



Bruxelles, 18.11.2013
COM(2013) 798 final

2013/0390 (COD)

Proposta di

DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

**relativa ai marittimi, che modifica delle direttive 2008/94/CE, 2009/38/CE, 2002/14/CE,
98/59/CE e 2001/23/CE**

(Testo rilevante ai fini del SEE)

{SWD(2013) 461 final}

{SWD(2013) 462 final}

RELAZIONE

1. CONTESTO DELLA PROPOSTA

Le direttive UE in materia di diritto del lavoro sono in genere applicabili a tutti i settori di attività e a tutte le categorie di lavoratori. I marittimi tuttavia sono o possono essere esclusi dal campo d'applicazione di sei direttive, senza alcuna giustificazione esplicita. Le direttive in questione sono:

- la direttiva 2008/94/CE¹ relativa alla tutela dei lavoratori subordinati in caso d'insolvenza del datore di lavoro (nel seguito "direttiva sull'insolvenza del datore di lavoro");
- la direttiva 2009/38/CE² riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo (nel seguito "direttiva sul comitato aziendale europeo");
- la direttiva 2002/14/CE³ che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori (nel seguito "direttiva in materia di informazione e consultazione");
- la direttiva 98/59/CE⁴ concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi (nel seguito "direttiva sui licenziamenti collettivi");
- la direttiva 2001/23/CE⁵ concernente il mantenimento dei diritti dei lavoratori subordinati in caso di trasferimenti di imprese (nel seguito "direttiva sui trasferimenti di imprese");
- la direttiva 96/71/CE⁶ relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi (nel seguito "direttiva sul distacco dei lavoratori").

A seconda della situazione a livello nazionale, le esclusioni possono avere ripercussioni negative su una serie di diritti riconosciuti dalla Carta dei diritti

¹ Direttiva 2008/94/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 ottobre 2008, relativa alla tutela dei lavoratori subordinati in caso d'insolvenza del datore di lavoro (GU L 283 del 28.10.2008, pag. 36).

² 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 (rifusione) (GU L 122 del 16.5.2009, pag. 28). Tale direttiva abroga e sostituisce la direttiva 94/45/CE (GU L 254 del 30.9.1994, pag. 64), modificata dalla direttiva 97/74/CE (GU L 10 del 16.1.1998, pag. 22) e dalla direttiva 2006/109/CE (GU L 363 del 20.12.2006, pag. 416).

³ Direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori (GU L 80 del 23.3.2002, pag. 29).

⁴ Direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi (GU L 225 del 12.8.1998, pag. 16).

⁵ 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 o di parti di imprese o di stabilimenti (GU L 82 del 22.3.2001, pag. 16).

⁶ Direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi (GU L 18 del 21.1.1997, pag. 1).

fondamentali dell'Unione europea, in particolare il diritto all'informazione e alla consultazione nell'ambito dell'impresa (articolo 27) e il diritto a condizioni di lavoro giuste ed eque (articolo 31).

La maggior parte degli Stati membri ha fatto ricorso in misura ridotta o inesistente alle esclusioni. Otto Stati membri⁷ non hanno escluso i marittimi da nessuna delle suddette direttive e altri otto hanno fatto uso di una sola esclusione. Questa situazione fa insorgere il rischio potenziale che le stesse categorie di lavoratori siano trattate in modo diverso nei vari Stati membri.

Inoltre, come sottolineato in precedenza dalla Commissione, il numero di marittimi di nazionalità dell'UE è in costante calo e questo potrebbe costituire un problema per il futuro, in particolare perché l'esperienza offshore è essenziale per alcuni posti di lavoro a terra. Benché ciò possa essere la conseguenza di diversi fattori, la mancanza di interesse per le carriere marittime può essere aggravata dall'impressione che i marittimi siano meno tutelati rispetto ad altri lavoratori⁸.

La situazione attuale non garantisce di conseguenza la parità delle condizioni di concorrenza sul mercato europeo, poiché alcune società sono esentate da taluni obblighi, in particolare in termini d'informazione e di consultazione, obbligatori invece per le aziende concorrenti con sede negli altri Stati membri.

La presente proposta intende pertanto migliorare, nella legislazione dell'UE sul lavoro, il livello di protezione dei diritti sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e a garantire condizioni omogenee di concorrenza a livello dell'UE. Essa contribuisce inoltre agli obiettivi strategici sanciti dall'articolo 151 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, una protezione sociale adeguata e il dialogo sociale.

1.1. Coerenza con altre politiche e obiettivi orizzontali dell'UE

La presente iniziativa mira a valutare la portata e i motivi dell'esclusione o della facoltà di escludere i marittimi dalle direttive in materia di diritto del lavoro. La Commissione si è impegnata a garantire la compatibilità di ogni nuova proposta legislativa con la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e a valutare le ripercussioni di tutte le proposte di questo tipo sui diritti e principi sanciti dalla Carta. Nella fattispecie l'eliminazione delle esclusioni avrebbe un'incidenza positiva sui diritti tutelati a norma degli articoli 27 e 31 della Carta.

Essa è inoltre in totale sintonia con la politica marittima integrata per l'Unione europea istituita nel 2007, mediante il cosiddetto "Libro blu"⁹. Nel "Libro blu" la Commissione ha insistito sul suo obiettivo "di accrescere il numero e la qualità delle *professioni del mare* per i cittadini europei", sottolineando in particolare che:

⁷ AT, BG, CZ, ES, FR, PL, SE, SI.

⁸ Si vedano tra l'altro la comunicazione "Una politica marittima integrata per l'Unione europea" [COM(2007) 575 definitivo del 10 ottobre 2007] e la relazione della task force sull'occupazione marittima.

⁹ Documento COM(2007) 575 definitivo del 10 ottobre 2007.

"Un miglioramento della politica del personale e delle condizioni di lavoro (inclusa la salute e la sicurezza), accompagnato da uno sforzo comune di tutte le parti interessate del settore marittimo e da un quadro normativo efficiente che tenga conto del suo contesto globale, è necessario per attrarre i cittadini europei verso questo settore".

Al fine di conseguire il suddetto obiettivo la Commissione ha dichiarato la sua intenzione di riesaminare, "in stretta collaborazione con le parti sociali, le esenzioni applicate ai settori marittimi nel quadro del diritto del lavoro comunitario".

Nella sua comunicazione sulla "crescita blu"¹⁰ approvata dai ministri europei responsabili della politica marittima integrata con la dichiarazione di Limassol¹¹, la Commissione ha ribadito l'obiettivo di accrescere il numero e la qualità dei posti di lavoro nel settore marittimo.

La presente proposta è inoltre coerente con la strategia Europa 2020 e con i suoi obiettivi, in particolare in termini di occupazione. Migliorare la qualità del lavoro e le condizioni di lavoro, e in particolare rivedere la legislazione in vigore e fornire un quadro legislativo UE più intelligente per l'occupazione e per la salute e la sicurezza al lavoro sono altrettante azioni chiave nel quadro della "Agenda per nuove competenze e per l'occupazione: Un contributo europeo verso la piena occupazione"¹².

2. CONSULTAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE E VALUTAZIONI D'IMPATTO

2.1. Consultazione delle parti interessate

La presente proposta è stata preceduta da una serie di consultazioni, sia specifiche sia generali. La Commissione si è anche avvalsa di esperti esterni per la preparazione di questa iniziativa.

Aspetti generali

Nell'ambito dell'elaborazione di una politica marittima integrata, la questione delle esclusioni dalla legislazione dell'UE sul lavoro è stata affrontata nel Libro verde del 2006¹³. Nella sua comunicazione del 2007¹⁴, la Commissione ha tratto alcune conclusioni dalla consultazione avviata con il Libro verde. Sulla questione dell'occupazione nel settore marittimo, la Commissione afferma che "i pareri divergono sulla questione se sia o meno giustificato che determinati settori marittimi restino esclusi dalla legislazione sociale dell'UE e su quali in particolare debbano esserlo, ma vi è consenso sulla necessità di contribuire a condizioni di concorrenza eque globali per il settore e sul ruolo che la normativa UE può svolgere in proposito".

¹⁰ Si veda la comunicazione "Crescita blu: Opportunità per una crescita sostenibile dei settori marino e marittimo" [COM(2012) 494 final del 13 settembre 2012].

¹¹ Dichiarazione di Limassol, 7 ottobre 2012.

¹² COM(2010) 682 definitivo del 23 novembre 2010.

¹³ Documento COM(2006) 275 definitivo del 7 giugno 2006.

¹⁴ Documento COM(2007) 574 definitivo del 10 ottobre 2007.

Aspetti specifici

Nell'ottobre 2007 la Commissione ha adottato una comunicazione¹⁵ con cui ha avviato la prima fase di consultazione delle parti sociali europee, conformemente all'articolo 154 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE). A questa ha fatto seguito nell'aprile 2009 il lancio della seconda fase di consultazione delle parti sociali europee.

Dalle consultazioni è emerso che le parti sociali nel settore dei trasporti marittimi avevano opinioni divergenti in merito alla necessità di eliminare le esclusioni esistenti. Mentre la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF) era favorevole all'eliminazione di tutte le esclusioni, l'Associazione degli armatori della Comunità europea (ECSA) riteneva ancora validi i motivi che avevano portato all'introduzione delle stesse e che erano legati alle specificità del settore del trasporto marittimo. Tali esclusioni andavano pertanto mantenute.

Dal canto loro, le due controparti del settore della pesca erano a favore dell'abolizione di alcune delle esclusioni vigenti (direttiva sull'insolvenza, direttiva sui licenziamenti collettivi e direttiva sui trasferimenti di imprese) o dell'adozione di disposizioni specifiche equivalenti, in particolare in materia d'informazione e di consultazione. Esse non hanno preso posizione in merito alla direttiva sul comitato aziendale europeo.

A tutti gli Stati membri è stato inviato un questionario particolareggiato. Vi hanno risposto 20 Stati membri¹⁶. Le informazioni ricevute sono riportate nell'allegato 3 della relazione sulla valutazione d'impatto.

In sintesi è opportuno sottolineare che gli Stati membri che hanno scelto di applicare le disposizioni delle direttive ai marittimi sono unanimi nell'asserire che non sembrano esservi costi aggiuntivi significativi rispetto alla loro applicazione alle società onshore. Nessuno di questi Stati membri, dei quali alcuni con un importante settore marittimo, è a conoscenza di eventuali ripercussioni negative, in particolare nell'eventualità della vendita di una nave. Al contrario, mentre le flotte degli Stati membri che applicavano le esclusioni si sono ridotte, in alcuni paesi marittimi che non applicano le esclusioni si è constatato un incremento della flotta.

Gli Stati membri che si sono avvalsi delle esclusioni e delle deroghe sono unanimi nel sostenere che queste devono essere mantenute in vigore e che l'applicazione delle direttive al settore marittimo comporterebbe ingenti costi aggiuntivi. Gli Stati membri in questione non forniscono alcuna indicazione sull'importo di tali costi.

Esperti esterni

La task force sull'occupazione marittima e la competitività, istituita dalla Commissione europea nel quadro della politica marittima integrata, ha presentato la sua relazione nel luglio 2011¹⁷. Sulla questione dell'esclusione dei marittimi da alcune direttive in materia di diritto del lavoro, la task force ha dichiarato:

¹⁵ Documento COM(2007) 591 definitivo del 10 ottobre 2007.

¹⁶ AT, BG, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, LT, LV, MT, PL, PT, RO, SE, SI e UK.

¹⁷ [Http://ec.europa.eu/transport/modes/maritime/seafarers/doc/2011-06-09-tfimec.pdf](http://ec.europa.eu/transport/modes/maritime/seafarers/doc/2011-06-09-tfimec.pdf).

"Da quando sono state adottate le disposizioni in questione sono sopraggiunti importanti cambiamenti, in particolare nelle tecnologie della comunicazione, che potrebbero attualmente agevolare il rispetto dei requisiti sull'informazione e la consultazione. L'eliminazione delle esclusioni o l'applicazione di requisiti adeguati alle particolari circostanze delle attività marittime aiuterebbe a dissipare l'impressione che i marittimi siano meno tutelati dal diritto del lavoro dell'Unione europea rispetto ad altri lavoratori subordinati, il che può contribuire a rendere meno attrattive le carriere marittime".

La Commissione ha indetto un bando di gara per uno studio inteso a coadiuvare la preparazione di una valutazione d'impatto riguardo al possibile riesame delle attuali esclusioni dei lavoratori marittimi dal campo di applicazione delle direttive UE in materia di diritto del lavoro. Lo studio è stato realizzato da un consorzio guidato dalla MRAG Limited. La relazione finale¹⁸ è stata presentata nel dicembre 2010.

2.2. Valutazioni d'impatto

Dalle discussioni e consultazioni con le parti interessate sono emerse le seguenti opzioni strategiche per la valutazione dell'impatto:

Opzione strategica 1: nessuna azione a livello dell'UE

Applicando quest'opzione l'UE non prenderebbe nessuna iniziativa, sia essa legislativa o non legislativa. Le direttive vigenti rimarrebbero in vigore nella loro forma attuale.

Secondo le attuali tendenze è probabile che il declino nel numero dei marittimi europei si confermi, con un conseguente aumento del numero di posti di lavoro a bordo di navi europee coperto da personale proveniente da paesi terzi.

Opzione strategica 2: deroga condizionata alla garanzia di un livello equivalente di protezione

Questa opzione implicherebbe la sostituzione delle semplici esclusioni con una disposizione che consentisse agli Stati membri di derogare alle disposizioni della direttiva per i marittimi, a condizione che venga assicurato un livello di protezione equivalente a quello delle direttive e la sua effettiva fruizione da parte dei dipendenti interessati.

Questa opzione permetterebbe di adeguare il quadro normativo alle specificità del settore marittimo, segnatamente la lontananza dei lavoratori dalle sedi della società per periodi molto lunghi, ma continuerebbe ad imporre agli Stati membri di garantire, se non le modalità pratiche della sua attuazione, per lo meno la sostanza della protezione.

Opzione strategica 3: eliminazione delle esclusioni in tutte le direttive

¹⁸

MRAG, *Preparatory study for an impact assessment concerning a possible revision of the current exclusions of seafaring workers from the scope of EU social legislation*, dicembre 2010.

Questa opzione si baserebbe sul presupposto che tutte le direttive fossero inizialmente intese a comprendere tutti i settori di attività e che l'esclusione dei marittimi sia ingiustificata.

Opzione strategica 4: adeguamento della normativa alle specificità del settore

Questa opzione comporterebbe l'adozione di norme sostanziali volte ad adeguare i testi giuridici alle caratteristiche del settore marittimo. Ad esempio, nel settore marittimo la compravendita di navi è prassi comune. In questo mercato altamente competitivo l'adozione di norme non dovrebbe provocare uno svantaggio in termini di concorrenza per il venditore di una nave con sede nell'UE.

In funzione di ogni singola direttiva potrebbe essere necessario prevedere modalità particolari relative ai criteri da soddisfare per poter diventare rappresentanti dei lavoratori o riguardo all'applicazione di regole generali alla vendita di una nave.

La classifica delle opzioni strategiche è stata presentata in modo autonomo per ciascuna direttiva, dal momento che la soluzione migliore potrebbe essere diversa da una direttiva all'altra. In effetti l'approccio più funzionale per questa iniziativa consisterebbe nel combinare le quattro diverse opzioni strategiche, in funzione di ogni singola direttiva:

- l'opzione 3 (eliminazione delle esclusioni) per la direttiva sull'insolvenza;
- l'opzione 3 (eliminazione delle esclusioni) per la direttiva sul comitato aziendale europeo;
- l'opzione 2 (livello di protezione equivalente) per la direttiva in materia di informazione e consultazione;
- l'opzione 4 (disposizioni specifiche) per la direttiva sui licenziamenti collettivi;
- l'opzione 4 (disposizioni specifiche) per la direttiva sui trasferimenti di imprese;
- l'opzione 1 (nessuna azione) per la direttiva sul distacco dei lavoratori.

La presente proposta rispecchia le conclusioni della relazione sulla valutazione d'impatto per quanto riguarda la classifica delle opzioni strategiche.

Le ripercussioni dell'iniziativa sulle PMI, essenzialmente piccole e microimprese, sono limitate in quanto le direttive escludono già in ampia misura le piccole e microimprese.

3. ELEMENTI GIURIDICI DELLA PROPOSTA

La presente proposta introduce modifiche a cinque direttive in vigore. Essa riconosce in particolare un diritto incondizionato all'informazione e alla consultazione dei lavoratori marittimi in tutte le direttive che in passato autorizzavano eccezioni e deroghe a tale diritto (direttiva sul comitato aziendale europeo, direttiva in materia di informazione e consultazione, direttiva sui licenziamenti collettivi, direttiva sui trasferimenti di imprese).

Le procedure di informazione e di consultazione dei lavoratori contribuiscono a migliorare la gestione delle società e a limitare le conseguenze negative di ristrutturazioni improvvise. Le imprese trarranno beneficio da una migliore comunicazione ai dipendenti delle informazioni sulle strategie aziendali e sulle motivazioni alla base di determinate decisioni, in particolare in periodi di cambiamenti, e questo senza costi proibitivi per i datori di lavoro.

La presente proposta riconosce anche altri diritti tenuto conto delle specificità del settore (eliminazione in alcuni casi specifici dei periodi di riflessione nella direttiva sui licenziamenti collettivi o del trasferimento del contratto/rapporto di lavoro nella direttiva sui trasferimenti di imprese).

In considerazione del tipo di modifiche, della loro natura settoriale e del principio di economia procedurale è preferibile modificare le direttive tramite una direttiva unica.

Base giuridica

La presente proposta introduce modifiche a cinque direttive esistenti: le direttive 2008/94/CE, 2009/38/CE, 2002/14/CE, 98/59/CE e 2001/23/CE. Tre di queste direttive sono state adottate avendo come base giuridica l'articolo 153 del TFUE (ex articolo 137 del trattato CE): le direttive 2009/38/CE, 2002/14/CE e 2008/94/CE. Le basi giuridiche delle direttive 98/59/CE e 2001/23/CE sono rispettivamente gli articoli 100 CE e 94 CE, equivalenti all'attuale articolo 115 del TFUE.

Nonostante le diverse basi giuridiche delle direttive da modificare, se si considera il loro contenuto la loro funzione è chiaramente quella di sostenere e integrare le attività degli Stati membri nei settori elencati all'articolo 153, paragrafo 1, del TFUE, al fine di promuovere gli obiettivi della politica sociale dell'Unione.

L'articolo 153, paragrafo 2, del TFUE è pertanto la base giuridica adeguata per un'unica proposta che modifichi le suddette cinque direttive.

Sussidiarietà e proporzionalità

Il presente esercizio riguarda il riesame di cinque direttive. In quanto tale ciò può essere effettuato solo a livello dell'UE, mediante una direttiva o una serie di direttive che modifichino gli atti vigenti.

Questa iniziativa riguarda un settore soggetto a un'agguerrita concorrenza internazionale, con un'elevata percentuale di lavoratori a bordo di navi di uno Stato membro ma provenienti da altri Stati membri o da paesi terzi. Di conseguenza le opzioni strategiche prescelte sono state esaminate con attenzione in riferimento alle conseguenze sul settore in termini di competitività e di costi.

Dal momento che l'attuale situazione giuridica provoca una disparità di trattamento per la medesima categoria di lavoratori da parte di diversi Stati membri, a seconda che tali Stati membri applichino o meno le esenzioni e deroghe consentite dalla legislazione vigente, un'iniziativa dell'UE assicurerebbe condizioni omogenee di concorrenza quanto meno tra le navi battenti bandiera di uno Stato membro.

La soluzione proposta intende evitare di imporre oneri eccessivi e si basa su un'attenta analisi della proporzionalità.

Scelta dello strumento

Lo strumento prescelto è una direttiva. Altri strumenti non sarebbero stati adeguati. Lo scopo è modificare cinque direttive in vigore e ciò è possibile soltanto mediante una direttiva.

Spiegazione dettagliata delle disposizioni della proposta

La scelta dell'opzione strategica da attuare mediante le disposizioni di seguito descritte è conforme alle conclusioni della valutazione d'impatto¹⁹ effettuata dalla Commissione per quanto riguarda ciascuna delle direttive (come descritto al precedente punto 2.2).

¹⁹ Relazione sulla valutazione d'impatto: SEC [...].

Articolo 1

Questo articolo prevede la soppressione dell'articolo 1, paragrafo 3, lettera b), della direttiva 2008/94/CE. Ciò eliminerà la possibilità di escludere i pescatori retribuiti a percentuale dal campo di applicazione della direttiva sull'insolvenza del datore di lavoro.

Articolo 2

L'articolo 2 sopprime l'articolo 1, paragrafo 7, della direttiva 2009/38/CE. Al personale navigante della marina mercantile si applicheranno quindi le disposizioni della direttiva sul comitato aziendale europeo.

Articolo 3

Questo articolo modifica l'articolo 3, paragrafo 3, della direttiva 2002/14/CE al fine di chiarire che gli Stati membri possono derogare alle disposizioni generali della direttiva solo a condizione di assicurare un livello di protezione equivalente e la sua effettiva fruizione da parte dei dipendenti interessati.

Articolo 4

Questo articolo introduce quattro modifiche della direttiva 98/59/CE.

La prima modifica riguarda la definizione di "trasferimento", in riferimento alla direttiva 2001/23/CE.

La seconda modifica sopprime l'articolo 1, paragrafo 2, lettera c), facendo così rientrare gli equipaggi di navi marittime nel campo d'applicazione della direttiva sui licenziamenti collettivi.

La terza modifica chiarisce che la notifica di cui all'articolo 3, paragrafo 1, della direttiva dovrebbe sempre essere trasmessa all'autorità competente dello Stato di bandiera. Questo chiarimento è necessario a causa della potenziale coesistenza di contratti di lavoro conclusi in virtù di legislazioni nazionali diverse.

La quarta modifica inserisce una nuova disposizione secondo cui gli Stati membri possono concedere all'autorità pubblica competente il diritto di derogare, in tutto o in parte, alle disposizioni concernenti il "periodo di riflessione" quando il previsto licenziamento collettivo è effettuato a seguito di un trasferimento avente per oggetto esclusivamente una o più navi, o quando il datore di lavoro gestisce una sola nave. Gli Stati membri che intendano ricorrere alla suddetta deroga sono tenuti a consultare le parti sociali al momento di recepire tale disposizione nella propria legislazione. Questa modifica tiene conto delle caratteristiche del settore marittimo. L'applicazione del "periodo di riflessione" al mercato altamente competitivo della compravendita delle navi metterebbe il venditore dell'UE in una posizione di svantaggio concorrenziale. La nuova disposizione prevede inoltre misure di salvaguardia per le compagnie di navigazione che gestiscono una sola nave.

Va sottolineato che, nel caso di una vendita che riguardi esclusivamente una o più navi o nel caso di un datore di lavoro che gestisca una nave, continua ad applicarsi l'obbligo di informazione e di consultazione di cui all'articolo 2.

La direttiva resta applicabile nella sua interezza in tutte le altre circostanze in cui sia previsto il licenziamento collettivo dei membri dell'equipaggio di una nave.

Articolo 5

L'attuale articolo 1, paragrafo 3, della direttiva 2001/23/CE è abrogato. La direttiva è resa integralmente applicabile alle navi marittime registrate in uno Stato membro e/o battenti bandiera di uno Stato membro, a prescindere dalla loro posizione. Tuttavia, tenuto conto delle caratteristiche specifiche del settore marittimo, gli Stati membri possono, previa consultazione delle parti sociali, derogare alle disposizioni del capo II della direttiva nel caso di trasferimenti riguardanti esclusivamente una o più navi marittime, o qualora l'impresa o lo stabilimento oggetto del trasferimento gestisca una sola nave marittima. Ne consegue che, nei casi di trasferimenti riguardanti esclusivamente navi o di imprese che gestiscano una sola nave, si applicano quanto meno le disposizioni della direttiva in materia di informazione e consultazione.

Le navi rientrano pienamente nel campo di applicazione della direttiva qualora rappresentino una delle attività oggetto del trasferimento.

Articolo 6

L'articolo 6 contiene una clausola di non regresso. Questa è finalizzata alla tutela dei diritti dei lavoratori che rientrano nel campo di applicazione della proposta, come riconosciuto dagli Stati membri prima della sua entrata in vigore.

Articolo 7

L'articolo 7 contiene una clausola di riesame. Scopo del riesame è controllare l'attuazione e l'applicazione degli articoli 4 e 5 della direttiva negli Stati membri, in particolare riguardo a due questioni: il fenomeno del cambiamento di bandiera e il livello di occupazione dei marittimi dell'UE.

Articolo 8

Al fine di prendere in considerazione le differenze tra gli Stati membri per quanto riguarda la natura del settore marittimo e la misura in cui i marittimi sono inclusi nel campo di applicazione delle legislazioni nazionali del lavoro, l'articolo 8 stabilisce un periodo di transizione di 5 anni.

Articoli 9 e 10

Si tratta di disposizioni standard concernenti l'entrata in vigore e i destinatari della direttiva.

4. INCIDENZA SUL BILANCIO

La proposta non comporta alcuna incidenza sul bilancio dell'Unione.

5. INFORMAZIONI SUPPLEMENTARI

TAVOLA DI CONCORDANZA

Gli Stati membri sono tenuti a comunicare alla Commissione il testo delle disposizioni nazionali di recepimento della direttiva, ma non sono tenuti a fornire una tavola di concordanza.

SPAZIO ECONOMICO EUROPEO

L'atto proposto riguarda un settore contemplato dall'accordo SEE ed è quindi opportuno estenderlo allo Spazio economico europeo.

Proposta di

DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

relativa ai marittimi, che modifica delle direttive 2008/94/CE, 2009/38/CE, 2002/14/CE, 98/59/CE e 2001/23/CE

(Testo rilevante ai fini del SEE)

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 153, paragrafo 2,

vista la proposta della Commissione europea,

previa trasmissione del progetto di atto legislativo ai parlamenti nazionali,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo²⁰,

visto il parere del Comitato delle regioni²¹,

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria,

considerando quanto segue:

- (1) Ai sensi dell'articolo 153 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), il Parlamento europeo e il Consiglio possono, secondo la procedura legislativa ordinaria, adottare mediante direttive le prescrizioni minime applicabili progressivamente e volte a migliorare le condizioni di impiego, la protezione dei lavoratori in caso di risoluzione del contratto di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori e l'ambiente di lavoro per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori. Tali direttive devono evitare di imporre vincoli amministrativi, finanziari e giuridici di natura tale da ostacolare la creazione e lo sviluppo di piccole e medie imprese.
- (2) La direttiva 2008/94/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 ottobre 2008, relativa alla tutela dei lavoratori subordinati in caso d'insolvenza del datore di lavoro²², la 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

²⁰ GU C [...] del [...], pag. [...].

²¹ GU C [...] del [...], pag. [...].

²² GU L 283 del 28.10.2008, pag. 36.

di dimensioni comunitarie²³, la 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 lavoratori²⁴, la direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi²⁵ e la 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 o di parti di imprese o di stabilimenti²⁶ escludono o consentono agli Stati membri di escludere dal loro ambito di applicazione il personale navigante.

- (3) Nella misura in cui l'esistenza e/o la possibilità di introdurre esclusioni non sia fondata su ragioni oggettive, essa va soppressa.
- (4) La presente direttiva rispetta i diritti fondamentali e osserva i principi riconosciuti nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, in particolare il diritto all'informazione e alla consultazione nell'ambito dell'impresa (articolo 27) e il diritto a condizioni di lavoro giuste ed eque (articolo 31), come previsto dall'articolo 6 del trattato sull'Unione europea. La presente direttiva deve essere applicata conformemente a tali diritti e principi. Tuttavia l'esistenza e/o la facoltà di introdurre esclusioni può impedire o limitare la possibilità per il personale navigante di godere pienamente del diritto all'informazione e alla consultazione e del diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose, entrambi sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.
- (5) Il quadro normativo attuale fa insorgere disparità di trattamento per la medesima categoria di lavoratori da parte di diversi Stati membri, a seconda che siano applicate o meno le esenzioni e deroghe consentite dalla vigente legislazione. Un numero significativo di Stati membri è ricorso in misura limitata alle esclusioni.
- (6) Il 10 ottobre 2007 la Commissione ha presentato la sua concezione di una politica marittima integrata per l'Unione europea, il "Libro blu"²⁷. Questa impostazione si basa sulla constatazione che tutte le questioni connesse agli oceani e ai mari europei sono correlate e che le politiche marittime, per ottenere i risultati auspicati, devono essere sviluppate in modo coordinato.
- (7) Il Libro blu²⁸ ha sottolineato la necessità di accrescere il numero e la qualità dei posti di lavoro per i cittadini europei e l'importanza di migliorare le condizioni di lavoro a bordo.
- (8) A norma dell'articolo 154, paragrafo 2, del TFUE la Commissione ha consultato le parti sociali a livello europeo sul possibile orientamento di un'azione dell'Unione in questo settore.

²³ GU L 122 del 16.05.2009, pag. 28.

²⁴ GU L 80 del 23.03.2002, pag. 29.

²⁵ GU L 225 del 12.08.1998, pag. 16.

²⁶ GU L 82 del 22.3.2001, pag. 16.

²⁷ COM(2007) 575 definitivo del 10 ottobre 2007.

²⁸ COM(2007) 575 definitivo del 10 ottobre 2007.

- (9) Tenuto conto degli sviluppi tecnologici degli ultimi anni, in particolare in materia di tecnologie della comunicazione, è opportuno aggiornare le prescrizioni relative all'informazione e alla consultazione.
- (10) Occorre rispettare i diritti dei marittimi disciplinati dalla presente direttiva e riconosciuti dagli Stati membri nelle legislazioni nazionali di attuazione delle direttive 2008/94/CE, 2009/38/CE, 2002/14/CE, 98/59/CE e/o 2001/23/CE.
- (11) La presente direttiva contribuisce alla realizzazione degli obiettivi previsti dall'articolo 151 del TFUE.
- (12) È pertanto opportuno modificare le direttive in materia di diritto del lavoro che escludono i marittimi dal proprio campo d'applicazione o che consentono deroghe che non siano giustificate da ragioni obiettive.
- (13) Poiché gli obiettivi della presente direttiva non possono essere conseguiti in misura sufficiente dagli Stati membri e possono dunque, a motivo delle dimensioni e degli effetti dell'azione, essere conseguiti meglio a livello di Unione, quest'ultima può intervenire in base al principio di sussidiarietà sancito dall'articolo 5 del trattato dell'Unione europea. La presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tale obiettivo in ottemperanza al principio di proporzionalità enunciato nello stesso articolo,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1
Modifica della direttiva 2008/94/CE

all'articolo 1, il paragrafo 3 è sostituito dal seguente:

"3. Gli Stati membri possono, qualora il diritto nazionale preveda già disposizioni in tal senso, continuare ad escludere dall'ambito d'applicazione della presente direttiva i lavoratori domestici occupati presso una persona fisica".

Articolo 2
Modifica della direttiva 2009/38/CE

La direttiva 2009/38/CE è così modificata:

All'articolo 1, il paragrafo 7 è soppresso.

Articolo 3
Modifiche della direttiva 2002/14/CE

La direttiva 2002/14/CE è così modificata:

all'articolo 3, il paragrafo 3 è sostituito dal seguente:

"3. Gli Stati membri possono derogare alla presente direttiva mediante disposizioni particolari applicabili agli equipaggi delle navi d'alto mare, a condizione che tali disposizioni particolari

garantiscono un livello equivalente di protezione del diritto all'informazione e alla consultazione e il suo effettivo esercizio da parte dei dipendenti interessati".

Articolo 4 **Modifiche della direttiva 98/59/CE**

La direttiva 98/59/CE è così modificata:

(1) l'articolo 1 è così modificato:

(a) al paragrafo 1 è aggiunta la seguente lettera c):

"c) 'trasferimento' è inteso ai sensi della direttiva 2001/23/CE.";

(b) all'articolo 1, paragrafo 2, la lettera c) è soppressa;

(2) all'articolo 3, paragrafo 1, è inserito il secondo comma seguente:

"Quando i progetti di licenziamenti collettivi riguardano i membri dell'equipaggio di una nave marittima, la notifica viene inviata all'autorità competente dello Stato membro di cui la nave batte bandiera.";

(3) all'articolo 4 è inserito il seguente paragrafo 1 *bis*:

"1 *bis*. Quando i progetti di licenziamenti collettivi dei membri di un equipaggio sono effettuati in relazione o a seguito di un trasferimento di una nave marittima, gli Stati membri possono, previa consultazione delle parti sociali, concedere all'autorità pubblica competente la facoltà di derogare, in tutto o in parte, al periodo di cui al paragrafo 1 nei seguenti casi:

(a) l'oggetto del trasferimento consiste esclusivamente in una o più navi marittime,

(b) il datore di lavoro gestisce una sola nave marittima."

Articolo 5 **Modifiche della direttiva 2001/23/CE**

La direttiva 2001/23/CE è così modificata:

l'articolo 1 è così modificato:

(1) il paragrafo 2 è sostituito dal seguente:

"2. La presente direttiva si applica, fatto salvo il paragrafo 3, se e nella misura in cui l'impresa, lo stabilimento o la parte d'impresa o di stabilimento da trasferire si trovi nell'ambito d'applicazione territoriale del trattato.";

(2) il paragrafo 3 è sostituito dal seguente:

"3. La presente direttiva si applica al trasferimento di una nave marittima registrata in uno Stato membro e/o battente bandiera di uno Stato membro e che costituisce

un'impresa, uno stabilimento o parte di un'impresa o di uno stabilimento ai fini della presente direttiva, anche se non si trova nell'ambito d'applicazione territoriale del trattato.";

(3) è aggiunto il seguente paragrafo 4:

"4. Gli Stati membri possono, previa consultazione delle parti sociali, disporre che il capo II della presente direttiva non si applichi nei seguenti casi:

- (a) l'oggetto del trasferimento consiste esclusivamente in una o più navi marittime,
- (b) l'impresa o lo stabilimento oggetto del trasferimento gestisce una sola nave marittima."

Articolo 6

L'attuazione della presente direttiva non costituisce in nessun caso motivo sufficiente per giustificare una riduzione del livello generale di protezione delle persone cui si applica la presente direttiva, livello già assicurato dagli Stati membri nei settori disciplinati dalle direttive 2008/94/CE, 2009/38/CE, 2002/14/CE, 98/59/CE e/o 2001/23/CE.

Articolo 7

La Commissione, in consultazione con gli Stati membri e le parti sociali a livello di Unione, presenta una relazione al Parlamento europeo e al Consiglio sull'attuazione e l'applicazione degli articoli 4 e 5 della presente direttiva entro due anni dalla data stabilita nell'articolo 8.

Articolo 8

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro un termine di cinque anni dalla data di entrata in vigore della presente direttiva. Gli Stati membri comunicano immediatamente alla Commissione il testo di tali disposizioni.

Quando gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono decise dagli Stati membri.

2. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni essenziali di diritto interno adottate nella materia disciplinata dalla presente direttiva.

Articolo 9

La presente direttiva entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

Articolo 10

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, il

*Per il Parlamento europeo
Il presidente*

*Per il Consiglio
Il presidente*