



Attuazione della direttiva (UE) 2015/1794 che modifica le direttive 2008/94/CE, 2009/38/CE e 2002/14/CE e le direttive 98/59/CE e 2001/23/CE, per quanto riguarda i marittimi (Atto n. 511 della XVII legislatura)

Atto del Governo 3

Informazioni sugli atti di riferimento

Atto del Governo	3
Titolo:	Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2015/1794 che modifica le direttive 2008/94/CE, 2009/38/CE e 2002/14/CE e le direttive 98/59/CE e 2001/23/CE, per quanto riguarda i marittimi
Norma di delega:	articolo 1 della legge 25 ottobre 2017, n. 163
Numero di articoli:	5

Contenuto

Lo **schema di decreto legislativo** in esame (AG 3) è volto al **recepimento della Direttiva (UE) 2015/1794** che persegue l'obiettivo di **assicurare a tutti i lavoratori marittimi parità di trattamento in tutti gli Stati membri** dell'Unione europea.

Più specificamente, lo scopo è di **eliminare la disparità di trattamento** nei confronti dei suddetti lavoratori che si era venuta a creare in seguito all'esclusione di determinati marittimi dall'ambito di applicazione di precedenti direttive in materia di tutela lavoristica (2008/94/CE, 2009/38/CE, 2002/14/CE, 98/59/CE e 2001/23/CE), che vengono conseguentemente modificate dalla direttiva in esame.

Con la nuova direttiva si tende, dunque, ad assicurare condizioni omogenee di concorrenza nell'ambito dell'Unione europea, attraverso l'introduzione di disposizioni dirette, tra l'altro, ad estendere ai suddetti lavoratori la disciplina in materia di tutela dei lavoratori in caso di insolvenza del datore di lavoro, di Comitato aziendale europeo, di diritto di informazione e consultazione, di procedure sui licenziamenti collettivi, di trasferimento d'impresa.

Il provvedimento è adottato in attuazione di quanto previsto dalla Legge 163/2017 (legge di delegazione europea 2016-2017); in particolare, la Direttiva è contenuta nell'Allegato A che non prevede, per l'esercizio della delega, criteri aggiuntivi rispetto ai principi e criteri direttivi generali richiamati dall'articolo 1, comma 1, della stessa legge (artt. 31 e 32 della L. 234/2012).

Si segnala che, poiché il **termine** per il recepimento della Direttiva era fissato al **10 ottobre 2017**, la Commissione europea ha avviato, nei confronti dell'Italia, la **procedura di infrazione 2017/0532**, per mancato recepimento della stessa entro il termine previsto.

Come specificato nella Relazione illustrativa, **non si è ritenuto necessario dare attuazione agli articoli 1 e 3** della richiamata Direttiva, atteso che le garanzie ivi previste sono già assicurate dalla normativa vigente (vedi *infra*).

Di seguito, le modifiche apportate dallo schema di decreto in esame (composto da 5 articoli) rispetto alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 113/2012, nella L. 223/1991 e nel Codice della navigazione, sulla base di quanto disposto dalla Direttiva.

L'**articolo 1**, che modifica il D.Lgs. 113/2012 riguardante l'**istituzione di un Comitato aziendale europeo (CAE) o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori** nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie:

- dispone che la **disciplina** in materia di istituzione del suddetto Comitato, o della suddetta procedura, si applichi **anche al personale navigante della marina mercantile**, attualmente escluso (**lettera a)**);
- conseguentemente, precisa alcune nozioni (stabilimento, impresa di dimensioni comunitarie e gruppo di

imprese di dimensioni comunitarie) contenute nel richiamato D.Lgs. 113/2012, adeguandole al nuovo ambito applicativo del medesimo decreto (**lettera b**);

- precisa che per i lavoratori marittimi resta ferma la previsione normativa di cui all'articolo 35, comma 3, della L. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), secondo cui i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla medesima legge alle imprese di navigazione per il personale navigante (**lettera c**), **n. 1**);
- autorizza un membro della delegazione speciale di negoziazione o del CAE, o il suo supplente, che facciano parte dell'equipaggio di una nave marittima, a partecipare ad una riunione dei medesimi organi qualora non si trovino in mare al momento della riunione; qualora tale partecipazione non sia possibile, si prevede l'eventualità di fare ricorso alle nuove tecnologie di comunicazione (**lettera c**), **n. 2**).

Sul punto, si ricorda che il richiamato D.Lgs. 113/2012 prevede l'istituzione di un Comitato aziendale europeo o una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori in ogni impresa o in ciascun gruppo di imprese di dimensioni comunitarie, al fine di informare e consultare i lavoratori.

Si segnala, inoltre, che la Relazione tecnica precisa che le disposizioni contenute nel D.Lgs. 113/2012 non appaiono riferibili al settore pubblico e che, conseguentemente, l'estensione del suo ambito applicativo operata dall'articolo in esame "non è in condizioni di produrre l'effetto di nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato", stante anche la clausola di invarianza finanziaria di cui all'articolo 4 dello schema di decreto in oggetto.

L'**articolo 2**, attraverso un'integrazione dell'articolo 4, comma 2, della L. 223/1991, specifica quali sono i **destinatari della comunicazione preventiva** cui sono tenute le imprese (ammesse al trattamento straordinario di integrazione salariale) che intendono avviare la **procedura di licenziamento collettivo**, qualora questa riguardi l'equipaggio di una nave marittima.

Più nel dettaglio, l'articolo in esame dispone che, nel settore marittimo, il datore di lavoro invia la suddetta comunicazione preventiva all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione (come attualmente previsto per la generalità dei casi) quando la procedura di licenziamento sia relativa a membri dell'equipaggio:

- di cittadinanza italiana, a prescindere dalla legge che disciplina il rapporto di lavoro;
- il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dalla legge italiana, a prescindere dalla cittadinanza;
- di una nave battente bandiera diversa da quella italiana; in tale caso, la comunicazione deve essere inviata anche alla competente autorità dello Stato estero.

Il richiamato articolo 4 della L. 223/1991 disciplina la procedura di licenziamento collettivo che possono avviare le imprese ammesse al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora ritengano di non essere in grado di garantire il reimpiego di tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative. Le suddette imprese sono tenute ad inviare una comunicazione preventiva alle rappresentanze sindacali (o, in mancanza, alle associazioni di categoria), nonché all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, contenente, tra l'altro, i motivi ed i tempi di attuazione della riduzione del personale.

Si segnala, ai fini di coordinamento del testo, che le funzioni di vigilanza degli uffici periferici del Ministero del lavoro sono attualmente svolte, ai sensi del D.Lgs. 149/2015 (istitutivo dell'Ispettorato nazionale del lavoro) e del D.P.C.M. 23 gennaio 2016 (che ha disciplinato l'organizzazione delle risorse per il funzionamento del medesimo Ispettorato), dagli ispettorati territoriali del lavoro.

L'**articolo 3**, aggiungendo l'articolo 347-bis al Codice della navigazione, dispone che la **disciplina civilistica in materia di trasferimento d'azienda**, di cui all'articolo 2112, commi 1-5, del codice civile (vedi *infra*), **si applichi anche in caso di trasferimento di una nave marittima** quale parte del trasferimento di un'impresa o di uno stabilimento (o di parte di essi). Tale applicabilità è subordinata alla condizione che il cessionario si trovi (ovvero che l'impresa, lo stabilimento o la parte di essi trasferita rimangano) nell'ambito di applicazione territoriale del Trattato sul funzionamento dell'UE (ex art. 355 del TFUE). Si precisa, infine, che le disposizioni in materia di trasferimento d'azienda non si applicano se l'oggetto del trasferimento consista esclusivamente in una o più navi marittime.

L'**articolo 4** specifica che **dall'attuazione del provvedimento in esame non devono derivare nuovi o maggiori oneri** a carico della finanza pubblica e che le pubbliche amministrazioni interessate provvedono ai compiti ivi previsti con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

L'**articolo 5**, infine, dispone che il provvedimento in esame **entri in vigore** il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta ufficiale.

Normativa vigente

Come evidenziato dalla Relazione illustrativa, gli articoli 1 e 3 della Direttiva 2015/1794 UE non necessitano di recepimento in quanto le garanzie ivi previste, in materia di tutela in caso di insolvenza del datore di lavoro e di diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, sono già assicurate dalla legislazione vigente.

Per quanto concerne la tutela dei lavoratori in caso di datore di lavoro insolvente, la normativa nazionale in materia, costituita dalla L. 297/1982 e dal D.Lgs. 80/1992, già trova applicazione nei confronti di tutti i lavoratori marittimi, ivi compresi i pescatori a percentuale, come richiesto dall'articolo 1 della direttiva in esame (che, sul punto, modifica la direttiva 2008/94/CE, abrogando la possibilità ivi riconosciuta agli Stati membri di escludere dall'applicazione della suddetta normativa i pescatori a percentuale).

Si ricorda che il D.Lgs. 80/1992 dispone che il Fondo di garanzia istituito dalla L. 297/1982 con lo scopo di sostituirsi al datore di lavoro in caso di sua insolvenza nel pagamento del trattamento di fine rapporto, venga utilizzato per il pagamento dei crediti di lavoro non corrisposti inerenti gli ultimi tre mesi del rapporto di lavoro rientranti nei dodici mesi che precedono: la data del provvedimento che determina l'apertura di una delle procedure indicate dall'articolo 1 (fallimento, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa o amministrazione straordinaria); la data di inizio dell'esecuzione forzata; la data del provvedimento di messa in liquidazione o di cessazione dell'esercizio provvisorio.

Per quanto riguarda il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, la relativa normativa nazionale, costituita dal D.Lgs. 25/2007, trova già piena applicazione al settore marittimo, come richiesto dall'articolo 3 della direttiva in esame (che, sul punto, modifica la direttiva 2002/14/CE, abrogando la possibilità ivi riconosciuta agli Stati membri di dettare in materia disposizioni particolari applicabili agli equipaggi delle navi d'alto mare).

Si ricorda che il richiamato D.Lgs. 25/2007 ha istituito un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nelle imprese o negli stabilimenti situati nell'Unione europea e prevede una disciplina per il coinvolgimento dei lavoratori relativamente alle imprese che abbiano più di 50 addetti.

Le procedure di informazione e consultazione devono riguardare, in particolare, l'evoluzione e le prospettive dell'attività dell'impresa o dello stabilimento, la situazione economica, la situazione, la struttura e l'evoluzione probabile dell'occupazione nell'ambito dell'impresa o stabilimento, nonché tutte le decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro e di contratti di lavoro.

Si attribuisce, inoltre, alla contrattazione collettiva il compito di stabilire in concreto le modalità di informazione e di consultazione dei lavoratori, prevedendo modalità e di tempo e di contenuto adeguate allo scopo.

Trasferimento di azienda

Il trasferimento d'azienda - disciplinato dall'articolo 2112 c.c. e dall'articolo 47 della legge comunitaria per il 1990 (L. 29 dicembre 1990, n. 428) - consiste nel mutamento della titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che mantiene la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato

Secondo quanto previsto dall'art. 2112 c.c., il trasferimento può anche riguardare un ramo d'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento.

Per quanto concerne il rapporto di lavoro, l'articolo 2112 c.c. stabilisce che il rapporto di lavoro continua con il cessionario che è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, a meno che il cessionario non applichi un altro contratto collettivo, che quindi prevale (l'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello).

Il soggetto cedente è obbligato in solido con il cessionario per tutti i crediti che il dipendente vantava al momento del trasferimento; tuttavia il lavoratore può liberare il cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Infine il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé giusta causa o giustificato motivo di licenziamento, ferma restando la facoltà del datore di lavoro di recedere dal rapporto secondo quanto previsto dalla disciplina sul licenziamento. Il lavoratore le cui condizioni di lavoro subiscano una sostanziale modifica nei 3 mesi successivi al trasferimento, può rassegnare le dimissioni con gli effetti di cui all'articolo 2119, primo comma, c.c. (che prevede il recesso per giusta causa prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, nel caso in cui si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria, del rapporto).

In particolare, l'articolo 47 della L. 428/1990, nel caso l'azienda occupi almeno 15 dipendenti, dispone che il cedente e il cessionario sono tenuti ad informare i rappresentanti dei lavoratori sulla data fissata o proposta per il trasferimento, sui motivi del trasferimento, sulle conseguenze giuridiche, economiche o sociali, nonché sulle eventuali misure previste nei confronti dei lavoratori medesimi.

Relazioni e pareri allegati

Lo schema di decreto in esame è accompagnato dalla Relazione illustrativa, dalla Relazione tecnica e dalla Tavola di concordanza.

Conformità con la norma di delega

Si segnala che, poiché il **termine** per il recepimento della Direttiva era fissato al **10 ottobre 2017**, la Commissione europea ha avviato, nei confronti dell'Italia, la **procedura di infrazione 2017/0532**, per mancato recepimento della stessa entro il termine previsto.

Il provvedimento fa parte di un gruppo di schemi di decreto legislativo approvati dal Consiglio dei ministri nella riunione dell'8 febbraio 2018, in prossimità della scadenza dei termini per l'esercizio della delega (21 febbraio 2018).

Il Governo può peraltro avvalersi, nell'esercizio della potestà legislativa delegata, del meccanismo di scorrimento dei termini disposto, in via generale, dall'[articolo 31, comma 3 della legge 24 dicembre 2012, n. 234](#) (recante le norme generali sulla partecipazione dell'Italia alla formazione e all'attuazione della normativa e delle politiche dell'Unione europea), in base al quale, qualora il termine per l'espressione del parere

parlamentare scada nei trenta giorni che precedono la scadenza dei termini di delega o successivamente, questi ultimi sono prorogati di tre mesi (vale a dire, nel caso di specie, fino al **21 maggio 2018**).

Rispetto delle competenze legislative costituzionalmente definite

Le disposizioni sono riconducibili alla potestà legislativa esclusiva statale ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lett. a) (politica estera e rapporti internazionali dello Stato; rapporti dello Stato con l'UE; diritto di asilo e condizione giuridica dei cittadini di Stati non appartenenti all'UE) e l) (giurisdizione e norme processuali; ordinamento civile e penale; giustizia amministrativa).

Compatibilità con le competenze e le funzioni delle Regioni ordinarie e a statuto speciale e degli enti locali

Sul punto, l'Analisi tecnico normativa allegata evidenzia come l'articolo 2 dello schema (che integra l'articolo 4 della L. 223/1991) disciplina aspetti di interesse regionale: il soggetto di cui al comma 4 del richiamato articolo 4, destinato a ricevere le comunicazioni preventive del datore di lavoro all'avvio della procedura di licenziamento collettivo, "può, in concreto, dover essere identificato nella regione".

Direttiva (UE) 2015/1794

Il provvedimento in titolo ha novellato diverse direttive relative a tutele lavoristiche, in particolare sopprimendo esclusioni e deroghe - rispetto all'ambito di applicazione delle medesime norme - che erano ammesse per alcune categorie di lavoratori marittimi. Da tali esclusioni e deroghe derivava - a giudizio delle istituzioni dell'Unione - una "disparità di trattamento per la medesima categoria di lavoratori da parte di diversi Stati membri" (punto n. 5 delle Premesse).

In particolare, il testo apporta modifiche alle seguenti direttive:

- [direttiva 2008/94/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2008](#), relativa alla tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro ([versione consolidata](#)). L'articolo 1 del provvedimento in titolo - modificando l'articolo 1, paragrafo 3, della direttiva 2008/94/CE - riconduce i pescatori retribuiti a percentuale nell'ambito di applicazione della direttiva. Ne rimangono esclusi i soli "lavoratori domestici al servizio di una persona fisica", nel caso in cui "il diritto nazionale preveda già disposizioni in tal senso";
- [direttiva 2009/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 6 maggio 2009](#), riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie ([versione consolidata](#)). L'articolo 2 del provvedimento in titolo ha abrogato la norma che permetteva di escludere il personale navigante della marina mercantile dall'applicazione del testo. Ha inoltre inserito una disposizione (nuovo articolo 10, par. 3) in virtù della quale i membri dell'equipaggio di una nave marittima che siano membri di delegazioni speciali di negoziazione o di comitati aziendali europei sono autorizzati a partecipare alle relative riunioni, qualora non siano in mare e non si trovino all'estero. Le riunioni sono anzi fissate in modo tale da facilitarne la partecipazione, considerando l'ipotesi di fare ricorso a "nuove tecnologie d'informazione e di comunicazione";
- [direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio dell'11 marzo 2002](#), che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori ([versione consolidata](#)). L'articolo 3 della direttiva (UE) 2015/1794 in esame ha eliminato la possibilità, per gli Stati membri, di prevedere disposizioni particolari di deroga applicabili agli equipaggi delle navi d'alto mare;
- [direttiva 98/59/CE del Consiglio del 20 luglio 1998](#), concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi ([versione consolidata](#)). L'articolo 4 del provvedimento in titolo ha eliminato la norma che, nel testo originario, escludeva gli equipaggi di navi marittime dall'applicazione della direttiva (articolo 1, par. 2, lett. c)). Ha inoltre inserito l'obbligo, per il datore di lavoro che intenda effettuare il licenziamento collettivo dei membri dell'equipaggio di una nave marittima, di inviare una notifica "all'autorità competente dello Stato di cui la nave batte bandiera";
- [direttiva 2001/23/CE del Consiglio, del 12 marzo 2001](#), concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti ovvero di parti di imprese o di stabilimenti ([versione consolidata](#)). L'articolo 5 sostituisce il paragrafo 3 dell'articolo 1 della direttiva, specificando che la medesima non si applica "qualora l'oggetto del trasferimento consista esclusivamente in una o più navi marittime" (comma 2), mentre trova applicazione (comma 1) qualora il trasferimento di una nave marittima abbia luogo "qualora parte del trasferimento di un'impresa, di uno stabilimento o di parte di un'impresa o di uno stabilimento" e sempre che il cessionario si trovi oppure che l'impresa, lo stabilimento o la parte di impresa o di stabilimento trasferiti rimangano nell'ambito di applicazione territoriale del Trattato sull'Unione europea.

L'articolo 6 della direttiva (UE) 2015/1794 stabilisce che l'attuazione della stessa non può, in ogni caso, giustificare "una riduzione del livello generale di protezione delle persone cui si applica la presente direttiva già assicurato negli Stati membri" ai sensi delle direttive modificate.

on

Senato: Dossier n. 4

Camera: Atti del Governo n. 3

6 aprile 2018

Camera

Servizio Studi
Dipartimento Lavoro

st_lavoro@camera.it - 066760-4884

 CD_lavoro

La documentazione dei Servizi e degli Uffici del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati è destinata alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. Si declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.
LA0005