

II

(Atti per i quali la pubblicazione non è una condizione di applicabilità)

COMMISSIONE

DECISIONE DELLA COMMISSIONE

del 26 ottobre 2004

che dichiara una concentrazione compatibile con il mercato comune e il funzionamento dell'accordo SEE

(Caso n. COMP/M.3216 — Oracle/PeopleSoft)

[notificata con il numero C(2004) 4217]

(Il testo in lingua inglese è il solo facente fede)

(Testo rilevante ai fini del SEE)

(2005/621/CE)

Il 26 ottobre 2004, la Commissione ha adottato una decisione concernente un caso ai sensi del regolamento (CEE) n. 4064/89 del Consiglio, del 21 dicembre 1989, relativo al controllo delle operazioni di concentrazione tra imprese⁽¹⁾, in particolare l'articolo 8, paragrafo 2. Una versione non riservata del testo integrale della decisione figura nella lingua facente fede, nonché nelle lingue di lavoro della Commissione, sul sito Internet della direzione generale Concorrenza all'indirizzo seguente: http://europa.eu.int/comm/competition/index_en.html

- (1) Il 14 ottobre 2003, la Commissione ha ricevuto, ai sensi del regolamento (CEE) n. 4064/89 (di seguito «regolamento sulle concentrazioni»), notifica di un'operazione attraverso la quale l'impresa Oracle Corporation (di seguito «Oracle», Stati Uniti) acquisisce, ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera b), del regolamento sulle concentrazioni, il controllo esclusivo dell'impresa PeopleSoft Inc. (di seguito «PeopleSoft», Stati Uniti) mediante offerta pubblica.
- (2) Il 17 novembre 2003, la Commissione ha avviato un procedimento ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, lettera c), del regolamento sulle concentrazioni. Dopo un'approfondita indagine sulla concentrazione e sul suo probabile impatto nei mercati rilevanti per i clienti, i concorrenti e gli altri operatori, il 12 marzo 2003 la Commissione ha inviato a Oracle, ai sensi dell'articolo 18 del regolamento sulle concentrazioni, una comunicazione delle obiezioni, nella quale spiegava che riteneva l'operazione suscettibile di creare una posizione dominante che avrebbe potuto ostacolare in modo significativo la concorrenza nel mercato comune e nell'area soggetta all'accordo SEE. Un'audizione ha avuto luogo a Bruxelles il 31 marzo e 1° aprile 2004.
- (3) Il 7 aprile 2004, successivamente all'audizione, la Commissione ha emesso una richiesta di informazioni ai sensi dell'articolo 11 del regolamento sulle concentrazioni nella quale invitava Oracle a presentare ulteriori informazioni onde consentirle di prendere una decisione su una «base fattuale più ampia». Poiché Oracle non ha trasmesso le informazioni richieste, la Commissione ha adottato, in data 14 aprile 2004, una decisione ai sensi dell'articolo 11, paragrafo 5, del regolamento sulle concentrazioni, a partire dalla quale sono stati sospesi i termini di cui all'articolo 10, paragrafi 1 e 3, del regolamento sulle concentrazioni. Non appena Oracle ha dato seguito alla richiesta di informazioni della Commissione, i termini relativi a questo procedimento hanno ripreso a decorrere dal 7 ottobre 2004.
- (4) L'operazione è stata presa in esame dalle autorità statunitensi in parallelo al procedimento della Commissione. Negli USA si sta svolgendo un processo (di seguito «processo USA») dinanzi al Tribunale distrettuale USA per il distretto settentrionale della California a San Francisco (di seguito «Tribunale distrettuale della California del Nord»), iniziato il 7 giugno 2004. Con sentenza del 9 settembre 2004, il Tribunale distrettuale della California del Nord ha rifiutato di concedere un'ingiunzione riguardo all'operazione. Nel corso del processo sono stati divulgati

⁽¹⁾ GU L 395 del 30.12.1989, pag. 1. Regolamento modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 1310/97 (GU L 180 del 9.7.1997, pag. 1).

numerosi documenti di imprese relativi all'operazione, diffusi (parzialmente) anche sul sito Internet del dipartimento della Giustizia USA. Sono state inoltre rese pubbliche trascrizioni di deposizioni di circa 30 testimoni del processo. La Commissione ha incluso nella presente decisione anche alcune parti degli elementi presentati al processo USA.

I. LE PARTI

- (5) Oracle è una società quotata in borsa le cui azioni ordinarie sono scambiate sul NASDAQ. Oracle opera nei settori di progettazione, sviluppo, produzione e distribuzione di *enterprise application software*, basi dati, software per server di applicazioni e servizi connessi.
- (6) PeopleSoft è una società quotata in borsa le cui azioni sono scambiate sul NASDAQ. PeopleSoft opera nel settore di progettazione, sviluppo, produzione e distribuzione di *enterprise application software* e servizi connessi. Nel luglio 2003, PeopleSoft ha acquisito il controllo di J. D. Edwards (di seguito «JD Edwards»), impresa statunitense operante nello stesso settore del software applicativo.

II. L'OPERAZIONE

- (7) L'operazione notificata consiste in un'offerta pubblica per tutte le azioni in circolazione di PeopleSoft. Oracle ha lanciato l'offerta pubblica il 9 giugno 2003. La scadenza dell'offerta è stata più volte prorogata da Oracle. L'offerta include anche le azioni in circolazione emesse da PeopleSoft come contributo per l'acquisizione di JD Edwards. L'offerta è contestata da PeopleSoft e non gode inoltre del sostegno del consiglio di amministrazione di PeopleSoft.

III. I MERCATI RILEVANTI

Soluzioni o software per le risorse umane (HR) e per la gestione finanziaria (FMS) ad elevate prestazioni

- (8) Oracle e PeopleSoft operano nel settore della vendita di *enterprise application software* (di seguito «EAS»). L'EAS costituisce il software alla base delle principali funzioni dell'impresa, necessario all'efficace gestione delle attività aziendali sia a livello societario sia di singolo ramo di attività, ad esempio per la gestione delle finanze aziendali, l'automatizzazione delle funzioni di vendita e di marketing di un'impresa, ovvero alla gestione delle risorse previste per i progetti societari. L'EAS disponibile sul mercato in formato cosiddetto «prefabbricato» è definito «pacchetto software» per distinguerlo dal software personalizzato che adempie le stesse funzioni delle applicazioni in pacchetto, ma è sviluppato a livello interno o con l'aiusilio di consulenti esterni.

- (9) L'industria suddivide in genere l'EAS in categorie di diversa funzionalità ma con obiettivi molto simili. Le categorie rilevanti per la presente operazione sono i sistemi di gestione finanziaria («FMS») e le risorse umane («HR»), spesso citate insieme con il termine *enterprise resource planning* («ERP»). Il kit FMS tipo è composto da: software per le funzioni contabili (conti clienti e fornitori, libro mastro), pianificazione e bilancio, rendicontazione, gestione dei tempi e delle spese e catena di approvvigionamento finanziario. Il kit HR è costituito invece da software per la gestione dei dati relativi al personale, delle buste paga e dei benefici. Altri pilastri EAS sono la gestione delle relazioni con il cliente (customer relationship management, «CRM») e la gestione della catena di approvvigionamento (supply chain management, «SCM»).
- (10) La Commissione ha riscontrato che i mercati del prodotto rilevanti per la valutazione della presente operazione sono i mercati delle applicazioni software FMS e HR ad elevate prestazioni. Poiché le applicazioni HR e FMS non sono sostituibili per gli acquirenti, la Commissione considera i rispettivi mercati come mercati separati. Le applicazioni software FMS e HR ad elevate prestazioni mirano a soddisfare le esigenze di imprese grandi e complesse, che necessitano di software e servizi accessori di altissimo livello in relazione a diversi aspetti, tra cui la scalabilità, la configurabilità, il grado di perfezionamento tecnico, il prezzo, l'affidabilità e la qualità del software, nonché il prestigio della marca del venditore.
- (11) L'indagine di mercato ha evidenziato che le caratteristiche del software HR e FMS ad elevate prestazioni sono diverse rispetto a quelle dei prodotti software di fascia media. In generale, le soluzioni software ad elevate prestazioni sono più complesse, offrono una maggiore funzionalità, sono al servizio di più utilizzatori (sia in termini di volume complessivo sia di utilizzo simultaneo), sono molto più costosi (dalle 2 alle 5 volte) e i relativi costi di applicazione sono maggiori rispetto al software di fascia media. I software HR e FMS ad elevate prestazioni hanno una maggiore ampiezza di funzionalità orizzontale e una maggiore profondità di funzionalità verticale. Il software ad elevate prestazioni deve essere al servizio di un volume molto elevato di utilizzatori (ad esempio 30 000 impiegati che utilizzano simultaneamente i cosiddetti «online employee self-service portals», ovvero i portali per le azioni del personale gestiti autonomamente dal personale stesso) e in grado di far fronte a un numero elevato di transazioni, che rende quindi necessario un alto grado di scalabilità. È noto che i prodotti di fascia media sono limitati a qualche centinaio di utilizzatori. I software HR e FMS ad elevate prestazioni possono far fronte alle complesse strutture organizzative delle grandi imprese. Nello svolgimento delle proprie attività, le imprese grandi e complesse operano in genere tramite una serie di dipartimenti, mentre nel caso delle piccole e medie imprese le funzioni vengono svolte da una sola o da poche persone.

- (12) Il software HR e FMS ad elevate prestazioni deve essere conforme ai requisiti giuridici e alle norme contabili delle principali aree economiche e giurisdizioni (ad esempio GAAP-USA, IAS ed altri sistemi nazionali); in tale contesto, le soluzioni per le imprese grandi e complesse supportano tendenzialmente molteplici regioni e diverse valute simultaneamente o pressoché in tempo reale. Tali soluzioni devono, quantomeno, offrire alle grandi imprese meccanismi atti a consentire di gestire tali differenze con il minimo sforzo. Le applicazioni per grandi imprese devono inoltre supportare simultaneamente più lingue, compresi talvolta il giapponese e il cinese, anche in un unico luogo. Le soluzioni per il mercato medio sono state in genere ottimizzate per essere utilizzate in una regione economica specifica, con la conseguenza che esse sono più carenti in termini di offerta di soluzioni di supporto linguistico e geografico.
- (13) L'alto livello di manutenzione e supporto del prodotto orienta le imprese grandi e complesse nella scelta dei prodotti EAS ed è una caratteristica integrante delle soluzioni HR e FMS ad elevate prestazioni rispetto alle soluzioni per la fascia media di mercato e le esigenze di sostegno di un cliente di fascia media. I sistemi delle imprese complesse devono considerare l'impatto della copertura 24 ore al giorno per 7 giorni alla settimana necessaria per far fronte alle sfide che si presentano alle imprese di portata mondiale. Per quanto attiene alle imprese di fascia media, una sede principale negli USA o in Europa è solitamente collegata a piccoli uffici di vendita o distributori all'estero.
- (14) L'architettura alla base delle soluzioni ad elevate prestazioni è nettamente diversa da quella dei prodotti di fascia media. In molti casi soltanto un'architettura a più livelli è in grado di raggiungere il volume di produzione richiesto dalle soluzioni EAS ad elevate prestazioni.
- (15) Le soluzioni per il mercato medio sono in genere dotate di interfacce più semplici, ovvero di interfacce per la programmazione di applicazioni («API») più semplici, per cui da un lato è più agevole integrarle semplicemente con altri software di fascia media ed altre soluzioni su scala ridotta, ma dall'altro vi è un margine di manovra più limitato per quanto concerne l'aggiunta di funzionalità al software. Il software ad elevate prestazioni è solitamente dotato di API complesse e proprietarie che permettono l'integrazione totale e complessa con altre soluzioni di software su larga scala come anche di aggiungere funzionalità supplementari per adeguare le soluzioni e supportare più linguaggi di programmazione popolari.
- (16) L'indagine della Commissione ha inoltre evidenziato che il software «best-of-breed» o «point solution», i servizi software HR esternalizzati, i servizi di integrazione dei sistemi e il software già utilizzato (già installato presso gli utenti) non esercitano pressioni competitive nei confronti di un modesto, ma non temporaneo, aumento di prezzo del software ad elevate prestazioni; pertanto tutti questi prodotti/servizi non fanno parte dei mercati rilevanti.

Imprese grandi e complesse come clienti

- (17) Le soluzioni HR e FMS ad elevate prestazioni sono software di norma acquistati dalle organizzazioni/imprese complesse aventi un altissimo grado di esigenze funzionali e che fanno affidamento su elevati standard di prestazione dei prodotti e sulla disponibilità pressoché immediata e continua di servizi accessori.
- (18) La Commissione è giunta pertanto alla conclusione che vi siano mercati del prodotto separati per le soluzioni FMS e HR ad elevate prestazioni per le imprese grandi e complesse.

Venditori di software HR e FMS ad elevate prestazioni

- (19) La Commissione ha successivamente individuato i venditori di software FMS e HR ad elevate prestazioni, che esercitano una pressione competitiva sull'impresa risultante dalla concentrazione Oracle/PeopleSoft nei mercati in questione.
- (20) La Commissione ha individuato i fornitori del mercato esaminando le offerte presentate dagli stessi per la tipologia di clientela in questione, ovvero le imprese grandi e complesse con esigenze di complessa funzionalità nel settore delle applicazioni HR e FMS. Sembra tuttavia difficile effettuare una netta distinzione tra i clienti sulla base della complessità dei loro fabbisogni e quindi tra acquirenti del software applicativo in grado di soddisfare le esigenze delle imprese grandi e complesse e acquirenti delle applicazioni adattate ai clienti di fascia media. Per poter svolgere le indagini, la Commissione è ricorsa a variabili proxy per delimitare l'ambito dei clienti e delle gare per l'acquisto di queste applicazioni.
- (21) Come prima variabile proxy, in relazione alla «complessità» delle esigenze di queste grandi organizzazioni, la Commissione ha giudicato appropriato un valore netto della licenza di 1 milione di EUR. Sembra infatti che tale valore rappresenti una prima, adeguata indicazione che si tratta di offerte presentate per soluzioni ad elevate prestazioni acquistate dalle imprese grandi e complesse, senza tuttavia escludere necessariamente che, in singoli casi, le offerte inferiori a tale valore non debbano riguardare le soluzioni FMS e HR ad elevate prestazioni. È indiscusso comunque che chiunque si aggiudichi una gara del valore superiore a 1 milione di EUR per una licenza relativa alle applicazioni dei settori HR e FMS possa essere considerato fornitore di soluzioni FMS e HR ad elevate prestazioni. Oltre a definire questo valore indicativo, la Commissione ha delimitato l'ambito della clientela rappresentata da imprese grandi e complesse. L'indagine di mercato ha messo in rilievo che 10 000 dipendenti ovvero entrate superiori a 1 miliardo di EUR possono rappresentare un valore indicativo appropriato per una qualificazione approssimativa di impresa grande e complessa. La Commissione conclude che l'insieme di questi valori indicativi possa essere impiegato per una prima qualificazione delle gare, per valutare se queste riguardino software ad elevate prestazioni per imprese grandi e complesse.

- (22) Con l'ausilio di questi valori indicativi, la Commissione ha esaminato sia le gare alle quali hanno partecipato i venditori EAS nel 2001-2002, sia i dati sulle offerte presentati da Oracle in risposta alla richiesta di informazioni della Commissione successiva all'audizione. La Commissione ha inoltre esaminato documenti del processo USA relativi alle gare, al fine di individuare i fornitori di tali software applicativi.
- (23) Sulla base di questi elementi, la Commissione è giunta alla conclusione che sui mercati di FMS e HR ad elevate prestazioni per le imprese grandi e complesse i principali protagonisti sono Oracle, PeopleSoft e SAP; ciascuno di essi ha presentato nell'arco di due anni almeno tra le 50 e le 100 offerte rientranti nei valori indicativi, quindi relative a software ad elevate prestazioni per le imprese grandi e complesse (ossia imprese aventi oltre 10 000 dipendenti ed entrate superiori a 1 miliardo di EUR). I dati a disposizione della Commissione e quelli trasmessi da Oracle evidenziano tuttavia che, di tanto in tanto, anche altri operatori del mercato si aggiudicano gare per i software FMS e HR ad elevate prestazioni destinati a soddisfare i fabbisogni delle imprese grandi e complesse. Altri venditori di software HR e/o FMS ad elevate prestazioni sono Lawson, Intenia, IFS, QAD e Microsoft. Sebbene si siano aggiudicati un numero molto esiguo di gare, questi venditori sono risultati in ogni caso al secondo posto nelle gare per i software FMS e HR ad elevate prestazioni, oppure hanno partecipato a gare in cui il valore della licenza era nella maggioranza dei casi superiore a 1 milione di EUR.
- (24) Sulla base dei dati forniti da Oracle, contenenti informazioni relative alle offerte presentate, e della documentazione del processo USA, la Commissione ha inoltre condotto un'analisi econometrica per rilevare se i dati evidenziassero una diversità di comportamento da parte di Oracle in funzione dell'identità dei concorrenti rimasti in gara nella fase finale. Riscontrare una maggiore propensione da parte di Oracle a concedere forti sconti, qualora nella fase finale i concorrenti fossero stati SAP o PeopleSoft piuttosto che altri concorrenti, costituirebbe indirettamente una prova che la concorrenza è ristretta ai tre grandi software provider e che solamente Oracle, SAP e PeopleSoft sono venditori di software FMS e HR ad elevate prestazioni in grado di soddisfare i fabbisogni delle imprese grandi e complesse. Dall'analisi non è emersa tuttavia alcuna differenza di rilievo nel comportamento di Oracle quando compete contro SAP e PeopleSoft rispetto a quello assunto nel competere con altri concorrenti. Ciò è emerso anche focalizzando l'attenzione sulle operazioni di ingente entità.
- (25) La Commissione ha quindi esaminato le capacità e la portata dei software FMS e HR degli altri venditori (Lawson, Intenia, IFS, QAD e Microsoft). Soprattutto in base agli elementi emersi dal processo USA a San Francisco, la Commissione ha concluso che, nonostante la gamma di prodotti offerta da ciascuno di essi sia limitata rispetto a quella di Oracle, PeopleSoft e SAP in relazione al software HR e FMS ad elevate prestazioni, ognuno di questi altri fornitori ha diversi clienti nei settori HR e FMS che possono configurarsi come imprese grandi e complesse. Questi venditori sono quindi in grado di soddisfare i fabbisogni di questa tipologia di cliente, perlomeno nel segmento verticale in cui ciascuno di essi è specializzato.
- (26) I mercati rilevanti del prodotto sono dunque, rispettivamente, le soluzioni FMS e HR ad elevate prestazioni per le imprese grandi e complesse. I principali protagonisti di detti mercati sono SAP, Oracle e PeopleSoft. La Commissione è giunta tuttavia alla conclusione che molti altri venditori potrebbero esercitare una pressione competitiva nei confronti di Oracle, PeopleSoft e SAP, perlomeno nel segmento verticale in cui essi sono attivi, e non possono essere esclusi, come venditori, dai mercati delle applicazioni FMS e HR ad elevate prestazioni. Ai fini della presente operazione, Lawson, Intenia, IFS e Microsoft vanno considerati come venditori di applicazioni FMS e HR ad elevate prestazioni, mentre QAD va considerato esclusivamente come venditore di soluzioni FMS ad elevate prestazioni.
- Soluzioni o software HR e FMS per la fascia media del mercato**
- (27) Nel corso delle indagini, la Commissione ha riscontrato che il mercato delle applicazioni software per le medie imprese (ossia le imprese con entrate annue comprese all'incirca tra 30 milioni e 1 miliardo di EUR) è un mercato separato da quelli delle soluzioni FMS e HR ad elevate prestazioni ed eventualmente anche dai mercati delle applicazioni per le piccole imprese (ossia le imprese con entrate annue inferiori a 30 milioni di EUR). Le applicazioni adattate al fabbisogno delle medie imprese sono di solito soluzioni preconfezionate che offrono una serie limitata di funzionalità e possono essere configurate solo in misura limitata in funzione delle esigenze individuali dell'impresa. Mercati separati per le soluzioni FMS e HR si possono distinguere anche all'interno del software di fascia media, in quanto le funzionalità FMS e HR per le medie imprese non sono sostituibili, sotto il profilo della domanda, né fra di loro, né con altre funzionalità relative ad altri pilastri (CRM, SCM, ecc.). La Commissione ha altresì riscontrato che i software applicativi per le piccole imprese sono in grado di soddisfare esclusivamente il fabbisogno basilare di un'impresa avente una struttura organizzativa uniforme.
- (28) In ogni caso, si può anche prescindere da un'esatta definizione dei mercati del prodotto per le soluzioni HR e FMS di fascia media e i software per le piccole imprese, poiché l'operazione non determina problemi di concorrenza sulla base di una di queste eventuali definizioni dei mercati.

Estensione geografica dei mercati rilevanti

- (29) Dall'indagine di mercato emergono chiare indicazioni secondo cui i mercati delle soluzioni HR e FMS ad elevate prestazioni per le imprese grandi e complesse hanno un'estensione geografica mondiale. La maggior parte dei clienti di questi mercati prendono in considerazione le offerte relative a soluzioni EAS di venditori situati nel SEE, negli Stati Uniti e in altre parti del mondo, indipendentemente da dove sia situata la propria impresa. La Commissione ha anche preso in esame i dati relativi alle offerte trasmessi da Oracle dopo l'audizione per verificare se Oracle avesse assunto comportamenti diversi a seconda del luogo a cui si riferivano le offerte. Da tali dati non è emerso che lo sconto medio offerto nel SEE fosse diverso da quello offerto negli USA o nelle altre regioni del mondo. La Commissione è giunta pertanto alla conclusione che i mercati delle soluzioni HR e FMS ad elevate prestazioni sono di portata mondiale.
- (30) Per quanto concerne le soluzioni FMS e HR per il mercato di fascia media, l'estensione geografica di questi mercati potrebbe limitarsi al solo SEE. Non è tuttavia necessario stabilirne l'esatta delimitazione.

IV. VALUTAZIONE

A. Quote di mercato

- (31) Si è rivelato particolarmente difficile effettuare il calcolo delle quote di mercato in relazione ai mercati rilevanti, in quanto né gli studi del settore disponibili al pubblico, né le parti hanno fornito una segmentazione delle entrate dei venditori in base alla segmentazione del mercato (mercato di fascia alta e mercato di fascia media), e i venditori non classificano in genere i propri clienti a seconda del volume delle entrate o del totale dei dipendenti. La Commissione ha dunque cercato di stabilire la forza economica dei venditori sulla base delle entrate complessive riportate nei rapporti di settore, a prescindere dal mercato a cui esse si riferiscono, se quello di fascia alta o media. Le quote risultano quindi essere:

Redditi complessivi delle licenze, nel 2002, in tutto il mondo	(%)	
	FMS	HR
Oracle	16	13,5
PeopleSoft	9	30
JD Edwards	3	2,5
Oracle/PeopleSoft/JD Edw. insieme	28	46
SAP	51	40
Lawson	4	9
Intentia	1,5	1,5
IFS	0,5	1
QAD	1	—
Microsoft MBS	14	2,5

Fonte: Gartner, ERP Market Experiences Further Decline: Market Statistics, 2002, pubblicazione del 2003.

- (32) Data l'esigua importanza delle quote per i mercati in questione, la Commissione le ha utilizzate soltanto come indicazione della forza relativa dei diversi venditori nei mercati. Le quote evidenziano che Oracle, PeopleSoft (compresa JD Edwards) e SAP sono gli attori principali dei mercati FMS e HR, con una partecipazione di altri operatori stimata tra il 10 % e il 15 %. SAP continuerebbe ad essere leader del mercato anche in presenza dell'impresa risultante dalla concentrazione tra Oracle e PeopleSoft nel mercato FMS, mentre la leadership spetterebbe all'impresa risultante dalla concentrazione Oracle/PeopleSoft nel mercato HR.

B. Creazione di una posizione dominante che ostacolerebbe in modo significativo la concorrenza

Soluzioni o software HR e FMS ad elevate prestazioni

1) Effetti non coordinati

- (33) Nella comunicazione delle obiezioni, la Commissione aveva espresso timori in parte derivanti dalla conclusione che apparentemente vi sarebbe stato un nutrito gruppo di clienti per i quali, dopo l'operazione, sarebbe rimasto sostanzialmente soltanto un fornitore a disposizione. Tali timori si fondavano su una definizione del mercato secondo la quale, dopo la concentrazione, esso si sarebbe identificato soltanto con Oracle e SAP. Il gruppo di clienti con limitata facoltà di scelta, all'indomani della concentrazione, è composto tra gli altri da: clienti che ritengono che nessuno dei due prodotti offerti soddisfi le proprie esigenze; clienti che preferiscono far girare il proprio software su una base dati diversa da quella di Oracle ⁽¹⁾; clienti che intendono porre termine ai rapporti commerciali con una delle due imprese; clienti che, per evitare di dipendere da un solo fornitore, preferiscono acquistare i software FMS e HR da due fornitori diversi; clienti che preferiscono acquisire in licenza il software e la base dati da due fornitori diversi.
- (34) Alla luce delle conclusioni sulla definizione del mercato, la Commissione non può confermare quanto sostenuto nella conclusione preliminare, ossia che questo gruppo di clienti si troverà di fatto privo di scelta una volta avvenuta la concentrazione.
- (35) Per valutare se la concentrazione notificata possa determinare o no effetti non coordinati, la Commissione ha effettuato una serie di regressioni su ciascuno di quattro insiemi di dati: uno di PeopleSoft, uno di Oracle, preparato per la Commissione europea, e altri due di Oracle provenienti dal processo USA. L'obiettivo consisteva nel determinare l'estensione dell'impatto della situazione competitiva di una particolare gara (misurata dal numero degli offerenti nella fase finale) sullo sconto offerto dal fornitore in questione (ovvero PeopleSoft nei dati di PeopleSoft e Oracle in quelli di Oracle).

⁽¹⁾ Il software EAS di Oracle funziona esclusivamente sulla base dati di Oracle, mentre i software di PeopleSoft e SAP funzionano, oltre che sulla base dati di Oracle, anche su altre.

- (36) A livello generale la Commissione ha riscontrato una forte correlazione tra l'entità dell'operazione e lo sconto offerto: operazioni che producevano tendenzialmente prezzi di listino molto elevati erano complessivamente associate a sconti ingenti. La Commissione ha altresì rilevato che in alcune delle regressioni nelle quali la correlazione tra l'entità dell'operazione e lo sconto non era stata adeguatamente presa in considerazione sembrava esservi un effetto sui concorrenti in termini di propensione allo sconto. La prima conclusione, di cui si fa menzione nella comunicazione delle obiezioni, si basava in effetti su una regressione di questo genere. Una volta tenuto conto dell'entità dell'operazione, il numero degli offerenti finali non determina più tali effetti.
- (37) Una conclusione quale quella cui si è giunti nel presente caso, ossia che il numero e l'identità dei concorrenti in una determinata gara non sembra avere effetti sul comportamento dell'impresa, non dimostra di per sé che la concentrazione non produrrà ripercussioni negative sui clienti. Possono esservi molteplici ragioni per cui tali effetti non emergono dai dati relativi alle offerte. Sulla base delle informazioni a disposizione, non risulta possibile giungere ad una conclusione definitiva su quale delle diverse ragioni sia la più pertinente. Non è tuttavia indispensabile che la Commissione raggiunga una conclusione in merito, in quanto è evidente che l'assenza di un impatto significativo della concorrenza sul comportamento di Oracle rende i dati relativi alle gare inadatti a fungere da prova incontrovertibile di un effetto anticoncorrenziale della concentrazione.
- 2) Effetti coordinati
- (38) Nella comunicazione delle obiezioni, la Commissione aveva inoltre espresso timori basati sulla conclusione che, oltre agli effetti non coordinati, i due restanti attori del mercato sarebbero stati in grado di limitare ulteriormente la concorrenza coordinando il proprio comportamento concorrenziale. La teoria del coordinamento si basava su una definizione del mercato secondo la quale, dopo la concentrazione, esso si sarebbe identificato soltanto con Oracle e SAP e scaturiva in particolare dalle quote di mercato simmetriche dell'impresa risultante dalla concentrazione Oracle/PeopleSoft e di SAP e dall'allineamento degli incentivi tra di esse per il fatto che SAP è di gran lunga il maggiore rivenditore delle basi dati di Oracle. Come parametri per l'adozione di una politica comune, la Commissione ha individuato la ripartizione dei clienti in un duopolio, la riduzione della concorrenza sul fronte prezzi e un accordo per introdurre nuove funzionalità e apportare miglioramenti ai prodotti con un ritmo meno sostenuto.
- (39) Alla luce delle conclusioni relative alla definizione di mercato, la Commissione non può concludere che la concentrazione determinerebbe una posizione dominante collettiva dell'impresa risultante dalla concentrazione Oracle/PeopleSoft e di SAP sulla base degli effetti coordinati.
- (40) In un mercato in cui, oltre a Oracle, PeopleSoft e SAP, sono presenti anche Lawson, Intenia, IFS, QAD e Microsoft come venditori di applicazioni FMS e HR ad elevate prestazioni, sembra difficile sostenere che questi attori raggiungerebbero un accordo comune in relazione ai parametri summenzionati. In particolare, non sarà possibile una ripartizione dei clienti a causa del numero di possibili venditori di tali software, che riduce inoltre la trasparenza del mercato e renderebbe più difficoltose le azioni di ritorsione. Le quote di mercato di questi operatori, inoltre, non sono simmetriche. Gli altri venditori (esclusi cioè Oracle, PeopleSoft e SAP) sono presenti sui mercati rilevanti in misura nettamente inferiore. Nel settore base dati, essi non dispongono degli stessi collegamenti strutturali di SAP e Oracle. Il volume di vendita delle basi dati di Oracle registrato da Lawson risulta alquanto marginale rispetto a quello di SAP, mentre Microsoft utilizza comunque le proprie basi dati per i suoi prodotti ERP.
- (41) La Commissione non può inoltre concludere che la concentrazione possa comportare un coordinamento unicamente tra l'impresa risultante dalla concentrazione Oracle/PeopleSoft e SAP. Gli altri venditori menzionati nella parte relativa alla definizione del mercato — Lawson, Intenia, IFS, QAD e Microsoft — sembrerebbero valide alternative visto che i dati della Commissione e l'insieme di dati trasmesso da Oracle dopo l'audizione (da ultimo il 27 settembre 2004) evidenziano che tali venditori si sono aggiudicati gare per software nei mercati rilevanti. Non è pertanto sostenibile la tesi di un coordinamento del comportamento concorrenziale tra l'impresa risultante dalla concentrazione Oracle/PeopleSoft e SAP.
- Soluzioni o software HR e FMS per il mercato di fascia media*
- (42) Per quanto riguarda i mercati di fascia media dei software HR e FMS, gli operatori presenti sono molto più numerosi che nei mercati delle soluzioni HR e FMS ad elevate prestazioni. Tra i fornitori delle medie imprese si possono citare non solo Oracle, PeopleSoft, SAP, Lawson, Intenia, IFS, QAD, Microsoft MBS, ma anche Sage, SSA Baan, Unit4 Agresso (per FMS e HR); Hyperion, Systems Union o «Sun Systems» (solo per FMS); Kronos, Ultimate, Midland, Meta4 e Rebus (solo per HR). Non sono disponibili quote di mercato specifiche per le applicazioni di fascia media. Ciò nonostante, le entrate complessive realizzate nel 2002 (sulla base delle analisi elaborate in merito) indicano che, su base mondiale, SAP continuerebbe ad essere il protagonista più forte di questo mercato FMS, seguito dall'impresa risultante dalla concentrazione Oracle/PeopleSoft. Tra gli altri fornitori di rilievo si citano: Sage, Microsoft MBS, Hyperion, Systems Union e Lawson. Per quanto attiene alle soluzioni HR per il mercato di fascia media, l'impresa risultante dalla concentrazione Oracle/PeopleSoft diventerebbe il leader del mercato, seguita immediatamente da SAP. Tra gli altri fornitori di rilievo sul mercato HR si ricordano: Kronos, Lawson, Sage e Microsoft MBS.

- (43) A livello europeo, in base alle entrate complessive calcolate dagli analisti relative al 2002 per l'Europa, l'operazione può dare adito addirittura a minori preoccupazioni. La posizione di SAP sarebbe più forte a livello europeo che non su scala mondiale su entrambi i mercati FMS e HR, mentre la posizione dell'impresa risultante dalla concentrazione Oracle/PeopleSoft risulterebbe più debole. I numerosi altri venditori costituiscono una pressione competitiva per le parti della concentrazione anche sul mercato europeo, per quanto riguarda i software HR e FMS per la fascia media di mercato.
- (44) Considerando la limitata forza dell'impresa risultante dalla concentrazione Oracle/PeopleSoft sui mercati delle applicazioni HR e FMS adattate alle medie imprese e da queste di norma acquistate, nonché i numerosi altri fornitori operanti su questi mercati, si può escludere che

l'operazione determinerebbe problemi di concorrenza sui mercati delle applicazioni HR e FMS per la fascia media di mercato, a prescindere dall'esatta definizione di tali mercati.

V. CONCLUSIONE

- (45) La Commissione conclude che la concentrazione proposta non crea né rafforza una posizione dominante individuale o collettiva sui mercati delle soluzioni HR e FMS ad elevate prestazioni e in relazione ai software HR e FMS per il mercato di fascia media. La Commissione dichiara pertanto la concentrazione compatibile con il mercato comune e l'accordo SEE, conformemente all'articolo 2, paragrafo 2, e all'articolo 8, paragrafo 2, del regolamento sulle concentrazioni, e all'articolo 57 dell'accordo SEE.
-