a rispondere all'esortazione di Massimo D'Azeglio: "Fatta l'Italia dobbiamo fare gli italiani".

Questi sono i valori veri, profondi che il Movimento Cooperativo ha espresso nel corso della sua lunga storia, a vantaggio dell'intera collettività nazionale". Una visione della cooperazione che in molti, in anni recenti, hanno tentato senza riuscirci di disconoscere e di contrastare i risultati di una esperienza - o meglio di una storia - che conta 150 anni.

Tutt'altro atteggiamento ha tenuto per fortuna il legislatore italiano con la riforma del diritto societario, compreso quello concernente la società cooperativa (Decreto Legislativo del 17 Gennaio 2003), mentre l'Unione Europea con il Regolamento n. 1435/2003 ha definitivamente approvato le norme destinate a regolare il funzionamento della Società Cooperativa Europea (SCE).

Il provvedimento definitivo giunge ad un anno dall'ultima proposta di regolamento presentato dal Consiglio nel Luglio 2002 ed a trenta anni dai principi progettati per la creazione di una Società Cooperativa Europea.

L'approvazione del progetto è accompagnata dalla emanazione della Direttiva 2003/72/CE del Consiglio, che completa lo Statuto SCE per quanto riguarda il coinvolgimento dei lavoratori.

Con questi provvedimenti l'Europa riconosce il modello cooperativo come una tipologia societaria meritevole di una disciplina normativa autonoma e distinta rispetto a quella delle società di capitali.

Infatti l'Unione aveva già emanato due atti normativi: un regolamento e una direttiva diretti a disciplinare la società europea, ma è consapevole della specificità della struttura cooperativa, e nell'intento "di assicurare pari condizioni di concorrenza intende dotare le cooperative di strumenti giuridici adeguati a sviluppare le loro attività transnazionali, in condizioni di parità rispetto alle altre forme d'impresa"; così facendo fornisce anche una risposta istituzionale ed autorevole a quel processo di demutualizzazione che appariva inevitabile dagli anni Novanta in poi.

Una figura societaria con dignità pari a tutte le altre, ma che da queste se ne differenzia, in quanto serve a soddisfare i bisogni dei propri soci piuttosto che alla remunerazione dei propri investimenti. Una associazione di persone piuttosto che una aggregazione di capitali.

Cooperativa è una associazione autonoma di persone collegate volontariamente per perseguire i loro comuni bisogni ed aspirazioni economici, sociali e culturali per mezzo di una impresa posseduta collettivamente e controllata democraticamente.

E' questa la definizione che si ritrova sul sito della UE.

L'obiettivo della normativa europea è quello di creare uno strumento giuridico transnazionale adeguato a rispondere alle sempre crescenti necessità del mondo cooperativo, di operare a livello europeo e transfrontaliero, eliminando così gli ostacoli giuridici e amministrativi posti dalle diverse e particolaristiche legislazioni nazionali.

La nascita della SCE va vista come uno strumento, un tentativo di risposta alle esigenze di internazionalizzazione della cooperazione che nell'ultimo decennio ha dato vita ad un notevole aumento di fusioni e concentrazioni.

Inoltre il regolamento della SCE, pur dando vita ad una normativa che non sostituisce, né abroga, né modifica le diverse legislazioni nazionali dovrebbe svolgere un importante ruolo di armonizzazione della legislazione dei diversi Stati membri, funzione di influenza questa, già ampiamente svolta nei confronti del legislatore italiano impegnato nel contempo nel ridisegno del diritto societario e cooperativo.

Non interessa qui sviluppare una disamina sulle caratteristiche squisitamente tecnico-giuridiche dei provvedimenti, altri lo faranno meglio di noi. Ci interessa invece cogliere le analogie con il provvedimento sulla dinamica partecipativa alla vita della impresa cooperativa e non.

L'importanza dei regolamenti sulla SE e sulla SCE e delle due Direttive sul coinvolgimento dei lavoratori è evidente. Infatti si delinea un quadro normativo in cui è riconosciuto il principio della partecipazione, la possibilità dei lavoratori e dei loro rappresentanti ad esercitare una diretta influenza sulle decisioni dell'impresa.

Si delinea così la possibilità per le Organizzazioni Sindacali di fare parte di organi di sorveglianza e financo di gestione dell'impresa.

E' un riconoscimento non da poco, che pone non pochi quesiti sia ai rappresentanti delle imprese che agli stessi rappresentanti dei lavoratori.

Con le Direttive sul coinvolgimento dei lavoratori, oltre che al riconoscimento del principio della partecipazione alle scelte strategiche dell'impresa, si traccia un percorso fortemente innovativo e preciso sul diritto di informazione, alla consultazione, alla partecipazione, indicando un percorso di negoziazione obbligatoria per tutte le imprese ed arrivando a rendere obbligatoria l'apertura di negoziati tra azienda e rappresentanti dei lavoratori, si individua la DSN (Delegazione Speciale di Negoziazione) e i suoi partecipanti, fino ai tempi di apertura e durata della negoziazione prevista.

Per tutte le fasi previste vi è il riconoscimento del ruolo del Sindacato e della sua funzione di tutela e rappresentanza dei lavoratori.

Sono questi sicuramente traguardi importanti per i lavoratori dipendenti delle nuove imprese transnazionali che si andranno a formare; ma come coniugare questi istituti e i diritti riconosciuti in realtà diverse tra loro per natura, impianti valoriali, struttura e financo prassi di comportamento, come le imprese private o capitalistiche e le società cooperative? E, come è presumibile ipotizzare, in futuro potranno essere estese al resto del mercato?

Come sviluppare tali tematiche all'interno della cultura, dei valori e della governance cooperativa? Quali orientamenti e quali prassi avanzate il mondo cooperativo saprà perseguire ed indicare? E il Sindacato, con le sue pluralità di orientamenti, dovrà e saprà cogliere la specificità dell'impresa cooperativa, e insieme l'opportunità di sperimentare equilibri più avanzati rispetto all'impresa capitalista? Saprà affievolire, o meglio, reinterpretare il suo slancio all'interno della contrattazione?

Una nuova relazione tra mondo sindacale e mondo cooperativo dovrà delinearsi. Sta alla sensibilità e capacità di entrambi di cogliere l'opportunità di costruire un laboratorio di sperimentazione di esperienze, di prassi, dove non solo i diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori saranno garantiti e concretizzati, ma anche di proporre metodi e valori del fare impresa diversi.

Valori ed esperienze che, coniugati in una pluralità di tipologie, potrebbero costituire modelli di riferimento in una società globale dove i limiti dell'impresa capitalista e della sua ricerca spasmodica del profitto come fine ultimo sono sempre più evidenti, e sempre più esplicita è l'incapacità di essa di coniugare sviluppo economico e sviluppo sostenibile.

Nel dibattito sulla nuova “business ethics”, un ruolo dovranno giocarlo sia il mondo cooperativo che l’universo sindacale. La contiguità dei loro valori originari di riferimento potrà far pensare anche a contributi comuni per il superamento del fare impresa capitalistica.

Contributi ed esperienze comuni coerenti ai valori della mutualità, della democrazia, della partecipazione e della solidarietà che sono alla base del modello cooperativo.

Certo il panorama di imprese che il mondo cooperativo offre è vasto: varie sono le tipologie secondo il tipo di attività che svolgono, le modalità di coinvolgimento dei soci e quindi di mutualità perseguita come rappresentata nello schema (tratto da: “L’impresa cooperativa” di Luisa Braganzoli).

Classe	Caratteristiche Principali	Tipologia
Cooperative di Utente	I soci sono utenti, ovvero coloro che beneficiano dei servizi prodotti dalla cooperativa stessa. La mutualità si manifesta attraverso le migliori condizioni di accesso al servizio.	Cooperative di consumo Cooperative di credito (Banche popolari e Casse di credito cooperativo) Cooperative e circoli culturali Cooperative di abitanti
Cooperative di Lavoro	Scopo statutario: garantire ai propri soci le migliori condizioni occupazionali del mercato. Tale scopo si realizza tanto tramite la produzione di servizi, quanto attraverso l' esercizio di attività da svolgere con l' apporto lavorativo dei singoli.	Cooperative di costruzione Cooperative di facchinaggio Cooperative manifatturiere Cooperative editoriali Cooperative di trasporto Cooperative di servizi ecc.
Cooperative di supporto	I soci sono a loro volta imprenditori che si costituiscono in cooperativa per la gestione collettiva di alcune fasi del processo produttivo. E' il tipico caso delle Centrali del Latte o delle Cantine Sociali: i soci beneficiano dei servizi prodotti dalla cooperativa, pur non lavorandovi.	Cooperative agricole e agro-industriali Cooperative tra artigiani Consorzi

TIPOLOGIE DI COOPERATIVE

Sulla base di questa riclassificazione è possibile riflettere sui ruoli istituzionali dei diversi interlocutori; è così possibile notare che solo nelle cooperative di lavoro esiste sovrapposizione tra lavoro dei soci e quello dei lavoratori.

TIPOLOGIA	SOCI	LAVORATORI	CLIENTI
Di lavoro	Lavoratori	Soci e non soci	Non soci
Di utenza	Fruitori dei risultati dell'attività economica	Prevalentemente non soci	Prevalentemente soci
Di supporto	Produttori	Non soci	Soci e non soci

I RUOLI ISTITUZIONALI

Sia dal punto di vista della partecipazione dei soci lavoratori che dei lavoratori non soci, le stesse relazioni industriali conoscono aspetti diversi in funzione delle diverse realtà, e lo stesso movimento cooperativo è cosciente dei limiti e delle zone d'ombra che sussistono.

Tuttavia tutte le imprese del sistema cooperativo basano la propria attività sui seguenti valori:

- la **mutualità** da cui discende l'elemento distintivo delle cooperative rispetto alle altre imprese, che attiene all'interesse limitato e alla distribuzione dell'utile, che regola i rapporti tra i soci e le cooperative, disciplina quello tra cooperativa e mercato, imponendo una correzione, quasi una "moralizzazione", delle regole di mercato;
- la **solidarietà**, principio che spinge l'azione solidale delle coop all'allargamento verso le altre imprese cooperative, le Istituzioni, e l'ambiente socio-economico di riferimento;
- la **democrazia e la partecipazione** con il principio del voto per testa, della porta aperta e che guida con il sistema della delega, l'individuazione di chi è demandato alla gestione della cooperativa e di chi ha il controllo sulle scelte effettuate e sull'orientamento strategico attraverso il diritto-dovere della partecipazione.

Sono questi i tre grandi principi: mutualità, solidarietà e democraticità, che orientano e guidano le strategie ed i comportamenti delle cooperative definendone i contesti sociali, politici ed economici che orientano la coop nella relazione con i suoi interlocutori interni ed esterni e che in un approccio CSR (Corporate Social Responsibility) qualcuno potrebbe definire “stakeholder oriented” indipendentemente dai settori e dalle tipologie sopra richiamate.

Di contro, l’impresa tradizionale si interroga sulla propria natura e ruolo ed attraversa una fase di profonda evoluzione.

Ormai sempre più economisti e uomini di impresa concordano nel non limitare più ad identificare il fine dell’attività di impresa con il mero ottenimento del profitto, ma ad analizzarlo in una logica multidimensionale. Il mercato globale si sta riposizionando su basi diverse, dove è il consumatore scegliere e questo è sempre più attento non solo al prodotto ma anche al processo con cui lo si ottiene sui costi imposti all’ambiente ed alla collettività, si afferma il consumo etico ed una finanza etica su basi sempre più ampie .

L’impresa non può più essere vista come una entità slegata dall’ambiente in cui opera, non può più prescindere dal tenere conto dei rapporti con i suoi stakeholders, ossia i suoi azionisti, dipendenti, clienti, fornitori, comunità. Non è più possibile definire strategie e comportamenti aziendali senza tenere conto delle eterogeneità degli interessi in campo. Il successo dell’impresa dipenderà dalla sua capacità di mediare gli interessi diversi e spesso contrapposti di tutti gli stakeholders.

Il professor Sacconi del QRES, lo standard italiano della responsabilità sociale di impresa, propone la elaborazione e la formalizzazione del contratto sociale dell’impresa.

Così, mentre le grandi multinazionali e le imprese private si interrogano su come riscoprire la centralità delle persone, come relazionarsi con l’ambiente circostante, su come e quali stakeholders confrontarsi, con quale governance e sistemi di gestione e di rendicontazione garantire trasparenza e democrazia, su come sviluppare strategie di responsabilità sociale che garantiscano la reputazione dell’impresa. Ricordo che l’impresa cooperativa, i cardini del suo contratto sociale di impresa li ha formalizzati da 150 anni in quei principi cooperativi che ricordavo prima e che costituiscono la bussola di ogni politica di Responsabilità Sociale d’Impresa.

Ma se per l’impresa che decide di perseguire la Responsabilità Sociale, questa rappresenta una nuova filosofia aziendale ed una scelta di gestione

strategica, per l'impresa del modello cooperativo la Responsabilità Sociale costituisce un modo di essere, la sua identità, la coerenza al suo DNA.

Il mancato rispetto dei principi cooperativi molto vicini a quelli che definiscono la Responsabilità Sociale porterebbe la cooperativa alla perdita della sua ragione di essere e della sua stessa identità.

Ecco perché mi sento di dire, con il professor Mazzoleni, Direttore dello SDA Bocconi, che "il modello cooperativo possa rappresentare lo strumento di crescita economico e sociale con le maggiori potenzialità, per affermare i principi di uno sviluppo alternativo al liberismo senza regole.

Infatti, quei principi di mutualità, solidarietà e democraticità rappresentano solide basi teoriche per garantire uno sviluppo sostenibile."

Le imprese cooperative hanno assunto un indiscutibile rilievo nell'economia mondiale quale risorsa diffusa di imprenditoria sociale; tuttavia la valutazione del modello cooperativo è stata lungamente penalizzata, anche da parte del movimento sindacale, per via della difficoltà a valutare e a misurare in termini quantitativi la sua funzione sociale; il confronto tra la cooperativa e le altre forme di impresa basata solo sulle performance economiche è sempre risultato difficile, parziale e penalizzante.

La diffusione delle strategie di Responsabilità Sociale e degli strumenti di rendicontazione sociale tra tutte le forme di impresa potrà contribuire a colmare tale disparità di valutazione.

Lo stesso mondo cooperativo deve migliorare la sua capacità di rendicontazione e di trasparenza sui temi della partecipazione sociale, della democrazia economica e della partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa, sulle tematiche della governance, sul ruolo sociale, sul rapporto tra coop e contesto ambientale, sul coinvolgimento dei suoi diversi stakeholder, se non vuole correre il rischio che il divario valutativo sopra ricordato persista.

Ed è positivo che la cooperazione italiana sia in prima fila nello sviluppo del Bilancio Sociale e dei sistemi di rendicontazione sociale.

Per quanto riguarda la partecipazione dei lavoratori, la SCE disegna uno scenario innovativo sia per le cooperative sia per lo stesso sindacato.

L'avvio in pratica della SCE richiederà del tempo, i casi concreti, almeno nel breve periodo non saranno numerosi e comunque tali da permettere alle parti in gioco sopra richiamate di poter avviare per tempo una riflessione tra gli scenari richiamati e la coerenza ad una realtà che, seppure con i molti meriti citati, venga innovata non solo alle esigenze di un panorama istituzionale europeo e di una economia globale ma anche all'esigenza di saper coniugare diritto alla partecipazione sia dei soci lavoratori, sia dei lavoratori non soci, con relazioni industriali avanzate dove la rappresentanza sindacale non è

mero strumento di difesa del lavoro dipendente, per divenire strumento di piena partecipazione di tutti i lavoratori alla vita della cooperativa.

Il sindacato storicamente, insieme al movimento operaio, è stato spesso “levatrice”, promotore della nascita di tante cooperative di produzione lavoro, così come le Istituzioni e le comunità locali lo sono state per le cooperative di servizio o del credito o del settore agricolo.

Negli anni però, spesso, nella rappresentanza degli interessi può essersi confusa la necessità di non fare sconti (che non devono essere fatti) sul piano contrattuale, con una perdita di comprensione della specificità cooperativa, della sua particolare governance, struttura di democrazia, sistema di deleghe interne.

Il prof. Marco Biagi sosteneva in un suo saggio: “La rapida evoluzione normativa registratasi nel corso dell’ultimo decennio sembra inequivocabilmente spingere gli assetti delle relazioni industriali in Europa verso una logica sempre più partecipativa. Occorreranno certo ancora alcuni anni per valutare l’impatto dei più recenti provvedimenti sulla prassi delle relazioni. Non mancano comunque materiali normativi ed esperienze applicative per dare corso a un’ampia riflessione”.

Sono convinto che il modello di imprese cooperative può offrire al sindacato l’occasione pratica di questa riflessione, per costituire un terreno dove sperimentare e dove avviare anche delle innovazioni delle relazioni industriali nella direzione di una maggiore partecipazione dei lavoratori.

Che, come ricordavo, costituisce per il cooperatore uno degli obiettivi primari della sua missione.

Un terreno, quello cooperativo, dove a fronte di un imprenditore-amministratore cooperativo, non proprietario dell’impresa, vi è un lavoratore socio a cui corrisponde il diritto–dovere di potere partecipare alle scelte dell’impresa, ma anche gli oneri dell’essere spesso socio e quindi “azionista di riferimento” dell’impresa (dove però a nessuno, neanche a lui, è concesso disporre della proprietà).

Certamente occorre che cooperatori e Sindacato avvino un processo di rivisitazione e ridiscussione dei loro ruoli, metodi e comportamenti sin qui svolti: occorre capacità critica e volontà di rinunciare alle reciproche certezze. Se al Sindacato può essere richiesta maggiore comprensione dello specifico cooperativo, dietro il velo di questo, non può non essere ritratto il ruolo del Sindacato nella rappresentanza degli interessi dei lavoratori, non solo allo specifico della contrattualità del lavoro, ma all’interno dell’intero processo partecipativo della cooperativa e della sua governance.

E’ questo il terreno più propizio dove spostare i paletti per ridefinire quelle forme di coinvolgimento dei lavoratori che possano fare superare le divisioni all’interno del mondo sindacale (cogestione, codecisione, comitati di

sorveglianza), ma anche le diversità di analisi con il mondo cooperativo, per realizzare insieme un obiettivo comune, una partecipazione dei lavoratori più avanzata e possibile da proporre come modello alle altre forme di imprese.

IL SINDACATO E LA PARTECIPAZIONE NELLA SCE

Lamberto Santini - Segretario Confederale UIL

Voglio iniziare rivolgendo un caldo e sentito ringraziamento ai rappresentanti del mondo della cooperazione, agli esperti, ai tecnici e alla Commissione, che con i loro interventi hanno delineato un quadro puntuale della realtà cooperativa, evidenziando le prospettive e le sfide che la attendono e le problematiche da risolvere.

Abbiamo voluto che fossero loro a parlare per primi; ora tocca al Sindacato esprimere il suo parere e il suo giudizio e chiarire le strategie con cui intende supportare la sua azione, volta a rafforzare l'immagine positiva che l'Europa ha fornito attraverso l'emanazione di una serie di direttive, ultima delle quali quella al centro del nostro dibattito.

Consentitemi una digressione, dettata dalla preoccupazione suscitata da quanto sta accadendo oggi in Italia. Non è certo un'immagine positiva quella che del nostro paese offre oggi il governo proponendo un tipo di finanziaria, che non offre garanzie alle imprese, ai lavoratori, ai pensionati, non offre garanzie di sviluppo, preoccupandosi invece solamente di tutelare gli interessi di una sparuta, anche se potente, minoranza. Un governo che vuole farci vedere nell'Europa una matrigna che ci impedisce di crescere attraverso l'adozione di misure quali il patto del 3%, che a suo avviso penalizza lo sviluppo del paese. Ben altri sono i meccanismi che penalizzano l'impresa e distruggono l'occupazione, ben altra l'immagine che noi abbiamo dell'Europa, nel cui ruolo e nella cui rafforzamento stanno invece le prospettive di una crescita socialmente equa. Ed è per questo, per riaffermare il diritto dei singoli e della collettività allo sviluppo che abbiamo dichiarato lo sciopero, che non è, come ci accusano, sciopero politico ma sciopero per l'esercizio dei nostri diritti, per l'affermazione della nostra libertà, per la difesa della nostra dignità, come cittadini ancor prima che come lavoratori.

Tornando al tema del nostro seminario dirò subito che l'approvazione del Regolamento e della direttiva sulla Società cooperativa europea ha suscitato nel nostro dipartimento Democrazia Economica e nella UIL più in generale, un immediato interesse e, lo devo ammettere, una certa curiosità.

Avendo aspettato 24 anni l'emanazione della direttiva e del regolamento sulla Società europea, che abbiamo salutato con grande entusiasmo, da europeisti convinti e praticanti, non ci attendevamo tale rapidità da parte delle Istituzioni europee.

Ed è per questo motivo che abbiamo immaginato da subito di approfondire il tema della Società Cooperativa Europea, attraverso uno studio specifico che culmina con questo seminario.

Uno studio per capire, innanzitutto le potenzialità della direttiva, applicate alla realtà nazionale e, in prospettiva, i vantaggi e gli eventuali svantaggi che essa avrebbe potuto portare al mondo del lavoro.

Voglio sgombrare subito il campo da possibili equivoci.

La direttiva, la parte che riguarda più da vicino i diritti del lavoro, si iscrive a buon diritto in quella legislazione europea che appartiene ad una stagione positiva ispirata dal Presidente della Commissione, Jacques Delors.

La direttiva sui Comitati aziendali europei, quella sui diritti di informazione e consultazione, quella in discussione sulla partecipazione e infine quelle relative alla SE e alla SCE, che andremo ad analizzare in questo convegno, fanno parte di un "corpus" legislativo europeo che ha sancito i diritti dei lavoratori europei e dei loro sindacati.

La stagione attuale, purtroppo, si apre con un lascito molto negativo da parte della precedente Commissione, la direttiva Bolkenstein sulla liberalizzazione dei servizi di pubblica utilità, che ci auguriamo venga profondamente modificata laddove prevede la possibilità di affidare nell'ambito dell'Unione servizi a società comunitarie, applicando le regole, comprese quelle del lavoro, del Paese in cui la società è registrata. E' evidente che se applicassimo lo stesso principio ai settori e alle attività in cui maggiormente sono impegnate le cooperative italiane, penso per esempio ai servizi alla persona, con la Bolkestein, potrei portare un'impresa slovacca e tra due anni rumena o bulgara a concorrere in Italia con il costo del lavoro slovacco o rumeno. Si sovverte il principio per il quale chi lavora in un Paese deve applicare leggi e contratti di quel Paese, rifacendosi a quello che era un vezzo della marineria, vale a dire pagare le flotte in base ai paesi di provenienza e non in base ai paesi in cui operavano; si apre la strada al dumping sociale e societario, almeno nelle intenzioni.

Una pericolo grandissimo, non solo per l'Italia, ma per tutta la cooperazione a livello europeo che punta a dare agli utenti una risposta di qualità ai servizi che offre; un pericolo per difendersi dal quale che il Sindacato si impegnerà ad ogni livello, in ogni sede, italiana e comunitaria.

Ci auguriamo comunque che la nuova Commissione sappia modificare questo indirizzo e che il Parlamento europeo faccia fino in fondo il suo dovere, non facendo prevalere in questa fase di difficoltà economica dell'Unione esigenze di liberalizzazione selvaggia del mercato interno, ma facendo prevalere quelle di iniziare a dare concretezza alle affermazioni della carta Europea di Roma, dove si afferma che quella europea è "una politica sociale di mercato".

Partendo proprio da quest'ultima affermazione, il nostro incontro odierno assume un suo specifico valore.

Il Sindacato delle riforme e della responsabilità verso i cittadini ed il Paese, della salvaguardia del sociale, delle politiche di modernizzazione, la UIL insomma, incontra e riscopre in chiave europea il mondo della Cooperazione. Entrambi nascono dalla naturale tendenza dell'uomo ad associarsi allo scopo di affrontare e superare le difficoltà e gli ostacoli che si incontrano nel soddisfacimento di bisogni primari, nel raggiungimento di condizioni di vita più elevate che consentano un miglior sviluppo della persona, in primo luogo nel mondo del lavoro. Lo sviluppo di forme associative ha tratto impulso dall'avvento del capitalismo, cioè di quel sistema in cui il capitale assume una funzione preponderante rispetto al fattore lavoro.

Da questo stato di cose hanno origine sia il Sindacato che l'impresa cooperativa; la loro presenza e la loro azione sono rivolte al conseguimento di valori quali solidarietà, uguaglianza, giustizia, libertà, responsabilità, difesa dei più deboli, da conseguire attraverso la valorizzazione del lavoro.

Ognuno utilizzando gli strumenti che gli sono propri: il Sindacato attraverso la contrattazione e la stipula di accordi collettivi e/o aziendali volti a garantire e a tutelare il lavoratore nel posto di lavoro, la cooperativa attraverso la libera costituzione di imprese basate sul principio della partecipazione del lavoro nel governo della società.

La storia del movimento cooperativo è intrecciata con la storia dell'Italia unitaria; e questo in tempi in cui troppo spesso si parla di devolution, deve assolutamente essere sottolineato e ricordato.

Le prime cooperative nascono infatti nel Risorgimento, per impulso del pensiero e dell'azione di Giuseppe Mazzini, nell'unico stato italiano governato costituzionalmente, il Regno di Sardegna.

Punti fermi nella storia del movimento cooperativo possono essere individuati nella costituzione nella seconda metà dell'800 delle società di mutuo soccorso (da cui trarrà origine anche il movimento sindacale), cui faranno seguito i comitati di previdenza, il Magazzino della società operaia, costituito a Torino nel 1854 e considerato la prima cooperativa. Si tratta di una cooperativa di distribuzione, cui seguirà due anni dopo, in Liguria, la prima cooperativa di produzione, Artistica Vetraria e un decennio più tardi la prima istituzione finanziaria su base cooperativa.

Successivamente si va chiarendo e consolidando il concetto innovativo della struttura cooperativa e definendo sempre meglio il termine "cooperare". Cooperare vuol dire scegliere di operare insieme, unire sforzi, lavoro, iniziative, risparmi per raggiungere un obiettivo comune in grado di generare conseguenze ed esiti socialmente desiderabili.

La cooperativa si presenta così come un'impresa costituita fra persone fisiche e/o giuridiche che condividono un obiettivo comune e che uniscono le loro forze per affrontare insieme le sfide competitive e innovative del mercato,

senza dimenticare i concetti di solidarietà, collaborazione sul lavoro e mutualità. Il principio mutualistico in particolare appare l'elemento fondante in ogni tipo di cooperativa, il cui fine consiste nel valorizzare la figura del socio, nell'assicurarli lavoro o servizi alle migliori condizioni del mercato, nel garantirgli previdenza e alla solidarietà, che sono diritti fondamentali, da non confondere con atti di beneficenza e carità, come sembra sostenere la legislazione fiscale e previdenziale del nostro paese.

Ben diverso il fine dell'impresa non cooperativa, che consiste essenzialmente nel profitto e i cui utili vengono attribuiti ai soci in proporzione alla loro partecipazione al capitale.

Centocinquanta anni sono passati dalla nascita delle società di mutuo soccorso, centocinquanta anni che hanno visto l'incredibile sviluppo del mondo della cooperazione che conta oggi nella sola Europa 132.000 imprese che impiegano più di due milioni di persone.

Nel corso della sua lunga storia la cooperazione ha consentito a ceti e classi che per altra via ne sarebbero stati esclusi di accedere all'esperienza dell'impresa, che è, o meglio dovrebbe essere, esperienza di libertà e di responsabilità, trasformando con la formula dell'associazionismo bisogni collettivi in realtà imprenditoriali.

Le prestazioni delle cooperative hanno un impatto notevole sulla vita dei soci, che sono più di 80 milioni e si riverberano positivamente su quella dei cittadini, generando benessere, promuovendo l'imprenditorialità e la partecipazione attiva alla gestione dell'economia.

La loro importanza è destinata a crescere ulteriormente ed il loro ruolo a divenire ancora più rilevante se si pensa che essa è un soggetto cruciale per quanto attiene all'occupazione e ai servizi sociali, ma soprattutto è un soggetto che assume la responsabilità sociale dell'impresa come un vincolo e un'opportunità sostanziali ed opera nel suo rispetto.

Il tema della responsabilità sociale è oggi al centro dell'attenzione e del dibattito economico, sociale e politico, in quanto giudicato fondamentale ai fini della costruzione di un modello di sviluppo sostenibile.

Con questi due temi, responsabilità sociale d'impresa e sviluppo sostenibile dovremo fare i conti negli anni a venire, avendo ormai acquisito la consapevolezza di non poter confondere e identificare la crescita economica con lo sviluppo.

La dizione di sviluppo sostenibile rappresenta una visione globale del concetto di sviluppo, una strategia che si articola a diversi livelli; in cui la crescita economica deve avvenire entro i limiti delle possibilità ecologiche degli ecosistemi e della loro capacità di soddisfare i bisogni delle generazioni future. Lo sviluppo sostenibile non è semplicemente, come molti sembrano credere protezione ambientale, ma è soprattutto un concetto nuovo di crescita

economica, tale da garantire giustizia e opportunità per tutti e non solo per pochi privilegiati, senza distruggere le limitate risorse del pianeta.

Lo sviluppo sostenibile è pensato e implementato con la partecipazione locale, nel rispetto della cultura e delle tradizioni delle persone, avendo sempre presenti le potenzialità dell'area in cui si applica. In sintesi esso può essere definito come quella forma di sviluppo in cui il sociale si coniuga con l'economico. Ed è superfluo a questo punto sottolineare l'importanza della cooperazione nella realizzazione di questo modello di sviluppo.

L'importanza delle imprese cooperative è sempre stata ben presente a livello comunitario; molte le risoluzioni adottate dal Parlamento europeo, fra cui ricorderò quelle del 13 aprile 1983 sulle Cooperative dell'Unione europea, del 9 luglio 1987 sul contributo delle cooperative allo sviluppo regionale, del 26 maggio 1989 sul ruolo delle donne nelle cooperative e nelle iniziative locali per l'occupazione, dell'11 febbraio 1994 sul contributo allo sviluppo regionale e del 18 settembre del 1998 sul ruolo delle cooperative nella crescita dell'occupazione femminile.

In quest'ultima in particolare viene sottolineato:

- che le organizzazioni dell'economia sociale, e quindi le cooperative, svolgono un ruolo di primo piano nelle realtà economiche nazionali e locali e
- che la loro funzione produttiva si è rafforzata ed è ormai in grado di rispondere in modo flessibile ad una domanda differenziata;
- che la cooperazione occupa un posto di rilievo nell'economia sociale, sia per la produzione di servizi alla persona che per l'integrazione di persone svantaggiate.

L'importanza che il mondo cooperativo attribuisce alle donne conferma la modernità del movimento e la sua capacità di innovazione; per quanto mi riguarda la valorizzazione del ruolo delle donne è elemento di alto valore sociale, convinto come sono che dove vi è una forte presenza femminile, vi è anche più prospettiva di crescita, più rispetto dei diritti, più senso di responsabilità.

La Commissione in più occasioni ha sollecitato da parte degli stati membri una maggiore attenzione al fenomeno della cooperazione, invitandoli a promuovere le imprese cooperative e a favorire un'appropriata comprensione e diffusione del settore. Da segnalare in tal senso la comunicazione della Commissione nel febbraio di quest'anno, rivolta a Parlamento, Confederazione europea dei sindacati e Comitato delle regioni in tema di promozione della società cooperativa in Europa.

La comunicazione è stata motivata dal dibattito sul ruolo delle cooperative, che ha suscitato un rinnovato interesse a seguito dell'adozione dello Statuto e del regolamento della società cooperativa europea e all'emanazione della direttiva sul coinvolgimento dei lavoratori.

Secondo la Commissione, e anche secondo quanto più volte ribadito dal mondo della cooperazione, le potenzialità delle cooperative non sono state interamente sfruttate e la loro immagine deve essere migliorata a livello nazionale, prima ancora che a livello europeo. Bisogna cogliere l'occasione dell'adozione dello Statuto e del regolamento da parte delle autorità nazionali per promuovere iniziative che migliorino la legislazione che governa il sistema cooperativo e creino le condizioni atte a favorirne lo sviluppo.

Il ruolo delle cooperative, in quanto mezzo per realizzare molti degli obiettivi comunitari in settori quali la politica dell'occupazione, l'integrazione sociale, lo sviluppo regionale e rurale, l'agricoltura, l'imprenditoria femminile, ha attratto l'attenzione della Commissione che ha avviato due anni orsono un'ampia consultazione pubblica delle cooperative in Europa, con particolare attenzione ai paesi candidati (ed ora membri), definendo sulla base dei risultati rilevati, un programma di azione volto a mettere in luce l'importanza dell'imprenditorialità cooperativa.

Questo significa la messa a punto di azioni per far comprendere il ruolo della cooperativa nello sviluppo economico del mercato europeo, per sensibilizzare i nuovi stati membri, per gran parte provenienti da esperienze di economia pianificata, per promuovere attività formative, per mettere a punto servizi di assistenza e consulenza, per facilitare l'accesso ai finanziamenti, per favorire scambi di informazione con le centrali cooperative, per avviare un graduale ravvicinamento delle legislazioni nazionali.

Come dicevo precedentemente la comunicazione assume un particolare significato in quanto segue la nascita della società cooperativa europea. Nel 2002 era stata istituita la Società europea; essendo questa una società basata sul capitale il suo statuto non era uno strumento ritagliato sulle caratteristiche specifiche della cooperativa, da qui la necessità di un'elaborazione autonoma, che consentisse di valorizzarne al massimo le potenzialità. I testi dei regolamenti e delle direttive hanno comunque molto in comune, in quanto si propongono in entrambi i casi di fare in modo che le imprese, siano esse società per azioni o cooperative, possano trarre tutti i possibili vantaggi dalla creazione di un mercato unico europeo, tramite l'eliminazione di tutti quegli ostacoli giuridici e amministrativi che rendevano e rendono difficile penetrare e operare al di fuori del mercato nazionale. E tanto più quando le dimensioni dell'azienda, come è quasi sempre nel sistema cooperativo, siano medio-piccole.

Trarre tutti i possibili vantaggi, ma per obiettivi diversi; per la società europea il fine principale è la remunerazione del capitale, per la società cooperativa europea la soddisfazione dei bisogni dei soci e/o lo sviluppo delle loro attività economiche e sociali.

Con la creazione della società europea e della società cooperativa europea va avanti il processo e si aggiunge un importante tassello al mosaico partecipativo disegnato a livello europeo, il che inciderà in modo rilevante sugli assetti e sui modelli delle relazioni industriali a livello nazionale.

E' quello del resto che stiamo constatando in questi giorni che ci vedono impegnati in un confronto con le parti datoriali al fine di pervenire ad un avviso comune in merito al recepimento della direttiva riguardante il coinvolgimento dei lavoratori nella società europea.

Uno dei nodi di più difficile soluzione riguarda infatti, e la cosa non stupisce, le modalità e l'estensione della partecipazione. Fermo restando e tenendo ben presente che la riforma del diritto societario promossa dalla Comunità europea ha fra i suoi obiettivi quello di promuovere la partecipazione dei lavoratori, sul contenuto di questo termine il Sindacato e l'azienda sono ancora ben lungi dall'avere una visione comune. E non mancano le resistenze, come del resto si è già sperimentato ampiamente nel caso della direttiva sui Comitati aziendali europei, che ha richiesto un confronto di quasi nove anni prima di arrivare al recepimento e che continua ad essere largamente disattesa da parte datoriale.

E questo proprio in un Paese che vede sancito dalla Costituzione il diritto alla partecipazione; va detto che quello enunciato nell'art. 46 è di fatto un principio programmatico, che necessita della predisposizione di strumenti ad hoc che ne consentano l'esercizio.

La riforma del diritto societario poteva essere una buona occasione per predisporre strumenti idonei, purtroppo il Governo non ha ritenuto opportuno, anche in questa occasione, ascoltare le parti sociali.

Diverso è il caso della Germania, dove le relazioni industriali sono saldamente ancorate al principio della Mitbestimmung, nonostante ciò anche là si assiste al tentativo da parte padronale di svuotare il potere di controllo tradizionalmente attribuito ai lavoratori.

Così si è recentemente espresso uno dei membri del Comitato esecutivo della Federazione sindacale tedesca DGB:

“I lavoratori devono essere coinvolti nelle decisioni e non essere solo esecutori di ordini; è assurdo tentare di cacciare i rappresentanti dei lavoratori dai comitati di sorveglianza, adducendo come motivazione la necessità di ammodernare la codeterminazione. Una società industriale basata sulla conoscenza ha bisogno della partecipazione dei lavoratori, la cui abilità e le cui conoscenze rappresentano la nostra più valida risorsa per il futuro”

Se in Italia si può parlare di partecipazione, questo non è merito delle autorità di governo, che si sono succedute negli anni, ma è il frutto di una lunga e continua lotta del Sindacato, che attraverso la contrattazione collettiva e integrativa ha obbligato le controparti a riconoscere il diritto all'informazione

e alla consultazione molto prima che tale diritto fosse consacrato dalle direttive in merito emanate a livello comunitario.

Diritto all'informazione e alla consultazione che trae la sua giustificazione e motivazione dal riconoscimento del contributo del lavoro al successo dell'impresa, contributo in tutto e per tutto uguale per importanza a quello del capitale.

E' questo il motivo per cui non ci sentiamo eccessivamente coinvolti sul tema della partecipazione finanziaria quale mezzo di coinvolgimento; in questo caso infatti tale coinvolgimento non appare come un diritto conseguente all'apporto del proprio lavoro, ma più semplicemente, una conseguenza, ovvia e dovuta, dell'apporto di denaro. Questo non significa che siamo contrari, possiamo anzi dire che può essere un fatto positivo, ma che nulla ha a che fare con la valorizzazione del lavoro, che resta l'obiettivo primario dell'azione sindacale.

In questo, nella rivendicazione del valore del lavoro di fronte alle esigenze del capitale, sta il punto di contatto con il mondo cooperativo.

Ed è al mondo cooperativo che mi rivolgo oggi come Sindacato per rinnovare un patto di fiducia e di alleanza per il perseguimento di comuni obiettivi, che noi individuiamo nella responsabilità sociale delle imprese, nella costruzione di bilanci sociali, che non siano, come purtroppo spesso sono, - pure azioni di marketing -, nella lotta alla disoccupazione, nell'affermazione dei valori sociali, in una società detta civile, che molto spesso li rinnega o li ignora.

L'approvazione del regolamento che istituisce la società cooperativa europea può rappresentare per la cooperativa una grande occasione per entrare a pieno titolo nel mercato europeo, per crescere e diffondere gli ideali che stanno alla base della sua esistenza.

La direttiva che completa lo statuto per quanto attiene al coinvolgimento dei lavoratori rappresenta al tempo stesso l'occasione per il Sindacato di impegnarsi per rafforzare il peso e il ruolo dei lavoratori nell'impresa, garantendo una partecipazione che vada al di là dell'esercizio dei diritti di informazione e consultazione.

Il modello tedesco, e in generale il sistema duale, sembra quello che meglio risponde alle strategie del Sindacato ed è certamente preferibile a un sistema monistico nel quale magari nominare un consigliere cosiddetto indipendente, espressione dei lavoratori; su questo certo dovremo confrontarci e lavorare insieme per ottenere una legislazione nazionale che si esprima con forza e chiarezza su questo punto.

Non scendo nel merito del Regolamento lasciando ai nostri esperti il compito di chiarire i punti più controversi, di evidenziarne tutte le potenzialità, di sottolineare le difficoltà di attuazione e le inevitabili lacune.

Non scendo nel merito della Direttiva; vorrei però in questa sede, ribadire una volta di più, la volontà del Sindacato di utilizzare tutti gli strumenti e tutte le opportunità che si presentano, per proseguire la sua lotta per la costruzione di una società più giusta ed equa, per la costruzione di un modello di sviluppo in cui prevalgano i principi dell'etica.

Molti sono i momenti drammatici che il mondo sta vivendo e ogni giorno vi è testimonianza di dolore e di morte; contro tutto questo la Uil, che è sindacato dei cittadini nel senso più ampio e completo del termine, si impegna a lottare e a dare il suo contributo per la creazione di un'Europa più forte e migliore, in grado non solo di arginare pericolose tensioni al suo interno, ma anche di opporsi a tentativi egemonici di altre superpotenze, in nome della propria cultura, della propria tradizione, della propria storia, che è storia di idee per le quali si sono battuti esseri liberi.

LE COOPERATIVE SOCIALI

Giuseppe Turi - Presidente A.N.C.S.

Per chi, come molti dei presenti, si occupa per doveri istituzionali e di lavoro o per interesse culturale e scientifico del cosiddetto “privato sociale” nelle diverse componenti: cooperazione, volontariato, associazionismo, ect. La fine della X° legislatura agli inizi degli anni '90 è ritenuta una tappa di grande importanza per le iniziative private operanti con finalità solidaristiche in Italia.

La legge quadro sul volontariato (266/91) e quella che disciplina le cooperative sociali (381/91) emanate in quel periodo hanno dato riconoscimento a due diverse modalità organizzative per la gestione in forma privatistica, di attività di interesse collettivo, innovando in modo significativo sia la forma cooperativa sia quella associativa.

La forma cooperativa fino al 1991 detta di “solidarietà sociale” è nata alla fine degli anni '70 e per tutti gli anni '80 si è sviluppata ad opera di gruppi direttamente interessati a creare momenti di sostegno solidaristico complementare, in alcuni casi perfino sostitutivi rispetto a strutture pubbliche scarsamente operative.

Con la legge 381/91, che comunque è una legge-quadro che ha generato tante leggi regionali quante sono le regioni d'Italia e le provincie a statuto speciale, viene ad essere normata una forma tipica di impresa sociale. Ad essa in tempi più recenti si sono aggiunte le organizzazioni non lucrative di utilità sociale (ONLUS).

La cooperazione sociale e le associazione di volontariato sono ONLUS di diritto. Lo sviluppo della formula cooperativa nel campo dei servizi sociali è da ricercare nella convinzione che essa è apparsa come la più idonea ad inserirsi nel difficile rapporto pubblico-privato, grazie proprio alla sua peculiare costituzione in cui l'elemento sociale si intreccia con la responsabilità imprenditoriale e la gestione su base democratica con l'efficacia.

Gli aspetti più innovativi e peculiari della legge sulle cooperative sociali vanno individuati nella definizione che esse hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso:

- a) la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi (tipo A);
- b) lo svolgimento di attività diverse, agricole, industriali, commerciali o di servizi finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate (tipo B).

Un altro aspetto altrettanto importante e innovativo è stato il riconoscimento della presenza nel tessuto dell'impresa sociale di "componenti volontaristiche" attraverso l'inserimento nella compagine sociale di soggetti il cui unico obiettivo è quello di donare il proprio tempo di non lavoro e le proprie specificità e attitudini per metterle a disposizione di coloro che ne hanno bisogno.

Il legislatore, infine, non ha dimenticato che i operatori volontari svolgono pur sempre una attività di lavoro e ne ha sancito il diritto ad essere tutelati dalle strutture di previdenza sociale proprio in virtù della valenza sociale della loro funzione.

Abbiamo già ricordato come la legge 381/91 sulle cooperative sociali è una legge-quadro che demanda alle regioni il compito di gestione (è infatti prevista l'istituzione dell'Albo regionale delle cooperative sociali), ma soprattutto il ha compito di fornire equità e trasparenza, nonché favorire le interazioni e le integrazioni fra i diversi attori.

D'altronde, il radicamento territoriale della cooperazione è certamente una ricchezza che con la flessibilità ante litteram propria della formula cooperativa meglio si adatta alle peculiarità ed esigenze dei singoli cittadini utenti, specie i più deboli ed indifesi.

La cooperazione in generale e la cooperazione sociale in particolare viene individuata come la tipologia di impresa che può contribuire allo sviluppo del Paese, ridefinisce le politiche di uno Stato Sociale più vicino alle esigenze degli utenti e dà risposte importanti alle istanze di autogestione e di partecipazione all'impresa. Rafforza il processo di coesione sociale e di promozione delle politiche di inclusione.

Quello che ho brevemente illustrato sono, a mio avviso, le principali ragioni normative e motivazionali che hanno consentito, in Italia, alla Cooperazione Sociale di avere lo sviluppo e svolgere il ruolo, quasi insostituibile, all'interno di uno Stato Sociale più rispondente alle reali necessità dei cittadini, determinando i presupposti di un passaggio graduale verso una vera e propria forma comunitaria dello stesso, in cui sia compiutamente tutelato il principio della cittadinanza.

Quanto, poi, alla domanda se la cooperazione sociale italiana possa trovare nuova linfa e nuovo slancio dall'introduzione della Società Cooperativa Europea è abbastanza agevole da pronosticare. Infatti, oltre ad averne le caratteristiche principali, con l'introduzione dei diritti di informazione e di partecipazione finanziaria e non, rafforza - secondo me - in modo significativo questi aspetti della legislazione cooperativa italiana in generale e, quindi, anche della cooperazione sociale.

Sono convinto che l'introduzione della SCE potrà fungere da volano per un suo ulteriore sviluppo,
Benvenuta, quindi, alla SCE anche nella cooperazione sociale italiana.

COOPERATIVE – LA REALTA' EUROPEA

Antonio Finelli - Resp.relationi internazionali di Ancpl e VicePresidente della CECOP.

Consentitemi innanzi tutto di ringraziare gli organizzatori di questo Convegno.

La questione del Regolamento e della Direttiva sulla Società Cooperativa è bene che venga affrontata con una certa tempestività, con i necessari approfondimenti giuridici, sentendo le opinioni di altre esperienze sindacali e cooperative, non solo quella italiana e soprattutto, consentitemelo con il giusto disincanto che una questione così complessa richiede.

Intendo dire che non possiamo aspettarci nessun "miracolo", quanto meno sugli aspetti che a me stanno più a cuore che sono quelli dell'internazionalizzazione dell'impresa cooperativa.

In questo senso non so, oggi, se questo nuovo strumento giuridico ci faciliterà la vita o se ce la complicherà.

Quello di cui sono certo è che comunque attraverso la discussione che abbiamo iniziato su questo strumento noi stiamo crescendo, stiamo allargando l'orizzonte delle nostre possibilità di sviluppo, stiamo aprendo un nuovo confronto tra imprese e sindacato che non può che farci bene.

Il compito che mi è stato affidato è quello di parlarvi di cooperative in Europa.

Cercherò di farlo partendo da uno schema logico che cercherà di mettere il tema delle cooperative in Europa e della organizzazione della loro rappresentanza in testa e in coda ad un ragionamento che parte innanzi tutto dalle ragioni del perché oggi, più di ieri, il tema dell'"impresa cooperativa" è così presente nel dibattito europeo. Una presenza rilevante che non poteva essere privata da una strumentazione giuridica di maggior riconoscimento come è appunto la SCE.

1. Le cooperative in Europa: vediamo di cosa parliamo.

Parlare di Cooperative in Europa vuol dire parlare di qualche cosa come più di 300.000, imprese sociali, che operano in tutti i settori del sociale, dell'economia e della produzione "tout court" e della cultura. Nella vecchia UE sono 132.000. E sono quelle che meglio si conoscono.

Significa poi parlare di 2,3 milioni di lavoratori occupati (vecchia Ue) che diventano 4,8 milioni se parliamo di Europa allargata ai nuovi paesi e a quelli candidati.

Sempre considerando l'Europa allargata quando si parla di cooperazione si parla di circa 140 milioni di persone che direttamente o indirettamente e comunque in qualità di soci sono coinvolti dall'attività delle cooperative.(83,5 quelli della vecchia UE).

Alcuni dati sulle quote di mercato. Vi cito i dati che meglio si conoscono.

Agricoltura: 83% in Olanda, 79% in Finlandia, 55% Italia

Risparmio: 50% Francia, 35% Finlandia, 31 % Austria, 21% Germania

I dati sugli altri settori non li cito perchè esaminando diverse fonti, spesso non coincidono e sono datati.

Questa considerazione mi fa dire che non sarebbe male che la Commissione, utilizzando le Istituzioni specializzate e le fonti più accreditate (fra le quali le stesse organizzazioni di rappresentanza) si ponga il problema di un monitoraggio preciso e di una ricerca aggiornata sulla realtà cooperativa in Europa. So che in sede di Comitato Economico e sociale il problema è stato posto.

2. Le basi politiche della rilevanza della Cooperazione in Europa

Da alcuni anni vi è dunque una sempre una maggiore consapevolezza e attenzione di questa vasta area dell'economia e dell'imprenditoria sociale rappresentata, non in esclusiva, dalla Cooperazione.

C'è comunque un dibattito aperto. Un dibattito focalizzato in particolare su cosa è in Europa l'Economia sociale e quale ruolo svolge l'esperienza cooperativa all'interno di questo mondo, un ruolo, se non prevalente, sicuramente fondamentale. Così come è aperto il dibattito sul terzo settore, temi, fra l'altro, che anche dopo la recente Conferenza dell' Economia Sociale di Cracovia mettono in rilievo la grande importanza e il ruolo propulsore delle cooperative. Un ruolo distinto ma accomunato da quella definizione di "un altro modo di fare impresa"

La consapevolezza politica, però, che la Cooperazione è uno strumento indispensabile per uno sviluppo di una società e di una comunità e anche di una unione di Stati e di Nazioni ci viene da diverse prese di posizione autorevoli e indiscutibili.

Vorrei citarne due perché mi sembrano quelle che ci consegnano una riflessione politica di grande valore e che rappresentano la base strategica del nostro futuro lavoro.

2.1 Il documento raccomandazione ILO del 2002.

Un documento nel quale si precisano diversi punti circa l'esperienza cooperativa nel mondo e si conferma il suo ruolo essenziale nei processi di sviluppo e di emancipazione.

- Un documento che aggiorna e definisce, in modo moderno, cos'è una cooperativa prendendo dalle ultime definizioni della stessa ACI. (Associazione autonoma di persone che si uniscono volontariamente per soddisfare i loro comuni bisogni e aspirazioni economiche, sociali, culturali, attraverso un'impresa di proprietà congiunta e controllata democraticamente..)
- C'è la sollecitazione verso le politiche pubbliche affinché promuovano senza indugi la cooperazione e le imprese cooperative nei loro paesi
- C'è l'invito alle forze sociali e ai sindacati, insieme alle organizzazioni di rappresentanza dei movimenti cooperativistici a stimolare e promuovere questa forma di imprenditoria a forte impronta sociale e propedeutica per la conquista stessa dei diritti di cittadinanza.
- C'è il richiamo forte a rinsaldare i legami fra imprese cooperative di diversi paesi e quindi a riscoprire l'importanza della cooperazione internazionale, intesa come contaminazione e internazionalizzazione dell'imprenditoria cooperativa.

2.2 La Comunicazione della Commissione europea del Febbraio di quest'anno sulla "Promozione della Società cooperativa in Europa".

Un documento politico importantissimo che nasce e si costruisce parallelamente alla nascita e alla elaborazione del Regolamento sulla SCE e della Direttiva conseguente.

Questo documento rappresenta una base politica di "legittimazione", a mio avviso, ancora più rilevante perché è più "europeo"; è in sintonia con un nostro comune sentire e tratta alcune questioni che sono di stretta attualità nel dibattito nei vari paesi.

- C'è una scelta precisa del termine "IMPRENDITORIALITA' COOPERATIVA", per esempio. "Le cooperative sono scuole d'imprenditorialità", si afferma in quel documento. Un concetto che noi in Italia abbiamo ben chiaro ma che altrove trova molti "distinguo".
- Un altro concetto che riprende, "mutatis mutandi", un vecchio slogan della Legacoop degli anni 70, naturalmente in chiave moderna, frutto di un'attenta osservazione del fenomeno cooperativo in Europa degli ultimi anni, è quando si afferma che la cooperazione "è un mezzo per realizzare molti obiettivi comunitari in settori quali le politiche per l'occupazione,

l'integrazione sociale, lo sviluppo regionale e locale ecc." Obiettivi comunitari fra i quali si annoverano gli stessi obiettivi, ambizioni, di Lisbona. E scusate se è poco

E' un po' come sostenere che la cooperazione fa bene alla salute e accresce, si sarebbe detto in un linguaggio preso a prestito dal politichese, " il livello democratico di una paese e di una società".

Non so se alcuni di voi ricordano quello slogan che noi soprattutto, di Legacoop, coniammo a metà degli anni settanta, "Cooperazione forza anticrisi". A pensarci bene non è molto diverso da quello che si comincia a sostenere in Europa in questi tempi, in molti atti e rappresenta a mio avviso il sottofondo stesso recente Comunicazione della Commissione.

- Ancora. Trovo molto stimolante quando si dice che la gestione partecipativa delle imprese cooperative genera i cosiddetti "attivi immateriali", sapere e competenze e dunque le cooperative sono "scuole di imprenditorialità".

E' un giudizio oltremodo generoso che coglie certamente gli aspetti più positivi dell'esperienza cooperativa. E' una iniezione di fiducia che in un certo senso tocca a noi tentare di onorare con il nostro lavoro. Perché dobbiamo stare sempre molto attenti alla troppa enfasi delle parole quando non sempre sono accompagnate da fatti concreti.

3. La strumentazione giuridica

E' evidente che se cominciamo ad avere basi ideali, formali e di riconoscimento politico indiscutibili, dobbiamo dotarci anche di una strumentazione giuridica in grado di sostenere le volontà dichiarate.

Basi giuridiche di sostegno, altrettanto robuste, chiare ed agibili.

Il Regolamento sullo Statuto della SCE è dunque lo strumento giuridico che può fare da anello mancante, da catalizzatore, affinché quanto riconosciuto dai documenti politici possa diventare azione concreta, fatti, sviluppo reale di una nuova stagione di rilancio e di diffusione in Europa di una moderna imprenditorialità cooperativa.

Il Regolamento 1453/03, da vita ad una normativa che (è una mia personalissima valutazione), non essendo né troppo rigida, né troppo elastica può essere di difficile applicazione.

La norma giuridica che deriva dal Regolamento in questione non sostituisce né abroga o modifica le diverse legislazioni dei vari Stati, ma dovrebbe svolgere un ruolo importante di armonizzazione legislativa.

Intendiamoci la Direttiva sullo SCE è un passaggio fondamentale per poter cominciare ad immaginare una rete omogenea, sul piano normativo, di imprese cooperative transnazionali.

Credo però che dovremo lavorare molto per evitare meccanismi troppo farraginosi nella sua applicazione e sperimentazione

So di alcune cooperative che hanno già sperimentato la costituzione di SCE, trovando però non poche difficoltà di stabilimento in paesi dove vigono sistemi di registrazione dell'impresa o normative fiscali diverse dalle nostre. Difficoltà burocratiche, intendiamoci, che però per delle imprese sono freni importanti per il loro sviluppo.

4. Le nuove forme organizzative della Cooperazione Europea

Abbiamo parlato di basi politiche di riconoscimenti formali verso la cooperazione, abbiamo accennato, ed è il tema centrale di questo convegno di strumentazione giuridica di supporto e quindi di Direttive e di Regolamento per una SCE tipo.

Mi vorrei ora soffermare in conclusione sui “contenitori” della rappresentanza. Contenitori tra virgolette naturalmente perché parliamo delle forme organizzative attraverso le quali il mondo cooperativo si va'organizzando in Europa.

Se oggi l'impresa cooperativa si merita quell'attenzione politica e giuridica che le Istituzioni Europee e l'Onu le dedicano, una lancia va spezzata a favore di quelle rappresentanze che in nome e per conto del mondo cooperativo sono presenti e operano sul teatro europeo e mondiale. ACI in primo luogo.

Io in questa sede ne rappresento una , la CECOP, la Confederazione europea delle cooperative e delle imprese partecipate e sociali.

In origine la Cecop nasce come Associazione delle organizzazioni cooperative di produzione e lavoro .Negli ultimi anni la Cecop si è trasformata allargando la sua base sociale diventando una Confederazione di associazioni cooperative nazionali e Regionali e di associazioni di imprese partecipate(37 Federazioni appartenenti a quasi tutti i paesi europei, quelli new entry e quelli nuovi candidati nella UE nel 2007.

E già qui c'è già una prima novità. L'allargamento, le trasformazioni sociali e politiche sia dei paesi dell'ex blocco sovietico ma anche di molti paesi di più giovane democrazia come la Spagna per esempio, hanno stimolato legislazioni particolari e dato vita a forme di cooperazione, si direbbe in un linguaggio scolastico “spuria”.

Sono le **“imprese partecipate”** a maggioranza dei lavoratori che vi operano. Esperienze imprenditoriali che hanno segnato un passaggio fondamentale, in quei paesi, gestendo la transizione, attraverso forme originali di WBO, tra il vecchio e il nuovo assetto industriale del loro paese.

Attraverso un recente progetto europeo, Scope, al quale abbiamo partecipato come Ancpl e Ancst (Area lavoro di Legacoop), abbiamo potuto verificare lo stato dell'arte della presenza cooperativa in molti paesi della vecchia Europa e della nuova Europa a 25 e oltre.

Un progetto che ha dato la possibilità di far nascere nuove associazioni cooperative in paesi come Estonia, Slovenia Ungheria e rafforzarne altre.

Un progetto che ci ha fatto capire che il mondo cooperativo europeo è in progressiva trasformazione e dunque si pone la questione di una trasformazione delle stesse Organizzazioni di rappresentanza non può che essere all'ordine del giorno oggi in Europa.

In parte questo è dovuto alle trasformazioni imprenditoriali delle stesse imprese cooperative, in parte è dovuto alle nuove forme imprenditoriali e partecipative che stanno nascendo in particolare all'Est europeo, in parte dovuto alla necessità di trovare nuovi riferimenti da parte delle stesse grandi imprese cooperative che, esse stesse, sono organizzate nella forma del gruppo cooperativo e non più solo nella classica raffigurazione di cooperative di persone di 1° grado.

Le vecchie organizzazioni europee, impostate sul modello settoriale classico e per categorie merceologiche devono necessariamente rinnovarsi per rispondere anche alle esigenze di questi nuove esigenze della cooperazione europea e mondiale.

Non è compito facile intendiamoci, ma bisogna modernizzare, anche in quel senso, la cosiddetta rappresentanza sindacale.

Quello che si sta intanto registrando, oltre ad una richiesta di adattamento alle nuove esigenze delle cooperative, è una forte domanda di semplificazione di queste rappresentanze. Una definizione migliore dei loro ruoli e soprattutto la rimozione di strutture ripetitive.

Solo alcuni anni fa per esempio nel nostro settore c'era una sigla di rappresentanza che si chiamava CICOPA Europa e che rappresentava le cooperative di produzione e lavoro europee nell'ambito dell'ACI. E c'era anche Cecop che rappresentava più o meno la stessa cosa anche se formalmente non era un settore verticale di ACI.

Oggi Cecop e Cicopa Europa sono una cosa unica.

Altro esempio: c'è in Europa, con sede a Ginevra, ACI Europa e nel contempo c'è a Bruxelles un organismo di rappresentanza che si chiamava CCACE (Comitato di Coordinamento delle Associazioni cooperative europee).(8 Associazioni di settore)

Il primo ha una funzione di rappresentanza di tipo continentale, il secondo più verso le istituzioni della UE. Bene, si è deciso, pur rimanendo la distinzione dei ruoli di dar vita ad un soggetto unitario che si chiamerà “COOPERATIVE IN EUROPA” con sede a Bruxelles e svolgere una piano di azione comune e unitario.

Credo che quella sarà la sede giusta per cominciare a scrutare e studiare a questo nostro grande mondo della Cooperazione.

Dobbiamo cominciare a capire le evoluzioni imprenditoriali che stanno investendo questo nostro mondo, capire meglio e stimolare affinché l'imprenditorialità cooperativa non deluda le aspettative che l'Unione Europea si attende da lei e da noi.

Dobbiamo, nel frattempo, diventare un importante interlocutore, di più di quello che non siamo ora.

Un interlocutore unitario e riconosciuto sia come soggetto del Dialogo Sociale e civile in ambito Europeo sia come soggetto fortemente rappresentativo e quindi apprezzato nella necessaria attività di lobbying verso le Istituzioni dell'Unione Europea.

Abbiamo bisogno di costruire una robusta “quarta a gamba” del tavolo della concertazione in Europa come Poletti questa mattina.

La discussione sulla applicazione e sul recepimento della Direttiva sulla SCE è una discussione nella quale è fondamentale il rapporto tra cooperazione e sindacato. Si apre dunque, soprattutto in Europa una nuova stagione di confronto tra Cooperazione, nelle sue rappresentante e Confederazione europea del sindacato.

Un dialogo che ha avuto, e qui parlo come Vice Presidente della Cecop, momenti efficaci di confronto e di lavoro comune. Un Dialogo che però si è interrotto. Deve riprendere assolutamente e non solo perché l'agenda della discussione sulla SCE ce lo impone ma perché ha un valore politico che va oltre questa contingenza.

L'APPROCCIO DEI SINDACATI EUROPEI

Marco Cilento - EFFAT

In questo mio intervento vorrei approfondire l'idea di partecipazione in quanto rientra a pieno titolo nel campo di lavoro del sindacato europeo il quale da tempo esercita un esplicito mandato a promuovere strumenti di partecipazione nelle imprese multinazionali.

SI intende quindi con "partecipazione" un valore accettato trasversalmente da tutto il mondo sindacale in Europa. "Valore" perché consente di gestire il cambiamento in un quadro di regole che coniuga la promozione del dialogo sociale con la competitività delle imprese. Ovviamente è bene sempre ricordare che la partecipazione come valore in sé non appartiene storicamente a tutto il mondo sindacale in Europa; peraltro, persistono sacche di resistenza di ordine ideologico che comunque non impediscono di ritrovarsi nella casa comune europea della CES per riconoscere alla partecipazione l'attitudine ad assecondare il cambiamento dell'impresa senza rinunciare al mantenimento dei diritti e agli standard acquisiti del lavoro. Questo è quanto si afferma nelle posizioni che la CES traduce in azioni politiche.

Partecipare vuol dire innanzitutto poter contare su diritti forti. Questa è una lezione che ci viene dalle pratiche di quei paesi che notoriamente hanno sistemi improntati alla partecipazione. Un quadro di diritto è necessario affinché le dinamiche antagonistiche risultino incanalate in procedure di informazione, consultazione e di decisione fondata sul consenso mentre l'esercizio del conflitto ricorra solo come ultima ratio.

La necessità di un quadro di riferimento di diritti chiaro resta quindi fondamentale anche nella dimensione europea. Per anni il legislatore comunitario si è mosso in un'ottica di espansione del diritto: gli anni '80, gli anni '90 sono stati gli anni d'oro della legislazione sociale ed in particolare dei diritti di informazione, consultazione e partecipazione (basti pensare alle direttive sui licenziamenti collettivi, ai trasferimenti d'azienda, alle direttive in materia di salute e sicurezza, all'accordo sulla politica sociale del '92).

Oggi, purtroppo, registriamo un'inversione di tendenza siamo di fronte a (proposte di) direttive, in materia sociale, che hanno perso la loro portata progressista a vantaggio di logiche di mantenimento dell'esistente (basti pensare all'ipotesi di modifica sulla direttiva sull'orario di lavoro, alla proposta di direttiva Bolkenstein, la proposta di decima direttiva sulle fusioni transnazionali). Mentre il mercato unico si definisce sempre di più in tutte le sue componenti, i principi che guidano gli interventi in materia sociale sono la tutela dell'acquis comunitario, la salvaguardia dei diritti acquisiti, il principio prima-dopo.

Le stesse direttive sul coinvolgimento dei lavoratori nella SE e nella cooperativa europea non introducono diritti di partecipazione in modo generalizzato ma offrono semplicemente l'opportunità ai lavoratori di difendere lo status quo nelle imprese dove i diritti partecipativi sono preesistenti nelle società partecipanti al progetto di SE o di cooperativa europea. Non è casuale l'uso del condizionale che vuole enfatizzare l'alea che grava sulla difesa dei diritti di partecipazione perché comunque il noto principio della salvaguardia dei diritti acquisiti non opera automaticamente ma la sua forza imperativa è mitigata da una negoziazione che ha tra i possibili esiti anche la riduzione dei diritti preesistenti (benché con procedure che rendono più difficoltosa l'ipotesi regressiva rispetto a quella espansiva dei diritti).

Ecco, quindi, che nelle più recenti direttive in tema di informazione, consultazione e partecipazione non ci troviamo di fronte a nuovi diritti ma ad un diritto a difendere i diritti acquisiti.

Eppure non è un caso che questo accada in un periodo economico difficile. E' noto che in tutt'Europa attraversiamo una fase contrattuale in cui si inizia a negoziare riducendo quegli standard lavorativi, conquiste di lunghe battaglie: l'esempio tedesco è ampiamente dibattuto e segna una tendenza nel continente.

Siamo quindi di fronte ad un sindacato che opera sulla difensiva, che tampona gli effetti sociali delle ristrutturazioni. Anche l'esercizio dei diritti di informazione e consultazione introdotti dalle citate direttive è oggi sempre più problematico tanto da dare l'impressione che le imprese abbiano dimenticato il valore del dialogo sociale e della partecipazione

In un sistema di diritti deboli, il rischio è proprio quello che la partecipazione sia accantonata nei momenti difficili. Ma ciò non è coerente con le premesse fatte e può segnare traiettorie involutive proprio quando la coesione sociale è messa a rischio da dinamiche economiche penalizzanti per i lavoratori.

Oltre alla legislazione, la sfida per il sindacato è oggi di individuare modelli di relazioni industriali transazionali completi ed articolati che siano in grado di dare veramente un ruolo ai lavoratori.

Guardando più nello specifico alle direttive oggetto di questo dibattito, società e cooperativa europea, ho maturato la convinzione che il sindacato deve essere in grado di promuovere un modello di relazioni completo e articolato con l'impresa multinazionale e non accontentarsi di singoli istituti che segnano modelli relazionali parziali. Nel caso della costituzione di una SE, il sindacato deve giocare un ruolo nell'individuare il modello di coinvolgimento delle rappresentanze del lavoratore nella gestione del governo dell'impresa. Tale ruolo può essere esercitato nella fase di elaborazione del progetto di costituzione della SE o della cooperativa

europea. Nello studiare attentamente le direttive del coinvolgimento dei lavoratori ci si rende conto di due debolezze importanti:

a) non si negozia un modello di relazioni industriali completo ma ci si limita a due singoli istituti, l'informazione e la consultazione sulle scelte strategiche e sulla nomina di rappresentanti dei lavoratori negli organi societari che sono solo sue istituti di un sistema di relazioni industriali che "deve" essere più articolato;

b) la negoziazione è tardiva e presenta spazi estremamente ridotti se si considera che cade temporalmente successivamente alla stesura del progetto costitutivo. Il management a questo punto sarà in grado di pronosticare l'esito della negoziazione compreso il modello partecipativo che si applicherà nella loro impresa. Potrà valutare la sua convenienza e strutturare il progetto in modo tale da condizionare il lavoro della delegazione speciale di negoziazione: a stringere il campo di manovra del negoziato contribuiscono il sistema di voto, le modalità di composizione della DSN e l'invasività delle prescrizioni accessorie.

Per tutti questi motivi gli spazi negoziali sono stretti. Si pensi che, in realtà, si tratta di determinare il modello di governance della futura impresa europea: si può ben immaginare che l'assemblea o le assemblee dei soci delle società partecipanti al progetto forniranno un mandato preciso al management il quale dovrà probabilmente coincidere con l'esito finale della negoziazione.

Vien da sé che, date per vere queste premesse, si può fare poco affidamento alla negoziazione secondo le procedure iscritte nelle direttive in questione; credo invece nella capacità dei lavoratori e dei loro rappresentanti di inserirsi nel progetto di costituzione sulla base delle pratiche nazionali dei diritti nazionali di informazione e consultazione

Optare per uno statuto europeo rappresenta una scelta strategica importantissima per l'impresa che non può sfuggire ad un confronto con i lavoratori nelle istanze nazionali, così non come non può sfuggire al CAE.

E' in questi momenti che il sindacato deve essere in grado di agire e capire dove si sta andando. Si potrebbero fare, in vero, moltissimi esempi su come il progetto può essere realizzato in modo da favorire questo o quel modello partecipativo a seconda dei paesi che vi partecipano, dalla conta dei dipendenti, dal numero dei voti che ogni delegato può portare a seconda del numero dei lavoratori che lui rappresenta.

C'è un ulteriore aspetto che pone dei dubbi sull'efficacia delle negoziazioni. Penso all'osmosi di prassi tra i vari stati. Si può immaginare che grazie alle nuove regole comunitarie un sistema di partecipazione all'olandese possa essere applicato in Italia. Ci si chiede a questo punto secondo quali regole questo sistema troverà applicazione. Quali regole lo governeranno? Prendiamo ad esempio il meccanismo di cooptazione dei rappresentanti e dei

lavoratori in un organo di sorveglianza di un'impresa (modello olandese) che sia registrata in Italia, se dovesse nascere un conflitto tra i lavoratori e l'azienda sulle modalità di cooptazione dei membri dell'organo di sorveglianza, quali regole applicherà il giudice? Nei panni del management delle imprese partecipanti ad un progetto di SE assumerei come priorità l'individuazione del modello di governance (compresa la partecipazione dei lavoratori) e mi rivolgerei ad un avvocato olandese al fine di farmi stendere un accordo ed uno statuto che mi metta al riparo dal rischio di blocco del processo decisionale dell'impresa per conflitti sulle procedure di partecipazione.

A fronte di questi scenari, sicuramente ipotetici benché probabili anche alla luce delle prime vicende applicative della direttiva 86/2001) si può concludere affermando l'importanza e la necessità della difesa dei diritti di partecipazione soprattutto attraverso l'azione sindacale e tale azione deve essere preventiva e puntare alla definizione di modelli di relazioni industriali piuttosto che alla difesa dogmatica di singoli istituti partecipativi che potrebbero portare risultati incerti a seconda del contesto in cui sono calati.

Alla luce di queste considerazioni possiamo porci il quesito: quale valutazione bisogna dare dello Statuto di società europea da un punto di vista sindacale? Rappresenta un passo in avanti nel modello sociale europeo?

Come spesso accade di fronte a normative complesse, si possono esprimere valutazioni positive ed alcune preoccupazioni.

Innanzitutto va apprezzato il vincolo di necessità biunivoca che lega il regolamento e la direttiva. Ovvero non vi è avanzamento del diritto societario comune (leggasi efficacia del regolamento) senza un puntuale adeguamento delle norme sociali (leggasi trasposizione della direttiva).

Anche se la direttiva sulla partecipazione trova la sua ratio nella necessità della norma sopranazionale di conformarsi ai diritti nazionali in virtù del principio di sussidiarietà e di proporzionalità, vanno apprezzate fino in fondo le conferme e la continuità di pensiero che indirizzano la politica del diritto comunitario nel dettare le regole dei rapporti tra mondo del lavoro e dell'impresa.

Anche in un passaggio decisivo nel completamento del mercato unico e nel rispetto delle diversità nazionali, l'Unione non si astiene dall'esprimere una preferenza per il modello partecipativo nella gestione delle dinamiche lavoro-impresa. Secondo una visione che vede nella partecipazione l'anello che unisce l'integrazione economica, la competitività delle imprese e la coesione sociale.

Nel rispetto dell'autonomia collettiva (del resto ai lavoratori è pur sempre consentito di determinare la posizione nell'impresa a loro più congeniale) il legislatore comunitario guarda con favore alle esperienze partecipative più avanzate che popolano il mondo delle imprese di capitale negli stati membri e ne incentiva la diffusione, pur senza imporla.

Infatti, come si è visto, nella ideale scala degli obiettivi del legislatore comunitario vi è innanzitutto la conservazione delle prerogative dei lavoratori coinvolti nella SE ed in caso di necessaria modifica dei regimi partecipativi spiana la strada all'ampliamento del modello più favorevole dei lavoratori mentre rende tortuosa la strada della riduzione dei diritti.

A differenza della direttiva sui comitati aziendali europei, che forniva ai lavoratori un diritto nuovo e gli strumenti per rendere tale diritto esigibile, questa direttiva fissa dei confini, individuati nelle legislazioni nazionali correnti ed indica una via, quella partecipativa, affidando alle parti sociali il compito di percorrerla.

Per converso, non si può affermare che la direttiva introduca in modo generalizzato un diritto alla partecipazione dei lavoratori nei governi societari delle imprese europee. In effetti la direttiva si limita a contenere i movimenti al ribasso che potrebbe generare un intervento in campo societario come quello in oggetto: le negoziazioni previste all'articolo 3 della direttiva sono innanzitutto rivolte alla difesa dei diritti dei lavoratori con esiti non scontati circa la conservazione dei diritti di partecipazione più avanzati dei lavoratori. Volendo utilizzare una metafora sportiva, con la direttiva dei CAE i lavoratori giocano all'attacco per conquistare e consolidare un diritto nuovo, nella direttiva sulla SE si gioca prevalentemente in difesa per la conservazione dei diritti acquisiti più avanzati ed in contropiede per la loro promozione.

LA DIRETTIVA E LE SUE POTENZIALITA' IN EUROPA

SPAGNA

GERMANIA

SPAGNA

Antonio Ojeda - Professore diritto del lavoro – Università di Siviglia

Credo che il mio ruolo qui sia di parlare della Spagna e della direttiva sul coinvolgimento dei lavoratori nelle cooperative europee.

Noi abbiamo qualche particolarità nel diritto spagnolo sulle cooperative: abbiamo effettivamente una legge nazionale, la legge 27 del 1999, ma abbiamo anche una diversità di leggi autonome regionali, perché ogni regione ha una sua legge sulle cooperative. Questo è così poiché nella nostra costituzione abbiamo un'area di competenze fra lo stato e le 17 regioni, Catalogna, Paese Basco, Andalusia, Valencia, etc. , ed in questa area si dice che le materie che non sono espressamente attribuite allo stato o alle comunità autonome, o regioni, si può stabilire che vengano loro assegnate, e allora nello statuto di ogni regione si può attribuire esclusivamente una specificità a quella regione. C'è insomma un negoziato tra lo stato e la regione, ed in questo negoziato la materia delle cooperative è stata assegnata sempre alle regioni. Non è materia che possa essere importante per lo stato come il diritto commerciale o il diritto del lavoro o il diritto civile, di competenza esclusiva statale, e allora il cooperativismo è stato attribuito alle regioni e la legge statale si riferisce soltanto alle cooperative che hanno un ambito statale o quantomeno superiore all'ambito di un'unica regione: così per due regioni vale la legge statale, ma per una sola vale la legge regionale di quella comunità autonoma.

Una altra caratteristica della legislazione spagnola è che non soltanto nella legge statale ma anche nelle leggi autonome regionali abbiamo un capitolo che è riferito ai diritti dei soci lavoratori, tanto nelle cooperative di lavoro come anche in altre tipi di cooperative. In altre parole, la caratteristica nostra, una differenza con l'Italia, è che la legislazione fa riferimento ai diritti di lavoro di questi soci lavoratori ma i diritti sono individuali, senza riferimenti ai diritti collettivi, e vuol dire che questi soci lavoratori hanno per esempio un diritto al minimo salariale, a un massimo di giornata, a un diritto di informazione e consultazione nei trasferimenti d'azienda di cooperativa..., questo per i soci lavoratori, ma non esiste alcun diritto collettivo. Credo che la ragione di questo sia perché la nostra legislazione deriva da quel periodo dove abbiamo avuto un generale che ha creato una situazione più drammatica di quella esistente oggi giorno; quella legislazione ha influenzato la attuale, per la quale non abbiamo reti sindacali ma abbiamo diritti individuali minimi che si applicano ai soci lavoratori.

In terzo luogo abbiamo una caratteristica strutturale importante: giuridicamente in questo ambito non esistono soltanto cooperative, ma anche

una classe di società che si chiamano “società di lavoro” che possono essere società anonima di lavoro, oppure di responsabilità limitata, dove più della metà dei soci sono lavoratori, e il capitale è ripartito come azioni o come partecipazioni, con i voti nella assemblea riferiti a queste divisioni del capitale. Il problema sorge perché non sappiamo se queste società possono essere considerate analogicamente come cooperative: il caso è che nascono come società anonime, in quanto la divisione è per azioni, ma siccome più della metà dei soci devono essere lavoratori e siccome anche nessun socio può avere più del 30% del capitale sociale, forse c'è qui questa democratizzazione o questa umanizzazione, questo elemento umano che cerchiamo nelle cooperative per la sua integrazione nell'ambito di applicazione della direttiva europea sul coinvolgimento. Io personalmente credo di sì, almeno per una parte di questa società anonime, non per tutte, perché c'è un limite nella direttiva sul coinvolgimento, che dice che il 20% dei diritti di voto non possono essere attribuiti ad una sola persona. Quel 20% di diritti di voto sorgono a confronto con il 30% del capitale sociale che nella legislazione spagnola non può essere posseduto da un unico socio, e non so come possono essere comparati insieme, ma almeno una parte di quelle società credo che potrebbero essere incluse nel concetto di cooperative della direttiva sul coinvolgimento.

Un quarto problema che abbiamo noi sarebbe quello di definire se la direttiva sul coinvolgimento si riferisce ai lavoratori veri e propri, con contratto di lavoro, o se si riferisce ai soci lavoratori. Il professor Arrigo ha detto che forse la direttiva sul coinvolgimento si riferisce ai soci lavoratori; io non sarei così sicuro, ma credo che lui è uno dei primi esperti nel diritto sociale europeo, ed in questo senso lui deve avere ragione. Ma il tema è molto interessante, e non mi esimo di introdurre qualche elemento di diversificazione, se lui lo permette. A mio avviso sono almeno tre le questioni che non ho chiare, e sarebbero queste: il problema contestuale, perché nella direttiva troviamo riferimento sempre ai lavoratori, e nel regolamento invece sempre ai soci; se la direttiva parla specificamente dei lavoratori, in divergenza con il regolamento, credo che ci sia un dubbio. L'altro argomento logico appartiene al tema dell'informazione, partecipazione e consultazione. L'informazione di regola la riceve il socio in tutte le società capitalistiche ed anche la partecipazione; la presenza dei rappresentanti dei soci nel consiglio di sorveglianza e nel consiglio di direzione esiste anche di regola, e allora pare che difendere altre rappresentanze per i soci lavoratori - quelle indicate nella direttiva - ci porterebbe ad una situazione un po' duplicata. Il terzo argomento è che nella direttiva si parla sempre dei sindacati, e non pare che questa sia la rappresentanza logica o normale dei soci lavoratori ma dei lavoratori, per lo meno in quei paesi dove il concetto di

sindacato viene riservato alle sole organizzazioni di questi ultimi. I tre dubbi che ho detto sono per dire che la direttiva sul coinvolgimento si riferisce meglio al concetto di lavoratore in senso stretto, ma comunque si può discutere e soprattutto io credo che la massima autorità del professor Arrigo difenda l'altra considerazione con autorevole magistero.

Una altra caratteristica per noi, che non è giuridica ma numerica, è la minima presenza delle cooperative nella Spagna. Eccetto Mondragon, che è una situazione speciale creata da un prete basco che ha ottenuto un "miracolo" particolare in un piccolo villaggio nel nord della Spagna, vi sono delle cooperative, ma non sono così tante come qui: in Italia agiscono settantamila cooperative e ne abbiamo appena settemila, una cosa completamente diversa.

Altri problemi esistono nella nostra realtà strutturale e giuridica. Per esempio, quello della partecipazione o della presenza del lavoratore nell'assemblea dei soci. Per noi non è conosciuto tale diritto, e allora quelle cooperative europee che si possono costituire con presenza spagnola saranno le stesse che importeranno il fenomeno in Spagna, perché da noi i soci lavoratori hanno le loro istituzioni normali come lavoratori e quelle altre come soci, ma sempre da una prospettiva individuale, come si è spiegato, lasciando a parte il trattamento collettivo e, per quello, senza avere un diritto come lavoratore ad una rappresentanza unitaria né sindacale nella assemblea dei soci.

GERMANIA

Burchard Boesche - Zentralverband deutscher Konsumgenossenschaften

Buongiorno. Sono molto contento di partecipare a questo seminario anche perché in Germania da minimo 20 anni non ci sono stati incontri tra cooperativisti e sindacalisti.

Ciò perché a metà degli anni '80 è quasi finito questo dialogo dopo il crollo della coop s.p.a. In Germania oggi la situazione è la seguente: sono rimaste poche cooperative di grosso consumo e qualche piccola ma sono altri i settori della cooperazione che sono adesso abbastanza forti. In Germania noi abbiamo una costante riduzione del numero delle cooperative: da diecimila nel 1996 a meno di ottomila cooperative ad oggi, Il numero dei soci delle cooperative tedesche è abbastanza stabile, sempre circa 20 milioni, penso sia una cifra molto grande, quasi un quarto degli abitanti del paese.

Ma dominanti sono i soci delle cooperative delle banche, con circa 16 milioni iscritti. Gli altri settori come il consumo e l'abitazione sono abbastanza piccoli in relazione con i soci iscritti del credito. Anche il numero dei lavoratori delle cooperative diminuisce da circa 500 mila nel 1998 a un po' più di 420 mila nel 2003. Questa diminuzione è relativamente quasi uguale in tutti i settori delle cooperative.

In Germania abbiamo tre gruppi di associazione delle cooperative: Il primo e più

grande è il "DGRV" (Deutscher Genossenschafts- und Raiffeisenverband e.V.) che organizza prevalentemente banche e cooperative rurali e commerciali. Il secondo gruppo è il "GdW" (Bundesverband deutscher Wohnungsunternehmen e.V.), l'organizzazione per le cooperative della abitazione. Il terzo gruppo è il "PdK" (Prüfungsverband deutscher Konsum- und Dienstleistungsgenossenschaften e.V.) per le cooperative del consumo e del servizio.

La differenza con la situazione italiana è che non esistono associazioni con una

direzione politica diversa, con una differenza politica. Ma tra queste organizzazioni ci sono anche differenze politiche. Per esempio il più grosso "DGRV" ha stretti rapporti con il settore rurale più conservativo e il "GdW" ha buoni rapporti con partito socialdemocratico, ma organizzano tutti le cooperative nel loro settore.

Abbiamo in Germania una legge speciale per le cooperative molto vecchia, dal 1867 in Prussia. Questa legge è poco cambiata oggi. La cooperativa, con questa legge, si può definire come una associazione. Ha una presidenza con minimo di due persone, ha un consiglio di vigilanza o sorveglianza con un

minimo di tre persone, ha una assemblea generale: solo una, non è possibile fare assemblee di settore. Se la cooperativa diventa molto grossa, con più di 1500 soci, c'è la possibilità legale di fare una assemblea di deputati.

Un punto importante è la cogestione nel consiglio di vigilanza; e questa è obbligatoria per le cooperative con più di 500 dipendenti. In questo consiglio di vigilanza ci deve essere un terzo dei rappresentanti dei lavoratori eletto direttamente dai lavoratori. Nelle cooperative con più di duemila dipendenti - sono poche in Germania, ma esistono - la metà dei rappresentanti dentro il consiglio di vigilanza è eletto dai lavoratori. In verità questo regolamento non è una cogestione nel senso stretto della parola, perché il presidente del consiglio di vigilanza ha il doppio voto e il presidente è sempre dalla parte dei soci della cooperativa.

Molto importante per il nostro dibattito sulle cooperative è il tema della revisione. In Germania per una cooperativa è obbligatorio essere membro in una associazione di revisione per cooperative. Una cooperativa legalmente non può esistere senza esserne membro.

Il primo impegno della associazione è fare la revisione delle cooperative. Ci sono due tipi di cooperative: se la somma del bilancio non è più di due milioni euro la revisione va fatta biennialmente. Se la somma del bilancio è al di sopra di due milioni euro la revisione va fatta annualmente. Il problema per la cooperativa possono essere i costi per la revisione; non per le grandi cooperative perché per le grandi cooperative la situazione è come per una s.p.a.. Anche questa deve essere rivista da un libero professionista che fa questo lavoro. Costa quasi lo stesso ma per le piccole cooperative questo è veramente un problema, perché i criteri di questa revisione sono gli stessi in senso legale, come per una società per azioni che va in borsa. La revisione ha costi molto grossi più che in Italia., Ho sentito che una piccola cooperativa in Italia paga 200 - 300 euro in un anno, questo non è possibile in Germania. Sono mille, due, tre, quattromila euro da pagare per questa revisione e per i contributi per la associazione di revisione. Questa è un'importante ragione per non entrare nella forma legale della cooperativa. Abbiamo migliaia di cooperative sotto forma di associazione:

loro non devono lavorare come cooperativa ma nessuno fa niente contro questa pratica.

Adesso è cominciato un dibattito in Germania, ma questa è una delle ragioni molto importanti perché noi non abbiamo abbastanza cooperative nuove nel nostro paese.

Nella nostra associazione abbiamo iniziato il dibattito su questo punto per il trasferimento dell'informazione dall'Italia in Germania perché noi abbiamo meno di ottomila cooperative in Germania. In Italia hanno creato 4 mila

nuove cooperative in due anni, la situazione è molto diversa in questi due paesi.

Adesso stiamo lavorando sulla legge integrativa tedesca per lo statuto della SCE.

Questa legge deve essere pronta per il 2006. La legge è già preparata da un gruppo di lavoro all'università di Muenster, con membri della università, delle associazioni delle cooperative e anche del ministero della giustizia. Il dibattito sui principi per questa legge è quasi finito. Il primo disegno di legge forse sarà pronto all'inizio del prossimo anno. Questo va fatto insieme con una revisione della legge nazionale delle cooperative. La linea per questa legge sulle SCE è fare un regolamento più vicino alla legge tedesca sulle cooperative. L'idea è che non deve essere un aiuto nell'interesse di scappare dal forum nazionale nel forum internazionale. Per questa ragione è previsto l'obbligo di essere membro di una associazione per la revisione come per la cooperativa tedesca. Una particolarità è la necessità di fare un tipo di una cooperativa SCE con un sistema monastico, perché noi in Germania non abbiamo nessuna esperienza con questo sistema. Noi abbiamo soltanto il sistema dualistico. In questa legge il sistema monastico sarà costruito quasi come il sistema dualistico. In realtà non c'è una gran differenza. C'è un problema per la gestione dei lavoratori, perché è più difficile organizzare nel sistema monastico. Per noi la domanda è: qual'è la rilevanza della cooperativa europea per noi?

Pensiamo che da questa cooperativa europea c'è uno stimolo, secondo me, importante per riformare la legge cooperativa tedesca, perché dopo l'articolo 9 dello statuto è proibito costruire la cooperativa europea peggiore della cooperativa nazionale. Vuol dire per noi che la cooperativa europea italiana ha la stessa qualità della cooperativa nazionale italiana, e per questa ragione noi stiamo discutendo da qualche tempo di creare una s.r.l. qui in Italia per usare cooperative europee italiane in Germania. Sarà possibile, perché è necessario un solo membro forse a Bologna, forse a Reggio Emilia.

La possibilità della scelta della legge nazionale più favorevole ha un grande influsso sulla legge nazionale. Un esempio anche adesso nella revisione della legge tedesca: Ci sono tanti influssi dello statuto europeo. Noi abbiamo in Germania adesso non capitale minimo per una cooperativa, ma stiamo discutendo di inserire la legge insieme con il dibattito sulla IAS 32.

Un altro punto su cui dobbiamo riflettere è che questo statuto forse all'inizio non sarà molto importante, perché non abbiamo molte cooperative grosse che hanno la possibilità di arrivare dall'altro lato della frontiera. Ma vediamo il primo esempio in Germania, la Campina. Questa è una cooperativa olandese che ha tante ditte in Germania e forse è la prima cooperativa europea. Un altro esempio è coop Norden, la coop di Danimarca, Svezia e Norvegia. La

nostra più grossa cooperativa del consumo è direttamente al confine con la Danimarca e facilmente lì si potrà fare una cooperativa insieme. L'interesse per la SCE troverà terreno fertile fra le cooperative vicine ai confini, forse, ma io penso che anche altre grosse cooperative, specialmente nel settore agro-industriale avranno un interesse, specialmente nel settore del latte.

Noi dobbiamo anche pensare che questo statuto non è solo interessante per le cooperative, perché per la costituzione è solo necessario avere due persone giuridiche in due paesi. Questo statuto è anche interessante per l'ALDI, la METRO e tutti le altre grosse catene. Questa legge sulla cooperativa europea, secondo me, nel futuro non sarà solo una forma per le cooperative ma anche una interessante prospettiva per tutte le altre società.

Questo è il dibattito per ora in Germania, grazie.

Il concetto di partecipazione, qui e ora, nel nostro paese è un concetto ormai diventato astruso, incomprensibile. Le organizzazioni sindacali, ad esempio, per sapere come il nostro governo distribuirà o taglierà le poche risorse disponibili devono leggere i giornali, e questo vale in buona sostanza per tutti i soggetti della rappresentanza sociale. Quando si arriva a questi livelli di svuotamento dei corpi intermedi della società e di auto referenzialità dell'esecutivo è fortemente messa a rischio l'essenza della partecipazione e con essa della democrazia.

Può succedere, e la riunione di oggi ne è una prova, che la società produca degli anticorpi: possiamo chiamare così la partecipazione nella società europea e nella società cooperativa, ma anche il bilancio sociale e la responsabilità sociale d'impresa, temi che hanno un rapporto forte con quanto è oggi al centro della nostra attenzione e che in tanti altri momenti abbiamo discusso.

I nostri anticorpi oggi si rafforzano attraverso la partecipazione. I "produttori" oppongono l'informazione, il coinvolgimento, la partecipazione dei lavoratori alle scelte dell'impresa, insomma l'orizzonte della democrazia economica, all'unilateralità e autoreferenzialità di tanti meccanismi decisionali.

Credo che questo percorso possa costituire un avvio di ragionamento e soluzione sul piano delle relazioni sindacali, soprattutto nei contesti europei e nei contesti delle multinazionali dove i processi di fusione hanno prodotto e producono contraddizioni e ferite molto forti. Non succede quasi mai che siamo informati – e dunque meno che mai coinvolti- nelle scelte che attengono a investimenti, scorpori, fusioni, delocalizzazioni se non nel momento patologico del loro fallimento. Penso dunque che la partecipazione, la formazione comune della decisione sia un valore e che questo valore sia un fattore di crescita e di sviluppo sicuramente per i lavoratori, per l'impresa ma, complessivamente, per tutto il corpo della società.

Stiamo lavorando ,direi in maniera positiva, alla trasposizione della direttiva sulla Società Europea con Confindustria, con ABI, con Confcommercio. Stiamo ragionando sulla possibilità di riempire di contenuti le ipotesi di un sistema duale, quindi di una presenza dei rappresentanti dei lavoratori nei consigli di sorveglianza, negli organi di controllo e quindi di misurare la possibilità per quell'azienda di formare le decisioni insieme alla rappresentanza dei suoi lavoratori per arrivare poi al confronto con la rappresentanza generale degli interessi. E' noto come la pensiamo: i lavoratori di una azienda non sono genericamente dei portatori di interesse,

sono soggetti costituenti l'istituto azienda: se questo vale per le aziende tutte, dovrebbe a maggior ragione valere per le cooperative.

Il lavoro di oggi ci sarà utile al momento della trasposizione della direttiva successiva, nella quale è possibile che precipitino echi di ragionamenti e discussione sulla complessità della figura del socio lavoratore: sono note a tutti noi le reciproche posizioni e mi auguro, anzi ci scommetto, che un contesto "partecipativo" fatto di regole, percorsi e contenuti possa farci individuare soluzioni chiare rigorose e trasparenti.

La Direttiva sulla Società Cooperativa Europea rappresenta il più importante riconoscimento, intervenuto a livello comunitario, del rilievo che la formula cooperativa assume nell'attuale contesto economico . E' un riconoscimento che investe almeno due livelli: il livello giuridico; il livello economico .

Sul piano giuridico la Direttiva sulla Società Cooperativa Europea si affianca ad altre importanti Direttive volte a rafforzare l'integrazione del mercato unico europeo attraverso la definizione di principi omogenei di modelli societari comunitari ; ricordiamo la Direttiva sullo Statuto di Società Europea destinata alle Società per azioni . L'Europa, dunque, riconosce nello strumento giuridico della cooperazione un importante modello di organizzazione societaria per la produzione di beni e servizi .

Sul piano economico va rilevato che la comunità europea, nel momento in cui emana atti volti a completare il mercato unico europeo per rilanciare le potenzialità competitive dell'Unione sul mercato globale, riconosce alla struttura cooperativa, al modello , quindi , della cooperazione uguale dignità e potenzialità rispetto alle altre formule societarie .

Ecco perché la Direttiva sulla Società Cooperativa Europea rappresenta, per il movimento cooperativo organizzato , un riconoscimento dal punto di vista giuridico e dal punto di vista economico; un atto importante, quindi , di grande significato .

Il dibattito di oggi ha già delineato quali sono le opportunità e quali sono i nodi problematici che incontrerà la prossima trasposizione della Direttiva Comunitaria nella normativa nazionale . Il nodo problematico maggiore mi sembra sia rappresentato dalla figura del socio lavoratore; un nodo acuito dalla impostazione della norma comunitaria rispetto alla norma nazionale .

Il testo della Direttiva Europea , Infatti, ripercorre nella impostazione e nella complessiva articolazione la precedente Direttiva sullo Statuto di Società Europea ; è quindi un atto che in qualche modo semplifica l'approccio al tema della cooperazione senza considerare in modo adeguato le differenziazioni delle legislazioni nazionali.

Nella legge italiana sulla figura del socio lavoratore, invece, sembra venire meno la coerenza giuridica e sembra prevalere il gusto tutto italico per la complessità e l'oscurità della norma stessa. Ne consegue che alla semplificazione dell'atto europeo si contrappone la complessità , voluta, della nostra normativa e questo ovviamente produrrà , all'atto della trasposizione , problemi facilmente intuibili.

Sarebbe però ingiusto valutare questa Direttiva soffermando l'attenzione sui soli aspetti problematici.

Non c'è dubbio infatti che l'atto della trasposizione , se produrrà delle difficoltà, produrrà anche considerevoli opportunità. Sono opportunità aperte per il movimento cooperativo e per il movimento sindacale.

Per il movimento cooperativo la trasposizione della Direttiva può essere l'occasione per aprire una riflessione su procedure e modalità di partecipazione dei lavoratori all'interno della struttura societaria cooperativa . Il fatto che la formula cooperativa abbia in sé un vantaggio genetico, rispetto ad altre formule societarie, sui temi attinenti la partecipazione e la responsabilità sociale è fatto indiscutibile e giustamente evidenziato dal dibattito . L'esperienza cooperativa nasce, infatti, da un atto mutualistico e quindi porta nei suoi cromosomi una sensibilità aggiuntiva . E' anche vero, però, che questo vantaggio genetico non rappresenta una garanzia per l'eternità; non rappresenta una garanzia nei confronti delle sfide che si aprono sul mercato europeo .E nel momento in cui la cooperazione viene riconosciuta, a livello comunitario, come uno strumento giuridico ed economico valido per rilanciare la competitività europea nel mercato globale , è allora evidente che la cooperazione stessa deve aprire una riflessione sul " vantaggio competitivo genetico" per adeguare questo elemento distintivo, integrandolo quindi e implementandolo al di là delle procedure e dei canoni tradizionali .

Contestualmente anche per il sindacato si apre l'opportunità di aprire, al proprio interno, una riflessione sul suo modello di relazioni industriali perché è evidente che se il movimento sindacale si propone di essere un soggetto interlocutore del movimento cooperativo nel definire le caratteristiche della Società Cooperativa Europea, è allora altrettanto evidente che il sindacato deve rivedere quei modelli di relazioni industriali nati e consolidati nella prassi dei rapporti con le società di capitali . Deve quindi far avanzare, al suo interno, il dibattito e la riflessione sulla prospettiva di relazioni industriali partecipative prevedendo metodi e strumenti di confronto adeguati .

L'intesa raggiunta nel novembre 2004 tra Organizzazioni Sindacali e Centrali Cooperative sul modello di sviluppo del paese rappresenta di per sé una base da cui può ripartire un confronto sereno e costruttivo per la trasposizione della Direttiva.

Siamo grati dell'invito che ci è stato rivolto. dell'occasione che ci è stata data di approfondire questo importante argomento e di esprimere le nostre opinioni in merito. Vorrei ricordare che Ancst rappresenta (stima preconsuntiva 2004) quasi 4.000 Cooperative tra lavoratori (ed in parte tra piccoli imprenditori che prestano direttamente la propria attività lavorativa), con un fatturato globale di 7.740 milioni di Euro, e circa 204.000 lavoratori, di cui la stragrande parte soci – lavoratori. Da qui il nostro grande interesse per il tema di oggi. A proposito del recepimento della Direttiva sulla partecipazione dei lavoratori nella società cooperativa europea, varie tematiche che sono emerse nel dibattito dovranno essere certamente oggetto di una ulteriore riflessione anche nei prossimi mesi, ma mi si consenta di esprimere alcune brevi considerazioni su un paio di punti su cui alcuni interventi si sono soffermati, e che non sono strettamente inerenti, ma sono in qualche modo legate, allo statuto della società cooperativa e alla Direttiva citata. Si tratta di punti collegati alla legge sul socio lavoratore e alla proposta di Direttiva della Commissione europea di liberalizzazione dei servizi, la cosiddetta Bolkenstein.

Sul socio lavoratore: il testo della legge che fu approvato nel 2001 non coincideva con il testo che era stato approvato inizialmente in Consiglio dei Ministri; nell'iter parlamentare, a torto o a ragione, il testo fu fortemente modificato (e noi abbiamo sempre ritenuto che fosse stato ingiustamente modificato), allontanandosi dal testo iniziale che aveva il consenso del Movimento cooperativo. Le modifiche apportate comprimevano, a nostro avviso, quella che consideriamo una inevitabile "complessità" della figura del socio lavoratore nella cooperativa di lavoro, che ne fa al tempo stesso sia un lavoratore dell'impresa cooperativa per la quale lavora, sia indubitabilmente un comproprietario ed un co – imprenditore della stessa azienda. Questa complessità non è a nostro avviso riducibile, mentre il testo modificato in Parlamento comprimeva il secondo aspetto della figura, riducendola sostanzialmente ad un lavoratore sic et simpliciter. Con la conseguenza ulteriore, difficilmente accettabile, di aver prodotto questa scelta in contrasto con l'opinione delle organizzazioni rappresentative delle cooperative destinatarie di quelle norme.

Ciò nonostante, a riprova, ritengo, del nostro atteggiamento costruttivo, non è venuta particolarmente da noi di Legacoop la spinta a modificare quel testo; ora però che la materia ha trovato finalmente il suo assestamento sia dal punto di vista normativo, con la modifica introdotta nel 2003, che interpretativo, con la recente circolare emanata dal Ministero, noi crediamo fortemente che non si debba riaprire di nuovo il problema e non crediamo che

sia oggettivo sostenere che la modifica introdotta ci abbia riportato alla situazione antecedente al 2001. In sostanza, noi riteniamo, rivolgendoci a tutti, che si debba finalmente prendere atto che quella del socio lavoratore è una figura complessa, che ne fa sia un socio sia un lavoratore, senza possibilità di drastiche scelte tra l'uno e l'altro profilo. Certamente, nella pratica non sarà facile praticare la distinzione dell'imputazione delle diverse titolarità da attribuire ai due aspetti, in relazione alle materie che sono di competenza del rapporto associativo e a quelle che sono di competenza del rapporto di lavoro. E tuttavia, se vi è buona volontà ed atteggiamento costruttivo, tale sforzo si rivelerà non solo perseguibile, ma anche fertile di importanti e positivi sviluppi.

In proposito, io credo che dobbiamo esercitarci su questione concrete oggi sul tappeto, piuttosto che porci il problema di ritornare ad un tentativo, che non potrebbe non suscitare forti contrasti, di modificare la norma. Per fare un esempio di ciò che intendo con l'invito ad intervenire insieme su questione concrete, richiamerei il fatto l'immagine della cooperazione di lavoro, almeno nel settore dei servizi, si determina, in negativo, più su quelle che noi chiamiamo cooperative spurie che non sulle cooperative vere. Il fenomeno delle cooperative spurie è gravissimo, perché soggetti senza scrupoli promuovono false cooperative per lucrare sulle condizioni di vantaggio che talvolta possono avere sul mercato, ma senza aderire alla finalità vera della cooperativa, quella di offrire ai propri soci condizioni migliori di quelle medie di mercato, il che, quando attuato, offre tutela al lavoratore e non consente certo di qualificarsi come soggetto che svolge la propria attività sulla base di vantaggi provenienti dalla formula d'impresa. E mentre le centrali cooperative, per obbligo di legge, vigilano in tal senso sulle cooperative almeno biennialmente, il Ministero delle attività produttive da sempre non svolge in concreto questa funzione, il che facilita l'esistenza ed il proliferare di queste false cooperative che producono concorrenza sleale e sfruttamento dei lavoratori. Anziché dunque accanirsi a perseguire ancora ulteriori modifiche alla legge sul socio lavoratore, ritenendo che lì vi sia un terreno, cosa che noi non crediamo, utile ad una migliore protezione dei lavoratori, ecco qui un terreno che può avere davvero effetti concreti e vasti, essendo oggi le false cooperative, in alcuni settori, più numerose di quelle vere, ed essendo tale patologia in crescita! Il problema è grave ed urgente, perché c'è una sostanziale inconcludenza da parte ministeriale rispetto ai suoi obblighi di attività di vigilanza; infatti, da due anni circa è aperta su questo tema una sorta di poco proficua interlocuzione tra Centrali e Ministero, una interlocuzione discontinua, che va e viene. La nostra posizione è che il Ministero deve scegliere e senza più rinvii: o il Dicastero si organizza per fare direttamente le ispezioni, o le delega, come la legge consente, a strutture

specializzate delle centrali cooperative. Il sindacato può aiutarci, in proposito, nell'interesse dei lavoratori, ad andare ad un colloquio ultimativo con il Ministero.

Venendo poi al secondo tema, la proposta di direttiva approvata nel gennaio 2004 dalla Commissione UE sulla liberalizzazione dei servizi: noi condividiamo l'opinione di chi dice che l'obiettivo di porre l'Europa su un terreno di più forte crescita economica non è raggiungibile senza produrre tale più forte crescita nel comparto dei servizi, dove si realizza il 70% del Pil. Ed una più forte crescita economica è necessaria per salvaguardare il modello europeo di società ed il Welfare universale che contraddistingue i nostri Paesi. Qualcosa quindi va fatto; ma condividiamo le preoccupazioni del sindacato su alcuni principi lì enunciati. Sul principio del Paese di origine non ci pare che siano del tutto giustificati i timori di effetti negativi sulla tutela dei lavoratori in distacco, visto che ci sembra che le disposizioni della proposta di Direttiva ricalchino fedelmente quella della Direttiva vigente sul distacco dei lavoratori. Ma, ad ogni modo, siamo completamente d'accordo che la liberalizzazione del mercato dei servizi debba essere una liberalizzazione che costruisca un mercato regolato e di qualità, nel quale a prevalere sia l'impresa che eccelle per produttività, per modelli organizzativi, per forza dei servizi, e non perché comprime retribuzioni e tutele dei lavoratori. Ciò ci porta a dire che occorre, nei confronti di questa proposta di Direttiva, un atteggiamento che chiamerei "emendativo", e non uno teso a bloccarne il procedere in Parlamento, o a pretenderne addirittura il ritiro. A nostro avviso occorre legare strettamente il Principio del Paese di Origine all'armonizzazione complementare prevista dalla Direttiva, rafforzare il regime dei controlli, escludere alcune tipologie di servizi troppo delicati per correre rischi. Detto questo, un mercato in cui a crescere fossero le imprese migliori sarebbe anche un mercato in cui anche la condizione dei lavoratori sarebbe migliore, il loro posto di lavoro più sicuro, la loro attività più qualificata; qui sta a nostro avviso il nesso con il tema della partecipazione dei lavoratori nell'impresa, e particolarmente nella società cooperativa, dove il socio è appunto anche un comproprietario ed un co – imprenditore.

Dicevo che siamo per un'apertura regolata dei mercati, perchè attraverso di essa le imprese migliori possano non subire il condizionamento di barriere amministrative ingiustificate, possano circolare liberamente nei Paesi dell'Unione europea. D'altra parte, non tutte le barriere esistenti sono a tutela dei lavoratori e delle buone imprese; un esempio banale che vale per il nostro Paese: un'impresa che fa attività di vigilanza privata non può oggi offrire le proprie prestazioni liberamente in un territorio, ma deve chiedere all'autorità prefettizia lì competente l'autorizzazione ad operare. Autorizzazione che gli può essere negata; e ciò anche se è dimostrato da fatti oggettivi che quella

impresa è qualificatissima ed ha inoppugnabili referenze.

Una Direttiva che si ponga l'obiettivo di introdurre una progressiva e graduale riduzione di barriere amministrative ingiustificate, che impediscono la libertà di stabilimento e la libera prestazione di servizi, non credo perciò che sia da bloccare come dannosa, ma piuttosto, come dicevo, da emendare negli aspetti non accettabili oggettivamente.

La mia è comunque una proposta di apertura al confronto, a vedere se vi sono le condizioni per giungere a definire una opinione comune, nel nostro Paese, in proposito.

Venendo più al merito del tema al centro della giornata di oggi, non ci possiamo nascondere che il mercato domestico è teoricamente oggi a 25 paesi, che potrebbe crescere ancora, con l'ampliamento della Unione europea a ulteriori Paesi candidati ad entrarvi. Se le imprese di capitali sapranno svilupparsi, utilizzare la eliminazione delle barriere e approfittare della costruzione, che progressivamente sta andando avanti, di questo mercato comune europeo, mostreranno una modernità che se la cooperazione non saprà perseguire almeno nella stessa misura, la porterà ad un ridimensionamento del suo peso in Europa.

Da qui, credo, quindi, l'importanza che va attribuita da noi alla società cooperativa europea, quale strumento per superare le dimensioni nazionali in un mercato che progressivamente non lo sarà più, per offrire anche a questa forma di impresa una possibilità di crescita. Anche in questo contesto occorre inquadrare il tema della direttiva sulla partecipazione dei lavoratori; ricordiamo tutti come è andata, la lunga discussione che vi è stata in Europa sullo statuto delle società di capitali, che era in realtà una discussione sul modello di partecipazione dei lavoratori alla società di capitali. Tale discussione ha tenuto bloccato anche lo statuto della società cooperativa, anche se all'interno della UE le differenze di concezione erano tra i movimenti cooperativi europei meno grandi che a proposito delle società di capitali.

Ad ogni modo, questo lungo confronto è terminato sostanzialmente con un compromesso, che ha portato ad adottare con regolamento, con vigenza quindi immediata, senza bisogno di recepimento da parte degli Stati, lo statuto della società di capitali e della società cooperativa, mentre ha portato a demandare il modello di partecipazione, di informazione e di consultazione (ma direi soprattutto di partecipazione) dei lavoratori ad una direttiva che, come sappiamo, non è entrata – per le caratteristiche proprie appunto della Direttiva – immediatamente in vigore, e che va recepita dagli Stati; il che consente loro di restare fedeli alle proprie tradizioni seppure entro i limiti proposti dalla direttiva.

La direttiva sulla partecipazione dei lavoratori nella società cooperativa

europea va ora recepita entro il 18 agosto 2006. Credo che la scommessa che abbiamo di fronte è quella di recepirla possibilmente con avviso comune, possibilità indicata come prioritaria dalla stessa Direttiva, avviso comune che naturalmente bisognerà comunicare formalmente al Governo qualche mese prima della scadenza. Il tempo non è dunque in realtà moltissimo, se si pone mente alla delicatezza e alla complessità del tema.

Sarebbe d'altra parte una sconfitta per le organizzazioni della cooperazione e per le organizzazioni sindacali se non fossimo in grado di trovare un'intesa, e dovessimo quindi rimetterci alle decisioni di Governo e Parlamento

Crediamo che dovremmo essere in grado di negoziare questo avviso comune sulla partecipazione dei lavoratori nelle cooperative, dimostrando maturità e capacità di fare incontrare e conciliare i nostri punti di vista che possono certamente, su questioni non secondarie, essere diversi.

E risolvere anche le questioni tecniche che qui nella discussione sono state evocate e che in verità non trovo nella sostanza insuperabili; mi riferisco al fissare una pregnanza sostanziale del livello di partecipazione dei soci lavoratori. D'altra parte, se una cooperativa di lavoro non riuscisse ad assicurare ai propri soci almeno la stessa qualità di partecipazione che la direttiva sostiene debba essere assicurata al "comune" lavoratore, vorrebbe dire che si è in presenza di una cooperativa spuria, o quantomeno di una cooperativa che ha difficoltà, per una qualche ragione da indagare e da rimuovere, a funzionare in modo coerente con la sua identità. Ma forse qui appunto sta una questione delicata, sullo stabilire quali diritti fanno capo allo status di "mero" lavoratore, e quali a quello di "socio", comproprietario della propria cooperativa.

In ogni caso, nella sostanza, in presenza di cooperative vere sicuramente il livello di partecipazione garantito al lavoratore non socio è sicuramente più forte nel caso del socio lavoratore; questioni di ordine tecnico, che sicuramente vi sono, in conseguenza non credo che nella sostanza risulteranno irrisolvibili.

Vi è anche un altro profilo che crediamo ci debba vedere impegnati, e che riguarda le relazioni bilaterali nei Paesi UE, o almeno nei Paesi nei quali il movimento cooperativo è più forte e quindi la Francia, la Germania, la Spagna e l'Inghilterra ed anche altri di nuovo ingresso, come la Polonia; e che riguarda anche i rapporti a livello europeo tra le nostre organizzazioni che Finelli prima richiamava, cioè tra le organizzazioni cooperative europee e la CESE.

Un recepimento del tutto diversificato da Paese a Paese, con modelli di partecipazione dei lavoratori e dei soci lavoratori troppo differenti da una nazione all'altra, credo, infatti, che rappresenterebbe un limite ed un problema, nella prospettiva; se è vero, infatti, che il mercato tenderà a

divenire sempre più un mercato unico, credo che dobbiamo lavorare a convergere piuttosto che a mantenere in modo geloso le tradizioni di ciascuno. Questo lavoro per convergere ci vedrà impegnati, come Ancst, nei prossimi mesi, e saremo lieti di riprendere anche con voi una interlocuzione costruttiva lungo questo percorso.

APPROFONDIMENTO

STATUTO DELLA SOCIETA' COOPERATIVA EUROPEA E RIFORMA DEL DIRITTO COOPERATIVO ITALIANO: DUE LEGGI A CONFRONTO

Mauro Iengo - Responsabile legale Legacoop

Con Regolamento n. 1435/2003 il Consiglio dell'U.E. ha approvato lo statuto della "Società cooperativa europea" (di seguito SCE), atto conclusivo di un iter estremamente lungo e complesso, condizionato dalla stesura ed approvazione del regolamento in materia di "Società europea" nonché del provvedimento concernente la partecipazione dei lavoratori alle decisioni dell'impresa.

Si tratta di un evento importante per diversi motivi, oltre quello di promuovere il modello cooperativo, in quanto fornisce ai cittadini europei e alle imprese cooperative strumenti giuridici atti a facilitarne l'attività transfrontaliera e transnazionale

In primo luogo, con lo statuto della SCE, l'U.E. riconosce il modello cooperativo come una tipologia societaria meritevole di una disciplina normativa autonoma e distinta rispetto a quella delle società di capitali. Non è un'osservazione banale, soprattutto alla luce di un orientamento, cresciuto in Europa proprio negli ultimi anni novanta, volto a dimostrare l'ineluttabilità del processo di demutualizzazione della cooperazione europea, intesa come progressiva omologazione delle cooperative alle società ordinarie.

In secondo luogo, lo Statuto in esame ha oggettivamente rappresentato un'importante punto di riferimento per il Legislatore italiano nella fase di definizione della riforma del diritto societario, compreso quello concernente le società cooperative (D.lgs. 17 gennaio 2003, n. 6).

Appare quindi utile svolgere, a conclusione dei rispettivi iter legislativi, un'analisi comparata dei due provvedimenti, volta soprattutto ad approfondire gli orientamenti che l'Europa e l'Italia hanno rispettivamente assunto nel disciplinare gli istituti più significativi del modello cooperativo.

Naturalmente, quanto segue rappresenta una parziale rappresentazione delle discipline contenute nella riforma del diritto cooperativo italiano e del Regolamento comunitario dedicato alle SCE. Motivi di spazio e di tempo non consentono di estendere la trattazione su tutti gli istituti.

Prima di entrare nel merito dei principi e delle disposizioni contenute nei due provvedimenti, è necessario precisare che lo statuto della SCE non è -né avrebbe potuto essere- una disciplina "perfetta", in quanto per alcune materie od istituti rinvia alla normativa dello Stato membro in cui ha la sede legale la SCE.

Per comprendere fino in fondo le scelte dei due Legislatori è bene avviare lo studio dalle motivazioni di carattere generale presenti nella relazione di accompagnamento alla riforma del diritto societario italiano e nei considerata del Regolamento dello statuto della SCE.

Nella relazione italiana, coerentemente con il dettato dell'articolo 45 della Costituzione, si ribadisce la distinzione tra le imprese ordinarie lucrative e le cooperative in virtù della "funzione sociale" di quest'ultime, intimamente connessa allo scopo mutualistico; si conferma l'importanza dei criteri mutualistici per identificare la cooperativa sul piano della non lucratività dell'attività (limite all'erogazione dei dividendi, indivisibilità delle riserve durante la vita della cooperativa e all'atto del suo scioglimento), ma –nel contempo- si sottolinea che essi non sono sufficienti per rappresentare appieno il valore dell'impresa mutualistica. Essa si esprime soprattutto attraverso la soddisfazione di bisogni sociali e individuali ed il rispetto delle regole strutturali del modello societario. Regole (quest'ultime) volte ad esaltare il carattere democratico dell'impresa cooperativa, la partecipazione dei soci ai processi decisionali della società, il principio della porta aperta, il ricorso all'istituto del ristorno, come strumento che più di altri rappresenta lo spirito mutualistico, il valore aggiunto della funzione di servizio che la cooperativa svolge nei confronti dei propri soci.

Nei considerata del regolamento europeo possiamo trovare principi analoghi. Si afferma infatti che le cooperative sono innanzi tutto gruppi di persone o persone giuridiche disciplinati da principi di funzionamento particolari, diversi da quelli applicabili agli altri operatori economici, tra cui il principio della struttura e del controllo democratici e la distribuzione degli utili netti d'esercizio su base equa.

Sulla scorta di tale principio generale, si precisa poi che:

- la SCE dovrebbe avere per oggetto principale il soddisfacimento dei bisogni dei propri soci e/o la promozione delle loro attività economiche e/o sociali;
- le attività della SCE dovrebbero essere finalizzate al reciproco vantaggio dei soci, affinché ciascuno di essi possa usufruire di tali attività in base alla propria partecipazione;
- il controllo dovrebbe essere equamente ripartito tra i soci;
- il tasso di rendimento del capitale conferito e delle partecipazioni dovrebbe essere limitato;
- gli utili dovrebbero essere ripartiti in funzione delle attività svolte con la SCE o essere destinati al soddisfacimento dei bisogni dei soci,
- non dovrebbero esserci ostacoli artificiali all'ammissione dei soci,

- in caso di liquidazione l'attivo netto e le riserve nette dovrebbero essere devolute in funzione del principio di devoluzione disinteressata, ossia a un'altra entità cooperativa avente finalità o obiettivi di interesse generale analoghi.

Dalle suddette fonti emerge, quindi, con evidenza la centralità che l'Europa e l'Italia attribuiscono al valore della mutualità e alle caratteristiche peculiari concernenti il modello organizzativo delle cooperative.

Esaminiamoli più da vicino.

La mutualità e principali istituti connessi

La riforma del diritto cooperativo italiano non offre una nozione esplicita della mutualità, anche se alcuni spunti importanti sul tema possono rinvenirsi in alcune norme (l'articolo 2521 stabilisce –ad esempio- che lo statuto di ogni cooperativa dovrà prevedere regole per lo svolgimento dell'attività mutualistica, cioè regole funzionali allo svolgimento dell'attività economica della cooperativa e al complesso degli interessi dei soci; l'articolo 2516 introduce il principio della parità di trattamento nella costituzione ed esecuzione dei rapporti mutualistici; etc).

Indipendentemente da questi importanti aspetti, si può tuttavia affermare che, con il nuovo codice civile, la presumibilità della sussistenza della natura mutualistica della cooperativa continua, seppure in forme parzialmente diverse, a ricavarsi dal recepimento statutario e dal rispetto delle storiche clausole mutualistiche, ma anche e soprattutto dall'osservanza del nuovo requisito della prevalenza mutualistica.

L'articolo 2512 dispone che sono società cooperative a mutualità prevalente quelle che, in ragione del tipo di scambio mutualistico:

1. svolgono la loro attività prevalentemente in favore dei soci, consumatori o utenti di beni o servizi;
2. si avvalgono prevalentemente, nello svolgimento della loro attività, delle prestazioni lavorative dei soci;
3. si avvalgono prevalentemente, nello svolgimento della loro attività, degli apporti di beni o servizi da parte dei soci.

Si tratta di un articolo importante nell'ambito dell'impianto normativo offerto dal decreto legislativo 6/2003, non solo perché introduce il concetto relativo alla prevalenza mutualistica (elemento fondante la distinzione tra cooperative a mutualità prevalente e cooperative a mutualità non prevalente), ma anche e soprattutto perché il Legislatore italiano rende più articolato il richiamo allo

scambio mutualistico, evidenziando la capacità del modello cooperativo di esprimersi efficacemente nei diversi settori economici in cui opera e conseguentemente di soddisfare le differenti esigenze dei soci.

È quanto troviamo disposto anche nello statuto della SCE, il cui articolo 2, comma 3, stabilisce che la SCE ha per oggetto principale il soddisfacimento dei bisogni e/o la promozione delle attività economiche e sociali dei propri soci, in particolare mediante la conclusione di accordi con questi ultimi per la fornitura di beni o di servizi o l'esecuzione di lavori nell'ambito dell'attività che la SCE esercita o fa esercitare. La SCE può inoltre avere per oggetto il soddisfacimento dei bisogni dei propri soci, promovendone nella stessa maniera la partecipazione ad attività economiche, come precedentemente indicato, di una o più SCE e/o di cooperative nazionali.

Senza entrare nel merito delle disposizioni che il nuovo codice civile italiano detta per calcolare il requisito della prevalenza mutualistica, occorre tuttavia sottolineare che una delle conseguenze di tale requisito è la possibilità per le cooperative di svolgere la propria attività anche con terzi, non soci. L'elemento di novità rispetto al regime previgente sta nel fatto che, affinché la cooperativa eserciti tale facoltà, la stessa deve prevederlo espressamente nello statuto (articolo 2521, comma 1).

Anche su tale materia troviamo un orientamento conforme da parte del Legislatore europeo, il quale stabilisce che, salvo disposizioni contrarie dello statuto, la SCE non può ammettere terzi non soci a beneficiare delle proprie attività o a partecipare alla realizzazione delle proprie operazioni.

Una vera e propria novità -rispetto alla disciplina italiana- è quella contenuta nell'articolo 14, comma 1, dello statuto della SCE, secondo la quale le entità giuridiche, aventi la qualità di soci, sono considerate soci utilizzatori in quanto rappresentanti dei propri membri, a condizione che i membri che sono persone fisiche siano utilizzatori. Siamo cioè di fronte ad una traslazione del servizio mutualistico: una persona giuridica può essere ammessa come socio cooperatore di una SCE, ma i benefici dell'attività di quest'ultima devono essere diretti ai membri -persone fisiche- della persona giuridica medesima.

Si tratta di un meccanismo che se, da una parte, potrebbe allargare la platea dei soggetti che traggono vantaggi dal servizio mutualistico della Cooperativa, dall'altra potrebbe sollevare elementi di incoerenza rispetto alla figura classica del socio cooperatore, il quale fruisce del servizio mutualistico ed esercita i diritti proprietari in quanto socio della cooperativa e non di altra società.

La riforma del diritto cooperativo italiano dispone che, ai fini della qualificazione di cooperativa a mutualità prevalente (di seguito CMP), sia necessario che le cooperative recepiscano nei loro statuti le cosiddette

clausole mutualistiche. Tali clausole sono contenute nell'articolo 2514 del cod. civ. e –in sintesi- stabiliscono:

- a) il divieto di distribuire i dividendi in misura superiore all'interesse massimo dei buoni postali fruttiferi, aumentato di due punti e mezzo, rispetto al capitale effettivamente versato;
- b) il divieto di remunerare gli strumenti finanziari offerti in sottoscrizione ai soci cooperatori in misura superiore a due punti rispetto al limite massimo previsto per i dividendi;
- c) il divieto di distribuire le riserve fra i soci cooperatori durante la vita della cooperativa e all'atto dello scioglimento del rapporto sociale;
- d) l'obbligo di devoluzione, in caso di scioglimento della società, dell'intero patrimonio sociale, dedotto soltanto il capitale sociale e i dividendi eventualmente maturati, ai fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione di cui all'articolo 11 della legge 59/92.

Il recepimento di tali clausole mutualistiche è stato per le cooperative italiane la condizione necessaria per beneficiare di un regime fiscale speciale. Tuttavia, alcuni elementi contenuti in esse sono stati concepiti e assunti, nel corso degli ultimi decenni, come fattori distintivi il modello cooperativo: il limite alla remunerazione del capitale è indubbiamente coerente con la natura non lucrativa della cooperativa e con la scelta di privilegiare la soddisfazione degli interessi sociali sottesi alla sua costituzione. La stessa natura indivisibile delle riserve patrimoniali, accumulate grazie all'attività imprenditoriale della cooperativa, vale a creare le condizioni affinché la cooperativa medesima assicuri un efficace servizio mutualistico ai propri soci. È un istituto –quello delle riserve indivisibili- che peraltro ha reso possibile l'intergenerazionalità delle cooperative.

Si tratta di orientamenti che hanno assunto forme diverse nelle esperienze normative maturate in ogni Paese e che sono stati recepiti in documenti solenni, quali la Dichiarazione ACI di Identità Cooperativa del 1995 e la più recente Raccomandazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sulla promozione delle cooperative del 2002.

Orientamenti che ritroviamo anche nello statuto della SCE.

Infatti, nei considerata del Regolamento (n. 10) è possibile leggere che il tasso di rendimento del capitale conferito e delle partecipazioni dovrebbe essere limitato; che gli utili dovrebbero essere ripartiti in funzione delle attività svolte con la SCE o essere destinati al soddisfacimento dei bisogni dei soci; che in caso di liquidazione l'attivo netto e le riserve nette dovrebbero essere devolute in funzione del principio di devoluzione disinteressata, ossia a un'altra entità cooperativa avente finalità o obiettivi di interesse generale analoghi.

Soprattutto quest'ultimo principio ha trovato esplicita sanzione normativa nello statuto della SCE, il cui articolo 75 stabilisce che l'attivo netto (cioè l'attivo che residua dopo il pagamento degli importi dovuti ai creditori e il rimborso dell'apporto di capitale dei soci) è devoluto in funzione del principio di devoluzione disinteressata o, qualora ciò sia consentito dalla legislazione dello Stato membro in cui la SCE ha la sede sociale, in funzione delle disposizioni alternative previste dallo statuto.

Per il resto, come sottolineato, i suddetti considerati pongono al condizionale il recepimento delle altre clausole statutarie, a dimostrazione che la disciplina di alcuni di questi istituti è stata il frutto di mediazioni tra le diverse culture cooperative presenti nell'U.E. Mediazione riscontrabile anche in alcuni articoli dello statuto.

Ad esempio, nell'ambito delle norme dedicate alla destinazione degli utili (Capo V), si stabilisce che, in caso vi sia avanzo di bilancio, lo statuto debba prevedere, prima di ogni altra destinazione, la costituzione di una riserva legale. Finché tale riserva non è pari al capitale sociale, il prelievo effettuato all'uopo non può essere inferiore al 15 % dell'avanzo di bilancio d'esercizio dopo la detrazione delle perdite riportate da esercizi precedenti. Tale norma è contenuta nell'articolo 65 e si discosta fortemente dalla disciplina italiana, la quale invece dispone che le cooperative debbono ogni anno destinare a riserva legale il 30% dei loro utili, indipendentemente dal raggiungimento della soglia rappresentata dal capitale sociale. Tuttavia, la parte più significativa della normativa europea, ai fini dell'analisi degli istituti mutualistici, è quella che prevede l'impossibilità per i soci uscenti di vantare alcun diritto sulle somme destinate a riserva legale. Si tratta quindi di una riserva indisponibile per i soci.

Altra norma interessante è quella contenuta nell'articolo 67 dello statuto della SCE, dove si prevede che il saldo dell'avanzo di bilancio dopo l'assegnazione a riserva legale, eventualmente detratte le somme destinate al ristorno e aggiunti gli utili riportati nonché i prelievi sulle riserve, oppure detratte le perdite, costituisce gli utili distribuibili.

L'assemblea generale chiamata a deliberare sui conti dell'esercizio può destinare tale avanzo nell'ordine e nella percentuale stabiliti dallo statuto ed in particolare:

- riportandoli a nuovo,
- accantonando tutti i fondi di riserva, legale o statutaria,
- remunerando i capitali liberati e i quasi capitali, il cui pagamento può aver luogo in denaro o per assegnazione di quote.

Lo statuto può anche escludere ogni distribuzione.

Dall'analisi delle susesposte disposizioni emerge chiaramente che l'U.E (conosce e) riconosce i principi contenuti nelle clausole mutualistiche italiane, lasciando tuttavia alle SCE l'autonomia di recepirle in tutto o in parte e di declinarle nel modo più opportuno in sede statutaria. Salva, come già detto, la norma imperativa dedicata agli utili destinati a riserva legale.

Si potrebbe affermare che la SCE assomiglia fortemente –per ciò che riguarda la disciplina relativa alla destinazione degli utili- alla cooperativa a mutualità non prevalente (CMNP), la quale mentre è obbligata dalla legislazione italiana ad assegnare il 30% degli utili netti annuali a riserva legale indivisibile tra i soci (e del 3% ai Fondi mutualistici), ha la libertà di disporre, nel rispetto delle norme di legge e statutarie, degli utili residui destinandoli a remunerazione dello scambio mutualistico (vedi ristorno), a remunerazione del capitale e/o ad incremento di fondi di riserva.

Altro istituto sensibile al tema della mutualità è, come già detto, il ristorno, sul quale troviamo riscontri significativi sia nella legislazione italiana che in quella dell'U.E.

Secondo la riforma del diritto cooperativo italiano (artt. 2521, n. 8, e 2545-sexies del cod. civ.), le cooperative hanno l'obbligo di prevedere nei loro statuti norme dedicate ai ristorni, le quali debbono in primo luogo individuare i criteri in base ai quali ripartire i ristorni ai soci cooperatori in proporzione alla quantità e qualità degli scambi mutualistici.

I risultati di esercizio, erogabili ai soci a titolo di ristorno, non possono comunque superare il valore dell'utile conseguito dalla cooperativa nello svolgimento dell'attività economica svolta con i soci. In altre parole, la cooperativa non può distribuire, a titolo di ristorno, gli utili che essa ha conseguito nell'attività economica con terzi.

Il pagamento del ristorno, il quale può avere forme diverse (in forma liquida, di aumento delle quote individuali di capitale sociale o di emissione di strumenti finanziari), deve essere proposto dal CdA ed approvato dai soci in occasione dell'assemblea di bilancio.

Occorre sottolineare che il Legislatore italiano ha assunto una posizione più convinta riguardo l'istituto del ristorno, tale da obbligare le cooperative a disciplinarlo nei loro statuti. Il Legislatore comunitario ha preferito un taglio meno impegnativo, che si risolve nel rinviare agli statuti delle SCE la scelta di adottare o meno l'istituto medesimo.

Infatti, dai considerata del Regolamento (n. 10) si ricava che gli utili dovrebbero essere ripartiti in funzione delle attività svolte con la SCE o essere destinati al soddisfacimento dei bisogni dei soci. L'articolo 66 dello Statuto affida poi all'autonomia statutaria la scelta di prevedere il versamento di un ristorno a favore dei soci, peraltro in misura proporzionale alle

operazioni da questi compiute con la SCE o al lavoro da questi ad essa prestato.

La differenza fra le due fonti normative è evidente: l'obbligo di recepimento negli statuti italiani, lungi dal dover essere interpretato come diritto soggettivo dei soci al ristorno, pone questo istituto tra le possibili destinazioni dell'avanzo di gestione della cooperativa. È un'opportunità che gli amministratori e l'assemblea dei soci possono valutare. Viceversa, lasciare la facoltà alle SCE di recepire o meno negli statuti la disciplina del ristorno, rende impossibile, in caso di scelta negativa, l'applicazione dell'istituto medesimo. È sicuramente un'opportunità in meno di esprimere la natura mutualistica della cooperativa.

Va comunque sottolineata l'omogeneità dell'indicazione relativa ai criteri di distribuzione del ristorno: ambedue le fonti dispongono infatti che il valore dell'erogazione ai soci debba essere proporzionale alla qualità e quantità degli scambi mutualistici.

Il modello organizzativo delle cooperative

Come già detto, la distintività delle società cooperative rispetto a quelle ordinarie emerge anche dalle peculiarità del modello organizzativo, cioè da quegli istituti normativi che danno corpo al principio della porta aperta ed esplicitano il carattere democratico dell'impresa cooperativa, la partecipazione dei soci ai processi decisionali della società.

Anche su tali istituti possiamo constatare che il Legislatore italiano e quello comunitario hanno compiuto scelte normative identiche, analoghe o assolutamente differenti.

Riguardo al cosiddetto principio della porta aperta, cioè alle regole che disciplinano l'acquisto della qualità di socio cooperatore, possiamo trovare più elementi di consonanza che di differenza.

L'articolo 5, comma 2, della legge delega 366/01 stabilì che la riforma societaria dovesse prevedere norme tese a favorire l'apertura della compagine sociale. Concetto riscontrabile nei considerata del Regolamento europeo, per il quale non dovrebbero esserci ostacoli artificiali all'ammissione dei soci.

Il Legislatore italiano ha dato attuazione al principio contenuto nella suddetta legge delega, prevedendo che sia l'atto costitutivo a stabilire i requisiti per l'ammissione dei nuovi soci e la relativa procedura, a condizione che i relativi criteri non siano discriminatori, bensì coerenti con lo scopo mutualistico e l'attività economica svolta (articolo 2527 del nuovo codice civile).

Si conferma la competenza degli amministratori ad ammettere nuovi soci, ma -a differenza del precedente regime- si introducono meccanismi di garanzia per gli aspiranti soci, tra i quali l'obbligo in capo agli stessi amministratori di motivare l'eventuale provvedimento di rigetto della domanda di ammissione e la possibilità che l'aspirante socio chieda all'assemblea di pronunciarsi sulla sua istanza. Si prevede inoltre che gli amministratori illustrino, nella relazione di accompagnamento al bilancio, le ragioni dei provvedimenti in materia di ammissione dei soci (articolo 2528).

Norme analoghe, se non identiche, sono previste dagli articoli 5 e 14 del Regolamento comunitario che impongono allo statuto di indicare, tra l'altro, le condizioni e le modalità per l'ammissione, affidando all'organo di direzione o di amministrazione il compito di ammettere un nuovo socio nella SCE. Nel caso in cui gli amministratori rifiutino l'ammissione, il relativo provvedimento può essere oggetto di impugnazione dinanzi all'assemblea generale successiva alla domanda di ammissione.

Andiamo ad esaminare ora un altro degli istituti tipici del modello cooperativo, il voto per testa, il quale è ovviamente confermato sia dalla riforma del diritto cooperativo italiano (l'articolo 2538 c.c. dispone che ciascun socio cooperatore ha un voto, qualunque sia il valore della quota o il numero delle azioni possedute) sia dal Regolamento comunitario (l'articolo 59 stabilisce che ad ogni socio della SCE è attribuito un voto, qualunque sia il numero di quote che detiene).

Decisamente più interessanti le norme che contengono le deroghe al principio del voto per testa.

Il nuovo ordinamento italiano, oltre a confermare la possibilità che l'atto costitutivo preveda in favore delle persone giuridiche l'attribuzione di più voti, ma non oltre i cinque, in relazione al capitale o al numero dei loro membri (articolo 2538, c. 2 e 3), stabilisce per la prima volta la possibilità di attribuire un voto plurimo in relazione all'entità dello scambio mutualistico. Si tratta di una facoltà limitata alle sole cooperative in cui i soci realizzano lo scopo mutualistico attraverso l'integrazione delle rispettive imprese o di talune fasi di esse (in sostanza, le cosiddette cooperative di secondo grado). Lo statuto stabilisce un limite per il voto plurimo per tali categorie di soci, in modo che nessuno di essi possa esprimere più del decimo dei voti in ciascuna assemblea generale. In ogni caso, ad essi non può essere attribuito più di un terzo dei voti spettanti all'insieme dei soci presenti o rappresentati in ciascuna assemblea generale (articolo 2538, c. 4).

Decisamente più complessa è la regolamentazione delle deroghe al voto per testa nello statuto della SCE, sia perché si fa riferimento a diverse tipologie di cooperative, sia anche per il costante rinvio alla disciplina vigente nello Stato

in cui ha la sede legale la SCE. Le diverse fattispecie, tutte condizionate alla circostanza che la legislazione dello Stato membro in cui la SCE ha la sede sociale le autorizzi, possono essere così riassunte:

- lo statuto può prevedere che un socio disponga di un numero di voti in base alla sua partecipazione alle attività della cooperativa, diverse dalla partecipazione al capitale. Tale attribuzione non può superare 5 voti per ciascun socio o, se inferiore, il 30 % del totale dei diritti di voto;
- lo statuto di una SCE connessa ad attività finanziarie o assicurative può prevedere che il numero di voti sia determinato in base alla partecipazione dei soci alle attività della cooperativa, inclusa la partecipazione al capitale della SCE. Tale attribuzione non può superare 5 voti per ciascun socio o, se inferiore, il 20 % del totale dei diritti di voto.
- lo statuto delle SCE in cui la maggioranza dei soci è costituita da cooperative può prevedere che il numero dei voti sia determinato in base alla partecipazione dei soci alle attività della cooperativa, inclusa la partecipazione al capitale della SCE, e/o in base al numero di soci di ciascuna entità che la costituisce.
- lo statuto della SCE può prevedere che i rappresentanti dei lavoratori partecipino alle assemblee generali, alle assemblee separate o settoriali, a condizione che tali rappresentanti dei lavoratori (da intendersi non soci) non controllino congiuntamente più del 15 % del totale dei diritti di voto.

Per ciò che riguarda l'organo di amministrazione, senza entrare nel merito della possibilità data alle cooperative italiane e alle SCE di scegliere tra il modello dualistico e il modello monistico, è motivo di curiosità porre a confronto le disposizioni del nuovo codice civile italiano e del Regolamento comunitario concernenti la durata del mandato degli amministratori.

L'articolo 2542 c.c., sollevando numerose perplessità nel mondo cooperativo ed accademico, stabilisce che l'atto costitutivo delle cooperative debba prevedere limiti alla rieleggibilità degli amministratori nel limite massimo di tre mandati.

L'articolo 45 dello Statuto stabilisce invece che i membri degli organi della SCE sono nominati per un periodo stabilito dallo statuto stesso, non superiore comunque a sei anni, e che –salvo restrizioni previste dal medesimo statuto– possono essere nuovamente nominati una o più volte.

La differenza è evidente: nel regolamento comunitario è prevista la possibilità di limitare la rieleggibilità degli amministratori, ma questa è rimessa totalmente all'autonomia statutaria, a differenza della legislazione italiana che invece pone un limite preciso, inderogabile per gli statuti delle cooperative.

Le ragioni della scelta italiana sono, come è noto, fondate sulle tematiche relative alla presunta non contendibilità dell'assetto proprietario delle cooperative, che potrebbe portare ad una sorta di inamovibilità del gruppo dirigente. Tuttavia, non si può negare che l'obiettivo generale, per ogni tipo d'impresa, non è quello di rimuovere dal loro incarico gli amministratori capaci (categoria, come è noto, molto rara), bensì quelli incapaci. È difficile, sotto questo profilo, accettare che le sole cooperative siano costrette a rinunciare o a porre in stand by i propri amministratori migliori.

Gli strumenti finanziari

Uno degli obiettivi del Legislatore italiano nel riformare il diritto cooperativo era quello di migliorare la capacità delle cooperative di dotarsi di risorse finanziarie, allo scopo di risolvere il congenito limite della sottocapitalizzazione delle stesse. Problema peraltro diffuso in tutto il movimento cooperativo europeo, senza eccezione alcuna.

La soluzione individuata nel nuovo codice civile è stata quella di consentire a ciascuna cooperativa (indipendentemente dalla sua appartenenza alla categoria delle prevalenti o a quella delle non prevalenti) la possibilità di emettere strumenti finanziari, anche di debito, alla stregua delle società per azioni.

Ovviamente, il trattamento dei relativi titoli è diverso rispetto a quello previsto per le società ordinarie, soprattutto per ciò che riguarda i diritti amministrativi.

Secondo quanto dettato dalle disposizioni di legge, spetta all'assemblea straordinaria il compito di decidere l'emissione dei titoli di partecipazione al capitale di rischio, dei cosiddetti titoli "ibridi" convertibili in capitale e delle azioni e strumenti finanziari a favore dei prestatori di lavoro. Lo statuto può senz'altro riservare al CdA la competenza ad emettere le altre tipologie di titoli, il cui contenuto naturalmente deve essere definito dall'atto costitutivo.

Esaminiamo in primo luogo i diritti patrimoniali dei titoli partecipativi:

- il limite massimo di remunerazione del capitale dei soci finanziatori deve essere specificato in sede statutaria (la norma è comune alle CMP e alle CMNP, in quanto lo stesso articolo 2514 c.c. non prevede limiti legislativi per il capitale dei meri soci finanziatori);
- è possibile che statuto preveda anche un diritto alle riserve divisibili, in relazione all'apporto di capitale conferito dai soci finanziatori (anche questa norma è comune alle CMP e alle CMNP, in quanto lo stesso articolo 2514 c.c. non prevede un divieto esplicito alla possibilità che le CMP costituiscano riserve divisibili in favore dei meri soci finanziatori)

Per ciò che riguarda i diritti amministrativi, i soci finanziatori possono esprimere al massimo 1/3 dei voti dell'assemblea. Secondo l'articolo 2526, comma 2, il peso della partecipazione in assemblea dei soci finanziatori dipende comunque dalla presenza dei soci cooperatori. In altre parole, il rapporto di un terzo deve essere sempre rispettato in sede assembleare, con la conseguenza che se l'assenza di parte dei soci cooperatori determina il mancato rispetto del suddetto rapporto, il numero dei voti esercitabili dai soci finanziatori deve proporzionalmente ridursi. Quest'ultimi potranno concorrere ad ogni singola deliberazione attraverso votazioni separate o attraverso l'istituzione di un'assemblea speciale.

È possibile che la cooperativa emetta strumenti finanziari privi del diritto di voto ma, in tal caso, lo statuto deve prevedere l'assemblea speciale dei possessori di tali strumenti.

Non più di un terzo degli amministratori può essere espressione dei soci finanziatori, i quali hanno diritto di eleggere direttamente i propri rappresentanti nell'organo amministrativo, a meno che lo statuto ed il regolamento di emissione dei titoli non preveda diversamente.

È anche possibile che gli stessi soci cooperatori possano sottoscrivere strumenti finanziari. In tal caso interviene la disposizione del già citato articolo 2514, lettera b), la quale limita nelle CMP la remunerazione del capitale di finanziamento conferito da soci cooperatori. Lo statuto della cooperativa può scegliere di escludere che i soci cooperatori possano esercitare un diritto di voto nella loro veste di finanziatori ovvero di attribuire loro voti fino a un terzo di quelli esprimibili in assemblea.

Gli strumenti finanziari sono liberamente trasferibili, salvo che lo statuto preveda particolari condizioni al loro trasferimento.

Esaminiamo ora la disciplina contenuta nel Regolamento comunitario, anch'essa ricca di riferimenti alla categoria dei soci finanziatori.

Nei considerata si afferma che in taluni casi le cooperative possono anche ammettere come soci una determinata proporzione di soci sovventori non utilizzatori.

Nell'articolo 14, dedicato all'acquisto della qualità di socio, è possibile leggere che lo statuto può prevedere che, qualora la legislazione dello Stato membro in cui ha sede sociale la SCE lo consenta, siano ammesse in qualità di soci sovventori (non utilizzatori) persone non aventi interesse ad utilizzare o a produrre i beni e i servizi della SCE. In questo caso, l'acquisto della qualità di socio è soggetto all'approvazione dell'assemblea generale o dell'organo all'uopo autorizzato dall'assemblea generale o dallo statuto.

Riguardo ai diritti di voto che lo statuto può attribuire ai soci non utilizzatori (sovventori), la SCE è disciplinata dalla legislazione dello Stato membro in

cui ha sede sociale la SCE Tuttavia, ai soci non utilizzatori (sovventori) non può essere attribuito più del 25 % del totale dei diritti di voto.

L'articolo 63, dedicato ai titoli diversi dalle quote e obbligazioni che conferiscono vantaggi particolari, stabilisce in primo luogo che lo statuto della SCE possa prevedere l'emissione di titoli diversi dalle quote o di obbligazioni privi di diritto di voto, che possono essere sottoscritti dai soci o da qualunque persona estranea alla SCE, ma la cui acquisizione non conferisce la qualità di socio. Lo statuto fissa anche le modalità di rimborso.

I detentori di tali titoli possono usufruire di vantaggi particolari in conformità dello statuto o delle condizioni fissate all'atto della loro emissione.

Il valore nominale complessivo dei titoli o delle obbligazioni detenuti non può superare l'ammontare stabilito nello statuto.

Fatto salvo il diritto di partecipazione all'assemblea generale, lo statuto può prevedere la riunione dei detentori dei titoli o delle obbligazioni in assemblea speciale. Prima di qualsiasi decisione dell'assemblea generale connessa ai diritti e agli interessi di tali detentori, l'assemblea speciale può emettere un parere che è portato a conoscenza dell'assemblea generale dai mandatarî dell'assemblea speciale.

L'approccio dei due Legislatori è per molti versi analogo. Ambedue lasciano libertà alle cooperative di adottare gli strumenti che meglio si prestano ai loro interessi di raccolta di risorse finanziarie. Ambedue limitano il diritto di voto dei soci finanziatori in assemblea generale, ancorché con modalità diverse, al fine di assicurare che il governo della cooperativa sia comunque nelle mani dei soci cooperatori.

A differenza della legislazione italiana, non si riscontrano norme nel Regolamento comunitario che autorizzino la possibilità che i soci finanziatori siano eletti in seno all'organo di amministrazione. Del resto, non vi sono neanche norme che lo escludano.

“Italy and European Cooperative Society: reality and expectations”

Bologna, November 26th 2004

Project promoted by
Departement UIL Economic Democracy

Supported by
European Commission DG Employment and Social Affairs



INDEX

Preface

Adriano Musi – Deputy General Secretary UIL Pag 145

The statute and the regulation of the European Cooperative Society

Maria Sacchettoni – Dept. UIL Economic Democracy Pag 149

What for European Cooperative Society?

Evelyne Pichot –DG Employment and Social Affairs, European Commission..... Pag 155

Italian cooperatives and employees' participation

Giuliano Poletti President of Legacoop..... Pag 161

Carlo Mitra Vice President of Confcooperative..... Pag 165

Outlines of labour law

Gianni Arrigo – Professor of Labour Law at Bari University Pag 169

Francesco Vella – Professor of Commercial Law at Bologna

University..... Pag 189

Roberto Genco – Director of Legal Affairs of CoopFond

Professor of Commercial Law at Bologna University..... Pag 193

The fiscal aspect

Marjoire Voltas – Lawier – Fiscalist..... Pag 197

The opportunity offered by the SCE in Italy

Franco Malagrino – Responsible of UNIPOL's Social Report..... Pag 209

The union and its participation in the SCE

Lamberto Santini – Confederal Secretary UIL..... Pag 217

"Social cooperatives"

Giuseppe Turi – President of A.N.C.S..... Pag 225

<i>Cooperatives – The European reality</i>	
Antonio Finelli - Vice President of CECOP.....	Pag 227
<i>The approach of european trade unions</i>	
Marco Cilento – EFFAT.....	Pag 235
<i>The Directive and its potential in Europe.....</i>	Pag 241
SPAIN	
Antonio Ojeda – Professor of Labour Law – Siviglia University...	Pag 243
GERMANY	
Burchard Bosche - Zentralverband deutscher Konsumgenossenschaften	Pag 247
<i>Contributions:</i>	
Marigia Maulucci – Confederal Secretary CGIL.....	Pag 251
Emanuela De Filippo – Responsible of Cisl Economic Democracy	Pag 253
Franco Tumino – President of ANCST Legacoop.....	Pag 255
<i>Analysis:</i>	
“ THE STATUTE OF THE EUROPEAN COOPERATIVE SOCIETY AND THE REFORM OF THE ITALIAN COOPERATIVE LAW. TWO LAWS IN COMPARISON”	
Mauro Iengo – Legal Representative of Legacoop	Pag 261

PREFACE

“The cooperative society is an autonomous association of people gathered together on a voluntary basis to satisfy specific ambitions or economic, social and cultural demands through a society whose property is collective and where power is exercised democratically” (Cooperative Charter adopted at the 31st Congress of the International Cooperative Alliance)

Perhaps this definition is the one that suits better the description of what a “cooperative” is at the international level. But the same, if applied to the national context, that has deep and ancient roots in this sector, can perhaps appear to be reductive. The Italian phenomenon surely represents an example for many European countries in which the world of cooperation appears to be underdeveloped.

UIL has shared and supported with great interest the initiative of Lamberto Santini, responsible of the Department of Economic Democracy of our organisation, to develop a project on the potentialities of the Statute of the European Cooperative Society and its Directive 2003/72 on employees’ involvement in the SCE.

To promote values such as equality, solidarity, transparency, social responsibility and economic democracy is on the same wavelength as the principles historically pursued by us.

The Statute of the SCE and its relative Directive on employees’ involvement are part of a wider project that provides for the development of a European economic model based on questions of social and environmental “sustainability”, where social dialogue has an essential role.

The commitment of the European Commission to support the development of the cooperative sector is confirmed formally in the publication of the 2004 “Document of the Commission to the Council, the European Parliament, the Social and Economic Committee and the Committee of the Regions on the promotion of Cooperative Societies”.

As a matter of fact, the Commission, taking into consideration the European dimension of this sector that amounts to nearly 300.000 cooperatives, influencing more than 140 million citizens who are members, is convinced that the potentialities of this sector are not being totally exploited. From this it derives the decision to adopt those initiatives aimed at a better understanding of the importance of cooperatives in the European economy.

In accordance with that, the creation of a proper legal framework that would allow cooperatives to work at the European level with a single legal entity and homogeneous rules certainly represents an important fact.

Even more important is the fact of having considered of prime importance, as a requisite necessary for establishing an SCE, agreeing on precise rules that provide for definite practices of employees' involvement.

If UIL has always sustained the importance that such practices bear first of all for the interest of economy itself, the debate that has developed during the seminar in Bologna, an important centre of the Italian cooperative world, has highlighted many elements on which a confrontation needs to be carried on.

In particular:

- The role not always defined of the member-employee, for example, re-emerges clearly when the content of the Directive 2003/72/ce is dealt with closely;
- The need of a strong support from the Commission for the promotion of the statute of the European Enterprise, through actions that favour the use of this form of enterprise, that represents an adequate instrument in order to reach the Lisbon's goals. On this issue the fiscal question represents an essential theme to tackle.

The policies of development of the internal European market are carried out also through an integration of the organisational and company models that allow not only significant saving in management and organisation, but open up prospects of economic growth, often not favoured due to present barriers and obstacles. The European Union and UIL see with favour and support these integration processes, in case they go with clear stands in favour of the European social model. It is the case of the directive on the Statute of the European Cooperative Societies that links an opportunity with the respect of established practices of employees' involvement and participation.

A development of economy that doesn't exclude labour, but rather it enhances its sensible role. The introduction of the Constitutional Charter of the Treaty of Nice, that defines the European economy as "a social market economy" is certainly a step forward, despite we need not to underestimate the political and economic powers that aims, instead, at making also in Europe an uncontrolled neo-laissez-faire prevail.

The Delors' White Book is in the process of being replaced by the dream of Bolkenstein that has bequeathed an ideological summa of integration of the internal market to the Barroso Commission, in the directive on the services, where everything is dependent on the logics of competition.

The lively interest shown by cooperative entrepreneurs with regard to the new statute and its problems makes us foresee that this sector, so important for our economy, has a strong desire to strengthen its own dimensions and to spread across Europe, according to the best Community practices. The SCE statute is therefore an interesting instrument.

But the issue relating to employees' involvement needs to be tackled. Also in this case, as it has already occurred with the SE's statute, where an important agreement was reached, the social sides must confront on employees' "participation".

UIL has always considered strategic the role of employees' participation for the development of our economy. But it needs to be considered that the Italian experience, on this issue, is still at the embryo stage. A lot needs to be done in order to develop practices and rules, above all in presence of a reform of the national company law that actually ignores what was hoped for in the policies that support social dialogue, promoted by the European Union.

The way is long and the debate developed in Bologna can be considered a useful meeting that anticipated, we hope, a journey for the reaching of a shared notice among the social sides for the adoption of the Directive 2003/72/ce in our country.

Adriano Musi
Segretario Generale Aggiunto UIL

THE STATUTE AND THE REGULATION OF THE EUROPEAN COOPERATIVE SOCIETY

Maria Sacchettoni - Dept. Uil Economic Democracy

Firstly I would like to welcome everyone at today's seminar that aims at starting a debate amongst the social parts considering the interest that the application of the Statute of the European Enterprise and the relative Directive 2003/72/CE that completes it as far as the employees' involvement is concerned will have in our country.

This Directive deals with the full involvement of employees pursuing a wider plan: the realisation and development of a social European dialogue pattern.

Why to carry out a statute of the European Cooperative Society?

The goal is to create a legal framework that allows cooperatives to work in the whole EU with a single legal entity and same rules, as provided for joint-stock companies with the Statute of the European Enterprise. The intention is clear: to get rid of any obstacle to trade exchanges, allowing the adjustment of production structures to Community dimensions of the market itself and to develop transnational activities, favouring the establishment of cooperatives of natural or legal persons entities on a European scale.

The European Commission thinks that the potentialities of cooperatives are not completely exploited and that much needs to be done in order to develop these realities nationally and at the European level also in consideration of the need to draw attention to the new Member States, where cooperatives are not properly used yet.

Moreover, the adoption of the regulation on the Statute of the SCE entails the adoption of the Directive and it deals with the subtle issue, dear to us as UIL, of employees' involvement.

We will try today to look in details at various aspects dividing the work on different levels:

-an analysis of cooperatives in our country and, as a consequence, the potentialities of its development widening its own role on a European scale in relation to above all the market offered by the new Member States.

- a reference to specific sector where cooperatives play an important role, for example the role of social enterprises and of employees' cooperative.

- finally a deepening from various points of view: business, union and legal on employees' involvement.

The Directive 2003/72/CE must be adopted by Member States by 18th August 2006.

We believe it could be useful to summarize the main points of the SCE regulation and the directive 2003/72/CE.

Already since 1992 the Commission has presented three proposals concerning the statutes of the European Enterprise, of the European mutual society and of the European association. These proposals have been modified in 1993 following the advice of the Economic and Social Committee. The main object of the SCE is the satisfaction of needs and/or the promotion of the economic and social activities of its own members, in particular through agreements with the latter for the provision of services and goods or through the realisation of jobs in the framework of the SCE's activities.

The goal of the regulation is to provide a legal framework to specific features of cooperatives, that would facilitate transnational and transborder activities the same way the ES is doing for stock companies.

Its constitutive act is disciplined by the law applicable to cooperatives of the Member State where it decides to establish its registered office.

The main objective of a SCE should be meeting the needs of its members and/or the promotion of their economic and social activities, and not the distribution of investment profits.

Every member will benefit from the SCE's activities in proportion to his/her participation.

A SCE can be formed:

- *ab initio* by at least 5 persons, natural persons or legal entities, by more legal entities, provided they are resident of at least two Member States;
- through a *merge* of cooperatives established according to the law of a Member States if at least two of them are under the law of different Member States;
- through *transformation* of a cooperative if at least for 2 years it has had a subsidiary or establishment under the law of another Member State.

The social capital, represented by the shares of the members, must be at least €30.000.

These features indicate clearly what a wide range of different realities can be interested in the new SCE statute.

As already indicated by the statute of the European enterprise, also for the SCE a structure is provided that consists of a general assembly and a management organ sided by a supervisory body (dualist system) or an administrative body (monistic system) according to the choice adopted in the statute.

The directive 2003/72/CE disciplines a series of rules that refer to information, consultation and employees' participation.

The aim of the Directive, that promotes the social objective of the Union, is to establish specific norms for the promotion of procedures of employees' involvement and the guarantee that the establishing of a SCE won't require

the disappearance or reduction of existing procedures in the entities that participate to the establishing up of the SCE.

The large variety of regulations and procedures existing in Member States on employees' involvement in the decision-making process of cooperatives make it inappropriate to establish a single European model of employees' involvement. Therefore despite pursuing the same goals of the European Enterprise's directive this regulation highlights some significant differences. As a matter of fact the possibility to establish an SCE with at least 5 natural persons that are resident in at least two different Member States or with at least 5 natural persons and one legal entity, entails the possibility that such a society could be of limited size or could not even have any employee.

In such cases the directive puts a limit of at least 50 employees in at least two Member States in order to apply the negotiation procedure between employees and employers. Societies that do not reach this limit will discipline the involvement by the application of the provisions of the Member State of the registered office to other entities of the same kind and the provisions of the Member States where its subsidiaries and establishments are located.

Participation rights already existing in one or more entities must be kept by transferring them to the SCE, except for other agreements between the sides.

As well as for the SE when the management organs decide a project of establishing an SCE they must begin the necessary actions needed to start a negotiation with employees' representatives on how to involve employees in the SCE.

In order to do that a Special Negotiating Body is established that, together with the competent bodies of the participating legal entities, will determine modalities of employees' involvement.

If an agreement is not reached, then the standard rules on involvement will be applied and they will be provided for in the national legislations when the sides decide to accept such standard rules or anyway in cases of transformation, if the rules of the Member State on employees' participation apply to a transformed enterprise or in the case of a merge if for at least 25% of the total member of employees in one or more participating cooperatives there is already a form of participation.

And for an SCE established in any other case whereas another form of participation for at least 50% of employees already exists.

This Directive, then, as the one relative to the SE, provides for the possibility for Member States to opt out, namely not to apply the standard rules in case of a merge.

As far as participation modalities are concerned, I think it could be useful to remember what is provided for in the SCE's regulation on the question of participation to general assemblies:

" whenever, at the time of the regulation entering into force, this is allowed by the Member State where the SCE has its registered office, the statute may provide for the participation of employees' representatives to the general assemblies on the condition that they cannot control jointly more than 25% of the total rights to vote".

As I already recalled the directive must be adopted by 18th August 2006 and then the regulation will be operative.

Which could be the critical points in the adoption process in our Country?

On one hand the rules contained in the recent reform of the company law on cooperative societies will be taken into account.

Such a reform doesn't explicitly provide for forms of employees' participation.

The memorandum of association of a cooperative society can though provide for the issue of financial instruments, as provided for a joint-stock company. The holder of such financial instruments has the power to elect members of the supervisory board and the management council (in the case of a dualist management system), limiting the number in order not to exceed one third of total members.

In the case of a monastic system of management, they can elect administrators which can have operational proxies and that cannot be part of the executive committee always with the limitation not to exceed one third of members.

Holders of financial instruments cannot have more than one third of votes of the totality of members in each general assembly.

Moreover the law provides for the participation of proxies to separate assemblies only if they are members.

It is evident, therefore, that in order to implement forms of employees' participation that do not provide for holding financial instruments changes to the reform of the new company law need to be made.

There is also another aspect to be considered.

In some cooperatives' statutes, in particular in the cooperative credit, the incomprehensible prohibition for employees of not assuming the qualification of member or not being able to elect or to be elected.

It is desirable that such prohibitions will soon be overcome.

As we can notice from these brief observations, the matter is complex and stimulating, with many political implications that the SCE directive is bringing to the national debate. We are confident that this day will be useful

to every participant for a deepening of the question and for a first exchange of views amongst the interested social sides. Enjoy your work!

Je travaille maintenant à la Commission Européenne et je remercie les organisateurs d'avoir invité la Commission à participer à un séminaire consacré à la société coopérative européenne ; il n'y en a pas beaucoup encore et c'est donc une très bonne initiative. Je suis maintenant à la Commission Européenne en charge de la société coopérative et aussi d'autres sujets qui lui sont liés : c'est les questions des Comités d'entreprises Européens, d'information et consultation des travailleurs et en partie aussi sur les questions de restructurations. Je suis très contente de plus d'être avec vous aujourd'hui sur le sujet parce que avant de travailler sur les questions de relations sociales, de droit, de dialogue social et de droit social communautaire, j'ai travaillé pendant de nombreuses années sur les questions de développement local et rural et agricole dans différents pays Européens et aussi dans d'autres parties du monde. Je pense intéressant dans le cadre de la société coopérative européenne de faire le lien, justement, entre les questions syndicales et les questions de coopération et d'état d'esprit, et de valeurs qu'on a au sein des coopératives ; en particulier dans un domaine où elles sont très fortes, c'est-à-dire l'agriculture, mais ce n'est pas le seul.

Bien, la question qui est posée là c'est pourquoi la société coopérative européenne ?

Le premier élément de réponse il est que la société coopérative européenne est une part des mesures de promotion du marché intérieur et de l'intégration européenne. La coopérative européenne est liée aussi au Statut de la société Anonyme européenne qui a été adopté en 2001 et qui est théoriquement entré en vigueur le 08 octobre de cette année et aussi aux projets de mutuelles et d'associations européennes. Cet ensemble ont pour objet de favoriser l'intégration européenne en matière économique. Et la coopérative européenne a aussi été liée à ces autres dossiers en ce qui concerne le temps nécessaire pour l'adoption de son Statut. La société anonyme européenne a mis trente ans pour voir le jour, de 1970 à 2001 et la coopérative européenne a été bloquée aussi temps que la société anonyme européenne n'a pas pu faire l'objet d'un accord au Conseil.

Toutes ces mécanismes ont pour objet de développer la coopération transnationale en matière d'activité économique et le développement de l'activité des entreprises ou des organismes au delà des frontières Nationales. Pour quelles raisons cela ? Il y a différents types d'intérêts que présente le Statut de coopératives européennes comme présente un intérêt le Statut de sociétés européennes. Le premier intérêt est celui des structures, d'avoir dans les activités transnationales une simplification des structures au lieu d'avoir des structures d'activité Nationale dans chacun des pays, de permettre une

simplification des structures et une cohérence sur un espace qui couvre plusieurs pays. IL permet aussi d'avoir des éléments de sécurité juridique par rapport au montage juridique qu'il faut parfois faire pour mener des activités transnationales. Un des intérêts importants mais aussi un des dangers aussi importants, est la possibilité du transfert de sièges d'un pays à un autre, sans dissolution de la société ou de la coopérative. Et bien entendu, au plan des structures, un des intérêts premiers est la possibilité de faire des fusions et des opérations de réorganisation transnationale, ce qui n'était pas possible avant l'adoption de ces Statuts. Ce qui va peut-être le devenir demain, il y a des discussions en cours au Conseil sur la « dixième Directive » qui traite des fusions transnationales de sociétés anonymes. Jusqu'à l'adoption du Statut de la société européenne, puis de la société coopérative européenne, la possibilité de fusion et d'opération de réorganisation transnationale n'était pas possible et cela est un des grands intérêts. Un autre intérêt pour les entreprises et organismes est celui plus large au plan économique et social. Le premier concerne l'image européenne que donne un Statut européen, qui peut être très important quand il y a des fusions entre égaux, entre différents pays ou bien quand on touche à un développement d'activités qui ont une importance grande pour la population. C'est important de ne pas être une entreprise ou une coopérative française qui agit en Italie, ou une entreprise italienne qui agit en République Tchèque ou ailleurs.

Cette image européenne est un élément très important qui favorise le travail au niveau européen. C'est aussi la visibilité internationale et c'est aussi la possibilité de réduction des coûts de structure dans ces organismes à dimension transnationale. Un intérêt aussi et un danger par là même est sur le plan financier, notamment la possibilité de faire une optimisation fiscale. C'est une question sur laquelle j'imagine vous allez discuter au cours du séminaire aujourd'hui et qui touche en particulier les coopératives car il y a des dispositions fiscales d'exemption ou non assez différentes d'un pays à l'autre. Et comme maintenant on aura la possibilité de transférer le siège, cette question est à la fois un intérêt pour les coopératives et un danger parce qu'elle peut permettre un « shopping fiscal », avec tout ce que cela comporte. Il y a aussi tout ce qui est la simplification au plan financier des transferts, des paiements transfrontaliers qui sont permis par une telle structure ; mais un des intérêts importants est sur le plan social et cela touche directement les syndicats et pas seulement les organismes des entreprises c' est de favoriser aussi le dialogue social et l'image de l'activité au plan européen avec une conduite du changement au niveau européen à travers les mécanismes d'information, de consultation et de participation des salariés qui sont prévus dans la Directive associée au Statut, que ce soit pour la société européenne ou pour la coopérative européenne. Donc, cela est un objectif général à

l'ensemble des Statuts, que ce soit sociétés ou coopératives européennes. A travers ces objectifs généraux, on trouve aussi la structure qu'on a dans le Règlement, la division entre un Règlement sur le Statut et une Directive sur l'implication des travailleurs, c'est-à-dire information, consultation, participation des salariés. Les mécanismes mêmes, la possibilité de choix entre une structure moniste avec un Conseil

d' Administration et une structure dualiste avec un Conseil de surveillance et un Directoire au niveau des Organes, les mécanismes de négociation de tout ce qui est information, consultation, participation des salariés. Tout cela on retrouve le même modèle dans la société anonyme européenne et dans la coopérative européenne et donc tout cela fait partie du même ensemble ainsi que le principe de négocier les questions de participation des travailleurs avec des mécanismes de disposition de références qui s'appliquent en cas d'échec des négociations. Tout cela est un principe général. Un autre objectif européen dans le cas de la coopérative européenne est le fait que les Statuts sont une partie du modèle économique et social européen qui inclut à la fois des aspects de droits des sociétés ou de mécanismes économiques mais aussi des mécanismes de participation des travailleurs, des salariés à ces sociétés et coopératives. C'est un élément aussi important de concevoir une société ou coopérative européenne comme intégrant à part entière les questions d'information, de consultation, de participation des salariés. Au-delà de ces éléments qui sont communs à l'ensemble des instruments adoptés ou en cours d'adoption, il y a aussi des éléments spécifiques aux coopératives. IL y en a 300 mille coopératives en Europe qui ont 140 millions de membres avec presque 5 millions de salariés sur l'Europe des 25. Les coopératives sont importantes dans plusieurs secteurs, banques et assurances, dans le commerce de détail dans certains pays, dans la pharmacie, partout dans l'agriculture. Et les coopératives jouent un rôle non négligeable au regard des objectifs généraux de l'Union Européenne dans les secteurs de la santé, de l'éducation, du logement, et des activités sociales ou d'insertion sociale. Les coopératives ont là un rôle important et dans certains pays en matière de restructuration des activités économiques. La Commission Européenne a aussi des objectifs particuliers par rapport au développement des coopératives et c'est la raison pour laquelle elle a établie notamment une communication sur la promotion des sociétés coopératives en Europe qui intègre la société coopérative européenne mais aussi d'autres éléments permettant leur promotion.

Qu'apporte le Statut « Sociétés Coopératives Européennes » par rapport à cette spécificité coopérative ? un « Statut de coopératives européennes » est plus important pour les coopératives que ne l'est le « Statut sociétés Anonymes Européennes » pour les sociétés anonymes. Pour quelle raison ?

parce que on a dans les sociétés anonymes, notamment en raison de nombreuses Directives en Droit des sociétés, une bonne harmonisation du cadre légal au niveau européen. Ce qu'on a pas dans le domaine des coopératives. Dans certains pays, les coopératives ont une loi unique qui les régie, un cadre légal unique alors que dans d'autres pays on a des cadres légaux différents selon les secteurs ou selon les activités ; enfin dans d'autres pays on n'a pas de cadre légal général est ce qui définit une coopérative c'est les mécanismes mis en place dans les Statuts. Si un mécanisme d'harmonisation du Droit des sociétés existe pour les sociétés anonymes, il n'existe pas du tout pour les coopératives. IL serait donc très important d'avoir un Statut de coopératives européennes car surtout jusqu'à présent, il n'était pas possible pour les coopératives de développer des activités internationales sur la base même des fondements coopératifs. Tout ce qui est des fondements « un homme, une voix » , le fait de ne pas faire de profil à redistribution en fonction de l'activité non pas du capital ...etc, tous ces aspects là, ce n'était pas possible d'avoir des activités transnationales sur ces fondements là, et elles étaient obligées pour faire des coopération internationales de passer par le mécanisme des sociétés de capitaux ou des groupements d'intérêts économiques. Donc le Statut des sociétés coopératives européennes est d'autant plus important pour les coopératives qu'elle ne l'est pour les sociétés d'autres types. Vous avez fait allusion tout à l'heure à l'une des initiatives déjà engagées duquel la maison dans laquelle nous sommes fait partie au niveau de coopération européenne dans les assurances mais il y a aussi d'autres initiatives européennes de coopératives qui attendaient un tel Statut. Par exemple dans le domaine pharmaceutique, il y a une coopérative italienne qui est partie prenante de coopération dans la pharmacie au niveau européen ; dans les banques aussi en coopération avec les banques coopératives allemandes DG Bank. Il y a aussi une alliance stratégique et un accord avec la Confcoopérative italienne ; aussi au niveau des coopératives des consommateurs dans l'espace nordique, dans l'agriculture il y a d'énormes besoins de coopération européenne au niveau des coopératives agricoles. Donc il y a des besoins qui sont des besoins spécifiques et que permettra d'atteindre la société coopérative européenne. Les syndicats se sont beaucoup préoccupés ces derniers temps de la transposition en Droit italien de la société européenne, il y a dans la société coopérative européenne des spécificités par rapport au Statut Sociétés européennes. Une des plus grandes spécificités c'est la possibilité de créer ex-novo une coopérative européenne. Dans le Statut des sociétés Anonymes européennes, c'est uniquement par fusion ou filiales communes ou holding communes ou transformations. Dans les coopératives on a en plus la possibilité de créer ex-novo avec des personnes physiques ou morales une

nouvelle coopérative européenne. IL y a aussi des spécificités au niveau du capital, qui est inférieur, donc c'est 30.000 € pour les coopératives, il est alors inférieur à celui des sociétés européennes et il y a aussi un élément spécifique qui est la possibilité de participer aux Assemblées Générales, Assemblées de secteur...et puis il y a des spécificités sur les mécanismes d'information, consultation, de participation des salariés sur les petites coopératives (moins de 50 salariés) créées ex-novo dont on a parlé tout à l'heure et dont l'activité essentielle est dans un seul pays. Ces aspects font partie des éléments que l'Union Européenne a pris en compte dans les raisons pour laquelle la société coopérative européenne a été créée et notamment aussi parce-que tout ce qui fait les valeurs de solidarité, les principes fondamentaux de la coopération sont aussi des principes qui sont portés par l'Union européenne et qui peuvent aussi contribuer à tout ce qui est « cooperate governance » (gouvernement des sociétés) avec des mécanismes de participation des salariés et aussi parce-que les coopératives ont une importance particulière par rapport à certaines activités qu'elles menent, en matière de création d'emploi, de maintien de l'espace rural, et de l'activité agricole et aussi par rapport aux activités des coopératives des consommateurs et au rôle qu'elle peuvent jouer sur différents sujets et aussi par rapport à l'impact, au rôle en matière de création d'emploi et d'insertion sociale que peuvent jouer les coopératives à la différence des sociétés anonymes traditionnelles.

ITALIAN COOPERATIVES AND EMPLOYEES' PARTICIPATION

Giuliano Poletti - President of Legacoop

I want to thank the promoters of this seminar that is an important opportunity for reflecting on different experiences in order to contribute to the building of a common idea on topics of common interest among which, first of all, the forms and instruments of employees' participation.

I would like to make a first observation referring to some of the elements illustrated by Evelyne Pichot in her dissertation that has examined the presence of cooperation in Europe - its dimension, its role - also with reference to its relations with Community institutions.

It's not easy and coherent because competition among forms of enterprises has expressed all its strength during the discussion on regulations, directives, instruments of intervention. The topic of different forms of enterprise and of the different fiscal treatments historically has represented an element of tension. I think that today to a certain extent this problem has been solved, given the different experiences in different countries, it will need more refining and building of common positions.

I believe that one of the most important steps we need to take into account is the Commission's Communication that has invited Member States to sustain and promote the development of cooperation and has declared the will to carry out actions directed to the promotion and development of the cooperative form.

The cooperative form belongs to the bigger family of Social Economy where we can also find associations, friendly societies, foundations and cooperatives. It is not easy to keep together subjects that have many affinities, but also important differences.

Working towards the construction of a common idea of social economy means to find a way to keep a reflection on an unresolved point, namely the absence of social economy at the European social dialogue working table where representatives of employees, representatives of enterprises and representatives of the public company are present, but none of social economy. For this, I believe that it needs to be stressed once again that social economy should be fully present in the social dialogue. It is true that all of us are present in the Economic and Social Committee, a committee that deals with social economy, but the social dialogue is not an occasion of confrontation without consequences, rather it is the place where decisions are

taken that have an impact on Institutions' activities and thus a very different formal significance. It is for this reason that I want to re-affirm the necessity to work towards finding a place for social economy at of the social dialogue's table and I don't believe that this place could be intermediated, represented by another subject: this cannot be done by employees' representatives neither by enterprises' representatives because the cooperative form has elements of diversity that need be protected.

Having said that I believe that the new European dimension with 25 members repropose with greater vigour the need to work towards the building of a common idea of social economy, recognising its specificity. We deal with countries with very different histories and traditions. In Eastern European countries, during times of centralised economy, cooperation was in many cases a sort of extension of state companies or of an enterprise not really controlled by members. It is a different view that needs to be tackled and through a clear definition of cooperative identity and needs to be overcome. It is evident, from that point of view, that also the history of industrial relations, of diverse forms of employees' participation is very different from country to country. I believe that as for many other situations, the integration in the European dimension must start however from this diversity, to see it as an element of richness not as an obstacle to overcome through homologation, because the only way to resolve the problem is to come to shared opinions that can produce shared rules, respect different cultures, fruit of different historical experiences, without ignoring or denying them.

In Italy cooperation was born at the end of last century and for several decades has developed in strict collaboration with Union organisations. As a matter of fact, both cooperated in order to meet the primary need of work and the cooperative was considered the proper instrument to respond to this kind of need: it is no coincidence that the crises have always historically boosted the birth of new cooperatives. But it is evident that cooperation cannot be seen as a response to a flaw, to a critical situation of the system, the cooperative form is historically a form that has shown to be business-wise effective and capable of supplying jobs and of competing in the market, therefore cooperation is above all a factor of positive development and not simply a factor of crisis resistance.

For many years in Italy cooperatives and employees' Unions have walked together for labour and thus the instruments that have been tried out are the fruit of this dialectic confrontation.

In the 70s, 80s in Italy the issue of employees' participation had assumed a great "ideological" importance, it had become the key of a way of conceiving

future prospects within a field where cooperation has assumed the relevance of a new way of making business, in and towards society, of enhancing the subjective experience of citizens-employees towards community. These are ideas that represent, I believe, a shared legacy even if it differs in European societies. The relationship between Union and cooperation in Italy has assumed different forms and has been marked by the signing of the 1990 protocol on industrial relations where the cooperative world and the Union Confederations have set the foundations of the regulation of this relationship, knowing that we were facing a double problem: the figure of the member-employee as entrepreneur and as worker. Therefore at that time we tried to build a shared basis on which to work in order to respond positively to a problem: the responsibility of members and thus the ability to self-determine their working conditions lends itself to be used against members themselves. We obviously think that member's responsibility is aimed at allowing a better treatment of members, better than provided for in any contract for employees. We aspire to improve member's conditions and not only as far as the economic aspect is concerned, but also from the point of view of security and quality of work; of his/her emancipation and educational growth, the length of his/her participation and of the cooperative society itself.

I believe thus that we are in a new important transitional phase that is being discussed to a certain extent on one hand in the confrontation that has begun between unions and cooperatives for the application of law 142, thus the law on the definition of the nature and function of the member-employee and the consequent protections, and, on the other hand, in a discussion on enterprises' social responsibility. With regard to this we always need to bear in mind that when we talk about social responsibility and stakeholder we need not to forget that the cooperative's employee is the *dante causa* of the existence of the cooperative to whom we need to respond for our behaviours. Moreover we need to respond to society, future generations, environment, community; all very important things, but knowing there is this priority towards members that we need to respect. We need to harmonise all these phases because if we manage to do that, we affirm positively the role of cooperation and its meaning in the future.

Two final considerations: it is clear that the question of the Statute of the European cooperative and the relative Directive, linked to participation, are two inseparable considerations. They are such because Community procedure tells us that there could be no Community regulation that could worsen the initial conditions of each country. It is therefore clear that in no case the European rule can cause going back as far as protections and guarantees of

employees in their own country are concerned. Consequently it is necessary to start from pre-existent conditions in the different national situations: it must tend to guarantee those levels, to apply best practices, and to spread the best instruments of participation-responsibility. We therefore know that we do have differences at the beginning of a new phase in which the goal is to increase the value of members' role in the cooperative, because if a cooperative gave up this increase, it would be a big nonsense.

Having said that on the safeguard of members' role, it is clear that this principle cannot be interpreted as a denial of the protections of employees' rights because, if this occurred, it would be an explicit contradiction with regard to the origin of the meaning of what we want to do, of our own mission.

I would like to conclude with a general valuation.

We, cooperative members and the world of the union bargaining unit, think similarly because we start from shared ideas. We start from a system of shared values, but we act differently because we respond to different questions posed by employees, citizens, society, culture. We must avoid simplification: this society won't allow us to simplify anything. Diversity is indeed a great wealth and we must be able to use bargaining as a mediation point among a system of shared values, institutions, and the reality of cooperative experiences that are undertaken in the different countries and different situations.

If we manage to do that, cooperation will grow in Italy and in Europe and it will represent a further instrument for development.

We have started from the necessity to meet a need that was work, today we are in a phase where together with that need we have to respond to the aspirations, questions and quality with regard to life and work. If we were able to build this synthesis effectively, I believe that the European dimension could help us in taking a step forward.

Thank you.

Carlo Mitra - Vice President of Confcooperative

I too would like to thank the organisers and the friends of UIL for having discussed the statute of the European cooperative society before us. Actually you have anticipated us because in those months, in these minutes we have been trying not to lose the few tax breaks that Italian cooperatives have on the allocation of profits, therefore we stand a little on the critical side, but I believe today's meeting is important. I would like to start from a few observations. Cooperative is a form of business where two most significant values are carried out: quality and development. These are the topics that are discussed on a daily basis in Europe.

Cooperative has always expressed "participation", but something more than participation, in the sense that cooperative participation is a training for becoming entrepreneurs, that is different from participating to an enterprise which is ruled by other and it's others' property.

The second aspect is external. I believe cooperatives are by its nature, for it is a structure linked to the territory, made up by members that have their life there, their community and their destiny, and therefore not prone to delocalisation, a natural factor of local development that is currently another important topic with respect to the fertilization of local development, one of the primary factors of social cohesion. In Italy I can say that cooperatives are very present, given the quantity of people involved, the diversity of types of societies involved in various areas of the country, even in less developed areas. Moreover they represent, especially in those areas, the minimum source of employment.

As far as members of cooperatives are concerned, obviously they expect totally different things compared with members of a stock company; the member of the cooperative expects an added value besides the job, the right wages, a decent life and the self-realisation through work. I believe, though, the cooperative is the choice nearly every time there are no alternatives in history, a history of suffering and marginalisation, of redemption, that represents the strength of the Italian cooperative movement. So people are organised according to work and income and in order to build a just society. But in fact the real cooperative member expects the added value and finds it in his/her participation, that is achieved through various instruments that can be found in practice and in theory. It is a different participation, one consisting of units, systems of consultation and information. In the

cooperative participation is fully displayed because it is expressed in the governance, the property and the cooperative governance is its own, its direct expression. In the capitalist enterprise you can set up as many committees as you want, but employees won't have the property of it. The least they can have are minority roles or consultation roles inside the governance organs.

What in my opinion differentiates the member-employee in a genuine cooperative is the fact that a person is trained for responsibility and entrepreneurship, two aspects which are not fully accomplished with other instruments of participation. Surely the statute of the European Cooperative Society and the Community directive are two important instruments, as, I would say, a legal legitimisation of this form of enterprise and therefore represent the possibility to overcome the limits that Poletti mentioned and to give full citizenship to cooperatives in the European context. Moreover so since it allows the establishing of European cooperatives. By doing so, it represents an important instrument because cooperation too needs to be integrated in Europe and not only in its territory. I feel it is a very important political fact that cooperation has been taken into consideration because let's not forget that cooperation, in order to grow and develop, needs resources, attention, training, assistance, research. It needs to enter fully all those forms of funding and support that are more and more at a European level.

With regard to today's initiative, I believe it is an important sign. The Italian experience needs a confrontation amongst ourselves because we are branches of the same tree: cooperation and Unions were born together with the network of mutual aid when employees had no rights, no protection, no voice. They were born as the other side of self-defence and therefore we are branches of the same tree. In history we parted a little, but history parted us for the complexity underlined by Poletti and also a bit because dark zones were created amongst us and they need to be cleared, sorted out. Fortunately these dark areas have come out with the law 142 which is extremely important. To be in Europe, in my opinion, means also export and not only import and this law is extremely advanced and significant with regard to the status of the member-employee. For the first time in a practical way a role of this entrepreneur-employee is respected. There has been and still is a discussion on what is the difference between an employee and a employee member of a cooperative. If we don't continue and conclude this discourse, it becomes difficult to understand how it happened, because difficult moments and tension have occurred in our relationships and we need not to hide these things. I pose the question so that this meeting becomes the occasion to bring many enriching contributions. If we agree that the member of a cooperative is property and governance of his/her enterprise, for there is no private capital

in a cooperative, the capital is poured into by members or it consists of the profits made, there is another difference to be considered. They are property and governance of their own enterprise; it means that they express participation also in the expression of bargaining, since not everything takes place in the assembly. There are instruments, here the assembly elects the board of directors made of members, so they delegate themselves or others that like them get up every morning at 8 am to go to work, they make their day under economic legal conditions as any other employees. If this is the situation of this subject and of this enterprise, we can think of Union and industrial relationships as the same as those in an enterprise where there is capital, the administrator is appointed by a bank and its employees. We need to reply to this question. We do have difficulties in finding a model of Union relationships adequate to this type of enterprise and for this type of member-employee.

Why is it so difficult? Because, I believe, there is a tendency, actually more than one, tendencies that are firmly convinced that a specific model should be found, and others that think that however cooperatives should be synthesized completely. We will never agree on that. Me and my organisation are deeply convinced that it is absolutely fair and necessary to have for member-employees a standard for wages and legislation as there is for everyone. We are also deeply convinced that in a genuine and fair cooperative of medium-small size, as 90% of the Italian cooperation, made up of members, the essential element of bargaining can be resolved in their assembly and their governance. Outside we need a system of Union relations of general protection where the cooperatives' head offices of the Union play a great role. But exactly because they have a history of shared values conflict is in the bargaining unit. But nobody will ever convince us that in a cooperative of members where they are the owners and elect themselves to the board of directors, a bargaining unit is needed to protect the interest of employees, because it means that if the cooperative needs this, then it cannot express a governance typical of a cooperative and therefore the cooperative is not genuine.

There could be more complex problems with cooperatives with several establishments with 5.000 members and it would be foolish to think that all members have their saying on everything. There can be complex problems of participation and transfer of bargaining, ect.

In conclusion I believe that cooperation and Union could indeed talk over some of the ideas proposed by the Community Directive that could allow to experiment possible instruments of transfer of bargaining in those large realities, with big social basis, with several establishments and where it is

untrue to say there is the same bargaining and control as that of a cooperative of 5.000 members, with perhaps ten establishments in Italy.

There is a fundamental question: the cooperative's member, who manages his/her own value and destiny, doesn't need an external subject to guarantee him/her being represented. The external subject becomes a contradiction with the nature of the cooperative, an element of conflict that can undermine the life and future of the cooperative itself. I reckon that cooperation and the Union movement, by virtue of their shared values and a shared history of redemption and solidarity for the same people, could be an important resource either for employees and for member-employees, but also a most important resource for a quality development which is not planned but practiced.

THE INVOLVEMENT OF EMPLOYEES IN THE EUROPEAN COOPERATIVE SOCIETY. OUTLINES OF LABOUR LAW.

Gianni Arrigo

1. Ratio and structure of the rules on employees' involvement in the European cooperative society. The principles of "before and after" and of the conservation of "acquired rights".

1.1 The text of the Directive 2003/72 (that completes the statute of the European cooperative Society as far as employees' involvement is concerned) is surely complex and at times obscure but the *ratio* of the measure is clear and can be rendered in the following terms: national cooperative societies that - in order to re-organise freely and effectively their activities on the Community level (for example through mergers) - adopt the new legal form of the European Cooperative Society (from now on SCE) must guarantee to their employees the possibility to continue to exercise certain collective rights also in the SCE. The same obligations refer to cooperative societies that turn into an SCE. The rights (the right to "involvement", according to the Dir. 2003/72) are those belonging to two big categories: a) rights to information and consultation of (representatives of) employees; b) the right of employees to have their own representatives, or reference people, in the boards of directors or supervising boards of the enterprises they are employed in. The "acquired" rights to involvement can be "transferred" to the SCE since the new legal entity is born; but the registration of an SCE can take place only under the condition that interested enterprises have carried out certain obligations, among which that to start a "negotiation" with a special negotiating body (the DSN, that represents employees of national cooperative societies, integrated by external trade union managers, if provided for by the national legislation) for "the elaboration of rights to the involvement" of employees in the SCE (see the 18^o consideration, Dir. 2003/72) and in providing at least for procedures of information and consultation of the employees' representatives at the transnational level) (see 6^o consideration, Dir. 2003/72). The "hypothesis" of agreement must however be approved by the DSN with a qualified majority of votes, that - in some cases - must reflect specific percentages of employees of employers that participate to the establishing of the SCE. Finally, in order to guarantee the achievement of the provided objective, the text of the Dir. 2003/72 is "completed" by a body of standard rules (called "standard rules") that intervene when the negotiation parties cannot manage or don't want "to develop rights of involvement" of employees in the SCE.

Under our examination the Community regulation shows its purposes: the offer made by the Community legislator to the enterprises of the various Member States of "a uniform legal framework capable of planning and carrying out a re-organisation of their business in cooperative form on a Community scale " (see 2° consideration, Dir. 2003/72), in a quicker way and with fewer burdens, must not be the occasion to cancel or reduce collective rights already "acquired" by employees in the enterprises interested in forming an SCE. In order to avoid this risk (see 10° consideration, Dir. 2003/72) of "escape" from the national law and from the connected duties towards employees, the enterprises that want to profit from the advantages deriving from the new society statute (particularly that of moving more freely in the EU territory, also with a new legal form) must recognise the employees' rights to be involved in the decisions to be adopted in the new society (see art. 2, letter h, Dir. 2003/72, and art.11, Reg. nr. 1435/2003) in forms and ways corresponding to those applied before the registration of the SCE, ways that need to be (re)defined through an agreement with the special negotiating body of employees (DSN). If no agreements is reached "the standard rules" apply, unless the DSN decides otherwise. The "working out of involvement rights" of SCE's employees will then take place with the logical foundation that drives the directive and the regulation and with an eye on the chrono-logical criterium that the Community legislator renders with three words: the " before and after principle" (see 21° consideration, Dir. 2003/72).

1.2.- The structure of the regulation on employees' involvement in the SCE recalls that of a Greek temple: the involvement stands on the columns of the "acquired rights" and of the " before and after principle ", that rest on the negotiation between DSN and the "competent organs" of the "legal entities" participating to the establishing up of the SCE and are united by the architrave of the standard rules; while the rights to information and consultation are pictured in relief (for Community enterprises and groups those of the Dir. 94/45; for national enterprises those in force in the Member States, strengthened by the Dir. 2002/14 "that establishes a general framework on information and consultation of employees" and by the "constitutional" provision of art.27 of the Nice Charter, now art. II-87, of the 2004 Rome Treaty) and the national rights of employees' participation in the society bodies. The whole building rests on the "base" of the Reg. 1435/2003 ("relative to the statute of the European cooperative society").

This metaphor helps us highlight the strict connection among the various elements of the regulation, the relationship between the regulation and the directive, namely between employees' involvement and the birth of the SCE, the relationship between procedures of information/consultation and collective negotiation, the relationship between collective negotiation and the patterns of involvement to be applied in the SCE.

It is necessary to remember that the regulation establishes "a uniform legal framework", of European law, for the establishing of an SCE "through merger" (articles 19-34), or through "the transformation of an already existing cooperative society into a European cooperative society" (art. 35) and sets the conditions for the establishing and registration of an SCE, among which - as already said - that of the employees' involvement, in the double sense of recognising the "acquired" rights of information/consultation and/or of participation and the right to (re)define the agreement with the "management or administrative organs of the legal entities participating " to the establishing of the SCE (see art.31, Dir. 2003/72 and art.11.3, Reg. 1435/2003). The directive provides for the "involvement of employees" and completes the regulation as far as employees' rights are concerned. Unlike the regulation, the directive doesn't establish a new and "unique" Community pattern of involvement. As a matter of fact the Community legislator, changing direction in comparison with the first proposals of employees' involvement either in the European company and in the European cooperative society, that were influenced by the "inductive" effect produced by the proposal of the Fifth Directive, has believed "inappropriate to establish a single European model of involvement applicable to the SCE" (see 5^o consideration, Dir.2003/72) ascribing this choice to the "large variety of regulations and procedures" existing in the different EU countries. The directive only pursues the less invasive and more modest aim to harmonise not the rights and national models of involvement but the rules fit to guarantee the "transfer" of such rights from national cooperative societies to the future SCE.

The relationship between the directive and the regulation, as well as between the negotiation procedures and the establishing of the SCE, has consequences on the application and enforcement of the rules on involvement, as it can be inferred from the introductory report of the regulation ("the norms on the involvement of employees in the SCE [contained in the directive] represent [...] an inseparable integration of the regulation and must be applied simultaneously, says the 17^o consideration of the regulation). In its turn the regulation "completes" the directive, clarifying the *ratio* and integrating the

discipline (think of the application field and the sanctions). An example of this symbiotic relationship between the regulation and the directive is the duty of the management of the “legal entities participating” to the creation of the SCE to act towards the DSN, supporting its setting up “as soon as possible” (art.3.1, Dir.2003/72), that finds confirmation in art.22.2 of the Reg.1435/2003, according to which the project (of merger) must include “information on the procedures according to which the involvement of employees is determined in accordance with the directive 2003/72”. Similar prospects apply to hypotheses of establishing an SCE through the transformation of an already existing cooperative.

1.2.- From the regulations mentioned above “the social tie” emerges, a tie put at the birth (and eventual possible transformations) of an SCE, a tie that the “participating legal entities” must respect through not a “*non facere*” or a “*patti*”, but through undertaking positive activities in the interest of employees and members. It is exactly that condition to determine the peculiar dislocation of the procedural obligations towards the managing bodies of the “participating legal entities”, and to provide an original feature to the Dir.2003/72, differentiating it from other similar ones, as Dir. 94/45 on the European Business Committee (EBC). As a matter of fact, while the Dir. 94/45 entrusts the DSN with the task to start the negotiation with the management of a Community enterprise (for the setting up of an Ebc and/or of procedures of information and consultation), Dir. 2003/72 gives to the competent society bodies the responsibility “to take the necessary steps, including the information to supply on the identity of the participating legal entities and the interested subsidiaries or establishments, as well as on the number of employees, in order to start a negotiation with the employees’ representatives of the legal entities on ways of involvement of employees in the SCE” (art.3.1., Dir. 2003/72). This “inversion of responsibility” to start the negotiation can be explained with the different nature and importance of the interest of the enterprises bound to the Dir.2003/72, compared to what considered in the Dir. 94/45: this refers to an enterprise, already set up and functioning that, for holding certain legal and structural requirements, is forced to recognise to employees certain collective rights on a transnational basis. Instead Dir. 2003/72, as well as Dir. 2001/86 (“that completes the statute of the European company as far as the involvement of employees is concerned”) deals with enterprises that, wanting to reorganise their activities on a transnational (Community) scale, take up a new and special shape of society, and by doing so determine remarkable transformations of the previous power relations in the “participating societies”, transformation that

can reduce or cancel the real influence of employees' representatives "on decisions that must be taken in the enterprise" (see art.2, lett., Dir. 2003/72).

1.4.- On one hand the close relationship between Reg. 1435/2003 and Dir. 2003/72 and on the other between the negotiation and the rules of reference represent (or should represent) a guarantee of the effective involvement of employees. Leaving aside the hypothesis of the application of the standard rules, it seems logical to think that an effective involvement of employees is the fruit of good information and consultation procedures put into practice by the "legal entities" that participate to the establishing of an SCE either during the procedure of forming the DSN and the negotiation on the involvement's modalities, and in the phase of the exercise of the rights to involvement, particularly when they consist of rights to information and consultation.

From what has been said so far it seems evident the importance that the procedures of information and consultation have in the genetic and functional phase of the SCE. As regards to that, it is necessary to remind that the "standard rules" of Dir. 2003/72 dedicate to the information-consultation procedures of the "employees' representative body" a more analytical discipline than the one provided for participation. The increased attention given by the Community legislator to the latter can be explained by the *ratio* of the directive, that doesn't establish a new law on employees' involvement, but imposes to the SCE "to guarantee an effective system of transnational information and consultation of employees" (see 11° consideration, Dir. 2001/86). Think also that the two forms of involvement are based on very different regulations and procedures not only at a Community level (where the "integrative" participation has remained at its project phase, with the proposal of the Fifth Directive) but also national, showing also different relations with the collective autonomy: in this sense - as for the subjective and territorial application - the involvement through the participation of employees' representatives in the society bodies seems definitely more limited.

2. Information and consultation of employees as an essential element of employees' involvement in the European cooperative society.

Directive 2003/72 establishes a complex procedure for the transfer/adaptation of the rights to the involvement of employees into the new SCE, that develops through a few phases in which information and consultation of employees' representatives assumes a fundamental importance.

The fruit of this negotiation is the involvement according to modalities indicated in art.2, lett. h-k of Dir. 2003/72 with the warning that information and consultation maintain their importance also in participation as outlined by the directive (art.2, lett.k).

Having said this, we see that Dir.2003/72 puts the information/consultation obligations of the employers interested in forming an SCE in three different moments, functional to different purposes, even if linked: a) first of all there are the obligations to provide useful information for establishing an DSN; b) secondly those obligations to inform and consult DSN once formed within the special negotiation on modalities of involvement; c) finally the obligations to inform and consult the Bodies of employees' representation (if that is the modality of involvement applied in the SCE), periodically or under exceptional circumstances, with modalities such to allow the effective involvement of employees' representatives.

3.-A) Information and consultation for the setting up of the Special negotiating body (DSN). Obligations of "the legal entities" that participate to the constitution of the SCE.

3.1.- As anticipated, Dir.2003/72 defines the beginning of the negotiation by the management of "the participating legal entities" (art.3.1) as the initial step of a procedure that takes to: a) a new discipline of the modalities of involvement, being it consensual (fruit of an agreement) or forced (by standard rules); b) or keeping the "old" discipline of involvement by expressed will of the DSN, meaning of only one party to the negotiation. The provision, in the statute of the SCE, for a discipline on "the involvement" of employees is condition to the registration of the SCE itself; but the effectiveness of that discipline is subject to the previous approval of the DSN through appropriate decision-making procedures. In order for a negotiation on modalities of involvement to take place it is necessary to have a negotiation side that represents employees, namely the DSN. This must be established with the active collaboration of the participating legal entities and according to procedures of election or designation by the employed employees (and/or their active representatives) at the structures of the participating societies. In light of the considerations recalled above it is important that the competent organs of the participating legal entities communicate to the employees' representatives (and/or to the Trade Unions, if provided for by the regulations and procedures applied in the enterprises participating to the establishing of an SCE), all data and information necessary for setting up an DSN.

3.2 - When do legal entities that participate to the establishing of the SCE have the obligation to provide employees' representatives with information in order to establish an DSN? And, moreover, when do election (or designation) procedures of the DSN begin? Who elects or designates the members of the DSN? To these questions Dir. 2003/72 doesn't reply directly and clearly; nevertheless it provides useful elements for that purpose. As a matter of fact art. 3.1. of Dir. 2003/72 says that "when the management and administrative organs of the participating legal entities decide to set up an SCE they take "the needed steps as soon as possible, including the information to supply on the identity of the participating legal entities and the interested subsidiaries or establishments, as well as on the number of employees, in order to start a negotiation with employees' representatives of the legal entities on how to involve employees in the SCE". The obliged subjects are therefore those that "establish the project of establishing" the SCE.

But a "negotiation" can start only after negotiation parties have been identified and after a negotiation delegation of employees' representatives has been formed. This can occur only after the interested and legitimised subjects have had a clear enough idea of the structure and articulation of the constituency, namely of the employees employed in "the participating legal entities, the subsidiaries or establishments". Moreover employed employees in those enterprises do not constitute only "the constituency" of the DSN but are the recipients of the discipline on involvement: consequently the information on the structure and composition of labour are necessary for valid establishment of the DSN and, therefore, for a useful negotiation in order to set up an SCE.

3.3 - Art. 3 of Dir. 2003/72 states in other words that: a) the beginning of the procedure of the constitution of the DSN depends essentially on the knowledge that the employees' representatives (either "internal" and "external", and thus including the representatives of the Unions, in accordance with national regulations and procedures) acquired on the actual "constituency" that, as already said, must coincide with the employees employed by employers that will be interested in the future, eventual agreement on involvement or by application of the standard rules; b) the knowledge of the above mentioned data depends on the completion of the information that the negotiation party representing the promoters of the SCE provides employees representatives with. It is correct to believe that the information in question must comprehend at least those communicated to the members' assembly for the approval of the project of establishing the society; c) the start of the procedures for the constitution of an DSN (through election or designation of its members) is therefore successive to the publication of

the project of establishing an SCE: data and information to provide employees' representatives with must allow those in charge of establishing the DSN to know at least the composition of the constituency having available separate data, that refer to, for example, sex (for respect of "gender balance" in the composition of the representative body (art. 3.2, lett. b, 1° sub., Dir. 2003/72)), to the type of work contract, to the location of the job, etc.

As far as the participation of Unions to the constitutional phase of the DSN is concerned, and, thus, their rights to be adequately informed, we can say that their participation is to be considered obligatory in those national systems that allow the integration of the DSN with "representatives of unions regardless of them being or not employees of a participating legal entity or of an interested branch" (art. 3.2, lett. b, Dir. 2003/72). The contribution of unions in the constitutional phase of the DSN is useful in various aspects, because it can guarantee: a) a greater balance between internal and external delegations, and, thus, a better "cover" of the employees involved in the constitutional processes of an SCE that, in cases of merger and transformation, can put at risk, with the loss of producing units, the life itself of employees' representations in the enterprise, which represent the base of every form of involvement; b) a greater coherence of the forms of involvement with the new form and structure of the enterprise that seems appropriate to the choice between keeping the "acquired" participation rights or strengthening the information and consultation procedures (in a form more open to the external union intervention); c) a shared management of the tensions that can arise among national groups of employees, in the case of the SCE consisting of a plurality of national "legal entities" subject to different forms of involvement.

The direction or management bodies of the participating legal entities must inform the DSN "of the project and development of the constitutional process of the SCE until the registration of it" (see art.3.3, Dir. 2003/72) and negotiate "with a spirit of cooperation in order to come to an agreement on the modalities of involvement of employees in the SCE" (art. 4.1 of the directive), an agreement that is *conditio sine qua non* of the registration of the SCE (see art. 12, Reg. 1435/2003).

4.-B) Information and consultation of the DSN within the negotiation on the modalities of involvement. Negotiation behaviour. Quality of information.

4.1.- The negotiation parties are, on the employees' side, an *ad hoc* delegation of employees of the legal entities participating to the establishing of the SCE, of their plants or subsidiaries or establishments (the DSN), constituted in accordance with the procedures indicated by the directive.

Counterpart to the DSN is a delegation of legal entities that "participate directly to its establishing" (see art.2, lett.a-d, as well as art.3.1, Dir. 2003/72). Task of the two negotiation parties is to define a discipline on the modalities of involvement of employees in the SCE (see art.2, lett.g, as well as art.3, Dir. 2003/72). The effectiveness of the negotiation depends essentially on the following factors: a) the behaviour of the negotiation parties; b) the quality of the information provided to the DSN and c) the availability of means and instruments necessary for a useful realisation of the negotiation; d) the respect of the decision-making procedures. Here we want to examine only the first two elements (sub lett. a and b), that, being functionally linked, deserve to be analysed together.

4.2.- As already recalled, the negotiation sides must behave "with spirit of cooperation for reaching an agreement on the modalities of involvement of employees" in the SCE (art.4.1, Dir. 2003/72). In order to encourage the achievement of an agreement, the "competent organs" of the legal entities directly participating to the establishing of an SCE must inform the DSN "about the project and the development of the constitutional process" of the SCE, "until the registration of the latter" (see art. 3.3, 2° sub., Dir. 2003/72), providing the DSN with information "on the number of employees" employed by the participating legal entities, as well as on their organisational articulation (subsidiaries or establishments). In order to assess the usefulness of such information for the sake of the negotiation the experience gained by the European Business Committees can be helpful, with regard to which the Court of Justice has already had the chance to express itself (see sentences 29th March 2001, case 62/99, *Bofrost*; as well as 11th July 2002, case 440/2000, *Kuehne*). It is useful to repeat that, according to the *ratio* of the directive and the regulation, the "correct and in good faith" performance of the duty to provide the DSN with the above mentioned information and therefore - on the basis of such information - to start and/or carry on the negotiation, is important with regard to the establishing of the SCE. As a matter of fact the information that the DSN must be provided with and the consultation of it for the start and continuation of the negotiation represent the moments of closure of the entire Community discipline on cooperatives

with a “European statute”. Based on what it has been said, the experience gained with the application of the Dir. 94/45 can be helpful, but with some necessary clarifications. As a matter of fact, whilst the information to the DSN, according to the Dir. 94/45 relate to static and objective, structural and organisational data of a Community enterprise or a group of enterprises, the information to provide according to the Dir.2003/72 relate instead to the dynamic profile and, thus, also to the prospects of the operation *in fieri* (art. 3.3, 2° subsection, of the directive orders the competent organs to inform the DSN “about the project and the development of the constitutional process of the ES, until its registration”. In other words: the information to provide the DSN with, according to Dir. 94/45, concern the identikit picture of an enterprise already working; the information is, therefore, related to: *who* is the enterprise, *where* it is located, *how* it is structured, and *how many* employees are employed. Instead, the information to provide the DSN with according to Dir. 2003/72 must take into account the project of establishing the SCE, therefore concerning also data relative to when and why, as well as the foreseeable consequences of such a project on employees. However it is always about information that have as a minimum basis, in the hypothesis of establishing an SCE by merger, in the “written specific report” that the management or administrative organ of each cooperative that merges is bound to write, illustrating and justifying eventual difficulties of assessment (see art. 23 of the regulation); whilst in the hypothesis of establishing an SCE through transformation, the report must clarify and justify “the legal and economic aspects of the transformation, as well as the effects on employment indicating what are the consequences for members and for employees deriving from adopting the SCE form” (art.35.3 of the regulation).

4.3. - It can then be added that, by virtue of the complex “material” of the negotiation (which is a “derivative” of the complex procedure of establishing an SCE), the directive acknowledges to the DSN the right to refer to “experts”, meaning those “technicians” of the matters that are object of the negotiation, but also people that have a wider and more precise perception of the society operation in course and of its implications, not only legal and economic (to which the mentioned reports refer) but also employment-wise and union-wise. Therefore “for example [...] representatives of unions at the Community level” (see art. 3.5, Dir. 2003/72) can be appointed as experts. These experts “can participate to the negotiation meetings as consultants upon request [of the DSN], wherever it is appropriate to favour coherence at the community level” of the regulations on involvement (see art.3.5, Dir. 2003/72), in order to create more similar patterns of involvement in the various offices of the SCE in different Countries. Members of the DSN and

the experts that assist them cannot reveal to others the information received; they must observe this obligation even after the end of their office, regardless of what activity they carry out and therefore where they carry them out and where they dwell (see art. 10.1 of the directive). The relative costs of the negotiation, in particular those relating to the functioning of the DSN, are on the legal entities that participate to the establishing of the SCE; the directive doesn't indicate a maximum limit to those expenditures, just referring them to "a proper completion" of the "mission" of the DSN (see art. 3.7, Dir. 2003/72). More analytical provisions can form the object of the agreement ex art.3. The Member States can, though, "establish norms of audit concerning the functioning" of the DSN, providing for in particular that the "funding [...] covers the expenditures of a single expert", comprehensive of the salary, including a possible postponement (see art. 3.7, Dir. 2003/72). The norm creates several doubts about its interpretation, that can be resolved referring to the national procedures either of the Dir. 94/45 (on the European Business Committees) and the Dir. 2001/86 (on the involvement of employees in the European company).

5.- C) Information and consultation of the employees' representative body as a modality of involvement.

5.1.- Rights to information and consultation disciplined by the agreement between the DSN and the SE. The content of the agreement. Except for a different and expressed provision of the negotiation parties, the agreement is not subject to the standard rules (see art. 4.3, Dir. 2003/72). The parties - respecting the objectives and the principles established by the Community rules - can also provide for new and specific requests and offices of information and consultation of employees, different from those identified by the Community legislator. They can finally decide to keep in force the rights to information and consultation already applied in the producing units of the SCE. Dir. 2003/72, inspired by Dir. 2001/86 and by Dir. 94/45, pre-determines the scheme of the agreement that the parties, "providing [their] autonomy", should complete with specific references: a) the area of application; b) the composition, the number of members and the division of the seats of "the representative body", namely of the subject holder of the rights to information and consultation and "wherever applicable [of] the participation rights" (see art.2, lett.f); c) the "attributions" and the procedures for the information and consultation of "the representative body", the frequency of the meetings and the resources (economic and instrumental) at disposal; d) the modalities of the procedure of information and consultation established in place of the creation of a proper "representative body",

wherever the parties decide so; f) the entering into force of the agreement, the duration, the cases of re-negotiation of the agreement and the relative procedures (art. 4.2). The directive doesn't give an opinion on the effects of an agreement that contains only a few of the questions indicated in art.4.2, namely it disciplines them incompletely. As a matter of fact the only explicit provisions concern the lack of an agreement, that is the flaw of the will to "reach an agreement on the modalities of involving employees" in the SCE: only this gives rise to the application of the "standard rules". It must be also remembered that, based on art.43.3, "the agreement is not subject to the standard rules that figure in the Annex". Then it can be stated that the difference - with respect to the bill - of the content of the agreement reached by the parties, notices only in case that the discipline of involvement agreed upon doesn't allow "employees' representatives [to] exercise an influence on the decisions than must be adopted in the society" (see art.2, lett.h, Dir. 2003/72), namely it contains pejorative conditions compared to those applied before. But the validity of such clauses is subordinate to the votes in favour of the members of the DSN (with the "double majority" system). Consequently, more than the difference of the agreement with regard to the bill (that also doesn't bind the negotiation parties, in the sense that the agreement can be distant from the bill if it achieves the useful effect of the directive), it is the respect of the decision-making procedures necessary to give effectiveness to the agreement if need be pejorative that become important. But different is the case in which the DSN has been induced to reach the agreement, and so to agree on those "pejorative" modalities of involvement, based on false or wrong information supplied by the counterside employer (relative for example to the structure of the SCE). The disputes on the validity of the agreement and on the sanctions that can be possibly applied are subject to the law of the EU member state where the SCE is registered (see art.6, Dir.2003/72). Only for the establishing of an SCE through transformation, Dir. 2003/72 puts a further condition, that is that "the level of involvement" of employees in the SCE is "in all its elements identical to the one existing in the to-be-transformed cooperative" (art.4.4). This provision marks the directive in a peculiar way, giving rise to fairly important questions of interpretation, above all in the hypothesis of an involvement through "participation", according to art.2, lett. k, of Dir. 2003/72.

The negotiation "runs" then on already marked out tracks: on one side there are the rights stated in the standard rules and, on the other, those already applied in the cooperatives interested in establishing an SCE according to national regulations and procedures. Both of them are decisive parameters for

the fate of the negotiation especially when, getting near the expiry of the negotiation's terms indicated by art.5 of the directive (6 months that can be postponed only once, for a total of 12 months), the negotiation hasn't brought about the outcomes considered satisfactory for one and/or the other side and, therefore, the application of the standard rules appears to the DSN (and/or to the representatives of the employers) the "less negative" solution among possible ones, included that of keeping alive the rights of involvement under way.

5.2. - Obligations of the ES and the subjects holders of the rights to information and consultation.

"The competent organ of the SCE and the representative body" of employees "work with spirit of cooperation in observing their rights and reciprocal obligations". The same principle "is valid for the cooperation between the supervisory or administrative organ of the SCE and the employees' representatives in the area of the procedure for information and consultation of the latter" (art. 11, Dir. 2003/72). The competent organs of the SCE must provide employees' representatives, in the area of the procedure for the information, with "information that allow [...] to move on to a thorough assessment of the possible impact [of the society decisions] and, if this is the case, to prepare consultations with the competent organ" of the SCE (see lett.i, art.2 of the directive). As far as consultation procedures are concerned, these must be such to guarantee "a dialogue and an exchange of opinions between the representative body of employees and/or the employees representatives and the competent organ of the SCE, with time frames, modalities and contents that allow employees' representatives, on the basis of the information received, to express an opinion - on the measures provided for by the competent organ - that could be taken into consideration in the decision-making process" within the SCE (see lett. j, art.2 of the directive). The members of the "representative body" and the experts that assist them cannot reveal to others the information received privately. Employees' representatives are bound to the same obligation, representatives that exercise the rights to information and consultation, if this is the modality of involvement adopted by the SCE. Employees' representatives are also bound to respect such duties also after "the end of [their] office [...] regardless of the place they are" (art. 10.1, Dir. 2003/72). The States can adopt norms, applicable in specific cases and under conditions and limits determined by law, that allow the SCE's supervisory or administrative organs or of participating societies that have offices in their territories not to be "obliged to supply information that, according to objective criteria, are of such a nature that: a) they pose remarkable difficulties to the "functioning" of the

SCE (or, possibly, of the participating legal entities) or of its subsidiaries or establishments; b) they “do damage”. The exemption can be subordinate to administrative or judicial authorisation (see art. 10.2, Dir. 2003/72). Member States can lay down specific norms for the enterprise set up as SCE that pursue “directly and fundamentally ideological goals in relation to information and expression of opinions, provided that, at the date of adoption of the directive, such specific provisions already exist in the national law” (art. 10.3). The mentioned provisions can bring about either a specific privacy obligation for employees’ representatives or the refusal of the SCE’ competent organs to provide the “representative body” with information classified as confidential without a previous administrative or legal authorisation. The national rules on privacy and those authorising the managing bodies of the SCE not to provide certain confidential information must be completed by procedures of “administrative or judicial appeal” used by employees’ representatives against the managing bodies of the SCE (or of a legal entity that has participated directly to its establishing) that make an illegal use of such exemption. These procedures can comprehend in any case some “provisions, destined to safeguard the privacy of the information in question” (art. 10.4, Dir. 2003/72).

6.- Discipline of the rights to information and consultation in the absence of an agreement.

6.1. - Missed agreement by decision of the DSN. Except for the case of establishing an SCE by transforming a cooperative in which there was already a provision for employees’ participation (see art. 3.6, 3° sub. Of Dir. 2003/72), the DSN can decide to reject the invitation of the SCE’s competent organs to start the negotiation and can also decide to end the talks under way: in such a case the rights to employees’ information and consultation already applied in the enterprises (and in the Member States) in which the SCE has its employees (art. 3.6, 1° sub.) remain in force. In order that for such a decision to be enforced it is necessary that it is confirmed by the vote in favour of 2/3 of the members of the DSN that must represent at least 2/3 of the employees involved in the society, including the votes of the delegates that represent employees employed in at least two States of the EU (see art. 3.4, Dir. 2003/72). This “double” and “reinforced” majority can be explained by the effects of the decision that consist of: a) the end of the negotiation; b) the non application of the standard rules (see art.3.6, 1° sub., Dir. 2003/72); c) the suspension of the activity of the DSN, that can meet upon written request of at least 10% of the employees of the SCE, of the subsidiaries or establishments, or their representatives, only after at least two years from the

mentioned decision, unless both parties to the negotiation decide to re-open the talks before this term. If the DSN “decides to re-start the negotiations with the management organ, but no agreement is reached, no part of the rules in the Annex can be applied” (see art. 3.6, 4^o sub., Dir. 2003/72).

Finally it is important to remember that, even if the DSN decides not to continue the negotiation or to end that in course, Dir. 94/45 is applied (and the relative national rules of reception) to the SCE that belongs to the area of application of the directive (see art. 15.1, 2^o sub., Dir. 2003/72).

6.2. - Missed agreement for the will of both parties. Setting up of a “representative body” of employees holders of the rights to information and consultation. Once the period provided for by the directive for a discipline on the involvement of employees in the SCE (maximum one year, including postponements, from the setting up of the DSN) has passed, the parties can only acknowledge the effects of the missed agreement, as provided for by the directive, that consist of the application of the standard rules, that guarantee standard modalities of employees’ involvement in the SCE. On this point the directive is clear enough: if no agreement is reached and there is no premise for the application (by mutual consent or automatic) of the standard rules on participation (by art. 2, lett. k, Dir. 2003/72), the SCE must provide for the constitution of a representation of employees holder of the rights to information and consultation, in accordance with the standards rules and the national norms on adoption of the directive. The establishing of this “representative body” is a prerequisite for the registration of the SCE.

6.2.1.- Content of the rights to information and consultation. Employees’ “representative body” must be informed and consulted at least once a year and “to this end” has the right to meet the competent organ of the SCE on the basis of proper reports (written by the society competent organs) concerning the development of activities and the prospects of the SCE. The local management organs of the SCE must be informed about these meetings (see the Annex, 2nd part, lett.b, of the directive). The meeting and, therefore, the procedures of information and consultation deal with the following matters: a) structure of the SCE and its economic and financial situation; b) possible evolution of the activities, production and sales; c) initiatives connected to social responsibilities of enterprises; d) situation and likely evolution of employment and investments; e) fundamental changes concerning the organisation, introduction of new work methods or new production processes; f) transfer of production; f) mergers; g) reduction in size or closure

of the enterprises, their plants or important parts of them; and h) collective dismissals (see the Annex, 2nd part, lett. b, of the directive). The list of information to supply periodically and that are obligatory employees' representatives within an SCE comprehend rights already stated in previous sector-based and general directives (such as the directives on collective dismissals and transfers of enterprise, as well as Dir. 2002/14), and in the European charters of social rights. Beyond the material limits of the provisions, it must be noted that on one side they confirm the logical and functional link (namely the continuity) among information, consultation and meetings of the competent organs of the SCE with employees' representatives, and, on the other hand, they formalise the obligation of the SCE's competent organs to provide employees' representatives with periodic reports. Similarly to what is provided for by Dir. 2001/86 (on employees' involvement in the European company), the "representative body" has the right to be informed in "exceptional circumstances" that influence remarkably the interests of employees as, in particular, in case of: a) delocalisation; b) transfer and closure of enterprises or plants; c) collective dismissals. The representative body - on its behalf, for urgent reasons, the committee itself - has the right to meet, upon its request, with the competent organ of the SCE or any other more appropriate management level in the SCE and that can take decisions autonomously, in order to collect information and to be consulted on the measures that affect remarkably employees' interests. At this meeting organised with the restricted committee also members of the representative body that represent employees directly interested by the measures in question (see the Annex, 2^o part, lett. c, of the directive) can participate. If after these meetings the society's competent organs "decide not to act in accordance with the opinion expressed by the employees' representative body", then the latter has the right "to meet again with the SCE's competent organ in order to find an agreement" (see the Annex, 2nd part, lett.c of the directive).

This provision is certainly innovative compared to other Community rules on information and consultation. The beginning of information and consultation procedures linked to exceptional circumstances does not suspend the "economic" decisions (as the closure of plants or delocalisations) but concerns only the social consequences of provisions already adopted by the SCE (as for ex. collective dismissals, that remain subject to national regulations, also conformed to specific Community directives), even if doubts remain on the possibility to make a distinction between economic and social "measures".

6.2.2.- Modalities of information. Formative leave of employees' representatives.

The "competent organs" of the SCE must send to the "representative body" of employees the agenda of the meetings of the administrative board or of the supervisory board or the "management board", as well as a copy of all the documents presented to the members' general assembly (see Annex, 2nd part, lett.b, of the directive). The communication of these documents to employees' representatives must take place presumably at the same time as the presentation to the members' assembly. The members of the "representative body" have the right to formative paid leave (see the Annex, 2nd part, lett.g, of the directive). Experts trusted by employees' representatives are allowed to attend meetings and are paid, by principle, by the SCE (see the Annex, 2nd part, lett.f and h, of the directive). The conditions and modalities of the exercise of such rights are set out in each State by law and by collective bargaining.

The expenses necessary to the functioning of the employees' "representative body" are on SCE: in particular - except if provided for differently - all organisational costs and translation costs at the meetings, travel expenses and accommodation of members of the "representative body" and of the restricted committee, as well as those relative to the retribution of the experts. In accordance with these general provisions, the Member States can promulgate regulations on the expenses related to the functioning of the "representative body" and in particular "can limit financing in a way that it covers the expenses of only one expert" (the Annex, 2nd part, lett.h, of the directive). The formulation of the norm is not clear: in particular it doesn't say if the expenses are related to one expert for each meeting or one expert *tout court* (or even, according to a more extreme interpretation, one expert for only one meeting). Now, given that the identification of a "roof" of expenses - either those related to the functioning of the "representative body" and those related to the experts - must be provided by national proper regulations, it must be clarified that the *ratio* of turning to the support of expert/s should be set off, when interpreting it (and when putting it into practice, with national regulations, in order to "quantify" the costs of turning to experts for one or more meetings), and also in relation to the "functioning of the representative body and [of the] procedures for information and consultation of employees" (see art.11 of the Dir. 2003/72) and to the nature and goals of the "consultation" itself (see art. 2, lett. j, of the directive). The above mentioned regulations tell us first of all that either those who supply information and those who receive them must "work with spirit of cooperation and abide by

their rights and specific duties”; and, secondly, the consultation must serve the “opening of a dialogue and an exchange of ideas between the employees’ representative body and/or employees’ representatives and the SCE’s competent organ, according to time frames, modalities and contents that allow employees’ representatives, based on the information received, to expressed an opinion - on the measures provided for by the competent organ [...]”. The national regulations must take into consideration these provisions of the directive.

6.2.3. Meeting of the employees’ “representative body”.

The employees’ representative body can organise preparatory meetings, ordinary and extraordinary meetings. National regulations, law and contract related, take charge of disciplining various types of meeting and, in particular, of giving instructions on the “presidency of the information and consultation meetings” (see the Annex, 2nd part, lett.d, of the directive). Before every meeting with the SCE “competent organ”, the “representative body” or its restricted committee (possibly open to members of the DSN that have a direct interest in the issues on the agenda) can meet without “representatives of the SCE’s competent organ” (see the Annex, 2nd part, lett.d, of the directive).

6.2.4.-Confidential information. Sanctions.

As already mentioned, the SCE can try to escape the obligation to provide employees’ representatives with certain information by qualifying them as “confidential”, namely it can ask for the non-revelation to others. However the SCE can refuse to supply information only in presence of appropriate legal norms of the State (in which its legal office is located, namely where there are the societies that have participated to its establishing) that identify conditions and limits to the exercise of such right, with specific reference to the nature of the confidential information and the prejudice that could derive to the SCE from their revelation. In other words, the SCE can refuse to supply certain information only if their revelation would “seriously harm the functioning of the SCE (or, as the case may be, a the participating legal entity) or its subsidiaries or establishments, or would be prejudicial to them” (see art. 10.2, Dir. 2003/72). The members of the employees’ “representative body” and the assisting experts cannot reveal to others the information received in confidence. Employees’ representatives are bound to respect this duty also after the end of their office, “wherever the persons referred to may be” (art. 10.1, Dir. 2003/72).

In order to prevent that classifying certain information as “confidential” by the SCE becomes a mere way out of the linked duties, the directive introduces an objectivity criterion to the confidentiality, denying legitimacy to any arbitrary or discretionary refusal, namely not justified by “objective criteria” and it requires that the recipient of the confidential information must not reveal the content (adequate sanctions may follow). Also in this case, we need to make a distinction between: a) the establishing phase of the SCE, when the subjects participating to it, if interested in the valid establishing of the SCE, they must collaborate positively to the negotiation providing the DSN “with the necessary information for the beginning of the talks [...] supplying the data that it has gained or that can collect” (Court of Justice, 29th March 2001, case 62/99, *Bofrost*; 11th July 2002, case 440/2000, *Kuehne*) and also cannot but pass on data or information that - by law or statute - they must provide members or other subject interested in the regular establishing of the SCE with. It is valid here what has been already said on the violation of the obligations to information and consultation of the DSN in the establishing phase of the SCE; b) the phase following the regular establishing of the ES, in which the missed refusal to provide the employees “representation bodies” with certain information, because wrongly classified as confidential, can cause damage to the collective interests which must be protected by the internal legal system though ordinary and special remedies.

As far as the first group of obligations is concerned, it must be remembered that the connected procedures are necessary for the start and development of the negotiation, that in turn is necessary to the (valid) constitution of the SCE. The competent organs of the SCE must abide by these obligations in the interest of members and others. Their missed or partial fulfilment, if it prevents or jeopardise the valid setting up of the DSN, or it doesn't allow it, in the negotiation phase, to have a clear perception of the society situation, legitimises the DSN to refer to the competent judiciary or administrative offices in order to check such flaw. The DSN is actually holder of an autonomous interest in the regular negotiation procedure for the discipline of the modalities of involvement, meaning in the constitution of an SCE that recognises the rights of “employees’ representatives to exercise an influence on the decisions that must be adopted in the enterprise” (see art. 2, lett. h, Dir. 2003/72). As far as the Italian system is concerned, there is no doubt on the possibility for an Italian Trade Union, as represented in the DSN, to refer to the Judge of labour in order to declare a possible behaviour anti-union, if this is the case.

First of all I would like to thank the organisers for the invitation, because I believe that this initiative gives for the first time the opportunity to reflect on some important aspects not only as far as the statute of the European cooperative society is concerned but also on some aspects of a purely "national" level.

Firstly I want to underline that this new subject represents an important, though necessary strengthening of members' powers in organising the cooperative, continuing what the recent company reform in our country has initiated. Such a reform has enhanced the value of some typical institutions of cooperative participation, meeting the need to give more incisive members a voice, to make their will more present in the society's dialectic.

In synthesis the subject of the European cooperative society appears to be important because it confirms a diversity of the cooperative association compared to the lucrative society not only as far as service towards members is concerned, but also as for the diversity of the organisation, for "a new way of production", and in this sense it is specific.

With regards to the code law, as reformed recently, there are though some innovative elements in the Community discipline that need to be stressed.

For example, the statute has the possibility to control freely vote proxies.

The debate in Italy on the need to review the institution of members' representation in the assembly, in order to facilitate a more intense participation to the life of the cooperative and a bigger control of members on the administrative management is known to everyone.

The recent company reform has chosen to raise the quantitative limit of representation in the assembly provided for by the previous discipline, a limit that, though, with regard to the goals to pursue, presents some contradictions. In cooperative with few members the possibility to have maximum 10 proxies could lead to situations where too much power is concentrated on those subjects who have been elected representatives; on the contrary in large cooperatives, with a wide social basis, this quantitative threshold risks to be poorly incisive (it would have been perhaps better to refer to a percentage, moreover already used in other provisions on cooperatives).

The law on the European cooperative represents to this respect a positive innovation as it leaves to the autonomy of the statute the opportunity to "modulate" the number of proxies attributable to the society's features and to its size, overcoming the risks deriving from too rigid quantitative thresholds.

We need to stress also what is laid down in article 57, according to which a minority of members could call for the assembly to meet and for an

integration of the agenda. This is an important instrument of society's democracy, since it's easier to use than the request for a meeting, an instrument that we discussed about within our company reform and that was eventually abandoned, due to traditional concerns on the powers of minorities that seems to mark many political and business requests.

Finally the power of members' participation is richer with the possibility to acquire specific information directly in the assembly, aspect of prime importance because it is evident that, in order to have a voice, the member must be adequately informed and be aware of the issues subject to decision.

The above mentioned instruments mark a clear difference between the European cooperative and the Italian one (which doesn't provide for such means), but, in my opinion, a cooperative could freely adopt them, using the autonomy of the statute recognised by our legislator.

Naturally they will need to be modulated according to specific criteria depending on the widening of the social basis, in order to avoid obvious and predictable blackmails (for example, to give power in a large cooperative to an insignificant number of members to ask for the integration of the agenda could expose this to a multitude of annoying requests).

Moreover I would like to point out a concern with regard to employees participation. I remember that when a discussion on company reform began, talking about innovations in *corporate governance*, cooperatives showed a particular attention and interest for the dualist system, based on the presence of the supervisory and management boards.

For some time the potentiality of such a system was being underlined as a management method more effective for companies with a bigger social basis, and functional to the need to give space in the supervisory board to multiple interests involved in the cooperative, not only, though, the members and founders, but also the so called *stakeholders*.

Moreover the reform has outlined a dualist system with responsibilities typical of a union board, coupled with a loss of the assembly's role in the approval of the accounts, loss that seems to be "politically" compatible with those principles of strengthening members' participation and of democracy of the organisational structure that cooperatives want to promote and that have been previously mentioned.

Moreover, it must be added that recent corrective decrees of the company reform have definitely increased the possibilities for statutes to increase the management powers of the organ, allowing for an "hybridisation" between administrative and control functions that could jeopardise, in my opinion, the effectiveness of such *governance* model.

In the light of these brief remarks, it should be assessed with much caution the forms of participation of employees' representatives, representatives that

could find themselves to work in an organ named "supervisory" and with function of control, but potentially involved in irrelevant managerial choices, with consequences also in terms of liability.

In conclusion, this statute of the European cooperative, if on one hand highlights big opportunities, making the most out of the statute's autonomy, on the other hand it points out also the need to be cautious, especially with regard to employees' participation in the management organs.

Roberto Genco - *Director of Legal Affairs of CoopFond - Professor of Commercial Law at Bologna University*

I would like to thank the organisers for the invitation to this meeting and Franco Malagrino for his introduction to my intervention. The brief observation that I would like to make refers to how the profile of the European cooperative society can combine with the mission of the Funds provided for by the Italian law that, as Malagrino mentioned earlier on, is to spread and promote cooperation.

And I would like to begin exactly with the hope that Funds, that represent a very peculiar institution of the Italian legislation, in a short time might become a European experience. Concretely I will try and give a meaning to the statute's regulation of the European Cooperative in the perspective of a promotion of cooperation.

This aspect can be, in my opinion, found in three important objectives that the Community legislator has set in order to adopt the new regulation under discussion today.

A) First of all there is a meaning of developing the mutualism and cooperative model in the European dimension that sees an important presence of cooperative societies, but in very different terms of social meaning, economic size, organisational models and so on. As also shown by the Commission's Communication for the promotion of cooperatives, the European institutions have demonstrated to aim at spreading the mutualism model as a peculiar experience of social economy (I like to call it like that even if I know that it is a fairly contested expression in the European context).

B) There is then a problem of integration of the cooperative movement within the European context. Cooperatives have felt the need to have a specific instrument for collaboration with cooperatives. The SCE statute represents, therefore, an instrument specifically characterised in a sense, and it's an original regulation, important (also) because it is different from national cooperative societies and essentially is aimed at transborder cooperation.

C) Finally there is a third interpretation of this instrument that, in my opinion, is linked to the aim of guaranteeing cooperatives an effective presence on the market.

I would go back to these points, but it seems to me that thinking about the meaning of this European measure, the first important contribution it has given to the legislation on cooperation is the recognition of a unique regulation to the experience of cooperatives.

Having been involved many years ago in the first discussions on what then became the statute of the SCE, I recall the diversity of approaches present

within the national systems of cooperatives and the impulse that every nation had in proposing as paradigm its own model of cooperative society.

Before this approach there is the acknowledgement of the natural diversity of cooperative models in the European Union. Surely Italian cooperation is very strong, stronger for it being an homogenous presence in all sectors of cooperation.

I would like to introduce another observation that makes us feel (especially in Italy) the need to affirm the presence of cooperation in the market and the necessity of affirming such a presence with specific instruments of integration that would allow cooperatives not to be economically and business-wise left at a side.

A deep consideration is leading us in assessing the role and needs of the cooperative society, and it's the one according to which there could be no mutual goal, no mutual service to members if cooperatives were not first an effective society. This consideration, as important as banal and taken for granted, has overcome many strong prejudices: for a long time the effectiveness of business has been countered to , and has been seen as opposing to business' effectiveness. A very dangerous message, in my opinion, that has been rightly fought and in this sense we can assess both the Statute of the European Cooperative and the recent Italian reform of the company law.

The importance of these legal statements appears more and more evident if we look at the crisis of big companies in Italy that has brought many cooperatives in the foreground, therefore highlighting the difficulties in growth and in strengthening further leadership positions. This phenomenon can be interpreted also as a big opportunity to enhance the role of cooperation by introducing and spreading on the market the functioning ways typical of the cooperative: functioning methodologies and purposes of economic and company's activity that are absolutely different from those of the capitalist company, but that however should be supplied with as much effective operative instruments.

Perhaps the first of these demands is to ensure proper instruments of integration within the market: we could look at the Statute of the European Cooperative and the new subject of cooperative groups in parallel. These new subjects could be understood as answers to a problem of integration that has different demands as far as cooperatives are concerned compared to lucrative companies: it is not only about a presence on the market but it's also about how to create synergies and relationships of cooperation in presence of specific "faults" typical of cooperative societies. The need for specific instruments in order to ensure integration between cooperative societies,

subsidiaries of business initiatives by cooperatives that must necessarily take place in particular ways derives from that.

I don't really want to make a monster of the experience of the cooperative group understood as a cooperative that forms an ordinary society of cooperative property. This experience has been of prime importance: not only that of big groups (today we are guests of Unipol), but also that of many small cooperatives that need common society instruments.

Once recognised this role of "common cooperative groups", it is though absolutely out of discussion, in my opinion, the need to create also specific instruments for integration addressed to the cooperative society.

* * *

I don't know, and I don't want to bet on how much the Statue of the European Cooperative is going to be an attractive and functional instrument: only the experience of the coming years or the coming decades can tell. Surely we can consider from today that the wider the range of operative instruments is the more numerous will the opportunities for cooperatives to cooperate among themselves within the national states and also in a Community perspective be, triggering off "competition among legal systems" that is any how enriching.

* * *

I would like to end these considerations quoting few experiences made by Coopfond, included in this context of international cooperation. Franco Malagrindè remembered well the characteristics of Coopfond, as Fund, a fund that gathers obligatory contributions by cooperatives in order to promote the cooperative system.

Having reached a certain degree of development of its activities, Coopfond has felt the need to start an operative section that deals with processes of internationalisation faced by cooperatives. We have found that in the cooperative system of Legacoop there is an emerging need by some cooperatives to place themselves on international markets or to better place themselves in these markets, even through means that go beyond national territories.

Some companies have felt the need to set up a holding for their international activities; and moreover, important companies have carried out significant investments placing abroad part of their own activity.

We could also notice the first, but most important, experiences of world cooperation in the field of fair trade and organic production, where forms of

integration between Third World countries and European countries is taking shape.

In this series of incentives towards the internationalisation of cooperatives Coopfond could be present in a limited way, because its institutional mission, by law, binds Funds to interventions of promotion or development that are directly in favour of Italian cooperatives.

The contribution of Coopfond to the internationalisation of cooperatives has been only with regard to Italian cooperatives. Anyway, I believe this is an important experience and I reckon it could be developed in the future.

I would like to finish by quoting another important experience in which hopefully Coopfond will be directly involved and of which has been certainly the original author.

I refer to the project, launched in the Social Economy 2004 Forum, taken place in Crakov a couple of days ago, that aims to set up a fund for the promotion of cooperatives working at the Community level. This project identifies as beneficiaries mainly cooperatives in PECO countries, new followers of the European Union in which there is a huge problem of achievement for cooperatives. As Finelli reminded us earlier, we are witnessing cooperative experiences extremely weak from a business point of view, usually sketchy, but however representative of a legacy that must be appreciated.

The risk is that, once those countries enter the European Community, such experiences could be lost.

The initiative I mentioned above tends to identify forms of intervention which would support cooperative experiences present in PECO countries, even with the financial participation of Community institutions.

LA FISCALITE DE LA SOCIETE COOPERATIVE EUROPEENNE

Marjoire Voltas

La Société Coopérative Européenne (« SCE ») est un nouvel instrument, qui est basé sur une articulation intéressante entre le droit communautaire et le droit national de chaque Etat membre.

Sur la forme, la SCE est aussi l'aboutissement d'un long processus long de longues années qui a souffert des divergences entre les Etats membres, mais qui a su les surmonter, pour franchir un pas important dans le processus d'harmonisation. L'adoption du statut de la SE lui a aussi permis de voir le jour.

Sur le fond, la SCE offre de nouvelles possibilités aux entreprises d'exercer leurs activités dans l'ensemble du marché intérieur avec plus de simplicité, plus d'efficacité et une sécurité juridique accrue. Une coopérative pourra alors s'élargir et se restructurer rapidement et facilement pour ses opérations transfrontalières, sans avoir besoin de mettre en place un réseau de filiales (opérations coûteuses en temps et en argent) afin de tirer le meilleur profit possible des possibilités commerciales offertes par le marché intérieur.

Comme pour la SE, la SCE fait partie d'une dynamique de la part de l'Union européenne comme en témoigne les importantes directives fiscales existantes (directive fusion, mère-filiales, intérêts-redevances...), cependant l'absence d'un régime fiscal spécifique pour la SCE représente un frein essentiel à l'application de ce même règlement. Une SCE est traitée comme n'importe quel autre multinationale selon les règles fiscales nationales applicables à la société ou au niveau de la branche. La SCE continuera donc à payer des impôts dans cet Etat membre où elle a un établissement stable. La mise en place d'un régime fiscal au plan européen aurait exigé des sacrifices de la part de certains Etats membres. Comme pour la SE, la Commission européenne a alors opté pour une méthode innovante et plus pragmatique car au lieu de commencer par harmoniser toutes les législations avant d'introduire un nouvel instrument, il a été décidé de commencer par mettre en place le nouvel instrument dans la pratique en utilisant une base commune en droit des sociétés, pour conduire indirectement les Etats membres à évoluer et à s'adapter dans le sens d'une harmonisation, qui sera certainement favorable aux entreprises, aux salariés et à l'Europe (plutôt que de choisir la méthode traditionnelle de l'harmonisation en premier lieu qui est une méthode longue et peu réactive, surtout en fiscalité ce qui laissait percevoir des travaux éternels). En outre, il ne faut pas oublier qu'en fiscalité la règle reste l'unanimité et qu'une directive est nécessaire.

La Commission européenne a déjà prévu dans son article 79 que « *Au plus tard cinq ans après l'entrée en vigueur du présent règlement, la Commission présente au Conseil et au Parlement européen un rapport sur l'application du règlement et, le cas échéant, des propositions de modifications* ».

Les Etats membres seront donc obligés de se remettre en cause et de se concerter pour organiser et réglementer les aspects juridiques et fiscaux non encore traités par les textes communautaires. Si des turbulences risquent d'être ressenties les premiers temps, il est évident, qu'à moyen terme, cette remise en cause ne peut être que positive pour l'Europe.

Une compétitivité fiscale va alors se mettre en place entre Etats membres pour attirer les entreprises source d'emplois et de produit fiscal. Nous pouvons dire que l'Italie est en bonne voie au vu de la nouvelle réforme qui a mis en place un système de consolidation mondiale, mais ce que nous verrons plus tard. En outre, l'Italie fait partie des pays à forte identification coopérative avec une organisation particulière ainsi qu'une législation propre, et ayant un régime fiscal intéressant. Un des pays les plus fiscalement attractif serait le Portugal. En effet, il dispose d'un régime fiscal totalement spécifique avec une exonération de l'impôt sur le revenu des personnes collectives de 20% pour les coopératives agricoles, culturelles, de consommation, logement et celles où 75% des membres participent à l'activité de la coopérative. Par contre, des pays traditionnellement fiscalement attractifs ne prévoient aucun avantage fiscal pour les coopératives. C'est notamment le cas du Luxembourg.

Néanmoins, il convient de se demander si la méthode choisie ne va pas conduire rapidement les Etats membres devant la CJCE pour répondre aux problèmes de une discrimination fiscale entre Etats membres. Par conséquent, on peut attendre de nombreux cas qui sont susceptibles d'être soulevés devant la Cour de Justice des Communautés européennes. Cette méthode est donc quelque peu contestable car un minimum de règles communes pourraient être institué afin d'éviter des changements de législation forcés par les décisions de la Cour de Justice.

I – LE TRAITEMENT FISCAL DE LA SCE

A – Le Règlement

1) Rien de prévu

Société nationale de type communautaire, la SCE relève en l'état actuel du droit du même régime fiscal que n'importe quelle autre entreprise multinationale constituée sous forme de société anonyme. Elle sera donc

simultanément soumise à la législation fiscale de l'Etat de son siège et du lieu de situation de ses établissements stables.

2) Le transfert du siège social

Le règlement ne prévoit qu'une disposition fiscalement intéressante. Il s'agit de l'article 7 du règlement prévoit que les SCE pourront transférer leur siège social dans un autre Etat membre sans avoir, comme c'est souvent le cas actuellement, à se dissoudre dans l'Etat de départ et se reconstituer dans l'Etat d'arrivée avec tous les frais et les conséquences fiscales inhérents à une telle opération, c'est à dire l'imposition des dividendes ou des plus-values. Un bénéfice conséquent au niveau des coûts administratifs résulte donc cette facilité. Le transfert de siège social ne sera donc plus analysé comme une cessation d'entreprise.

Dans cette optique, ces sociétés n'auront pas besoin de créer un réseau complexe, coûteux, de filiales soumises à des législations nationales différentes. Elles tireront en particulier avantage d'une réduction significative de frais administratifs et juridiques. Concernant la SE, la Commission européenne a estimé ce gain à plus de 30 milliards d'euros par an.

Certains Etats membres, comme la France dans sa nouvelle loi de finances pour 2005, ont déjà commencé à réagir et changé leur législation nationale sur ce point particulier. Afin de se conformer aux statuts de la SE et de la SCE, l'application systématique des conséquences de la cessation d'entreprise en cas de transfert de siège sera écartée.

On constate donc que peu de dispositions ont une réelle implication fiscale dans le statut de la SCE. Néanmoins, il convient de noter que grâce aux récentes évolutions de certaines directives et à l'action de la Commission européenne, la SCE se voit petit à petit conférer certains avantages fiscaux.

B – Les Directives fiscales applicables

La SCE entre dans le champ d'application des directives ci-dessous exposées. Cependant, elles doivent dans tous les cas répondre aux conditions d'application de chaque directive.

1) La Directive Fusion

Le Règlement permettra aux sociétés d'Etats membres différents de réaliser des fusions transfrontalières réglementées en droit fiscal depuis une Directive adoptée en 1990, mais non juridiquement possible en droit des sociétés. En

effet, pour l'instant, il n'existe pas de normes juridiques concernant les fusions transfrontalières (tout de même, la Directive en préparation avance favorablement). Les SCE, avec les SE, seront donc les premières à en bénéficier. De plus, certains pays comme la Belgique, en l'absence de régime juridique spécifique notamment en droit des sociétés rend ce dispositif inexploitable (car la Belgique n'a pas transposé la directive fusion).

En effet, la Belgique fait souvent figure de mauvais élève lors de la transposition des directives fiscales. En effet, elle n'a pas encore vraiment transposé la directive fusion. L'argument du gouvernement belge est que la fusion et la scission transfrontalières n'étaient jusqu'à présent pas possible selon le droit des sociétés belges (Il convient aussi de souligner que, pour l'instant, il existe seulement des dispositions de nature fiscale pour les fusions transfrontalières au niveau européen et pas de normes juridiques). Il existe toujours quelques dispositions contraires à la directive.

Cette directive s'applique donc aux opérations de fusion, mais aussi de scission, d'apport d'actifs et d'échanges d'action qui concernent des sociétés de deux ou de plusieurs États membres.

NB / Définitions :

"fusion" (absorption d'une ou plusieurs sociétés par une autre qui subsiste ou création d'une nouvelle), "scission" (absorption totale ou simultanée d'une société par une ou plusieurs sociétés nouvelles ou préexistantes), "apport d'actif" (transmission d'une branche complète d'activités en échange de titres), "échange d'action" (une société acquiert, dans le capital social d'une autre société, une participation ayant pour effet de lui conférer la majorité des droits de vote de cette société, moyennant l'attribution aux associés de l'autre société, en échange de leurs titres, de titres représentatifs du capital social de la première société et, éventuellement, d'une soulte en espèces ne dépassant pas 10 % de la valeur nominale ou, à défaut de valeur nominale, du pair comptable des titres qui sont remis en échange).

Le régime de faveur instauré par la Directive permet donc que la fusion ou l'opération similaire n'entraîne aucune imposition des plus-values afférentes à l'ensemble des éléments de l'actif apportés - qui sont déterminées par différence entre la valeur réelle des éléments d'actif et de passif transférés et leur valeur fiscale - au moment de l'opération en question, mais seulement lorsque ces plus-values seront effectivement réalisées. L'imposition des plus-values résultant de la restructuration transfrontalière de sociétés effectuée sous forme de fusions, scissions, apports d'actifs et échanges d'actions est reportée jusqu'à une cession ultérieure des actifs apportés.

L'attribution de titres représentatifs du capital social de la société bénéficiaire ou acquérante à un associé de la société apporteuse ou acquise ne doit

entraîner aucune imposition sur le revenu, les bénéfices ou les plus-values de cet associé.

Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les provisions ou réserves en franchise partielle ou totale d'impôt soient reprises par les établissements stables de la société bénéficiaire situés dans l'État de la société apporteuse.

Si, dans les biens apportés à l'occasion d'une fusion, d'une scission ou d'un apport d'actifs, figure un établissement stable de la société apporteuse situé dans un État membre autre que celui de cette société, ce dernier renonce au droit d'imposer l'établissement stable.

Récemment, le Conseil a formellement adopté une directive (COM(2003)613) élargissant le champ d'application (notamment à la SE et à la SCE) et facilitant l'application du régime fiscal commun aux opérations de fusions (exemples : élargissement de son champ d'application aux entités transparentes, seuil de participation dans le capital de l'apporteuse diminué à 10%, filialisation de succursales).

Poursuivant le même objectif, la Commission européenne a alors engagé les modifications de la Directive Mère Filiale ainsi que de la Directive Intérêts redevances.

2) Concernant la Directive Mère-Filiales :

Depuis la modification de la Directive en 2003 (Directive 2003/123/CE), les coopératives entrent dans le champ d'application de cette dernière et depuis la dernière modification (directive) la SE et la SCE sont spécifiquement visées dans le champ d'application de la Directive.

Chaque État membre applique la Directive:

- Aux distributions de bénéfices reçues par des sociétés de cet État et provenant de leurs filiales situées dans d'autres États membres ;
- Aux distributions de bénéfices effectuées par des sociétés de cet État à des sociétés d'autres États membres dont elles sont des filiales.

La qualité de « société mère » est reconnue au moins à toute « société d'un État membre » qui détient, dans le capital d'une société d'un autre État membre remplissant les mêmes conditions, une participation minimale de 20 %. Cette qualité est également reconnue, dans les mêmes conditions, à une « société d'un État membre » qui détient une participation d'au moins 20 % dans le capital d'une société du même État membre, participation détenue en tout ou en partie par un « établissement stable » de la première société située dans un autre État membre. À partir du 1er janvier 2007, le pourcentage minimal de participation sera de 15 %. À partir du 1er janvier 2009, le

pourcentage minimal de participation sera de 10 %. Les bénéfices distribués par une société filiale à sa société mère sont exonérés de retenue à la source. L'État membre dont relève la société mère ne peut percevoir de retenue à la source sur les bénéfices que cette société reçoit de sa filiale. Soit elle applique une exemption totale sur les dividendes entrants, soit elle accorde un crédit d'impôt qui viendra diminuer l'impôt des sociétés du par la mère. Les États membres gardent toutefois la possibilité de prévoir que les charges afférentes à la participation et à des moins-values résultant de la distribution des bénéfices de la société filiale ne sont pas déductibles du bénéfice imposable de la société mère.

- Le Conseil a adopté une directive élargissant le champ d'application et améliorant l'application du régime fiscal commun relatif aux sociétés mères et filiales de différents États membres. La Directive actuellement en vigueur vise actuellement à éliminer les entraves fiscales que rencontrent les groupes d'entreprise au sein de l'UE en supprimant les retenues à la source sur les versements de dividendes entre entreprises associées situées dans différents États membres et en évitant la double imposition des sociétés mères au titre des bénéfices perçus de leurs filiales.

- De plus, la proposition assouplit la condition nécessaire à l'application de la disposition de la directive qui exonère de retenue à la source les dividendes versés par une filiale située dans un État membre à sa société mère située dans un autre État membre. Le seuil minimal de participation de la société mère dans le capital de sa filiale pour avoir droit à l'exonération sera abaissé de 25 à 10%.

3) Concernant la Directive Intérêts Redevances :

Enfin, un troisième instrument fiscal est à disposition de la SCE, la Directive intérêts redevances.

La directive 2003/49/CEE, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2004, vise à supprimer les retenues à la source sur les paiements d'intérêts et de redevances effectués entre sociétés associées d'États membres différents.

Le fait d'imposer à la source dans un État membre, que ce soit par retenue à la source ou par voie de rôle, les intérêts ou les redevances versés à des sociétés établies dans un autre État membre peut poser des problèmes aux entreprises exerçant des activités transfrontalières.

Ces retenues peuvent en particulier se traduire par de fastidieuses formalités, des charges de trésorerie et parfois une double imposition. Les sociétés associées doivent être liées entre elles par la détention d'au moins 25 % du capital (à baisser).

La Commission européenne a proposé d'élargir le champ d'application de la directive communautaire prévoyant la suppression des retenues à la source sur les paiements d'intérêts et de redevances entre des sociétés associées d'États membres différents (2003/49/CEE), de manière à ce qu'elle s'applique à un plus large éventail de sociétés, comprenant la société européenne (voir IP/01/1376) et la société coopérative européenne (voir IP/03/1071). À la demande du Conseil de ministres de l'Union européenne, la proposition supprimerait également une lacune, en veillant à ce que la directive ne s'applique pas aux sociétés exonérées de l'impôt sur les intérêts et redevances perçus.

C - La nécessité de la consolidation européenne

Ici on ne parle pas de consolidation comptable (plusieurs directives existent déjà), mais bien d'une consolidation en matière fiscale.

Dans les versions de 1970 et de 1989 concernant le statut de la SE, on parlait de la possibilité d'envisager la consolidation au niveau européen, ce projet a malheureusement été abandonné suite à des pressions de la part d'entreprises européennes et de l'UNICE (par peur d'une forme plus avantageuse à un niveau supra national). Ce débat n'a pas eu lieu concernant la SCE.

Aucune consolidation fiscale n'est autorisée au niveau européen, c'est à dire permettre à des structures qui, après constitution après fusion, pourront permettre à une SCE immatriculée dans un Etat membre et exerçant son activité par le biais d'établissements situés dans plusieurs autres Etats membres de bénéficier des législations fiscales qui autorisent la compensation des pertes des établissements par les profits de la société située dans un autre Etat membre.

Comme ce n'est pas possible dans tous les Etats ou alors de façon très restrictive comme en France (sur agrément ministériel), la SCE perd là aussi de son attrait. Le Danemark et depuis peu l'Italie applique ce système de mondialisation. Cependant, il y a des pays qui comme la France reste attaché au principe de territorialité (article 209-1 CGI) et n'y renonce que sous certaines conditions strictes (par exemple : en Italie, la société mère peut exercer l'option d'inclure dans sa propre base imposable la part des revenus des entités contrôlées non-résidentes cotées en Bourse, en proportion de sa participation qui doit être d'au moins 50% alors qu'en France et au Danemark les pourcentages de participation sont de 100% avec même en France la nécessité d'obtenir notamment un agrément ministériel) ou ne l'applique que pour les établissements stables et non les filiales. Si quelques conventions

bilatérales tentent de pallier cette faille, cela reste localisé, voir même provisoire.

Il convient toutefois de souligner que la condition pour qu'une société puisse bénéficier du système de consolidation mondiale est que ladite société soit soumise de plein droit ou sur option à l'impôt des sociétés au taux de droit commun sur la totalité des résultats de leur exploitation. Ceci exclue alors quelques formes de coopératives qui échappent à l'impôt en vertu d'une disposition particulière, comme c'est le cas en France pour les coopératives agricoles. En outre, en France, les coopératives peuvent faire partie d'un groupe en tant que société mère à condition de renoncer à la déduction des ristournes pendant cinq ans (article 214-1 Bis CGI).

II - LES PERSPECTIVES FUTURES

1) Home State Taxation

Un projet pilote est en cours de préparation concernant la méthode du « home state taxation » qui vise les PME pour leur permettre le calcul des bases d'imposition selon un corps de règles unique. L'objectif est d'étudier dans quelle mesure les avantages que devrait offrir l'imposition selon les règles de l'Etat de résidence contribueront à résoudre les problèmes fiscaux des PME dans le marché intérieur, mais il n'est pas de réformer définitivement les pratiques fiscales en vigueur. Ce système pilote bénéficie d'un soutien massif de la part du monde professionnel concerné. Les PME seraient autorisées à calculer les bénéfices imposables de la société mère et de toutes les filiales éligibles au système ainsi que de tous les établissements stables qu'elles possèdent dans d'autres Etats membres participants selon les règles applicables à l'assiette de l'impôt dans leur Etat de résidence. La base d'imposition établie selon ses règles serait répartie entre les Etats membres concernés en fonction de leur part dans la masse salariale totale de la société. Chaque Etat membre appliquerait ensuite son propre taux d'imposition à la part de la base d'imposition qui lui reviendrait.

Certains problèmes avaient été soulevés comme les coûts injustifiés au regard des avantages susceptibles d'en découler (cependant il ne s'agit que d'un projet pilote ayant une durée limitée dans le temps) ou encore la lourdeur d'une procédure longue et contraignante pour les Etats membres participants du fait de la nécessité d'intégrer les règles fiscales des Etats partenaires dans la législation fiscale nationale. Pour ce dernier point, la Commission européenne propose alors d'utiliser les conventions de double imposition existantes ou de conclure une convention multilatérale appropriée.

On comprend donc bien que l'impôt visé ici est l'impôt sur les sociétés. La SCE, pour pouvoir bénéficier de ce système devra donc y être soumise. Ceci écarte malheureusement bon nombre d'entre elles.

Il convient de noter qu'il s'agit d'un projet intermédiaire car le but est d'arriver à une base d'imposition commune. La Commission européenne est persuadée qu'à plus long terme, les entreprises doivent se voir offrir la possibilité d'être imposées sur la base d'une assiette consolidée de l'impôt sur les sociétés couvrant l'ensemble de leurs activités dans l'UE, de façon à échapper aux inefficacités coûteuses qui résultent actuellement de la coexistence de 15 corps de règles fiscales distincts.

Une recommandation de la Commission est en préparation et devrait être prête pour le printemps prochain. Les PME sous quelques formes légales que ce soit pourront en principe en bénéficier.

2) Base commune consolidée

Concernant le point spécifique d'une base commune consolidée pour les activités des entreprises au sein de l'UE, un projet pilote a été lancé pour promouvoir cette idée. Les possibilités d'utilisation du modèle d'une « base d'imposition commune consolidée » seront examinées comme régime expérimental pour les SE. Cependant, il existe un risque de discrimination envers les autres formes de sociétés qui ne peuvent pas se transformer en SE. La solution est alors de proposer ce projet pilote de manière facultative pour toutes les formes de sociétés et de manière obligatoire pour les SCE. [Ceci va entraîner des recherches sur la question de la formule d'allocation, mieux connue sur le terme de « Formula apportionnement », de la base d'imposition entre pays participants au mécanisme, ainsi que sur la possibilité d'utiliser les Standards Comptables Internationaux (« International Accounting Standards ») comme point de départ pour le développement d'une base d'imposition commune pour l'U.E.]

La Commission européenne travaille sur ce point de son côté comme elle l'a énoncé dans sa communication en date du 23 octobre 2001 et lors de l'ECOFIN informel en date du 7 juillet 2004. Pour le moment, il a été décidé que ce projet serait donc ouvert à toutes les sociétés soumises à l'impôt des sociétés, comme nous l'avons évoqué plus haut. Par contre, rien n'a été décidé concernant le rôle que pourrait jouer la SE (plutôt mal parti). Un groupe de travail est en train d'être créé.

Il s'agit bien d'une approche distincte à bien des égards. Les deux projets sont en effet complémentaires, de sorte qu'il n'existe aucun chevauchement ni interférence entre eux. L'imposition selon les règles de l'Etat de résidence fournit une aide pragmatique à court/moyen terme aux petites entreprises

alors que la base d'imposition commune constitue un mécanisme fiscal systématique et complémentaire au marché intérieur.

Les normes internationales d'information financière (IFRS, anciennement International Accounting Standards), qui constitueront dès 2005 les normes obligatoires à appliquer dans l'UE aux comptes consolidés des sociétés cotées forment une base de discussion utile et tout à fait neutre des questions fiscales techniques. C'est un bon point de départ.

CONCLUSION

La SE, la SCE et bientôt l'association européenne ouvrent de nouveaux horizons vers une identité supranationale et européenne. Cet aspect a priori purement psychologique ne doit pas être sous-estimé (car il peut éviter des sentiments encore trop nationaux pouvant faire échouer des projets transnationaux).

Il est indéniable que la SCE est un succès politique malgré les nombreuses critiques dont elle fait l'objet concernant le fond – avec l'absence d'un régime fiscal spécifique- et la forme – à cause des délais excessifs-. La SCE comme nous l'avons dit en introduction illustre une nouvelle méthode et une nouvelle approche dans l'élaboration et le développement de la communauté européenne car cette forme de société appelle logiquement l'harmonisation, la généralisation et l'évolution des autres règles applicables à la SCE telle que la fiscalité. En effet, il ne faut pas perdre de vue que les SCE iront alors s'immatriculer dans les pays qui semblent aujourd'hui beaucoup plus intéressants juridiquement et fiscalement pour les coopératives.

Et c'est à vous, si vous croyez au volet social de la SCE et à son futur, de pousser les gouvernements nationaux à prendre les dispositions qui tendront à une évolution positive du statut fiscal de la SCE.

En définitive, sauf à envisager comme la Commission européenne la mise en place d'un corps de règles unique en matière d'impôt sur les sociétés et la définition d'une assiette consolidée pour toutes les activités sur le marché européen, la SCE comme ses consœurs est aujourd'hui soumise à 15 statuts fiscaux différents qui plus est concurrents les uns des autres car les Etats n'hésitent guère à user de tous les éléments de leurs systèmes fiscaux pour arriver et garder les investissements et l'activité économique sur leur territoire. Elle restera probablement quelque temps encore dans cette situation peu enviable. De plus, compte tenu du fait que les règles fiscales ne pouvant être contenues que dans une Directive et que la règle de l'unanimité au Conseil reste de mise, après l'élargissement, on ne peut que s'inquiéter pour

l'avenir d'un tel changement. Néanmoins, l'absence de régime fiscal a été déplorée par tous.

Les nouvelles formes de société à envergure européenne peuvent être vues comme un galop d'essai pour un accès généralisé à la mobilité intra-communautaire des entreprises, qui malgré les progrès déjà réalisés aujourd'hui. Mais l'important n'est-il pas aussi d'avancer dans cette voie ?

THE OPPORTUNITY OFFERED BY THE SCE IN ITALY

Franco Malagrino – Responsible of UNIPOL's Social Report

During the recent hearing on 11th October 2004, granted to a delegation of Lega Coop and other Italian cooperatives, President Ciampi said:

"The Cooperative Movement in Italy is a legacy that belongs to the entire country. An economic and business property that produces wealth and employment, but it is also a civil property. The history of this movement is strictly interwoven with the history of Unitarian Italy. As a matter of fact the first cooperatives were born in the *Risorgimento*, as an integral part of the aspiration to freedom and social progress, boosted by the thought and action of Giuseppe Mazzini, in the only constitution-ruled Italian State, the Kingdom of Sardinia.

In the course of its long history, cooperation has allowed classes that would have been excluded, to enter the business experience, which is an experience of freedom, responsibility and citizenship.

It has transformed collective needs, such as housing, basic consumption, food consumption which are in fact business goods. It has contributed, certainly more than others, to the exhortation of Massimo D'Azeglio: "Once made Italy, we need to make Italians".

Those are true values, deep values that the Cooperative Movement has expressed along its long history, for the benefit of the whole national community".

A vision of cooperation that many in the latest years have tried to deny and to contrast the outcome of an experience 150 years old.

The Italian legislator has had a totally different attitude with the reform of the company law, including that concerning cooperative societies (Decree Law 17th January 2003), whilst the European Union with the Regulation nr. 1435/2003 that has once and for all approved the rules addressed to regulate the functioning of the European Cooperative Society (SCE).

The definitive measure arrives after a year from the last proposal presented to the Council in July 2002 and after 30 years from the principles drafted for the establishing of a European Cooperative Society.

The approval of the project has been accompanied by the promulgation of the Council's Directive 2003/72/CE, that completes the Statute of the SCE as far as employees' involvement is concerned.

With these measures Europe recognises the cooperative model as a type of society that deserves an autonomous and distinct regulation with regard to stock companies. As a matter of fact the Union had already issued two regulations: one regulation and one directive addressed to discipline the

European enterprise, but it is aware of the specificity of the cooperative structure and it intends "to ensure equal conditions of competition by providing cooperatives with the suitable legal instruments for the development of their transnational activities, equally to other forms of enterprise"; by doing so it also provides an institutional answer to that process of demutualisation that seemed inevitable from the 90s onwards.

The cooperative is a society that differentiates from other forms because it is aimed at meeting the needs of its members, is an association of people rather than aggregate of capitals.

It is an autonomous association of people voluntarily linked to pursue their common needs and economic, social and cultural aspirations through a society collectively owned and democratically controlled.

This is the definition that can be found on the EU website.

The objective of the European regulation is to create a transnational legal instrument that can meet the growing needs of cooperatives, to function at the European and transnational level, removing legal and administrative obstacles put by different national legislations.

The birth of the SCE must be seen as an instrument, an attempt to answer the needs of internationalisation of cooperation that in the last decade have given way to a remarkable increase of mergers and combinations.

The SCE regulation should also play an important role in the harmonisation of the legislations of the different Member States, an influence role that has already influenced the Italian legislator who has been working on re-drafting the company and cooperative law.

It is not in our interest here to carry out a close examination of the technical-legal measures, others will do that better. We are interested in identifying analogies with the disposition on participation to the life of the cooperative and not societies.

The importance of the regulations on SE and SCE and the two Directives on employees' participation is evident. As a matter of fact a legal framework where the principle of participation and the possibility of employees and their representatives to exert direct influence on society's decisions is recognised is taking shape.

The possibility for Union Organisations to be part of supervisory and management organs is taking shape.

It is an important recognition, that poses some questions either to enterprises' representatives and to those of employees.

With the Directives on employees' involvement, besides the recognition of the principle of participation to the strategic choices of the company, an highly innovative path is traced on the right to information, consultation and participation, indicating obligatory negotiation for all companies and making

the opening of negotiations between the firm and employees' representatives compulsory, the DSN (Special Negotiating Body) and its participants is set up.

For all the phases identified there is the recognition of the Union's role and its function of protection and representation of employees.

Those are important goals for employees of new transnational companies that will be formed; but how can we combine these institutions and the recognised rights in different contexts, like private or capitalist companies and cooperative societies? And can they in the future be extended to the rest of the market?

How can these themes be developed within the cooperative culture, values and governance? Which direction and normal procedure can the cooperative world pursue and suggest? And will the Union have to grasp the specificity of cooperative societies and at the same time the opportunity of experimenting more advanced stability compared to capitalist society? Will it know how to re-interpret its surge within bargaining? A new relationship between Unions and cooperatives must be outlined. It's up to the sensitivity and ability of both to grasp the opportunity of building a lab of experiences, practices where not only employees' rights to information, consultation and participation are guaranteed and made concrete, but also to propose different methods and values of doing business.

Value and experiences that, together with multiple types, could be standard patterns in a global society where the limits of the capitalist society and its search for profit as the ultimate goal are more and more evident and more and more explicit is its inability to combine economic development with sustainable development.

Both cooperatives and Unions will play an important role in the debate on "business ethics".

The proximity of their original standard values will bring also common contributions to move away from the capitalist way of doing business. Such contributions and shared experiences are at the basis of the cooperative model and are coherent with values of mutualism, democracy, participation and solidarity.

There are several types of cooperatives, depending on activities they carry out, modalities of members' involvement and thus of the pursued mutualism as the shown in the following scheme (taken from Luisa Braganzoli's "The cooperative society").

Class	Main characteristics	Typology
Users Cooperative	The members are users, namely those who benefit from the services produced by the cooperative itself. Mutualism is shown through the best access conditions to the service.	Consumer cooperatives Cooperative banks (Banche popolari e Casse di credito cooperativo) Cooperatives and cultural societies Inhabitants cooperatives
Work cooperatives	Aim of the statute: to guarantee its members the best market's employment conditions. This aim is reached either through the production of services and the carrying out of activities with the contribution of the work of individuals.	Building cooperatives Porterage cooperatives Manufacturing cooperatives Transport Cooperatives Service Cooperatives etc.
Support cooperatives	Members are businesspersons that form a cooperative in order to manage collectively some stages of the production process. It is the typical example of the dairies or the cooperative winegrowers' associations: members benefit from the services produced by the cooperative, even if they don't work in it.	Agricultural and agro-industrial cooperatives Handicraftsmen cooperatives Consortia

TYOLOGIES OF COOPERATIVES

Based on this typology it is possible to reflect on the institutional roles of the different interlocutors; it is possible then to notice that in work cooperatives there is a superimposition between members' work and that of employees.

TYPOLOGY	MEMBERS	EMPLOYEES	CUSTOMERS
Work	Employees	Members and non-members	Non- members
Users	Those who benefit from the outcomes of the economic activity	Mainly non-members	Mainly members
Support	Producers	Non-members	Members and non-members

INSTITUTIONAL ROLES

From the point of view of employees' participation and of non-member employees, the same industrial relationships change according to different realities and the cooperative movement itself is aware of the limits and the dark sides that exist.

However all companies in the cooperative system base their activity on the following values:

- **mutualism**, the distinctive element of cooperatives compared to other companies, that refers to the limited interest and the distribution of profits, that regulates the relationships between members and cooperatives, that disciplines the relation between the cooperative and the market, imposing an adjustment, almost a "moralisation" of the market rules;
- **solidarity**, principle that urges cooperatives to open up to other cooperatives, Institutions and the socio-economic environment;
- **democracy and participation** with the principle of one head one vote, of the open door and that leads the delegation system, the identification of who is to manage the cooperative and who has control over choices made and on the strategic direction through the right-duty of participation.

These are 3 great principles: mutualism, solidarity and democracy, that lead the strategies and the behaviours of cooperatives by defining social, political and economic contexts that direct the cooperative with regard to its internal and external interlocutors and that in a CSR (*Corporate Social*

Responsibility) approach someone might call “*stakeholder oriented*” regardless of the sectors and typologies above mentioned.

On the contrary the traditional company is examining its nature and role and is going through a phase of deep evolution.

By now many economists and businesspersons agree on not identifying the goal of the company’s activity in the mere achievement of profits, but in analysing it from a multidimensional perspective. Global market is re-positioning on different basis, where the consumer is the one who chooses and is more and more careful not only to the product but also to the production process and the costs on environment and on community; ethical consumption and an ethical finance is affirming on bigger grounds.

The company cannot be seen as an entity disconnected from the context in which it operates, cannot leave out of consideration the relationships with its *stakeholders*, its employees, its costumers, its suppliers, the community. It's not possible anymore to define strategies and company's behaviours without taking into account the existing diversity of interests. The success of a company will much depend on its ability to mediate the different and usually opposing interests of all stakeholders.

Professor Sacconi from QRES, the Italian standard of company's social responsibility, suggests the working out and formalisation of the company's social contract.

So, while big multinationals and private companies are asking themselves how to re-discover the centrality of people, how to relate to the surrounding environment, how and with which stakeholders to confront, with which *governance* and management and accounting systems they can guarantee transparency and democracy, how to develop strategies of social responsibility that can assure the company's reputation. I remember that the cooperative society has formalised the foundations of its social contract 150 years ago in those cooperative’s principles that I mentioned earlier on and that guide every policy of Enterprise Social Responsibility.

But if this may represent a new business philosophy for every company that decides to follow Social Responsibility and a management choice, for a cooperative society Social Responsibility becomes a way of being, its identity, its coherence with its dna.

The failure to respect the cooperative’s principles, very close to those that define Social Responsibility, could make the cooperative lose its reason of existence and its own identity.

That's why I feel to say, with professor Mazzoleni, Director of Bocconi's SDA, that *"the cooperative model could represent the best instrument for economic and social growth, for affirmation of principles of an alternative*

development to liberalism without rules. As a matter of fact, those principles of mutualism, solidarity and democracy represent solid theoretic basis for a sustainable development."

Cooperatives have assumed an undisputable importance in world economy as a widespread resource of social entrepreneurship; however the assessment of the cooperative model has been long penalized, even by the Union movement, due to the difficulties in assessing and measuring in quantitative terms its social function; the confrontation between cooperatives and other forms of enterprise based on the sole economic performance has proved difficult, partial and penalizing.

The diffusion of Social Responsibility strategies and the means of social accounting amongst all forms of enterprise could contribute to fill the gap of such disparity in assessment.

The world of cooperatives itself must improve its accounting abilities and transparency on issues of social participation, economic democracy and employees' participation in the company's management, on questions of governance, on the social role, on the relationship between cooperatives and environment, on the involvement of its different stakeholders, if it doesn't want to run the risk of a continuation of the disparity in assessment.

It is positive that Italian cooperation is in the first rows in the development of the Social Accounting and in the systems of social financial statement.

As far as employees' participation is concerned, the SCE outlines an innovative scenery both for cooperatives and for Unions.

The beginning of the SCE will take time, concrete cases, at least in the short term, won't be many and anyway won't allow the actors mentioned above to start in time a reflection on what has been discussed previously and on the coherence of a reality that, despite the many merits mentioned, needs to be innovated according to European institutions and global economy but also according to the need to combine rights of members-employees' participation and of non-member employees, with advanced industrial relationships where the bargaining unit is not a mere defence instrument of employment, but becomes an instrument of full participation for all cooperative's employees.

Historically the Union, together with the Labour Movement, has often been the promoter of work and producing cooperatives, as well as Institutions and local communities have promoted service cooperatives, cooperative banks or agricultural cooperatives.

Throughout the years though, a missed comprehension of cooperative's specificity may have been confused with the need not to give discounts on the contractual level and thus a missed comprehension of cooperative's peculiar *governance*, democracy structure, system of internal proxies.

Professor Marco Biagi wrote: "*The rapid legal evolution that has taken place in the last decade seems to push unequivocally the arrangements of industrial relationships in Europe towards a more and more participative logic. It will surely take a few more years to assess the impact of the recent measures on relationships' practices. Anyhow there are regulations and practical experiences that can make a reflection begin*".

I am convinced that the cooperative model can offer the Union the practical opportunity to reflect, in order to experiment and start changes in industrial relationships in the direction of a greater employees' participation.

In a cooperative, instead of the businessperson-cooperative manager, not owing the company, there is an employee-member who has the right-duty to participate to the choices of the society, but who also has the responsibilities of being often a member and therefore "major shareholder" of the society (where, though, no one is allowed to have the property to their disposal).

Certainly it's necessary that cooperatives and the Union start a process of review and discussion on their role, methods and behaviours: criticism and the will to give up certainties are needed. If the Union can be asked for more understanding of the cooperative model, the role of the Union in representing employees' interests cannot be changed, either as far as contracts are concerned, or within the whole process of participation in the cooperative and its governance.

This is the most fertile soil where the discussion on the redefinition of forms of employees' involvement can take place, forms that would lead to overcome divisions within the Union (co-management, co-decision making, supervisory committees), but also the differences of analysis with the cooperative world, in order to reach a common goal, a more advance employees' participation and likely to function as a model for other forms of companies.

THE UNION AND ITS PARTICIPATION IN THE SCE

Lamberto Santini – UIL Confederal Secretary

I would like to begin by warmly thanking representatives of the world of cooperation, the experts and the Commission, that with their interventions have outlined a defined picture of the cooperative reality, highlighting the prospects and challenges awaiting for it and the problems to resolve.

We let them talk first and now it's the Union's turn to express its opinion and to clarify the strategies it intends to use to support its action, aimed at strengthening the positive image gained by the issue of a series of Directives, including the one under discussion today.

Our government today gives an image of our country that is not positive, by proposing a kind of finance act that doesn't offer guarantees to enterprises, to employees, to pensioners, doesn't offer guarantees of development, concerned only to protect the interests of a powerful minority. A government that sees Europe as a step-mother that prevents us from growing through the adoption of measures such as the 3% pact that, according to it, penalizes the development of the country. Others are mechanisms that penalize Europe and destroy employment, other is the image we have of Europe, and of its role and in its strengthening lie the prospects of a socially fair growth. For that, we have called a strike, in order to re-affirm the rights of the individual and the community to development; a strike which is not political strike but a strike for the exercise of our rights, for the affirmation of our freedom, for the protection of our dignity, firstly as citizens then as employees.

Going back to the topic of this seminar, I will say that the approval of the Regulation and the Directive on the European Cooperative Society has produced in our department Economic Democracy and in the UIL in general, an immediate interest and, I must admit, some curiosity.

Having waited for 24 years the issue of the directive and the regulation on the European Enterprise, welcomed with great enthusiasm, as convinced Europeists we didn't expect such rapidity by European Institutions.

This is the reason why we have carried out a specific study on the topic of the European Cooperative Society.

This study aims to understand first of all the potentiality of the directive, applied to the national reality and, in perspective, the advantages and eventual disadvantages of it in the work field.

The directive, the part of it that deals closer with labour rights, is part of that European legislation that belongs to a positive season inspired by Jacques Delors, the President of the Commission.

The direction on the European Enterprise Committees, that on the rights to information and consultation, that under discussion on participation and finally those on SE and SCE, that will be analysed in this Meeting, belong to a European legislative "corpus" that has ratified the rights of European employees and their unions.

The current season has begun with a negative legacy inherited from the past Commission, the Bolkenstein directive on the liberalisation of services, that we hope it will be deeply changed whereas it provides for the possibility for Community enterprises within the European Union to provide services according to the regulations, included those concerning labour, of the Country of origin of the enterprise where it is registered. It is evident that if we were to apply these regulations to sectors and activities where Italian cooperatives are more involved, with the Bolkenstein directive I could take a Slovak enterprise and in two years a Romanian or Bulgarian one to compete in Italy with the Slovak or Romanian cost of labour.

What is at stake is the principle according to which who works in a country should apply the laws and contracts of that country; a road to social and society dumping is opening up, at least in the intentions.

It is very dangerous, not only for Italy, but for European cooperation in general that aims at providing users with quality services; a danger that the Union will protect us from both at Italian and Community level.

We hope though the Commission will modify it and the European Parliament fulfils its duties by not making needs of wild liberalisation of the internal market prevail in this phase of economic difficulty, but by making those needs of putting into practice the statements of the Rome European Charter prevail, statements that the European policy is a "social policy of market".

Starting from this last statement, our meeting today has a specific value.

The Union of reforms and responsibilities towards citizens and the country, of the protection of welfare, of modernisation policies, namely UIL, meets and rediscovers the world of Cooperation in a European sense.

Both were born from the natural human tendency to associate in order to tackle and overcome difficulties and obstacles that are met during the satisfaction of our primary needs, during the achievement of better living conditions that allow the best development of the person, first of all in the work sphere. The development of new associative forms has been stimulated by the coming of capitalism, namely that system where capital has a predominant function compared to labour.

Both the Union and the cooperative society have originated from these conditions; their presence and their action are addressed to the achievement of values as solidarity, equality, justice, freedom, responsibility, protection of the weakest, through the increase in value of labour.

Everyone by means that belong to them: the Union through bargaining and signing of collective and/or business agreements aimed to guarantee and protect the worker in his/her workplace, the cooperative through the free establishing of enterprises based on the principle of participation of labour in the management of the society.

The history of the cooperative movement is interwoven with the history of the united Italy; and, in times when too often we speak about devolution, this should must be absolutely underlined and remembered.

The first cooperatives were born in the Risorgimento, by impulse of the thought and action of Giuseppe Mazzini, in the only Italian state ruled by a constitution, the Kingdom of Sardinia.

Milestones in the history of the cooperative movement can be identified in the setting up in the second half of the IXth century of friendly societies (from which the union movement will also originate from), which will be followed by social security committees, the Warehouse of the workers' society established in Torino in 1854 and considered the first cooperative. It is a marketing cooperative that two years later was followed by, in Liguria, the first producing cooperative, Artistica Vetraria and ten years later the first financial institution on a cooperative basis.

Later the innovative concept of the cooperative structure was clarified and consolidated and better defined. To cooperate means to choose to work together, unite efforts, work, initiatives, savings to reach a common goal capable of bringing about socially desirable consequences and outcomes.

Cooperative is so presented as an enterprise formed by natural persons and/or legal entities that share a common goal and that unite their strengths in order to tackle together the challenges of the market, without forgetting solidarity, collaboration and mutualism. The principle of mutualism seems to be the founding element in every cooperative, whose aim is to enhance the value of the member, to guarantee him/her a job or services under the best conditions on the market, to guarantee him/her social security and solidarity, important rights that cannot be mistaken for charity, as fiscal and social security legislation seems to assert in our country.

The goal of a non cooperative enterprise is very different and it consists essentially in profit-making whose earnings are distributed to members in proportion to their participation to capital.

150 years have passed since the birth of friendly societies, 150 years that have seen the incredible development of cooperation that nowadays counts 132.000 enterprises in Europe that employ more that 2.000.000 people.

During its long history cooperation has allowed social classes to enter the experience of enterprise, that is, or it should be, an experience of freedom and

responsibility, transforming collective needs into business reality through the formula of association.

The performances of cooperatives have a remarkable impact on members' life, that are more than 80 millions and it influences positively the life of citizens, guaranteeing welfare, promoting entrepreneurship and active participation to the management of economy.

Their importance is destined to grow further and their role to become more and more relevant if we think that it is a crucial subject as far as employment and social services are concerned, but above all it is a subject that assumes social responsibility of the enterprise as a bond and an opportunity and it works respecting it.

Today the topic of social responsibility is central since it is considered of prime importance for the building of a model of sustainable development.

In the coming years we will have to deal with these issues, social responsibility and sustainable development, having become aware not to confuse and identify economic growth with development.

The term sustainable development represents a global vision of the concept of development, a strategy on two levels; economic growth must take place with respect to the ecosystems and their ability to meet the needs of future generations. Sustainable development is not simply environment protection, as many seem to believe, but it is above all a new concept of economic growth, that guarantees justice and opportunities for all and not for the privileged, without destroying the limited resources of our planet.

Sustainable development is thought and implemented with local participation, in compliance with culture and people's traditions, bearing in mind the potentiality of the area in which we decide to work. In short this can be defined as a form of development where social combines with economic. And it is useless to underline at this point the importance of cooperation in the realisation of this model of development.

The importance of cooperative societies has always been present in the Union; many are the resolutions adopted by the European Parliament and I will recall few of them: the 13th April 1983 on Cooperatives of the European Union, the 9th July 1987 on the contribution of cooperatives to regional development, the 26th May 1989 on the role of women in cooperatives and in local initiatives for employment, the 11th February 1994 on the contribution to regional development and the 18th September 1998 on the role of cooperatives in the growth of female employment.

In this last one it is underlined in particular:

that the organisations of social economy, and therefore cooperatives, play an important role in national and local economic realities and their producing function has strengthened and is able to answer in a flexible way to a

differentiated demand; that cooperation has an important place in social economy, either for the supply of services to the person and for the integration of disadvantaged people.

The importance the cooperative world gives to women confirms the modernity of the movement and its capacity of innovation; as far as I am concerned the increase in value of women's role is an element of great social value, convinced as I am that wherever there is a strong presence of women, there are also more prospects of growth, more respect of rights, more sense of responsibility.

The Commission in several occasions have urged more attention by Member States to cooperation, inviting them to promote cooperatives and to favour an adequate understanding and diffusion of the sector. It needs to be noticed with regards to that the Communication of the Commission in February this year, addressed to the Parliament, the European Confederation of Unions and the Committee of the regions on the promotion of the cooperative society in Europe.

The communication has been justified by the debate on the role of cooperatives, that has caused renewed interest following the adoption of the Statute and the regulation of the European cooperative society and the issue of the directive on employees' participation.

According to the Commission, and also to what has been said many times by the world of cooperation, the potentialities of cooperatives haven't been totally exploited and their image must improve nationally, and first of all at the European level.

We need to seize the opportunity of the adoption of the Statute and the regulation by national authorities in order to promote initiatives that could improve the legislation that rules the cooperative system and that could enhance development.

The role of cooperatives, as a means to carry out many of the common objectives in employment policies, social integration, regional and rural development, agriculture, women entrepreneurship, has drawn the attention of the Commission that has initiated two years ago a public consultation of cooperatives in Europe, with specific focus on candidate states (and now members), defining, on the basis of the outcomes, a programme of action aimed at highlighting the importance of cooperative entrepreneurship.

This means acting in order to facilitate the understanding of the role of cooperatives in the economic development of the European market, to awaken new Member States, coming mainly from experiences of planned economy, to promote training activities, to create services of assistance and consultation, to facilitate access to funds, to favour exchanges of information

with cooperatives' head offices , to start a gradual rapprochement of national legislations.

As I said earlier on, the Communication has a particular meaning since it follows the birth of the European cooperative society. In 2002 the European Enterprise was established; being based on capital its statute wasn't an instrument tailored to the specific features of cooperatives, from here comes the need to elaborate an autonomous statute that would enhance its potentiality. The regulations and the directives have much in common, since they all intend to allow enterprises (joint-stock or cooperatives) to benefit from the creation of a single European market, through the removal of all those legal and administrative obstacles that made it difficult to enter and work outside the national market. This is valid especially for medium-small seized enterprises.

To get all possible advantages, but for different purposes; for the European Enterprise the main goal is the remuneration of the capital, for European cooperative societies is the satisfaction of members' needs and/or the development of economic and social activities.

With the creation of the European Enterprise and the European cooperative society the process goes on and a new element is added to the participative model at the European level, that will influence arrangements and models of industrial relationships nationally.

This is actually what is happening in those days, a confrontation with employers in order to come to a common opinion on the directive concerning employees' involvement in the European Enterprise.

As a matter of fact one of the difficult issues refers, not surprisingly, to the modalities and extension of participation. Bearing in mind that the reform of company law promoted by the European Community has amongst its objectives the promotion of employees' participation, the Union and the enterprise are far from having a common view on the content of this term. And there is resistance, as already shown by the directive on European Enterprise Committees, that has taken nearly 9 years of confrontation before coming to the adoption and that continues to be not respected by employers.

And this is happening in a country where the Constitution asserts the right to participation; the one stated in article 46 is actually a programmatic principle, that needs an *ad hoc* instrument for its implementation.

The reform of the company law could have been a good opportunity to create proper instruments but the Government hasn't felt opportune to listen to the social parts.

In Germany things are different and industrial relationships are strongly tied to the principle of Mitbestimmung, despite this there still is the attempt made by owners to deprive employees of their power of control.

This is what recently a member of the Executive Committee of the German Union Federation DGB stated:

"Employees must be involved in decisions and not be mere executors; it is absurd to try and chase employees' representatives out of the supervisory committees, with the excuse of modernizing co-determination. An industrial enterprise based on knowledge needs employees' participation, whose ability and knowledge represent our most valid resource for the future".

If in Italy we can talk about participation, this is thank not to the Governments throughout the years but it's the fruit of a long and continuous struggle of the Union, that through collective and integrative bargaining has forced the counterparts to recognise the right to information and consultation long before that right was even considered by the directives promulgated at the Community level.

Right to information and consultation that finds its justification and motivation in the recognition of the labour's contribution to the success of the enterprise, a contribution equally important to that of capital's.

This is the reason why we don't feel very involved in the issue of financial participation as a means of involvement; as a matter of fact in this case such involvement is not seen as a right consequent to the contribution provided by the work, but, barely, a consequence of the contribution of money. This doesn't mean we are against, actually we can say it could be a positive element, but it has nothing to do with the increase in value of work, that remains the primary objective of the union activity.

The contact point with the cooperative world lies in claiming the value of work before the needs of the capital.

And it's to the world of cooperatives that today I, as Union, turn to in order to renew a pact of trust and alliance for the achievement of common goals, that we identify in the social responsibilities of enterprises, in the building of social statements, that are not, as often it happens, - mere marketing activities -, in the struggle against unemployment, in the assertion of social values in a so called civil society, that too often denies or ignores them.

The approval of the regulation that establishes the European cooperative society can represent a great occasion for cooperatives to enter fully the European market, to grow and spread the ideals its existence is based upon.

The directive completes the Statute as far as employees' involvement is concerned and it represents at the same time the opportunity for the Union to commit itself to the strengthening of the influence and role of employees in the enterprise, guaranteeing participation that goes beyond the exercise of the rights to information and consultation.

The German model, and in general any dualist system, seems to be the best to respond to the Union's strategies and it is definitely preferable to a monistic

system in which it is possible to appoint a so-called independent counsellor, expression of employees; on this we will certainly need to confront and work together to achieve a national legislation that expresses strongly and firmly on this issue.

I won't deal with the Regulation leaving to our experts the task to clarify the most controversial points, to highlight all its potential, to underline the difficulties in enforcing it and its inevitable flaws.

I won't deal with the Directive; but I would like to reaffirm once again here today the will of the Union to use all possible means and opportunities to continue the struggle for the building of a more just and equal society, for the building of a model of development where ethics prevails.

There are too many dramatic moments the world is going through and every day we witness pain and death; against all this Uil, a union of citizens in the widest and most complete sense of the term, is committed to struggle and to contribute to the creation of a stronger and better Europe, capable of either checking the dangerous internal tensions and of opposing the hegemony of other superpowers, in the name of its culture, its tradition, its history, that is a history of ideas for which we free human being have fought.

SOCIAL COOPERATIVES

Giuseppe Turi - President of A.N.C.S.

For those who deal with the so called "social private" for institutional duties, professional reasons or for cultural and scientific interest in its different aspects: cooperation, volunteerism, association, etc. The end of the Xth legislature at the beginning of the 90s is considered a stage of great importance for private initiatives operating with solidarity purposes in Italy.

The law on voluntarism (266/91) and that concerning social cooperatives (381/91) promulgated in that period have recognised two different organisational methodologies for the private management of activities of collective interest, renewing significantly both cooperatives and associations. Cooperatives up to 1991 called "social solidarity" were born at the end of the 70s and has developed throughout the 80s thanks to the work of groups directly interested in creating complementary solidarity support, in a few cases even equivalent to public structures scarcely functioning.

With the law 381/91, that has produced as many regional laws as the regions in Italy and the provinces with political autonomy, a typical form of social enterprise is regulated. Recently non-lucrative organisations of social utility (ONLUS) have joined it.

Social cooperation and voluntary associations are ONLUS by right. The development of the cooperative form in the field of social services is to be found in the conviction that it appears to be the most suitable for entering the difficult relationship between public and private, thank to it peculiar setting-up in which the social element interweaves with enterprise responsibility and democratic management with effectiveness.

The most innovative and peculiar aspects of the law on social cooperatives must be identified in the definition that they have to pursue the general interest of the community for human promotion and social integration of citizens through:

- a) management of socio-health and educational services (type A);
- b) carrying out of various activities, agricultural, industrial, commercial or of services aimed at professional inclusion of persons at a disadvantage (type B).

Another important and innovative element has been the acknowledgement of "volunteerism elements" in the social business through the inclusion of subjects whose sole aim is to donate their time off from work and their specificities and aptitudes.

The legislator, indeed, hasn't forgotten that volunteers still carry out work activities and he/she has ratified the right to be protected by social security institutions by virtue of the social value of their function.

We have already mentioned how the law 381/91 on social cooperatives is a law that transfers to the regions the task to manage (as a matter of fact the establishment of a regional Register of social cooperatives is provided for), but above all it has the task to provide equity and transparency, and to facilitate interaction and integration among different actors.

On the other hand, the presence on the ground of cooperation is surely a wealth that, thank to the flexibility of cooperatives, suits better the peculiarities and needs of individual citizens users, especially the weakest and helpless.

Cooperation in general and social cooperation in particular is seen as the kind of enterprise that can contribute to the development of the country, that re-defines policies of the Social State closer to users' needs and gives answers to the demands of self-management and participation in the enterprise. It does strengthen the process of social cohesion and promotion of policies of inclusion.

What I have briefly illustrated are, in my opinion, the main legal and motivational reasons that in Italy have allowed Social Cooperation to develop and play the role, almost irreplaceable, to meet the real needs of citizens in the Social State, determining the gradual move towards a real community form of the State itself, in which the principle of citizenship is totally protected.

As for the question whether Italian social cooperation can find new stimulus by the introduction of the SCE it is fairly easy to forecast. As a matter of fact, besides having its main features, with the introduction of information and financial participation rights, it strengthens - in my opinion - significantly those aspects of the Italian legislation on cooperatives in general and, therefore, social cooperation too.

I am convinced that the introduction of the SCE could facilitate further development of social cooperation.

Welcome, then, to the SCE and Italian social cooperation too.

COOPERATIVES - THE EUROPEAN REALITY

Antonio Finelli - Responsible of International Relations of Ancpl e vice President of Cecop

First of all I would like to thank the organisers of this Meeting.

The issue of the Regulations and the Directives on the Cooperative Society should be tackled properly, with all the necessary legal examinations, listening to other trade unions' and cooperatives' experiences, not solely the Italian ones and above all please allow me with the right disillusion that such complex an issue requires.

What I am trying to say is that we should not expect a "miracle", especially on aspects that are very dear to me and which are the internationalisation of the cooperative society.

I don't know today if this new legal instrument will make our life easier or more difficult.

What I am sure of is that any how through the debate we initiated on this instrument we are growing, we are enlarging the range of our development possibilities, we are opening a confrontation between enterprises and unions that cannot but do good.

I was asked to talk about cooperatives in Europe.

I will try to do that starting from the reasons why today, more than yesterday, the theme of the "cooperative society" is so present in the European debate. The relevance of such a presence is underlined by the introduction of a recognised legal instrument such as the SCE.

1. Cooperatives in Europe: what are we talking about?

To talk about Cooperatives in Europe means to talk about some 300.000 social enterprises that operate in all sectors of society, economy and generally of production and culture. In the old EU there are 132.000 cooperatives, which are also the best known.

It then means to talk about 2/3 millions of employed workers (old EU) which become 4/8 millions if we refer to wide Europe with new countries and candidates.

Looking at wide Europe when we talk about cooperation we talk about around 140 million people that directly or indirectly and nevertheless as members are involved in the activities of cooperatives (83,5 those of the old EU).

Here are some data on market shares. I quote data that are better known.

Agriculture: 83% in the Netherlands, 79% in Finland, 55% Italy

Saving: 50% France, 35% Finland, 31% Austria, 21% Germany

I won't quote data from other sectors because by analysing different sources, they often do not coincide and are fairly old.

This consideration makes me say that it would be worthy to prompt the Commission to undertake a thorough monitoring and an up-to-date research on cooperatives in Europe, making use of specialised Institutions and the most accredited sources (among those the representative organisations themselves). I know that in the Economic and Social Committee the question has been posed.

2. The political basis of the relevance of Cooperation in Europe

For a few years there has been a more and more increasing awareness and attention to this vast area of economy and social enterprise represented, not exclusively, by Cooperation.

There is, however, an open debate. This debate has focused in particular on what in Europe Social Economy is and what role the cooperative experience is playing in this world, a role, if not a prevailing one, definitely one of prime importance. The debate on the third sector is open as well, dealing with issues that, by the way, after the recent Conference of Social Economy in Cracow, highlight the great importance of cooperatives. A distinct role but associated with the definition of "another way of doing business".

The political awareness that Cooperation is an essential instrument for the development of a society and a community and also of a union of States and Nations is coming from different influential and unquestionable stands.

I would like to quote some of them because I believe they convey a political thought of great value and they represent the strategic basis for our future work.

2.1 2002 ILO Recommendation

In this document several things on the experience of cooperatives are pointed out and its essential role in development and emancipation processes are confirmed:

- A document that updates and defines in a modern way what a cooperative is, using the latest definitions of the ACI.

(Autonomous association of people that unite voluntarily in order to satisfy their common needs and economic, social, cultural aspirations through an enterprise of joint property and democratically controlled..)

- There is a stimulus towards public policies that promote cooperation and cooperative societies in their countries without hesitation

- There is the invitation to social powers and trade unions, representative organisations of the cooperative movements to stimulate and promote this form of socially marked business and introductory to the achievement of citizenship rights.
- There is a strong cross-reference to re-establish ties among cooperative societies in several countries and therefore to re-discover the importance of international cooperation, understood as contamination and internationalisation of cooperative business.

2.2 European Commission February 2005 Communication on the "Promotion of the Cooperative Society in Europe"

This is a very important political document that was born and has been built up in parallel with the birth and drafting of the Regulations on SCE and the successive Directive.

This document represents a political basis of "legitimation" even more relevant, in my opinion, because it is more "European"; it is in line with our common feeling and it deals with a few issues that are very topical in the debate taking place in various countries.

- There is a precise choice of the term "COOPERATIVE BUSINESS", for example. "Cooperatives are also business schools", can be read in that document. A concept that in Italy it's very clear but not elsewhere.
- Another concept that goes back to the 70s and an old slogan of Legacoop, revisited in modern terms, fruit of an accurate observation of the cooperative phenomenon in Europe in the latest years, is the one stating that cooperation "is a means to accomplish many Community goals in sectors such as employment policies, social integration, regional and local development, etc.". Community objectives among which there are the same goals, ambitions of Lisbon. Sorry if it's little

It is a bit like asserting that cooperation is good for your health and it increases "the democratic level of a country and a society".

I don't know whether some of you remember that slogan that above all we, Legacoop, coined in the middle of the 70s, "Cooperation anti-crisis power". Thinking about it, it is not very different from what is being asserted in Europe in these years, in many acts and it represents in my opinion the very background of the Commission's communication

- Moreover, I find it simply stimulating when it is stated that the participative management of cooperative societies produces the so called "active immaterial goods", knowledge and expertise and, therefore, cooperatives are "business schools".

It is an extremely generous judgement that captures the most positive aspects of the cooperative experience. It is an injection of trust that we ought to honour with our work. For we must pay attention to the emphasis of words when they are not always accompanied by concrete facts.

3. The legal instrument

It is evident that if we begin to have ideal, formal basis and basis of unquestionable political acknowledgment, we must be equipped with a legal instrument capable of supporting the stated wills.

Legal basis of support, as much solid, clear and conformed to required standards.

The Regulations on the Statute of the SCE is then the legal instrument that can function as the missing ring, as catalyst, in order to turn into concrete action, facts, real development of a new season of re-launching and spread in Europe of a modern cooperative business what has been recognised in the political documents.

Regulations 1453/03 creates rules that (and this is a very personal evaluation), being not too strict either too flexible, cannot be applied without some difficulty.

The legal rules that derive from the Regulations in question don't take the place, either abrogate or modify the several laws of various States, but they should play an important role in harmonising these laws.

Let's get this clear: the Directive on SCE is a fundamental step to take in order to be able to think of an homogenous network of transnational cooperative societies. I reckon, though, that we need to work a lot to avoid mechanisms that are too confused in their application and experimentation.

I know of a few cooperatives that have already experimented the setting up of SCE, encountering, though, difficulties in establishing it in countries where there are registration systems or fiscal regulations different from ours. Bureaucratic difficulties that, though, become significant obstacles to the development of companies.

4. The new organisational forms of the European Cooperation

We have talked about the political foundations of formal acknowledgements of cooperation, we have mentioned the legal supporting instrument and therefore the Directives and the Regulations for an SCE type and this is the main topic of this meeting.

I would like to dwell on the "containers" of representation. Containers in brackets because we are talking about organisational forms through which the cooperative world is organising around Europe.

If nowadays cooperative society deserves the political and legal attention that European Institutions and the UN are giving it, we need to come to the defence of those representations than on behalf of the cooperative world are present and work in Europe and in the world. ACI in the first place.

I represent one of them here, the CECOP, the European Confederation of Cooperatives and Participated and Social Enterprises.

Originally Cecop was born as an association of working and producing cooperatives. In the latest years Cecop has transformed by widening its social base and becoming a Confederation of national and regional cooperative associations and of associations of participated enterprises (37 Federations belonging to mostly every European countries, those newly entered and those candidate to entering the EU in 2007).

And here is the first novelty. The widening, the social and political transformation taking place in the former Soviet Union countries but also in other countries with a younger democracy as Spain for example, have stimulated particular laws and have created new forms of cooperation, so to say "spurious".

These are the "participated enterprises" by the majority of employees working there. Business experiences that have played a crucial part in these countries managing the transition, through original forms of WBO, between the old and the new industrial order of their country.

Through a recent European project, Scope, which we have participated in as Ancpl and Ancst (Labour Area of Legacoop), we had the opportunity to verify the state of play of cooperatives in many countries of the old Europe and the new one.

A project that has allowed for the birth of new cooperative associations in countries such as Estonia, Slovenia, Hungary and has allowed to strengthen others.

A project that made us realise that the European cooperative world is transforming progressively and therefore it poses the question of a transformation of the same Representative Organisations, which must be put in today's agenda in Europe.

This is partly due to the transformations of cooperative societies themselves, partly to the new participative forms of enterprise that are cropping up especially in Eastern Europe, partly to the need to find new references by big cooperatives that, themselves, are organised in the form of cooperative groups and not anymore in the classical depiction of 1° grade people's cooperatives.

The old European organisations, set up according to the classic sectional model and in commodity categories, must necessarily renew themselves in order to meet the needs of those new demands of European and world cooperation.

It is not an easy task, but we need to modernise in this sense also the so called Union representation.

What we are experiencing, besides a request for adaptation to the demands of cooperatives, is a strong request to make these representations simpler.

A better definition of their roles and above all the removal of repetitive structures.

Only few years ago for example in our sector there used to be CICOPA Europe and it represented European producing and work cooperatives in the ACI. And there was also Cecop that represented more or less the same thing even if formally it wasn't a vertical sector of ACI.

Today Cecop and Cicopa Europa are the same thing.

Another example: there is in Europe, based in Geneva, ACI Europe and at the same time there is in Brussels a representative organ called CCACE (Committee for the Coordination of European Cooperative Associations). (8 sector associations).

The former is a continental type of representation, the latter more towards EU institutions. Well, it has been agreed, maintaining the distinction of roles, to create a subject that will be called "COOPERATIVES IN EUROPE" based in Brussels and to carry out a common and unitary plan of action.

I believe that will be the proper office in order to start examining and studying this big world of Cooperation of ours.

We need to begin understanding the business evolutions that are taking place, understanding better and thus stimulating so that cooperative business won't let down the expectations that the EU has put on it and on us.

In the meantime we need to become an important interlocutor, more important than we are now.

A unitary and recognised interlocutor either as subject in the Social and Civil Dialogue in Europe and as a highly representative subject and therefore appreciated in the lobbying activity towards the EU Institutions.

We need to build a strong "fourth leg" of the concerted action table in Europe as Poletti said this morning.

The discussion on the application and the adoption of the SCE Directive is a discussion in which the relationship between cooperation and union is of prime importance. A new season of discussion is beginning in Europe between Cooperation, in its representative organs and the European Union Confederation.

A dialogue that has had, and here I speak as vice President of Cecop, moment of effective confrontation and joint work. A Dialogue, though, that has stopped. It must carry on and not only because the agenda on SCE compels us to do so, but because it has a political value that goes beyond this circumstance.

THE APPROACH OF EUROPEAN TRADE UNIONS

Marco Cilento - EFFAT

In my intervention, I would like to deepen the idea of participation, given that it concerns the work of the European Trade Union which has been involved for some time now in promoting means of participation in multinational enterprises.

What I mean by "participation" is a shared value in the whole trade union world in Europe. A "value" because it allows to manage change in a frame of rules which combines the promotion of dialogue with competition of enterprises.

It is always useful to remind that participation as a value in itself doesn't belong historically to the whole trade union world in Europe; moreover there is still some ideological resistance that nevertheless doesn't hinder the possibility to find ourselves in the common European house of CES and to acknowledge that participation goes along with change in the enterprise without giving up the acquired rights and standards of work.

This is what is declared in the positions that CES turns into political actions.

To participate is first of all being able to rely on strong rights. This is a lesson that comes from the practices of countries that generally have systems marked by participation. A legal framework is needed in order to channel antagonist dynamics into procedures of information, consultation and decision-making based on consensus while turning to conflict is seen solely as ultimate resort.

The need of a clear framework of rights remains, though, of prime importance also in the European dimension. For years the EU legislator has worked towards widening the right: the eighties, nineties have been the golden years of the social legislation and in particular of the rights to information, consultation and participation (just think of the directives on collective dismissals, on enterprise transfers, the directives on health and security, the agreement on 1992 social policy).

Nowadays, unfortunately, we are seeing something different: we are facing (proposals of) directives which have lost their progressive significance to the advantage of logics which maintain the status quo (just think of the hypothesis of modifying the directive on working hours, the proposal of the Bolkenstein directive, the proposal of the 10th directive on transnational fusions). While the single market is more and more defined, the principles that guide social interventions are the safeguard of acquired rights, the before and after principle.

The directives themselves on employees' involvement in the SE and in the European cooperative do not introduce participation rights in a general sense but barely offer an opportunity to employees to defend the status quo in enterprises where participation rights are pre-existent to the enterprises participating to the SE project or the European cooperative. The use of the conditional mood is not fortuitous. It aims at stressing the uncertainty that lies heavy on the protection of participation rights because in any case the well known principle of the protection of acquired rights doesn't automatically work but its strength is mitigated by a negotiation that has, among its possible outcomes, also the reduction of pre-existent rights (although with procedures that make the regressive hypothesis of rights more difficult than the expansive one).

Therefore, in the latest directives on information, consultation and participation we find ourselves not in front of new rights, but of a right to protect acquired rights.

It is not a coincidence that this is happening in a difficult economic period. It is well known that in Europe we are going through a contractual phase/stage in which negotiation is started by reducing those working standards, outcomes of long struggles: the German example is deeply discussed and it marks/indicates a tendency in the continent.

We are therefore in front of a trade union that is working on the defensive, that stops the social effects of the reorganisations. Also the exercising of the rights to information and consultation introduced by the above mentioned directives has become nowadays so problematic as to give the impression that enterprises have forgotten the value of social dialogue and participation.

In a system of weak rights the risk is that participation is put aside in difficult moments. But this is not coherent with the introductory statements made and could lead to an involution when social cohesion is put at risk by economic dynamics disadvantageous for employees.

Besides the legislation, the challenge for the trade union today is to identify complete and well developed patterns of transnational industrial relations capable of providing employees with a real role.

By looking in details at the directives, I have come to the firm belief that trade unions should be able to promote a complete and well developed pattern of relationships with the multinational enterprise and should not be content with the single institutions that indicate partial relational patterns. In the case of establishing a SE, the trade union must play a role in identifying the pattern of involving employees' representatives in the management of the enterprise. This role can be played in the developing phase of the project for the setting up of the SE or the European cooperative. By studying carefully

the directives on employees' involvement 2 main weaknesses can be outlined:

a) the negotiation takes place not according to a complete pattern of industrial relationships but it is limited to two single institutions, information and consultation on strategic choices and on the appointment of employees representatives in the society's organs which are only two institutes of a system of industrial relationships which "must" be clearer and better developed:

b) the negotiation is late and it has very little space if we consider that follows the drafting of the constitutive project. The management at this point will be able to predict the outcome of the negotiation including the participative pattern that will be applied to their enterprise. They will be able to assess the advantage and to structure the project in such a way that it will influence the work of the special negotiating body: the system of voting, how the DSN is composed and the INVASIVITA' of the secondary provisions make the negotiation less and less feasible.

For all these reasons the negotiation spaces are narrow. Actually it's about choosing the model of governance of the future European enterprise: you can easily imagine that the assembly or assemblies of members of companies participating to the project will provide a precise mandate to the management that would probably coincide with the final outcome of the negotiation.

Given that these premises are true, we can rely little on negotiation according to the procedures in the directives; I believe, indeed, in the abilities of the employees and their representatives to become part of the project on the basis of the national practices of national information and consultation rights.

Opting for a European statute represents a strategic choice of foremost importance for enterprises which cannot avoid a confrontation with employees on national issue, as well as the CAE.

In these moments the trade union must be able to act and understand where we are going. There are actually many examples on how the project could be implemented in order to favour this or that participative model depending on the participating countries, from the count of employees, the number of votes that each delegate can bring according to the number of employees represented.

There is another aspect that poses questions on the effectiveness of negotiations. I am thinking of the osmosis of normal procedure among different states. We can imagine that thank to the new Community rules a Dutch-like system of participation can be enforced in Italy. According to which rules this system is going to be enforced is the question now. Which rules will govern it? Let's take the example of the mechanism of co-optation of the representatives and the employees in a supervisory organ in an

enterprise (the Dutch model) which is registered in Italy, if a conflict between the employees and the enterprise on co-optation modalities breaks up, what rules will the judge enforce?

If I were in the shoes of the management of an enterprise participating to the SE project, I would see as a priority the identification of a governance model (including employees' participation) and would turn to a Dutch lawyer in order to draw an agreement and a statute which would allow me to avoid the risk of a decisional process of the enterprise on conflicts on participation procedures.

Before such a scenery, hypothetical although possible, considering also the first applications of the 86/2000 directive, it can be concluded that the protection of participation rights is important and necessary especially through the trade union action and such an action must be pre-emptive and aimed at defining models of industrial relationships rather than at defending the single participative institutions which can bring uncertain outcomes according to different contexts.

Bearing in mind these considerations, we can pose ourselves the following question: how can we evaluate the Statute of the European society from the trade union's point of view? Does it represent a step forward in the European social model?

As it usually happens with complex regulations, positive evaluations can be made but also some concerns.

First of all what needs to be appreciated is the tie of necessity that links the regulations and the directive. Namely there can be no advancement of the ordinary society law (read effectiveness of regulations) without a clear adjustment of the social norms (read transposition of the directive).

Even if the directive on participation is justified by the need of the super national regulation to conform to the national rights by virtue of subsidiary and the principle of proportionality, the confirmation and the continuity of thought that guide the policy of Community law in laying down the rules of the relationships between labour and enterprise must be totally appreciated.

Even in a decisive phase in the completion of the single market and in respect of the national diversities, the Union expresses a preference for the participative model in the management of the labour-enterprise dynamics. In accordance with a view that sees participation as the ring that unites economic integration, enterprise competition and social cohesion.

In respect of collective autonomy (after all employees are allowed to determine the position in the enterprise more congenial to them) the Community legislator appreciates more advanced participative experiences

that belong to the world of stock enterprises in the Member States and supports their spread, without imposing it.

As a matter of fact, as we have seen, among the objectives of the Community legislator there is above all the preservation of the prerogatives of the employees involved in the SE and in case of a necessary adjustment of participative systems he/she paves the way to the widening of the model most favourable to employees, whilst makes the reduction of rights very difficult.

Unlike the directive on European Enterprise Committees, that supplied employees with a new right and the means to demand that right, this directive draws borders, identified in the actual national legislations and points a way, the participative one, entrusting the social sides with the task to follow it.

On the contrary, it cannot be stated that the directive introduces generally a right to participation of employees in the societal governments of European companies. Actually the directive limit itself to holding the downtrend movements that an intervention in the societal field as the one in object could produce: the negotiations foreseen in article 3 of the directive are mainly aimed at defending employees rights with outcomes not taken for granted as far as the preservation of more advanced participation rights are concerned.

Using a sport metaphor, with the CAE directive employees play an attacking game/forward.. in order to conquer and consolidate a new right, in the directive on SE the game is mainly in defence of the preservation of the more advanced acquired rights and ... for their promotion.

THE DIRECTIVE AND ITS POTENTIAL IN EUROPE

SPAIN

GERMANY

SPAIN

Antonio Ojeda - Professor of Labour Law – University of Seville

I believe my role here is to talk about Spain and the directive on employees' involvement in European cooperatives.

We do have some features in the Spanish law on cooperatives: we have a national law, law 27 1999, but we also have a series of autonomous Regional laws, because every Region has its own law on cooperatives. This is so because in our constitution we have an area of competence between the State and our 17 Region and those issues that are not directly attributed to the State or to the autonomous communities or Region, can be assigned to them and in the statute of each Region only one specificity can be attributed to that Region. There is a negotiation between the State and the Region and in this negotiation the subject of cooperatives has been assigned to the Region. Given that such a subject is not important for the State as commercial law or labour law or civil law, which are exclusively under the jurisdiction of the State, the subject of cooperation has been attributed to the Region and the State law deals only with State cooperatives or cooperatives that refer to more than one Region: so the State law is valid for two Regions, but for only one the Regional law of that autonomous community is valid.

Another feature of the Spanish law is that either in the State law and in the autonomous Regional laws there is a chapter that refers to the rights of employees-members, as much in work cooperatives as in other types of cooperatives. In other words, our characteristic is, unlike in Italy, that the law concerns labour rights of these employees - members but the rights are individual, with no reference to collective rights, meaning that these employees-members have, for example, the right to a minimum wage, a maximum per day, a right to information and consultation on cooperative's transfers, this for members-employees, but there are no collective rights. I believe the reason of this is explained by the fact that our law derives from a period when we had a great General that created a more dramatic situation than today's; that law has influenced the current one, according to which we don't have Union networks but we have minimum individual rights that apply to members-employees.

In the third place we have an important structural characteristic: legally in this area there are not only cooperatives, but also a class of enterprises that are named "job societies" that can be anonymous job societies, or with limited liability, where half of members are employees, and the capital is divided in shares or interests, with votes in the assembly referred to this division of capital. The problem arises because we don't know if these

societies can be considered cooperatives: they are born as anonymous societies, since the division is in shares, but because more than half of members must be employees and since no member can have more than 30% of the social capital, perhaps there is here the democratisation or humanisation, the human element that we look for in cooperatives in order to integrate it in the application field of the European directive on involvement. I personally believe so, at least for a part of this anonymous society, not for all of them, because there is a limit in the directive on involvement, it says that 20% of the rights to vote cannot be given to one individual person. That 20% of the rights to vote arise in comparison with 30% of social capital that according to the Spanish law cannot be owned by an individual member and I don't know how they can be compared, but at least a part of these societies I think could be included in the concept of cooperative according to the directive on involvement.

A fourth problem for us is to define if the directive on involvement refers properly to employees, with a work contract, or if it refers to members-employees. Professor Arrigo said that perhaps the directive on involvement refers to members-employees; I wouldn't be so sure, but I believe that he's one of the first experts on European Social law and in this sense he must be right. But the topic is very interesting and I would like to introduce some differences, if he allows me. In my opinion at least three questions are unclear and they are: the contextual problem, because in the directive we always find a reference to employees and in the regulation always to members; if the directive speaks specifically of employees, in contrast with the regulation, I believe there is a doubt. The other logical question belongs to the topic of information, participation and consultation. Information generally is received by the member in all capital companies and also participation; the presence of members' representatives in the supervisory board and in the board of directors exists as a rule and therefore defending other delegations for members-employees - those indicated in the directive - would lead to a duplication.

The third question is that the directive speaks about trade unions, and this doesn't seem to be the logical or normal representation of members-employees but of employees, at least in those countries where the concept of trade union is reserved only to organisations of employees. The three doubts I have expressed serve to say that the directive on involvement refers better to the strict concept of employee, but however we can discuss and above all I believe that professor Arrigo defends the other observation brilliantly.

Another characteristic for us, which is not legal but numeric, is the minimum presence of cooperatives in Europe. Except for Mondragon, that represents an extraordinary experience created by a Basque priest that has obtained a

particular "miracle" in a small village in the north of Spain, there are some cooperatives, but they are few compared to Italy: in Italy there are 70.000 cooperatives and we have just 7.000, a completely different thing.

There are other problems in our structural and legal reality. For example, that of the participation or presence of employees in members' assemblies. For us that right is not recognized, and then those European cooperatives that will be established with a Spanish presence will be the same that will import such phenomenon in Spain, because in our country members-employees have their own ordinary institutions as employees and others as members, but always from an individual point of view, as I have explained earlier, leaving aside the collective aspect and without having a right as member to either a unitary and a collective bargaining unit in the members' assembly.

GERMANY

Burchard Boesche – Zentralverband deutscher Konsumgenossenschaften

Good morning. I am very glad to participate to this seminar also because in Germany it has been about 20 years since we had a meeting between cooperatives' members and trade unionists. This is due to the near end of this dialogue in the 80s after the collapse of the cooperative joint-stock company. In Germany today the situation is the following: there are few big consumer cooperatives and some small left but there are other sectors of cooperation which are strong enough. In Germany we are experiencing a constant decrease in the number of cooperatives: from 10.000 in 1996 to 8.000 cooperatives today. The number of members of German cooperatives is fairly stable, around 20 millions, a very big amount in my opinion, almost a quarter of the country's population. But most of them are members of credit cooperatives, with around 16 millions registered members. The other sectors, as goods and housing, are fairly small compared to the members registered in the credit sector. The number of employees in cooperatives is decreasing too, dropping from 500.000 in 1998 to a little more than 420.000 in 2003. This decrease is relatively the same in all sectors of cooperatives. In Germany we have three groups of cooperatives' associations: the first and larger is "DGRV" (Deutscher Genossenschafts- und Raiffeisenverband e.V.) which organises mainly banks, rural and commercial cooperatives. The second group is "GdW" (Bundesverband deutscher Wohnungsunternehmen e.V.), the association of housing cooperatives. The third group is "PdK" (Pruefungsverband deutscher Konsum- und Dienstleistungsgenossenschaften e.V.) for consumer and service cooperatives.

The difference with the Italian situation is that there are no associations with a different political direction, with a political difference. But among these organisations there are also political differences. As an example, "DGRV" has close links with the more conservative rural sector and the "GdW" has good relations with the social-democratic party, but they organise all cooperatives in their sector.

In Germany we have a special law for cooperatives. It is a very old law, dating back to 1867 in Prussia. This law has changed little today. The cooperative, according to this law, can be defined as an association. It has a Presidency with minimum two persons, a Supervisory Board with minimum three persons, and a General Assembly: only one, it is not possible to have sector assemblies. If the cooperative becomes very large, with more than

1.500 members, there is the legal possibility of setting up an assembly of members.

An important element is the co-management in the Supervisory Board; and this is obligatory for cooperatives with more than 500 employees. In this board one third of employees' representatives must be directly elected by employees themselves.

In cooperatives with more than 2.000 employees – few in Germany, but there are some – half of the representatives in the Supervisory Board is elected by employees. Actually these regulations cannot be considered not literally co-management, because the president of the Supervisory Board has the double vote and the president is always on the side of the cooperative's members.

The issue of auditing is very important for our discussion on cooperatives. In Germany a cooperative must be a member of a cooperative auditing association. Legally a cooperative cannot exist without being member of such an association.

The first commitment of the association is to carry out the audit for cooperatives. There are two types of cooperatives: if the sum of the annual accounts is not more than two million euros, the auditing must be carried out every two years. If the balance exceeds two million euros, the auditing must take place yearly. The problem for cooperatives could be the auditing costs; not for big cooperatives because the situation for such cooperatives is the same as for joint-stock companies. The auditing must take place all the same but it could be done by a professional. It costs more or less the same but for small cooperatives this is a real problem, because the criteria of such auditing are legally the same as for a joint-stock company that is quoted in the Stock Exchange. The auditing has higher costs than in Italy. I have heard that a small cooperative in Italy pays €200-300 a year, but this is not possible in Germany. The expenditure in Germany amounts to one, two, three, four thousand euros, including the audit and the contributions to the auditing association. This is an important reason for not forming a cooperative. We have thousands of cooperatives in the form of association: they don't have to work as cooperatives but nobody is doing anything to fight this practice. A debate has started in Germany, but this can be considered one of the main reasons why we don't have enough new cooperatives in our country.

In our association we have begun a debate on this issue for the transfer of information from Italy to Germany since we have fewer than 8.000 cooperatives in Germany. In Italy 4.000 new cooperatives have been set up in two years, the situation is very different in these two countries.

We are currently working on the German integrative law for the statute of the SCE. This law must be ready by 2006. The law has been drafted by a

working group at the University of Muenster, with members of the University, of cooperatives' associations and also the Ministry of Justice. The debate on the principles of this law is nearly over. The first draft will perhaps be ready at the beginning of next year. This needs to be done together with a review of the national law on cooperatives. The line for this law on SCE is to make regulations as close as possible to the national law on cooperatives. The idea is that it should not support the interest of escaping from the national forum to the international forum. For this reason an obligation to be a member of an auditing association is provided for, as it is for a German cooperative. Peculiar is the necessity to set up a SCE cooperative with a monastic system, since in Germany we don't have any experience of such a system. We have only a dualist system. In this law the monastic system will be built nearly like the dualist system. Actually there is no big difference. There is a problem with the co-management of employees, given that it is more difficult to organise it in the monastic system.

For us the question is: what is the importance of the European cooperative for us? We believe that a stimulus comes from this European cooperative, in my opinion important, in order to reform the German cooperative law. According to article 9 of the statute it is not allowed to set up a European cooperative worse than the national one. For us this means that the European Italian cooperative has the same quality of the Italian national cooperative, and for this reason lately we have been discussing on creating a limited liability company here in Italy in order to use European Italian cooperatives in Germany. It will be feasible, because only a member is needed in Bologna or perhaps Reggio Emilia. The possibility of choosing the more favourable national law has a great influence on the national law. An example in the review of the German law: there are many influences coming from the European statute. We in Germany now don't have a minimum capital for cooperatives, but we are discussing to include the law in the debate on the IAS 32.

Another thing we need to reflect upon is that perhaps this statute won't be very important at the beginning because we don't have very big cooperatives that can reach out to the other side of the border. But let's look at the first example in Germany, Campina. This is a Dutch cooperative which has many firms in Germany and perhaps it is the first European cooperative. Another example is the coop. Norden, the Denmark, Sweden and Norway cooperative. Our biggest consumer cooperative is at the border with Denmark and over there we could easily set up a cooperative together. Perhaps the interest for SCE will find a fertile ground among cooperatives close to borders, but I think that also big cooperatives, especially those in the agro-industrial sector, will have an interest, especially in the milk sector.

Moreover we need to think that this statute is not interesting solely for cooperatives, given that only two legal entities in two countries are needed to set it up. This statute is also interesting for ALDI, METRO and all the other big chains. In my opinion this law on European cooperative won't be in the future only a form for cooperatives but also an interesting prospect for other societies.

This has been the debate in Germany so far. Thank you.

The concept of participation in our country has become fairly abstruse, incomprehensible. Unions, for example, must read newspapers if they want to know how our Government will distribute or cut the few resources available and this is true for all individuals of the social representation. When such levels of emptying of middle bodies in society and of self-reference of the executive power are reached it is highly at risk the essence of participation and democracy along with it.

It can happen, and today's meeting is an evidence of it, that society produces antibodies: we can call like this the participation in the European enterprise and in the cooperative society, but also the social balance and the social responsibilities of enterprises, issues that are strongly linked to what is today at the centre of our attention and that in other times we have discussed.

Our antibodies today are getting stronger through participation. "Producers" oppose information, involvement, employees' participation to the choices of the company, the horizon of economic democracy, to the unilateral and self-reference of many decision-making mechanisms.

I believe that this journey could be the beginning of a reasoning and a solution on the level of union relationships, above all in the European contexts and in multinational ones, where processes of merger have produced and produce contradictions and very big wounds. It rarely happens that we are informed - and though less and less involved - of the choices that relate to investments, mergers, delocalisation, except when they fail. Therefore I think that participation, the common decision-making is a value and that this value is a factor of growth and development surely for employees, for enterprises but, on the whole, for the entire society.

We are working, positively I would say, to the transfer of the directive on the SCE with Confindustria, ABI and Confocommercio. We are thinking about the possibility to create a dualist system, thus the presence of employees' representatives in the supervisory boards, in the control organs and therefore to measure the possibility for that enterprise to make decisions together with the representation of its employees in order to come to a confrontation with the general representation of interests.

It is known what we think: employees of an enterprise are not generically holders of interest, they are constituent subjects of the enterprise: if this is true for all enterprises, it should be truer for cooperatives.

Today's work will be useful during the transfer of the successive directive, in which it could be possible that thoughts and discussions on the complexity of the member-employee might take place: we all know the reciprocal positions

and I wish, actually I bet, that a "participative" context made of rules, journeys and contents can make us identify clear, exact and sheer solutions.

The Directive on the European Cooperative Society is the most important acknowledgment of the importance that cooperatives have in the current economic context. It is an recognition that entails two levels: the legal level; the economic level.

On the legal level the Directive on the European Cooperative Society placed side by side to other important Directives aimed at strengthening the integration of the European single market through the definition of homogeneous principles of Community society models; let's remember the Directive on the Statute of the European Enterprise aimed to joint-stock companies. Europe, therefore, recognises the legal instrument of cooperation as an important organisational model for the production of goods and services.

On the economic level it must be noted that the European Community, whilst it issues acts intended to complete the European single market in order to boost Union's competition in the global market, it recognises equal dignity and potential to the cooperative model with regard to other forms of enterprises.

This is why the Directive on the European Cooperative Society represents for the organised cooperative movement a legal and economic recognition; therefore an act of great significance.

Today's debate has already outlined the opportunities and threats that the next transposition of the Community Directive in the national regulations will have. The main threat, it seems to me, is the employee-member; a threat worsened by the formulation of the Community regulations in comparison with to the national ones.

As a matter of fact, the text of the European Directive is formulated and articulated according to the prior Directive on the Statute of the European Enterprise; it is therefore an act that somehow makes the approach to the issue of cooperation easier without properly taking into account the differences of the national law.

In the Italian law there seems not to be a legal coherence with regard to the member - employee and the typically Italian taste for complexity and obscurity of the regulations themselves seems to prevail. Therefore the wanted complexity of our regulations is opposed to the simplification of the European act. This will obviously lead to easily deducible problems.

It would be unfair to assess this Directive by paying attention only on the problematic aspects. It is undoubtful that the transposition will create, besides difficulties, also remarkable opportunities. They are open opportunities for the cooperative movement as well as for the union movement.

For the cooperative movement the transposition of the Directive can be a chance of starting a reflection on the procedures and modalities of employees' participation within the cooperative structure. It is unquestionable and it has been highlighted in this debate that cooperatives have a genetic advantage over other forms of enterprises, on issues such as participation and social responsibility. The cooperative experience was born, indeed, by a mutual action and therefore has an additional sensitivity. It is also true, though, that this genetic advantage doesn't represent a guarantee for the future; it doesn't provide a guarantee against the challenges of the European market. In the moment when the cooperative is recognised, at the Community level, as a valid legal and economic instrument to boost European competition on the global market, it is then evident that cooperation itself must begin to reflect upon the "genetic competition advantage" in order to adjust this distinctive element, integrating it and implementing it beyond traditional procedures and rules.

At the same time an opportunity for unions also opens up to start an internal reflection on the model of industrial relationships because is evident that if the union movement wants to be an interlocutor of the cooperative movement in the definition of the features of the SCE, then it is evident that the union must review those models of industrial relationships born and consolidated in the normal procedure of relationships with stock companies. It must, therefore, make the debate and the reflection on possible participative industrial relationships continue, providing for methods and means of adequate confrontation.

The agreement reached in November 2004 between Trade Union Organisations and Central Cooperatives on the development pattern of the country represents in itself a basis from which to re-start a clear and constructive confrontation for the transfer of the Directive.

Franco Tumino - President of ANCST Legacoop

We are very pleased to have had the opportunity to deepen such important an issue and to express our opinions on it.

I would like to remind you that Ancst represents around 4.000 employees' cooperatives (and partly small businesspersons that work in cooperatives), with a total turnover of €7.740.000.000 and around 204.000 employees, the majority of whom are members. This explains our interest for today's issue. With regards to the adoption of the Directive on employees' participation in the European cooperative society, various themes that have arisen from the debate must definitely be deepened in the coming months, but allow me to convey some brief considerations on some of the points emerged in a few interventions and that concern the statute of the cooperative society and the mentioned Directive.

It has to do with the law on the member-employee and the proposed Directive of the European Committee for the liberalisation of services, the so called Bolkenstein.

On the member-employee: the text of the law was approved in 2001 and it didn't coincide with the text that had been initially approved in the Council of Ministers; in the Parliament, rightly or wrongly, the text had been modified much (and we have always thought it was wrong), moving away from the initial text that had the approval of the cooperative movement. The introduced changes reduced the inevitable "complexity" of the employee-member in the work cooperative, that at the same time is either an employee of the cooperative and a co-owner and co-businessperson of the society itself. This complexity in our opinion cannot be reduced, whilst the modified text reduced this figure to a bare employee. Another consequence of this is that this choice has been made without the opinion of the representative organisations of cooperatives to which these regulations are addressed.

In spite of this, as a proof of our constructive attitude, we Legacoop didn't push for the modification of that text; now, though, that things have settled down with the modification introduced in 2003 and with the recent circular issued by the Ministry, we strongly believe the problem should not be brought up again and we don't believe that it is objective to sustain that the modification introduced has taken us back to the situation prior to 2001. In short, we believe that we should finally take note that the figure of the employee-member is a complex figure, that makes him/her either a member and an employee, without possibilities of choosing between one or the other. Surely, it won't be easy to put into practice the difference between those issues that relate to the association relationship and those who relate to the work relationship. However if there is good will and a constructive attitude,

we believe that such an effort can be made and could produce important and positive developments.

On this subject, I believe that we need to practice on concrete questions on the table today, rather than going back to an attempt, that could likely provoke strong contrasts, to modify the regulation. As an example of what I mean by working together on concrete questions, I would recall the fact that the image of the work cooperation, at least in the service sector, is negative more on those so called spurious cooperatives than on the real ones. The phenomenon of spurious cooperatives is very serious, because unscrupulous people promote fake cooperatives in order to make money out of the advantages that sometimes can have on the market, but without adhering to the goals of the cooperative, to offer his members the better conditions than the average ones of the market, that, when carried out, offers protection to the employee and doesn't allow somebody to describe oneself as a subject that carries out its activity on the basis of advantages coming from the society formula. While the cooperatives head offices, by law, supervise cooperatives every two years, the Ministry of Productive Activities hasn't ever carried out this function concretely and this makes easier the existence and spread of these fake cooperatives, its unfair competition and its exploitation of employees. Instead of persisting in chasing further changes to the law on the employee-member, believing that better protection for employees can be pursued, and we don't believe that, we believe that there is a soil where concrete and great effects can be obtained, given that fake cooperatives, in some sectors, are more numerous than the real ones and given that such disease is growing! The problem is serious and urgent, because the Ministry is ineffectual in its supervisory obligations; as a matter of fact, for nearly two years there has been a kind of useful discussion between Head Offices and the Ministry, although discontinuous. Our position is that the Ministry must choose and without postponements: the Ministry directly organises these inspections or delegates to specialised structures in the cooperatives head offices. As regards to this the trade union can help us to go on to an ultimate talk with the Ministry, in the interest of the employees.

Moving on to the second issue, the proposed Directive approved in January 2004 by the EU Commission on the liberalisation of services, we share the idea of those who are saying that the goal of positioning Europe on a stronger economic growth is not reachable without a stronger growth in the service sector, where the 70% of GNP is produced. A stronger economic growth is needed to safeguard the European model of society and the universal Welfare that marks our countries. Something needs to be done; but we share the concerns of the union on a few principles expressed there. On the principle of the Country of origin we don't think that worries of negative effects on the

protection of detached employees can be justified, in the sense that it seems that the measures of the proposal of Directive are the same as the ones in the current Directive on the detachment of employees. Any how we completely agree on that the liberalisation of service market should be a liberalisation that builds a regulated and quality market, in which enterprises that excel in productivity prevail because of their organisational models, strength of their services and not because they reduce retributions and protection of employees.

This makes us say that we need to have a so called "emendative" attitude towards the proposal and not an attitude aimed to block the work in Parliament or to demand even its withdrawal.

In our opinion we need to tie tightly the Principle of the Country of Origin to the complementary harmonising provided for by the Directive, to strengthen controls, to leave out some kinds of services too delicate to take risks.

Having said this, a market in which the best enterprises could grow would be also a market where the condition of employees is better, their place of work safer, their activity more qualified; here is the link with the issue of employees' participation in the company and in particular in the cooperative society, where the member is also the co-owner and co-businessperson.

I was saying that we are for a regulated opening of markets, because through that the best enterprises could circulate freely in EU countries without useless administrative barriers. On the other hand not all existing barriers protect employees and good enterprises; a simple example valid for our country: a company that deals with private surveillance cannot today offer its services freely in a territory but has to ask the prefecture for work authorisation. The authorisation can be rejected; and this can happen even if the company is very qualified and has good references.

A Directive that aims to introduce a progressive and gradual reduction of unjustified administrative barriers, that prevents freedom of establishing and free provision of services, should not be blocked as damaging, but rather should be amended as far as those unacceptable aspects are concerned.

Mine is however a proposal of opening up to confrontation, in order to see if there are the conditions to reach a common opinion about it in our country.

Going to the kernel of today's topic, we cannot ignore that the national market consists of in theory 25 countries and could grow with the widening of the European Union. If capital companies will know how to develop and make use of the elimination of barriers and get advantage of the building of this European common market, they will show a modernity that if cooperation is not ready to follow, it will take it to a reappraisal of its influence in Europe.

From here comes, I believe, the importance that we need to give to the European cooperative society, as a means to overcome national dimension in a market that won't be national progressively, in order to offer a possibility of growth to this form of enterprise. Even in this context it's necessary to frame the issue of the Directive on employees' participation; we all remember how it went, the long discussion that took place in Europe on the statute of capital companies, that actually was a discussion on the model of employees' participation in capital companies. Such a discussion has blocked also the statute of the cooperative society, even if inside the EU differences in view amongst European cooperative movements were fewer than those regarding capital companies.

Anyhow, this long confrontation has ended with a compromise, that brought to the adoption of rules, with immediate enforcement, without States' adoption, the statute of the capital societies and the cooperative society, whilst it has transferred the model of employees' participation, information and consultation (but I would say above all participation) to a directive that, as we know, hasn't come immediately into force - for its features - and that has to be ratified by the States; this allows them to remain faithful to their own traditions even if within the limits proposed by the directive.

The directive on employees' participation in the European cooperative society needs be adopted by 18th August 2006. I believe the challenge we are facing is to adopt it possibly with common notice, a possibility indicated as a priority by the Directive itself, common notice that obviously need be communicated formally to the Government few months before the expiring date. Time is not much, though, if we bear in mind the subtlety and complexity of the issue.

On the other hand it would be a defeat for cooperation organisations and for union organisations if we weren't able to find an agreement and if we were to trust Government's and Parliament's decisions.

We believe we should be able to negotiate this common notice on employees' participation in cooperatives, showing maturity and ability to make our points of view meet and concile, points of view that can of course be different on non-secondary matters.

And to resolve also technical questions that have been voiced here in the discussions and that I don't find actually insuperable; I am talking about deciding the significance of member- employees participation. On the other hand, if a work cooperative weren't able to assure to its employees the same quality of participation that the directive supports for "ordinary" employees, it would mean that we are facing a spurious cooperative, or at least a cooperative that has some difficulties in functioning coherently with its

identity and these difficulties should be investigated and removed. But perhaps here lies a subtle matter, i.e. establishing which rights belong to the status of "bare" employee and which to the "member" co-owner of the cooperative.

In any case, in short, the level of participation guaranteed to a non-member employee in real cooperatives is definitely stronger in the case of a member employee; I don't believe it will be impossible to resolve technical matters and surely there are.

There is also another matter that we need to commit to and it is the bilateral relationships in EU countries, or at least in those countries where the cooperative movement is stronger as France, Germany, Spain and England and also others newly entered as Poland; this concerns also the relationships at the European level among our organisations, i.e. European cooperative organisations and the CESE.

Every country will adopt the directive differently from others, with models of employees' and member employees' participation too different from one nation to the other and I believe this would indeed represent a limit and a problem; if it is true, though, that market will tend to become more and more a single market, I think we need to work towards convergence rather than maintaining jealously each other's traditions. This job will keep us busy, as Ancst, in the coming months and we will be very pleased to take up again a constructive discussion with you along this journey.

THE STATUTE OF THE EUROPEAN COOPERATIVE SOCIETY AND THE REFORM OF THE ITALIAN COOPERATIVE LAW. TWO LAWS IN COMPARISON

Mauro Iengo - Legal Representative of Legacoop

With the regulation n.1435/2003 the Statute of the European Cooperative Society (SCE) has been established, with which the European Union recognises the cooperative model as a type of enterprise worthy of an autonomous discipline and distinct from that of stock companies. This Statute has represented an important reference for the Italian legislator in order to define the reform of the company law, including the one referred to cooperative societies (D.Lgs 17th January 2003).

Starting from there, the author examines the two measures, undertaking an accurate analysis aimed at deepening the directions taken by Europe and Italy in disciplining the most significant institutions of the cooperative model.

From the analysis carried out some important analogies come out as far as the social function of cooperatives is concerned and the value of mutualism, as a featuring element of cooperatives.

The reform of the Italian cooperative law doesn't offer an explicit notion of mutualism; but it can be stated that with the new civil code the subsistence of the mutual nature of cooperatives can be obtained from the adoption of the statute and the respect of the historical mutual clauses, but above all from the respect of the new requirement of the mutual predominance, as stated in article 2512. With that the Italian legislator makes the call for a more articulated mutual exchange, highlighting the ability of the cooperative model to express itself effectively in different sectors and consequently to meet the different needs of members.

Moreover that can be found also in the SCE statute, when it is established that (art.2, subsection 3) *"the SCE has as principle object the satisfaction of the needs and/or the promotion of economic and social activities of its members, in particular through agreements with them on the supply of goods or services or work in the field of activities that the SCE does or make do. The SCE can also meet the needs of its own members, promoting in the same way the participation of one or more SCE and/or national cooperatives to economic activities"*.

It is important to stress that with the new civil code cooperatives have the possibility carry out their activity also with non-members, provided that (and here lies the difference with the previous situation) that such power is provided for in the statute.

Similarly the European legislator has introduced a novelty in comparison with the Italian one when it provides for (art.14, sub.1) *the legal entities having qualification of members are considered users members because they represent their own members, provided that members that are natural persons are actually the users.*

We have here a shift of the mutual service: a legal entity can be admitted as cooperative member of an SCE, but the benefits of the cooperative's activity must be addressed to members - natural persons- of the legal entity itself.

The reform of the Italian cooperative law provides, then, for cooperatives to adopt in their statute the so called mutual clauses, that in short establish the following:

- a) the prohibition of distributing dividends higher than the maximum interest of the postal savings certificate, increased of 2.5 points, with regard to the capital actually deposited;
- b) the prohibition to remunerate the financial instruments offered as subscription to cooperative members higher than 2 points compared to the maximum limit provided for dividends;
- c) the prohibition to distribute the reserves among members of the cooperative during its life and when the social relationship is dissolved;
- d) the obligation, in case the society is dissolved, to transfer the entire partnership property, deduced by only the social capital and any accrued dividends, to the mutual funds for the promotion and the development of cooperation as in article 11 of the law 59/92.

Even in this case there are analogies with the SCE statute whereas the rate of return of the paid-in capital and of the holdings should be limited; the profits should be divided according to the activities carried out with the ECD or be used to meet members' needs; in case of winding up the net assets and the accumulated income should be transferred according to the principle of disinterested transfer, namely to another cooperative having similar general goals or objectives.

Above all this last principle has found an explicit legal sanction in the SCE statute, see article 75 that affirms that the net assets are to be transferred according to the principle of disinterested transfer or, whenever permitted by the legislation of the Member State where the SCE's registered office is located, according to the alternative provisions set by the statute.

In both law there are significant confirmations on drawback; but the position of the Italian legislator is more convinced and cooperatives are obliged to discipline it in their own statutes. The Community legislator has preferred a less demanding cut, that results in referring the statutes of the SCEs to the choice on adopting or not the drawback.

The author examines then the peculiarity of the organisational model of cooperatives, namely those institutions that put into practice the principle of the open door and explicit the democratic feature of the cooperative, finding convergence and analogies in some cases and deep difference in others.

There is certainly consonance as far as the principle of the open door is concerned, namely the rules

that discipline the qualification of a cooperative member; in both provisions the vote per head is re-affirmed while differences can be found as far as proxies are concerned. Moreover there are differences on the duration of the administrators' mandate. The Italian legislator decides that the memorandum of association should provide for a limit of maximum three mandates to the re-election of administrators (article 2542 of the civil code); article 45 of the statute fixes that members of the SCE's bodies can be appointed for a period established by the statute itself, never superior to six years and - except for restrictions provided for by the statute itself - can be re-appointed once or more times.

The difference is evident: the Community regulation provides for the possibility to limit the re-election of administrators, but this is completely left to the autonomy of the statute, unlike the Italian legislation that, on the contrary, sets a precise limit, binding for cooperatives' statutes.

As far as the financial instruments are concerned, the approach of the two Legislators is similar in some ways. Both leave cooperatives free to adopt the instrument that best suit their interests of collecting financial resources. Both limit the right to vote of the funding members in the general assembly, even if in different ways, in order to ensure that the cooperative governance is in the hands of the cooperative members.

Unlike the Italian law, there is no rule in the Community Regulation that authorises the election of financing members in the administrative organ. After all, there is no rule that excludes such a possibility.