COMMISSIONE
EUROPEA

Bruxelles, 18.11.2013
SWD(2013) 461 final

DOCUMENTO DI LAVORO DEI SERVIZI DELLA COMMISSIONE

SINTESI DELLA VALUTAZIONE D'IMPATTO

che accompagna il documento

Proposta di

DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

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

{COM(2013) 798 final}
{SWD(2013) 462 final}

1. DEFINIZIONE DEL PROBLEMA

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. Sei direttive[1] escludono tuttavia i lavoratori marittimi (personale navigante e/o pescatori) dal loro campo d'applicazione o consentono agli Stati membri di escludere questi lavoratori dal campo di applicazione della legislazione di attuazione, senza alcuna giustificazione esplicita.

Circa il 90% del commercio mondiale avviene attraverso il settore dei trasporti marittimi internazionali. Senza i trasporti marittimi non sarebbe possibile importare ed esportare merci su scala mondiale, esigenza indispensabile nel mondo moderno. Esistono oltre 50 000 navi mercantili che operano a livello internazionale, trasportando merci di ogni genere. La flotta mondiale è immatricolata in oltre 150 nazioni e si avvale del lavoro di oltre un milione di marittimi, praticamente di tutte le nazionalità. Circa il 30% delle navi mercantili sono registrate in uno Stato membro dell'UE (si veda la relazione sulla valutazione d'impatto, allegato 2). In termini di stazza lorda (SL)[2], l'UE rappresenta il 19,2% della flotta mondiale[3].

La flotta peschereccia mondiale era composta nel 2010 da circa 4,4 milioni di navi ed è rimasta relativamente stabile dal 1998. Il 73% della flotta è concentrato in Asia, seguita da Africa, America latina e Caraibi, America settentrionale ed Europa. Complessivamente si considera che 3,2 milioni di navi operino in acque marine e 1,1 milione in acque interne.

Il settore della pesca dell'UE fornisce ogni anno circa 6,4 milioni di tonnellate di pesce. La pesca e l'industria di trasformazione del pesce danno lavoro ad oltre 350 000 persone. Nel 2006 cinque Stati membri (Danimarca, Spagna, Francia, Paesi Bassi e Regno Unito) rappresentavano il 60% della produzione dell'UE[4].

I dati sull'occupazione nella marina mercantile non vengono raccolti sistematicamente e le cifre sono molto diverse a seconda delle fonti. La relazione sulla valutazione d'impatto si basa sulle cifre fornite dalle amministrazioni nazionali o, quando non sono disponibili, su una media delle cifre ricavate da diversi studi. La marina mercantile dà lavoro a **345 455** membri del personale navigante, mentre il settore della pesca impiega **157 561** pescatori.

Gli Stati membri hanno optato per soluzioni diverse nell'applicare le esclusioni. La seguente tabella illustra la situazione per le sei direttive.

---

1 Direttiva 2008/94/CE relativa alla tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro (GU L 283 del 28.10.2008, pag. 36), direttiva 2009/38/CE riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo (GU L 122 del 16.5.2009, pag. 28), direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori (GU L 80 del 23.3.2002, pag. 29), direttiva 98/59/CE concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi (GU L 225 del 12.8.1998, pag. 16), direttiva 2001/23/CE concernente il mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese (GU L 82 del 22.3.2001, pag. 16) e direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi (GU L 18 del 21.1.1997, pag. 1).

2 La stazza lorda è il metodo di misura delle navi accettato a livello internazionale che rappresenta il volume degli spazi interni di una nave.

3 ECSA, relazione annuale 2011-2012.

4 Eurostat, statistiche della pesca, settembre 2012.

		Insolvenza	CAE	Informazione e consultazione	Licenziamenti collettivi	Trasferimenti di imprese	Distacco dei lavoratori
Stati membri che hanno applicato le esclusioni		CY, EL, MT	CY, EE, EL, HU, IT, LT, LV, MT, RO	CY, LU, MT, RO	BE, CY, DE, DK, EL, IE, LU, LV, MT, SK	CY, DK, EL, HU, IE, LU, LV, MT, NL, RO	BE, BG, CY, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IE, IT, LT, LU, LV, PL, RO, SE, UK
Totale	**Marina mercantile**	Non esclusa	159 150	86 497	138 141	155 925	272 520
	Industria della pesca	26 386	Non esclusa	8 452	35 702	43 501	Non esclusa
% nella categoria	**Marina mercantile**	Non esclusa	46,1 %	25,0 %	40%	45,1 %	78,9 %
	Industria della pesca	16,7 %	Non esclusa	5,4 %	22,7 %	27,6 %	Non esclusa
% della forza lavoro dell'UE[5]	**Marina mercantile**	Non esclusa	0,07 %	0,04 %	0,06 %	0,07 %	0,11 %
	Industria della pesca	0,01 %	Non esclusa	0,004 %	0,015 %	0,018 %	Non esclusa

L'esistenza e/o la facoltà di introdurre esclusioni può impedire o limitare la possibilità per il personale navigante di esercitare il diritto all'informazione e alla consultazione e il diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose, entrambi sanciti dalla Carta negli articoli 27 e 31.

Le direttive in questione non prevedono un'esplicita giustificazione per le esclusioni che non sono state proposte dalla Commissione o che non sono state espressamente giustificate durante i lavori preparatori o nel testo delle direttive stesse. Si può tuttavia presumere che la natura itinerante delle navi sia stata vista come un ostacolo all'applicazione di norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, che sono parte integrante di tutte le direttive in questione ad eccezione della direttiva sull'insolvenza e della direttiva sul distacco dei lavoratori. Si può inoltre supporre che alcuni Stati membri abbiano fatto valere in Consiglio la difficoltà di comunicazione con le navi d'alto mare come giustificazione per la possibilità di derogare a norme generali, segnatamente in materia di informazione e di consultazione. Con i progressi

[5] 239 608 lavoratori secondo le statistiche relative al mercato del lavoro, edizione 2011, Eurostat.

attuali in termini di tecnologia della comunicazione, tuttavia, questo non può essere considerato un motivo di esclusione[6].

Un trattamento diverso per i lavoratori di un determinato settore, se non giustificato da ragioni obiettive, è difficilmente conciliabile con la Carta europea dei diritti fondamentali. È quindi necessario valutare se vi siano ragioni obiettive che possono giustificare il diverso trattamento dei marittimi e, in caso negativo, proporre misure che applichino loro diritti identici o equivalenti a quelli di cui godono i lavoratori a terra.

Inoltre 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. Anche se ciò potrebbe essere la conseguenza di diversi fattori, quali l'isolamento, il carico di lavoro e l'ambiente sociale a bordo, è generalmente riconosciuto che la mancanza di interesse per le carriere marittime può essere aggravata dall'impressione che il lavoro in mare sia un settore "a parte", dove non ci sono regole o vigono regole proprie[7].Il senso di incertezza giuridica potrebbe dissuadere potenziali lavoratori dal dirigersi verso l'esercizio di professioni marittime. L'esistenza di esclusioni contribuisce pertanto a compromettere la capacità di attrazione del lavoro in mare. Ciò è stato confermato dalle principali parti interessate, compresi i sindacati e la task force sull'occupazione marittima e la competitività.

2. DIRITTO DI AGIRE DA PARTE DELL'UE E SUSSIDIARIETÀ

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

Tale iniziativa riguarda un settore soggetto a una forte concorrenza internazionale e con una percentuale elevata di lavoratori occupati su navi di uno Stato membro provenienti da altri Stati membri o da paesi terzi. Un'iniziativa dell'UE assicurerebbe condizioni di maggiore equità per lo meno tra le navi battenti bandiera di uno Stato membro.

3. OBIETTIVI

3.1. Obiettivi generali

Questa iniziativa intende migliorare, nel diritto del lavoro, il livello di protezione dei diritti consacrati dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Essa contribuisce inoltre agli obiettivi strategici sanciti dall'articolo 151 del TFUE, in particolare la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, una protezione sociale adeguata e il dialogo sociale.

---

6 Ciò è riconosciuto anche dall'organizzazione dei datori di lavoro (ECSA). Essa ritiene inoltre che i motivi alla base delle esclusioni siano legati a questioni diverse dalla logistica dell'informazione e della consultazione e che riguardino essenzialmente la necessità di evitare ulteriori oneri amministrativi che comprometterebbero la competitività degli operatori europei.

7 Si vedano tra l'altro la comunicazione "Una politica marittima integrata per l'Unione europea" (COM(2007) 575) e la relazione della task force sull'occupazione marittima e la competitività.

3.2. Obiettivi specifici

Gli obiettivi specifici dell'iniziativa sono i seguenti:

(a) migliorare il livello di protezione dei diritti sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'UE, in particolare valutando se un trattamento diverso sia obiettivamente giustificato dalle caratteristiche del settore e, in caso contrario, rafforzando i diritti dei lavoratori nelle professioni marittime per allinearli con quelli di cui godono i lavoratori a terra;

(b) contribuire ad indirizzare un maggior numero di giovani cittadini dell'UE verso posti di lavoro nei settori della marina mercantile e della pesca, rendendo questi ultimi più attrattivi rispetto ai posti di lavoro a terra e contribuendo a fidelizzare i marittimi alla professione.

4. OPZIONI STRATEGICHE

4.1. 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 e gli Stati membri resterebbero liberi di utilizzare o meno le deroghe e le esclusioni.

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.

4.2. 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.

In questa eventualità gli Stati membri sarebbero tenuti a determinare la sostanza della protezione.

4.3. Opzione strategica 3: eliminazione delle esclusioni in tutte le direttive

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.

4.4. 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. Questa soluzione potrebbe rispondere alle preoccupazioni espresse da alcune parti interessate riguardo alla specificità del settore e ai costi aggiuntivi.

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.

Il suo obiettivo non sarebbe tanto quello di eliminare le esclusioni o di prevedere un livello di protezione equivalente, quanto piuttosto di stabilire le norme sostanziali da

applicare al settore. Considerando le ripercussioni finanziarie delle opzioni ciò potrebbe significare, ad esempio, l'adozione di una norma specifica da applicare alle situazioni peculiari del settore, quali le vendite ripetute di una nave o il fatto che una compagnia gestisca una sola nave.

5. ANALISI DELLE RIPERCUSSIONI

5.1. Il rischio di cambiamento di bandiera e il nesso con la competitività

La natura globalizzata del settore dei trasporti marittimi si manifesta in vari modi ma un elemento fondamentale è costituito dal regime giuridico che disciplina l'immatricolazione (e la reimmatricolazione) delle navi, una realtà che non ha equivalenti diretti nelle industrie situate sulla terraferma.

Il fenomeno del cambiamento di bandiera si deve in gran parte alla volontà degli armatori di evitare i costi e le restrizioni associati al fatto di immatricolare le loro navi negli Stati membri marittimi tradizionali. Uno dei principali costi di esercizio di una nave è costituito dagli stipendi dell'equipaggio e da altre spese correlate. Si calcola che il differenziale di costo per il personale navigante tra le navi battenti bandiera di uno Stato dell'UE e quelle a basso costo immatricolate nei registri liberi si aggiri tra +22% e + 333%[8].

I benefici di qualsiasi opzione strategica devono essere commisurati al rischio rappresentato dal cambiamento di bandiera, che dovrebbe essere ridotto al minimo. Un elevato rischio di cambiamenti di bandiera associato ad un'opzione strategica farebbero sembrare le conseguenze negative di tale opzione sulla concorrenza superiori ai vantaggi derivanti dal fatto di battere bandiera di uno Stato membro. Ciò comporterebbe altresì un'ulteriore riduzione del numero di marittimi dell'UE. Verrebbe pertanto messo a repentaglio uno degli obiettivi dell'azione comunitaria proposta.

5.2. L'esperienza degli Stati membri

Molti Stati membri hanno scelto di non avvalersi della possibilità di applicare ai marittimi esclusioni o deroghe dal campo di applicazione delle direttive. Ciò significa che le opzioni 2, 3 e 4 sono state già applicate in una certa misura da alcuni Stati membri, in particolare in quegli Stati membri con un settore marittimo importante.

L'applicazione delle direttive in alcuni Stati membri non sembra avere avuto un impatto quantificabile, in particolare per quanto riguarda il cambiamento di bandiera delle navi. Ad esempio tra il 2001 e il 2011 in Spagna la stazza lorda della flotta nazionale è aumentata del 40%. In Francia, sullo stesso periodo, l'aumento è stato del 40,2%. Sia Francia che Spagna applicano tutte le direttive (tranne la direttiva sul distacco dei lavoratori) al settore marittimo. D'altro canto in Grecia, tra il 2001 e il 2011, la stazza lorda della flotta nazionale è aumentata del 34%. A Cipro, tra il 2003 e il 2011 la stazza lorda è aumentata dello 0,5%. Sia Grecia che Cipro escludono il settore marittimo dal campo di applicazione delle legislazioni nazionali di recepimento delle direttive.

---

[8] Mitroussi, K: "Employment of seafarers in the EU context: Challenge and opportunities" (*Occupazione dei marittimi nel contesto dell'UE: sfide e opportunità*), Marine Policy 32 (2008), pagg. 1043-1049, pag. 1046.

Dal momento in cui è stata data esecuzione alle direttive, la posizione degli Stati membri riguardo all'opportunità delle esclusioni non è cambiata in maniera significativa.

5.3. Direttiva sull'insolvenza

A Cipro è stato creato un fondo speciale, gestito da un consiglio composto da membri del dipartimento competente per la previdenza sociale. Al momento della sua creazione, il fondo ha ricevuto un versamento di 1 000 000 CYP (circa 1 724 137 EUR) dal fondo per i cassaintegrati della Repubblica di Cipro; da allora ha ricevuto dai datori di lavoro contributi mensili corrispondenti allo **0,2%** delle retribuzioni lorde versate ai dipendenti.

In Grecia la legge n. 1836/1989 stipula che il fondo di garanzia è in parte finanziato dai contributi versati dai datori di lavoro e in parte da una sovvenzione statale attraverso il bilancio del Ministero del lavoro. I datori di lavoro contribuiscono con lo **0,15%** di tutte le remunerazioni.

A Malta il fondo di garanzia è finanziato dal bilancio nazionale (fondo consolidato). Era stato inizialmente dotato della somma di 250 000 MTL (circa 579 722 EUR) a carico del fondo consolidato per un periodo massimo di cinque anni, con un minimo di 50 000 MTL (115 944 EUR). Non è quindi previsto alcun contributo specifico da parte dei datori di lavoro o dei lavoratori. Visto il numero esiguo di lavoratori (1 303), le ripercussioni economiche dell'inclusione dei pescatori retribuiti a percentuale sono marginali.

5.4. Direttiva sul comitato aziendale europeo

Per valutare gli eventuali costi aggiuntivi provocati dall'applicazione della direttiva CAE ai lavoratori marittimi si parte dall'ipotesi che una delle grandi compagnie marittime europee avente sede in Danimarca (con oltre 1000 dipendenti e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri) abbia istituito un CAE e sia tenuta a permettere al personale navigante della marina mercantile di parteciparvi.

Si ipotizza che il membro del CAE si trovi in mare alla data in cui è prevista una riunione e che si tratti, ad esempio, di un ufficiale (vi sono maggiori probabilità che sia europeo) a bordo di un peschereccio in procinto di attraccare a Hong Kong per poi fare rotta su Shanghai. In questa fattispecie il membro del CAE dovrebbe prendere un volo per Copenhagen e farsi sostituire sulla nave. Il costo complessivo ammonterebbe a circa **5 028 EUR per riunione e per partecipante**. Dal momento che il numero medio di riunioni è di due all'anno e che è poco probabile che ogni nave abbia più di un rappresentante a bordo, i costi complessivi potrebbero aggirarsi sui **10 056 EUR annui**.

Un secondo esempio si basa sull'ipotesi che tutte le comunicazioni siano effettuate via satellite.

Considerando una media di 2 riunioni all'anno e la probabilità che alcuni dei partecipanti si trovino a terra, il costo annuale ammonterebbe così a 663 EUR x 2 = **1 326 EUR**.

Si può inoltre presupporre che una compagnia marittima che rientra nel campo d'applicazione della direttiva abbia almeno 25 navi. Questa stima si basa sulle seguenti ipotesi: la direttiva si applica alle imprese con più di 1 000 dipendenti e il

personale in servizio su una nave è compreso tra 20 e 27 membri dell'equipaggio[9]. La stima tiene conto anche degli accordi in materia di orario di lavoro per i marittimi. I costi ammontano pertanto a **603 EUR per nave all'anno nella prima ipotesi e a 79,5 EUR per nave all'anno nella seconda**. Questi importi non sono significativi se rapportati al rischio di cambiamento di bandiera o di aumento dei costi sociali nell'ambito dei costi operativi.

Nel quadro del riesame della direttiva CAE sono state presentati alcuni elementi relativi ai vantaggi dell'istituzione di un CAE.

Tutti i rappresentanti dei lavoratori ritengono che i CAE presentino vantaggi (inchiesta EPEC del 2008[10]). Nonostante i costi finanziari e altri costi non quantificabili derivanti dall'organizzazione di un CAE, il 57% delle società con un CAE riconoscono che i benefici che ne derivano superano i costi (mentre il 35% ritiene che i costi superino i benefici e l'8% è indeciso).

5.5. Direttiva in materia di informazione e consultazione

Poiché la suddetta direttiva non consente agli Stati membri di escludere i marittimi dal campo di applicazione della legislazione nazionale di recepimento, bensì soltanto di stabilire disposizioni specifiche in materia di informazione e consultazione, l'opzione 3 è l'unica a poter avere un'incidenza economica. L'opzione 4 è già messa in atto dal testo attuale della direttiva. L'opzione 3 potrebbe anche comportare alcuni costi aggiuntivi dato che il margine di manovra lasciato agli Stati membri verrebbe ridotto.

Si può ritenere che le ipotesi possibili per estendere i diritti attualmente soggetti a deroga siano **le stesse di quelle che si riferivano alla direttiva CAE**, vale a dire il rimpatrio con l'invio di un sostituto o la partecipazione via satellite e conseguente compensazione del tempo libero speso dal lavoratore.

La consultazione si effettua solo in caso di necessità e si può quindi ritenere probabile, in media, una sola riunione l'anno, con due rappresentanti richiamati per potervi partecipare. Il costo annuo salirebbe così a 10 056 EUR. Date le dimensioni molto più ridotte dell'impresa e considerando la peggiore delle ipotesi, ovvero che l'impresa possegga solo due navi, i costi ammonterebbero a **5 028 EUR per nave all'anno**.

Nella seconda fattispecie, i costi di partecipazione via satellite si limiterebbero a 663 EUR per riunione e per partecipante. Ipotizzando nuovamente una riunione l'anno e due rappresentanti, il costo annuo potenziale sarebbe di 1 326 EUR, che nell'ipotesi più pessimistica delle due navi sarebbe pari a **663 EUR per nave all'anno**.

L'istituzione di procedure di informazione e consultazione potrebbe ridurre la resistenza al cambiamento, favorire l'adattamento dei lavoratori, contribuire alla formazione di una cultura integrata d'impresa a seguito di fusioni, far pervenire dalla

---

9 Si veda "Ship Operating Costs 2009-2010", pubblicato da Nigel Gardiner, Edizioni Drewry, luglio 2009, pag. 37, illustrazione 2.5.

10 Studio commissionato dalla Commissione e realizzato dallo European Policy Evaluation Consortium (EPEC), sotto il coordinamento di GHK Consulting: http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2421&langId=en.

base aziendale ai quadri superiori informazioni attendibili sulla vita della compagnia e contribuire ad attrarre e fidelizzare i lavoratori qualificati.

Il fatto che l'esclusione dalla direttiva in questione si applichi solo alle imprese di maggiori dimensioni (vale a dire quelle che impiegano almeno 50 addetti o gli stabilimenti che impiegano almeno 20 addetti) e alle navi d'alto mare fa sì che le imprese di pesca e i pescherecci siano in pratica quasi tutti esclusi dal campo d'applicazione della direttiva insieme alle navi costiere, con alcune eccezioni possibili per la flotta francese di pesca d'altura.

5.6. Direttiva sui licenziamenti collettivi

Per un datore di lavoro il costo di attuazione della direttiva si compone di tre elementi: il costo della consultazione prima di una vendita, i costi diretti del "periodo di riflessione" e i costi-opportunità indiretti legati all'inattività dell'imbarcazione durante il periodo in questione.

Sono possibili due opzioni:

a) l'obbligo di informazione e consultazione fatto ai datori di lavoro unicamente qualora si prevedano licenziamenti collettivi;

b) l'obbligo di informazione e consultazione con l'aggiunta di un periodo di riflessione di un mese per l'attuazione delle previste riduzioni di personale.

Nel caso della prima opzione si suppone che la consultazione avvenga tra due rappresentanti dei datori di lavoro e due delle organizzazioni sindacali. La consultazione può avvenire sotto forma di teleriunione con due rappresentanti dei lavoratori, con un costo di 1.326 EUR per riunione (come nel secondo esempio precedentemente riferito ai CAE), ovvero **2 652 EUR** complessivi.

Qualora si preferisca la seconda opzione è necessario aggiungere il "periodo di riflessione", ovvero il lasso di tempo che intercorre tra la notifica dell'intenzione di procedere a licenziamenti collettivi e i licenziamenti effettivi[11], il che comporta a sua volta un costo. Questo includerebbe un mese di stipendio per i membri dell'equipaggio[12] al costo standard di **39 678 EUR** mensili. Va anche considerato il costo-opportunità legato alla nave, rimasta ferma un mese. Il costo-opportunità è calcolato a 25 550 EUR al giorno. Per un periodo di riflessione minimo di 30 giorni il costo-opportunità ammonta a **766 500 EUR**.

Il costo complessivo di un periodo di riflessione di un mese sarebbe quindi pari a **811 442 EUR**.

La direttiva stabilisce una procedura in due fasi: l'informazione e la consultazione dei lavoratori quando il datore di lavoro stia valutando l'ipotesi di un licenziamento collettivo "al fine di giungere ad un accordo" e la notifica all'autorità competente che dovrebbe "cercare soluzioni ai problemi posti dagli licenziamenti collettivi prospettati". La partecipazione dei lavoratori, dei loro rappresentanti e delle autorità

---

11 All'articolo 4, paragrafo 1, la direttiva afferma che: *I licenziamenti collettivi il cui progetto è stato notificato all'autorità pubblica competente avranno effetto non prima di 30 giorni dalla notifica prevista all'articolo 3, paragrafo 1, ferme restando le disposizioni che disciplinano i diritti individuali in materia di termini di preavviso*.

12 La direttiva consente una riduzione del preavviso di 30 giorni, ma permette anche di estendere tale periodo. Per questo motivo lo studio MRAG ha considerato una media di 30 giorni.

competenti può limitare la portata della perdita di posti di lavoro e le ripercussioni a lungo termine sui lavoratori. Non vi è alcun motivo per cui ciò non debba valere nel settore marittimo.

5.7. Direttiva sui trasferimenti di imprese

È altresì necessario prevedere due possibili alternative secondarie al fine di valutare le ripercussioni economiche e sociali di qualsiasi modifica alla situazione attuale:

a) la direttiva si applicherebbe alle navi marittime ma il capo II non si applicherebbe nel caso in cui venissero trasferite solo una o più navi;

b) la direttiva si applicherebbe integralmente alle navi marittime.

Se si considera l'alternativa a), l'aumento dei costi a carico dei datori di lavoro si limiterebbe ad alcune consultazioni con i membri dell'equipaggio. Con due teleriunioni con l'equipaggio, come per il secondo esempio della direttiva CAE, il costo supplementare ammonterebbe a circa 2 652 EUR.

L'applicazione delle norme della direttiva nella sua formulazione attuale alla vendita di una nave avrebbe una considerevole incidenza finanziaria. I costi-opportunità indiretti sono infatti enormi se una nave completa di equipaggio deve essere venduta in qualità di impresa; il prezzo di vendita potrebbe subire una riduzione di circa il 5%. Per una nave del valore di 30 milioni EUR, ciò rappresenterebbe un costo-opportunità di **1,5 milioni EUR**.

L'opzione strategica 1 non comporta costi economici aggiuntivi per i datori di lavoro.

L'opzione 2 e l'opzione 3 sono tuttavia atte a provocare conseguenze significative per i datori di lavoro in quanto il concetto di "impresa" così come definito nella direttiva e nella giurisprudenza sembra essere sufficientemente ampio da includere le navi. È probabile che queste opzioni abbiano forti ripercussioni sugli armatori in termini di negoziabilità delle navi.

In tali circostanze l'opzione strategica 4a) sembra essere la soluzione ottimale.

5.8. Direttiva sul distacco dei lavoratori

Quasi tutti gli Stati membri hanno fatto ricorso a questa esclusione, per cui non applicano ai marittimi le loro legislazioni nazionali in materia di distacco dei lavoratori. Fanno eccezione Austria, Repubblica ceca, Paesi Bassi, Portogallo, Slovenia e Slovacchia. Malta ha adottato disposizioni specifiche in questo ambito.

È opportuno ricordare che il pacchetto legislativo adottato nel marzo 2012 dalla Commissione europea lascia invariate le disposizioni della direttiva sul distacco dei lavoratori e di conseguenza l'esclusione delle navi marittime.

Le ripercussioni di questa esclusione sono molto difficili da stabilire, se non altro perché siffatta analisi non è tecnicamente fattibile con gli attuali parametri della direttiva. È difficile valutare le conseguenze di un'esclusione sul personale navigante della marina mercantile, dal momento che la direttiva è impostata sulle situazioni di distacco nel territorio di uno Stato membro: una nave non è il territorio di uno Stato membro.

In pratica le opzioni 2 e 3 non sarebbero applicabili al settore in considerazione della correlazione con il territorio di uno Stato membro.

L'opzione 4 potrebbe essere attuata per motivi di armonizzazione ma richiederebbe modifiche sostanziali al testo della direttiva.

6. LE OPZIONI A CONFRONTO

Per ciascuna direttiva e per le quattro opzioni strategiche vengono presi in considerazione i seguenti elementi, cui sarà assegnato un punteggio da zero a tre e il cui impatto sarà contraddistinto da un segno negativo (-) o positivo (+) nella sezione 6 della relazione sulla valutazione d'impatto, in base all'analisi effettuata nella sezione precedente.

- Capacità di raggiungere gli obiettivi specifici:
  - migliorare il livello di protezione dei diritti sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'UE, in particolare valutando se un trattamento diverso sia obiettivamente giustificato dalle caratteristiche del settore e, in caso contrario, rafforzando i diritti dei lavoratori nelle professioni marittime per allinearli con quelli di cui godono i lavoratori a terra;
  - contribuire ad indirizzare un maggior numero di giovani cittadini dell'UE verso posti di lavoro nei settori della marina mercantile e della pesca, rendendo questi ultimi più attrattivi rispetto ai posti di lavoro a terra e contribuendo ad evitare che i marittimi abbandonino la professione.
- Probabili ripercussioni economiche e sociali.
- Rischio di cambiamento di bandiera.

6.1. Direttiva sull'insolvenza

Per quanto concerne la direttiva sull'insolvenza, l'opzione 1 non consentirebbe di raggiungere nessuno degli obiettivi fissati. Tutte le altre opzioni permetterebbero di conseguire tutti e tre gli obiettivi e avrebbero tutte un'incidenza economica limitata, dal momento che ciò riguarderebbe soltanto i pescatori retribuiti a percentuale e unicamente in tre Stati membri. Inoltre il tasso del contributo dei datori di lavoro è basso (0,15% della retribuzione in Grecia, 0,2% a Cipro) o inesistente (a Malta).

Le opzioni strategiche 2, 3 e 4 sono pertanto molto simili in termini di capacità di raggiungere gli obiettivi come pure in termini di ripercussioni economiche. Ciò nondimeno l'opzione 3 è la più efficace per quanto riguarda l'attrattiva della professione, senza che ne derivi un aumento dei costi rispetto alle opzioni 2 e 4.

6.2. Direttiva sul comitato aziendale europeo

Per quanto concerne la direttiva sul comitato aziendale l'opzione 1 non soddisferebbe nessuno degli obiettivi dell'iniziativa.

Una caratteristica comune alle opzioni 2, 3 e 4 è il costo economico ridotto grazie al fatto che la direttiva in questione si applica solo alle imprese di grandi dimensioni (imprese con almeno 1 000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri) e non si applica automaticamente: l'istituzione di un CAE presuppone l'iniziativa della direzione centrale o la richiesta dei dipendenti. L'opzione 3 contribuirebbe più efficacemente a rendere attrattive le professioni del mare, poiché un elemento centrale del problema è proprio la percezione che vi siano livelli diversi di protezione.

6.3. Direttiva in materia di informazione e consultazione

La direttiva in materia di informazione e consultazione si trova in una posizione peculiare nell'ambito della valutazione in oggetto. Essa non esclude i marittimi dal proprio campo di applicazione; si limita a consentire agli Stati membri di derogare alla direttiva stessa attraverso "disposizioni particolari applicabili agli equipaggi delle navi d'alto mare". Gli Stati membri possono di conseguenza discostarsi dalle norme generali della direttiva ma devono porre in essere norme specifiche in materia di informazione e consultazione dei lavoratori marittimi.

Per quanto concerne questa direttiva l'opzione 3 non è applicabile mentre l'opzione 4 è già attuata. Tuttavia si potrebbero chiarire le disposizioni della direttiva quanto alla necessità di concedere un livello equivalente di protezione (opzione 2).

6.4. Direttiva sui licenziamenti collettivi

L'opzione 1 non soddisferebbe nessuno degli obiettivi fissati per la presente iniziativa. L'opzione 3 produrrebbe le conseguenze più rilevanti mentre le opzioni 2 e 4 consentirebbero di raggiungere gli obiettivi a costi inferiori se si prendesse in considerazione la natura del settore marittimo.

L'opzione 4a migliorerebbe la situazione attuale senza imporre costi sostanziali sui datori di lavoro. L'opzione 4b comporterebbe costi elevati, in particolare in caso di vendita di una nave. I costi potrebbero essere limitati se la proposta legislativa contemplata proponesse di abolire il "periodo di riflessione" nel caso di un licenziamento provocato dalla vendita di una nave. Questa opzione permetterebbe di venire incontro alle preoccupazioni espresse da alcuni Stati membri.

6.5. Direttiva sui trasferimenti di imprese

Gli effetti delle diverse opzioni strategiche sono fortemente influenzati dal fatto che, a differenza degli stabilimenti, le navi si vendono spesso e le transazioni si concludono rapidamente. Se la direttiva dovesse applicarsi a siffatti casi, potrebbe avere conseguenze negative sul prezzo di mercato della nave.

In tale contesto l'opzione strategica 1 non implicherebbe costi supplementari ma non permetterebbe di raggiungere nessuno degli obiettivi fissati. L'opzione 3 dal canto suo comporterebbe un ingente costo potenziale e un rischio molto elevato di cambiamento di bandiera.

I costi connessi all'opzione 4a sarebbero limitati. Questa potrebbe migliorare la situazione attuale in termini di informazione e consultazione, ma non garantirebbe un livello di protezione equivalente. Tuttavia l'opzione 4b comporterebbe costi elevati, in particolare in caso di vendita di una nave. L'opzione 4a sembra essere la soluzione più opportuna per raggiungere gli obiettivi senza che ciò comporti costi aggiuntivi sproporzionati. Questa opzione viene incontro alle preoccupazioni espresse da alcune parti interessate in materia di costi.

6.6. Direttiva sul distacco dei lavoratori

Esiste un ampio consenso tra le parti interessate su due punti: non sarebbe possibile applicare la direttiva al settore senza modifiche importanti, in particolare alla definizione di "distacco", ed in pratica le situazioni di distacco ai sensi della direttiva nel settore marittimo sono estremamente rare, sempre che ve ne siano.

6.7. Classifica delle opzioni

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 4a (disposizioni specifiche) per la direttiva sui licenziamenti collettivi;
- l'opzione 4a (disposizioni specifiche) per la direttiva sui trasferimenti di imprese;
- l'opzione 1 (nessuna azione) per la direttiva sul distacco dei lavoratori.

7. MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

Questa iniziativa porterà a modificare le direttive attualmente in vigore. La proposta legislativa stabilirà un esercizio di riesame e di rendicontazione.

La Commissione sorveglierà in particolare l'impatto della direttiva su due questioni: il fenomeno del cambiamento di bandiera e il livello di occupazione dei marittimi dell'UE. Riguardo al cambiamento di bandiera, l'evoluzione della flotta battente bandiera di uno Stato membro dell'UE traccerà un profilo accurato del fenomeno. Sono disponibili dati sulla stazza lorda della flotta di bandiera nazionale su base annua: la verifica regolare di questo indicatore fornirà un'idea chiara dell'evoluzione delle immatricolazioni extraunionali. Le variazioni nel livello di occupazione saranno più difficili da seguire, quanto meno se non si migliora la raccolta di dati a livello nazionale. Se non saranno messe in pratica le raccomandazioni della task force sull'occupazione marittima riguardo al miglioramento della raccolta dei dati, sarà necessario ricorrere ad esperti esterni.

La Commissione appoggia la richiesta della task force di migliorare "la disponibilità di dati comparabili"[13] e collaborerà con gli Stati membri e le parti sociali al fine di valutare l'impatto della direttiva in materia di occupazione.

Tenuto conto delle modifiche formali limitate da apportare alle direttive esistenti, il recepimento della direttiva da parte degli Stati membri non dovrebbe costituire un problema. La Commissione ambisce ad un tasso di ottemperanza prossimo al 100% entro tre anni dal recepimento.

[13] Si veda la relazione della task force sull'occupazione marittima e la competitività, pag. 21.