

IT

IT

IT



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 17.3.2008
COM(2008) 146 definitivo

**COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO,
AL PARLAMENTO EUROPEO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE
EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI**

relativa al riesame dell'applicazione della direttiva 2002/14/CE nell'UE

{SEC(2008) 334}

**COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO,
AL PARLAMENTO EUROPEO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE
EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI**

relativa al riesame dell'applicazione della direttiva 2002/14/CE nell'UE

1 INTRODUZIONE

La direttiva 2002/14/CE¹ (di seguito "la direttiva") istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Comunità europea. La direttiva consolida il principio dell'informazione e della consultazione dei lavoratori in complementarità con altre direttive comunitarie in questo ambito² colmando una serie di lacune presenti nelle legislazioni e nelle prassi nazionali. Essa svolge pertanto un ruolo di primo piano nella promozione del dialogo sociale e di relazioni di fiducia a livello di imprese e stabilimenti, indispensabile per garantire un ambiente di lavoro favorevole all'innovazione, all'anticipazione e all'adattamento nell'interesse dei datori di lavoro così come dei lavoratori.

A tale fine la direttiva stabilisce prescrizioni minime riguardo ai principi, alle definizioni e alle modalità dell'informazione e della consultazione dei lavoratori a livello di impresa. Data la varietà delle situazioni e delle prassi nazionali in tema di relazioni industriali nell'Unione europea, gli Stati membri godono di un ampio margine di flessibilità nell'attuazione dei concetti di base della direttiva (quali "rappresentanti dei lavoratori", "datore di lavoro", "lavoratori", ecc.) e delle modalità di informazione e consultazione. A tale riguardo la direttiva riconosce pienamente il ruolo primario svolto dalle parti sociali.

Al fine di evitare l'imposizione di vincoli amministrativi, finanziari e giuridici all'istituzione e allo sviluppo di piccole e medie imprese, le disposizioni della direttiva, secondo la scelta fatta dagli Stati membri, si applicano solo alle imprese che impiegano almeno 50 addetti o agli stabilimenti che impiegano almeno 20 addetti.

A norma dell'articolo 12 della direttiva la Commissione nella presente comunicazione riesamina, in consultazione con gli Stati membri e le parti sociali a livello comunitario, l'applicazione della direttiva al fine di proporre, se del caso, le necessarie modifiche.

In preparazione al presente riesame la Commissione ha inviato un questionario agli Stati membri e alle parti sociali europee³. Essa ha inoltre incaricato consulenti esterni di condurre uno studio⁴ e ha raccolto informazioni nel corso della propria corrente attività di monitoraggio.

¹ GU L 80 del 23.3.2002, pag. 29.

² Direttiva 94/45/CE (GU L 254 del 30.9.1994, pag. 64), direttiva 98/59/CE (GU L 225 del 12.8.1998, pag. 16) e direttiva 2001/23/CE (GU L 82 del 22.3.2001, pag. 16).

³ L'allegato 2 del documento di lavoro dei servizi della Commissione che accompagna la presente comunicazione offre un quadro complessivo delle risposte date dalle parti interessate alle domande sul riesame della direttiva.

⁴ Studio sull'applicazione della direttiva 2002/14/CE nell'UE allargata, relazione di sintesi (che sarà pubblicata tra breve sul sito web della DG EMPL).

La relazione dei servizi della Commissione che accompagna la presente comunicazione presenta nel dettaglio i vari aspetti del recepimento della direttiva in tutti gli Stati membri, tenendo conto anche delle risposte al questionario di cui sopra.

2 RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA

2.1 Solo pochi Stati membri hanno adottato disposizioni di recepimento della direttiva entro il termine prescritto (FR, HU, NL, PT, SK, FI, UK). Due Stati membri (DE, AT) hanno informato la Commissione che la loro legislazione vigente è già conforme alle prescrizioni della direttiva. BG e RO hanno recepito la direttiva prima della data di adesione all'UE, secondo quanto prescritto.

La maggior parte degli Stati membri non ha quindi recepito la direttiva entro i tempi previsti. In seguito ai procedimenti per infrazione iniziati dalla Commissione la Corte di giustizia delle Comunità europee ha emesso sentenze contro IT, BE, LU, ES e EL. Nel frattempo IT, ES e EL hanno adottato la normativa di recepimento. BE e LU hanno recepito la direttiva solo parzialmente.

I tempi più lunghi del previsto per il recepimento della direttiva in alcuni Stati membri possono essere dovuti a difficoltà nel trovare il consenso necessario su aspetti fondamentali della riforma delle relazioni industriali nazionali.

2.2 La maggior parte degli Stati membri ha recepito la direttiva per via legislativa. BE e DK l'hanno recepita secondo le loro tradizioni, sia per via legislativa sia mediante accordi collettivi. In alcuni Stati membri il recepimento ha richiesto l'adozione di una legge di portata generale (ad es. DK, EE, EL, IT, CY, PL), mentre in altri sono state apportate modifiche, di entità più o meno ridotta, alla normativa vigente (ad es. CZ, LV, LT, HU, NL, SI, SK, FI, SE).

In quasi tutti gli Stati membri il recepimento è stato preceduto dalla consultazione delle parti sociali, avvenuta in forme diverse e secondo procedure corrispondenti alla tradizione specifica di ciascun paese.

Alcuni paesi che non disponevano di un regime legale, generale e permanente di informazione e consultazione o di rappresentanza dei lavoratori sono ricorsi alle misure transitorie definite all'articolo 10 della direttiva (BG, IE, IT, CY, MT, PL, UK). Queste ultime autorizzano gli Stati membri ad utilizzare soglie più elevate nell'applicazione delle disposizioni di recepimento: in una prima fase, fino al 23 marzo 2007, 150 addetti per impresa o 100 addetti per stabilimento e in una seconda fase, fino al 23 marzo 2008, 100 addetti per impresa e 50 addetti per stabilimento.

3 CONCLUSIONI TRATTE DALL'ANALISI DELLE DISPOSIZIONI DI RECEPIMENTO

3.1 Osservazioni generali

La maggioranza degli Stati membri ha adottato disposizioni di recepimento che comprendono gli aspetti principali della direttiva 2002/14/CE. L'analisi di tali disposizioni ha tuttavia consentito alla Commissione di individuare diversi punti sui quali potrebbero sussistere dubbi sul completo e corretto recepimento della direttiva da parte degli Stati membri e che rendono necessari ulteriori chiarimenti o verifiche.

3.2 Articolo 3 (Campo di applicazione)

Per quanto riguarda l'articolo 3, è importante garantire che i lavoratori possano effettivamente esercitare il proprio diritto all'informazione e alla consultazione in tutte le imprese e gli stabilimenti contemplati dalla direttiva. Questo presuppone in particolare il rispetto delle soglie stabilite per le imprese e per gli stabilimenti, o delle soglie transitorie, nel caso dei paesi che si sono avvalsi dell'opzione di cui all'articolo 10. È necessario inoltre che tali soglie siano calcolate secondo la legge, nel rispetto della giurisprudenza della CGCE.

Le disposizioni nazionali che escludono dal calcolo di cui sopra alcuni giovani lavoratori o i lavoratori con contratti a tempo determinato di breve durata sembrano costituire un problema e meritano un esame più approfondito. Problematica appare anche la compatibilità con la direttiva delle disposizioni di recepimento di alcuni Stati membri che si sono avvalsi delle possibilità di cui all'articolo 3, paragrafi 2 e 3, senza stabilire disposizioni specifiche applicabili alle imprese e agli stabilimenti interessati.

In riferimento al campo di applicazione della direttiva occorre chiarire se la normativa nazionale di recepimento adottata da alcuni paesi riguardi anche le imprese senza fini di lucro.

3.3 Articolo 4 (Modalità dell'informazione e della consultazione)

Le disposizioni nazionali adottate per recepire questo articolo si differenziano notevolmente nel livello di dettaglio e di esaustività. In alcuni Stati membri, in particolare quelli che dispongono da lungo tempo di regimi di informazione e comunicazione, le leggi nazionali sono formulate in termini che non sempre coincidono con quelli della direttiva. La normativa di recepimento va interpretata in conformità della direttiva, tuttavia alcuni aspetti meritano un ulteriore esame, non da ultimo per motivi di certezza del diritto.

In particolare in alcuni Stati membri la normativa di recepimento prevede solo l'informazione e non la consultazione su questioni relative all'occupazione, alla sua possibile evoluzione e alle misure anticipatrici collegate. In alcuni Stati membri inoltre non viene fatto alcun riferimento esplicito all'obbligo del datore di lavoro di dare risposte motivate ai pareri dei rappresentanti dei lavoratori o di consultare questi ultimi al fine di raggiungere un accordo.

Occorre inoltre verificare ulteriormente la situazione degli Stati membri la cui legislazione autorizza il datore di lavoro a informare e a consultare i lavoratori attraverso canali diversi da quello dei rappresentanti designati dai lavoratori⁵.

3.4 Articolo 5 (Informazione e consultazione che derivano da un accordo)

Questo articolo offre un buon esempio della flessibilità della direttiva poiché lascia agli Stati membri la possibilità di affidare alle parti sociali il compito di negoziare le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori. Tali modalità possono anche essere diverse da quelle di cui all'articolo 4, purché siano rispettati i principi stabiliti all'articolo 1 della direttiva così come le condizioni e i limiti definiti dagli Stati membri.

La maggior parte degli Stati membri prevede la possibilità di un accordo tra le parti sociali in merito alle modalità. Alcuni Stati membri operano una distinzione tra gli accordi preesistenti

⁵ A tale riguardo occorre tenere conto del considerando 16 della direttiva, secondo cui la direttiva non pregiudica i sistemi che prevedono dispositivi di coinvolgimento diretto dei lavoratori, a condizione che questi possano in tutti i casi scegliere di esercitare il loro diritto all'informazione e alla consultazione tramite i rispettivi rappresentanti.

e gli accordi adottati successivamente alla direttiva. Tuttavia, le prescrizioni fissate dagli accordi preesistenti non sempre sono coerenti con le disposizioni della direttiva. Ad esempio, gli accordi preesistenti possono non indicare un termine entro il quale informare e consultare i lavoratori; inoltre può non essere prevista una consultazione, ma solo la richiesta dei pareri dei lavoratori, e l'applicazione di tali accordi può non essere obbligatoria.

Più in generale in alcuni Stati membri manca un riferimento esplicito alla prescrizione della direttiva che vincola le parti sociali al rispetto dei principi di cui all'articolo 1 ove si accordino su modalità diverse da quelle stabilite all'articolo 4.

In tale contesto, al fine di valutare se viene leso il diritto all'informazione e alla consultazione, è opportuno chiarire le condizioni, comprese le soglie, alle quali i lavoratori possono esprimere riserve o contestare gli accordi preesistenti.

3.5 Articolo 6 (Informazioni riservate)

La maggior parte degli Stati membri ha recepito questa disposizione ricorrendo a formulazioni generali, essenzialmente analoghe a quelle della direttiva, senza esplicitarle, lasciando questo compito alla giurisprudenza o agli accordi tra le parti sociali. Alcuni Stati membri l'hanno recepita in modo riduttivo, omettendo alcuni termini e facendo in tal modo sorgere dubbi sulla compatibilità delle disposizioni di recepimento con la direttiva.

Se i legittimi interessi dei datori di lavoro in tema di riservatezza vanno opportunamente tutelati, l'effettivo esercizio del diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione non deve però essere pregiudicato da un indebito ricorso dei datori di lavoro alla clausola della riservatezza.

Alcuni altri punti meritano maggiore attenzione:

- l'assenza nella normativa di recepimento di disposizioni esplicite riguardanti il sussistere dell'obbligo di riservatezza anche al termine del mandato dei rappresentanti dei lavoratori o la limitazione di tale obbligo a un periodo definito dopo il termine di tale mandato;
- la possibilità che alcune leggi riconoscano la riservatezza di un'informazione senza precisare i criteri seguiti, in particolare se si tratta di un legittimo interesse dell'impresa o se sussiste il rischio di un pregiudizio sulla base di criteri oggettivi;
- la conformità alla direttiva di leggi nazionali secondo le quali un'informazione è riservata per il semplice fatto che il datore di lavoro la dichiara tale e perde questa caratteristica solo quando la parte interessata decide che l'informazione non è a carattere riservato.

Per quanto riguarda infine l'ultimo paragrafo dell'articolo 6 sulle procedure amministrative o giudiziarie di ricorso, la Commissione ha constatato che alcuni Stati membri non hanno preso provvedimenti specifici per recepire questa disposizione.

3.6 Articolo 7 (Protezione dei rappresentanti dei lavoratori)

Tutti gli Stati membri sembrano assicurare ai rappresentanti dei lavoratori protezione e garanzie sufficienti a permettere loro di svolgere in modo adeguato i compiti loro affidati. A tale fine gli Stati membri prevedono innanzitutto un diritto al congedo retribuito così come la protezione da azioni dei datori di lavoro volte a svantaggiare o discriminare i rappresentanti

del personale nell'esercizio delle loro funzioni o, in alcuni casi, anche al termine del loro mandato.

3.7 Articolo 8 (Difesa dei diritti)

Tutti gli Stati membri prevedono procedure amministrative o giudiziarie intese a fare rispettare gli obblighi che derivano dalla direttiva. Nella maggior parte dei paesi il monitoraggio e il controllo sono affidati all'ispettorato del lavoro. Le controversie possono essere promosse dinanzi a organi e/o tribunali specifici.

Le disposizioni nazionali di recepimento prevedono inoltre sanzioni amministrative o, in alcuni casi, penali, fissando in genere l'importo minimo e quello massimo delle sanzioni. Tali importi variano notevolmente da uno Stato membro all'altro. Le sanzioni possono dipendere dalla forma giuridica del datore di lavoro (persona fisica o giuridica), dalle dimensioni dell'impresa, dalla gravità della violazione rispetto a violazioni analoghe, dall'effetto dissuasivo nella pratica, ecc. Diversi Stati membri applicano sanzioni particolarmente efficaci nei confronti di un datore di lavoro che prende decisioni senza rispettare i suoi obblighi di informazione e consultazione: tali decisioni possono essere sospese o anche dichiarate nulle. In alcuni paesi è anche possibile tener conto dei casi di violazione al momento della definizione dei provvedimenti che il datore di lavoro è tenuto a prendere per compensare gli svantaggi subiti dai lavoratori in caso di ristrutturazioni.

Occorre controllare se le disposizioni adottate garantiscono che le violazioni della direttiva, compresi i casi in cui i rappresentanti dei lavoratori non rispettano l'obbligo di riservatezza, sono passibili di sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive.

3.8 Articolo 9 (Relazione tra la presente direttiva e altre disposizioni comunitarie e nazionali)

La maggior parte delle leggi nazionali di recepimento stabiliscono che esse non pregiudicano le disposizioni nazionali di recepimento di altre direttive in materia di informazione e consultazione⁶. L'interazione tra le direttive di cui sopra non sembra costituire un problema nei paesi che hanno recepito tutte le direttive in un unico atto, modificando in particolare il proprio codice del lavoro. Possono sorgere difficoltà nei casi in cui tale recepimento è stato effettuato attraverso più atti, in forme che possono apparire non del tutto coerenti in termini di beneficiari del diritto all'informazione e alla consultazione (possibile duplicazione delle parti interessate) o di modalità procedurali di tale informazione e consultazione.

4 RIESAME DELL'APPLICAZIONE DELLA DIRETTIVA

Come indicato sopra, a norma dell'articolo 12 della direttiva la Commissione ha consultato gli Stati membri e le parti sociali europee mediante un questionario sul riesame dell'applicazione della direttiva⁷.

4.1 Posizione degli Stati membri

⁶ Cfr. nota 2.

⁷ Per un quadro complessivo delle risposte si veda l'allegato 2 del documento di lavoro dei servizi della Commissione citato nella nota 3.

Per quanto riguarda l'applicazione pratica della direttiva, compreso il conseguimento dei suoi obiettivi, diversi Stati membri hanno sottolineato che la loro legislazione da tempo prevede l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e negli stabilimenti. Vari altri Stati membri hanno risposto che è troppo presto per fornire una risposta definitiva, dato che l'applicazione della direttiva è ancora nella fase iniziale.

Tutti gli Stati membri ritengono la direttiva sufficientemente flessibile e adeguata.

Diversi Stati membri hanno constatato che l'impatto delle disposizioni nazionali di recepimento sui loro sistemi di relazioni industriali dovrebbe essere minimo poiché dispongono da tempo di una legislazione in questo settore. Altri Stati membri hanno giudicato l'impatto positivo, mentre alcuni hanno sottolineato che è troppo presto per effettuare una valutazione.

La maggioranza degli Stati membri non ritiene necessario rivedere la direttiva. Diversi altri hanno comunque sottolineato che è ancora troppo presto per una revisione. Due Stati membri hanno risposto affermativamente.

Quanto alla domanda sulla necessità di chiarire alcune disposizioni della direttiva, la maggior parte degli Stati membri ha risposto negativamente. Alcuni hanno sottolineato che è ancora troppo presto per valutare tale necessità. Due Stati membri hanno risposto affermativamente.

La maggior parte degli Stati membri non ha individuato alcuna difficoltà in relazione ai legami tra le diverse direttive UE in materia di informazione e consultazione e pertanto non ritiene necessario migliorare la coerenza tra le direttive. Tuttavia, tre Stati membri hanno risposto affermativamente. Alcuni altri hanno sottolineato che è ancora troppo presto per valutare tale necessità.

4.2 Posizione delle parti sociali europee

Tutte le parti sociali consultate hanno sottolineato che, in generale, l'impatto della direttiva in ciascuno Stato membro dipende dal grado di sviluppo del sistema nazionale di informazione e consultazione esistente. La rilevanza pratica e l'impatto della direttiva vengono valutati in modo diverso. Per BusinessEurope l'impatto della direttiva è ancora incerto, dato che la sua applicazione potrebbe portare in alcuni paesi a un accumulo di legislazione e all'imposizione di un approccio identico per tutti. In diversi paesi inoltre non è stato realizzato l'obiettivo di rafforzare la posizione delle parti sociali attraverso l'adozione di accordi. Anche l'UEAPME richiama l'attenzione sul rischio che la direttiva possa imporre un modello unico in alcuni Stati membri, causando difficoltà burocratiche e tensioni sociali. Il CEEP constata che le disposizioni di recepimento nazionali in genere corrispondono agli obiettivi della direttiva e aggiunge che in alcuni paesi l'attuazione della direttiva ha favorito alcuni rappresentanti dei lavoratori a danno di altri.

La CES ritiene che la direttiva abbia un impatto positivo, in particolare nel rendere le relazioni industriali più partecipative, nonostante la vaghezza di alcune disposizioni, la debolezza delle procedure e delle sanzioni e l'assenza di riferimenti ai sindacati. La confederazione ha inoltre richiamato l'attenzione su tentativi di deviazione dalle procedure e dagli organi rappresentativi esistenti.

Tutte le parti sociali europee concordano sul fatto che la direttiva, in genere, è sufficientemente flessibile e adeguata.

Quanto alla domanda sulla necessità di rivedere e chiarire alcune disposizioni della direttiva, BusinessEurope, UEAPME e CEEP hanno risposto negativamente. La CES al contrario ha osservato che la direttiva potrebbe essere migliorata e chiarita in diversi punti.

BusinessEurope e UEAPME non ritengono necessario migliorare la coerenza tra le direttive in materia di informazione e consultazione e hanno consigliato invece alla Commissione di valutare le disposizioni comunitarie vigenti dal punto di vista del loro valore aggiunto nel quadro dell'iniziativa su una "migliore regolamentazione". Il CEEP ha constatato che le direttive specifiche prevalgono su quella generale (la direttiva 2002/14/CE), aggiungendo che alcuni dei suoi membri s'interrogano sulla necessità di quest'ultima. La CES ha sottolineato che sarebbe necessario armonizzare le direttive esistenti al fine di evitare "procedure doppie" in cui parti interessate diverse devono occuparsi dello stesso problema. Sollecita inoltre un aggiornamento della direttiva 94/45/CE sui comitati aziendali europei al fine di mantenere la coerenza con la direttiva 2002/14/CE che per certi aspetti è più avanzata.

4.3 Valutazione

L'attuazione della direttiva rappresenta un passo importante verso il consolidamento del diritto all'informazione e alla consultazione sancito dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Si prevede che la direttiva contribuirà al ravvicinamento dei sistemi nazionali nell'UE consentendo di istituire, mediante prescrizioni minime, un quadro generale e flessibile di informazione e consultazione dei lavoratori negli Stati membri. Un impatto particolarmente significativo è previsto negli Stati membri che in precedenza non disponevano di un regime legale, generale e permanente di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori⁸.

L'attuazione della direttiva si verifica necessariamente nel contesto dei sistemi di relazioni industriali degli Stati membri. È opinione generale che la direttiva sia sufficientemente flessibile per essere adattata alla situazione nazionale di ciascuno Stato membro. Tuttavia, se la direttiva si richiama alle definizioni nazionali dei concetti di base, incluso quello di "rappresentanti dei lavoratori", la sua attuazione ha dato origine in alcuni paesi a vivaci e talvolta lunghi dibattiti sul modo in cui organizzare sistemi di rappresentanza dei lavoratori, attraverso canali di negoziazione singoli o doppi (ad es. comitati aziendali e sindacati) o ammettendo soluzioni miste.

Se la maggior parte dei pareri sembra suggerire un giudizio ampiamente positivo per quanto riguarda l'impatto generale della direttiva, è sicuramente necessario più tempo per una valutazione definitiva poiché la direttiva non ha ancora prodotto tutti i suoi effetti. Sono passati poco più di due anni dal termine per il recepimento. In alcuni Stati membri inoltre si sono verificati considerevoli ritardi nel recepimento, mentre in altri la direttiva non è ancora stata interamente recepita. È troppo presto per una ricerca esaustiva e basata sull'esperienza⁹

⁸ Cfr. i dati quantitativi indicati dalla PL nella sua risposta al questionario (allegato tecnico). Per quanto riguarda l'UK si veda *Employment Practices of MNCs in Organisational Context: A Large-Scale Survey*, giugno 2007, <http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/wbs/projects/mncemployment>.

⁹ A parte il Regno Unito, dove recentemente è stata pubblicata una relazione (la prima fase di un progetto di ricerca: *Implementing information and consultation: early experience under the ICE Regulations*, Employment Relations Research Series N° 88, settembre 2007), in alcuni Stati membri sono disponibili solo sporadiche informazioni riguardanti in particolare l'interazione tra comitati aziendali e sindacati, l'efficacia (o le carenze) delle procedure di informazione e consultazione nella pratica e la consapevolezza (o la non consapevolezza) delle parti interessate in relazione ai propri diritti e ai propri obblighi.

in merito all'applicazione della direttiva in tutti gli Stati membri dell'UE¹⁰. Inoltre le prescrizioni della direttiva non si applicano ancora a tutte le imprese comprese nel suo campo di applicazione, poiché alcuni Stati membri si sono avvalsi del periodo transitorio e attualmente restringono la sua applicazione alle imprese che impiegano più di 100 addetti.

La Commissione non prevede pertanto di proporre modifiche alla direttiva 2002/14/CE. Le sue disposizioni potrebbero indubbiamente essere formulate in modo migliore e più preciso in alcuni punti specifici, tuttavia la Commissione ritiene che sia opportuno attendere il tempo necessario per un'integrazione delle disposizioni di recepimento nei sistemi di relazioni industriali degli Stati membri.

Un aspetto della direttiva può tuttavia richiedere un intervento. L'articolo 3, paragrafo 3 prevede la possibilità per gli Stati membri di escludere dal campo di applicazione della direttiva gli equipaggi delle navi d'alto mare. Tale esclusione presuppone tuttavia l'adozione da parte degli Stati membri di "disposizioni particolari" relative a detta categoria di lavoratori. Il 10 ottobre 2007 la Commissione ha adottato una comunicazione sul "riesame della regolamentazione sociale del settore marittimo finalizzato all'incremento e al miglioramento dell'occupazione nell'UE" in connessione con il libro blu sulla politica marittima adottato nello stesso giorno. La comunicazione, che nella sezione 3, lettera c) tratta della direttiva, ha avviato una prima fase di consultazione delle parti sociali che può portare all'adozione di ulteriori disposizioni dell'UE volte a garantire un'adeguata tutela dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori marittimi¹¹.

5 CONCLUSIONI

La sfida principale consiste ora nel garantire che la direttiva venga recepita e applicata in modo completo ed efficace. A tal fine occorre non solo l'impegno della Commissione nel suo ruolo di custode dei trattati, ma anche quello degli Stati membri, il cui contributo a tale riguardo è decisivo poiché sono tenuti a garantire il recepimento e l'applicazione corretti del diritto comunitario nella pratica.

Come stabilito dalla direttiva¹², le parti sociali possono svolgere un ruolo primario nel definire le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori nel modo più conforme alle proprie necessità e ai propri intenti. È il caso di vari Stati membri con una lunga tradizione di partenariato sociale. A tale riguardo è evidente che vanno rispettate le pertinenti disposizioni della direttiva¹³.

Come specificato sopra, la Commissione ha individuato una serie di punti problematici in connessione all'interpretazione della direttiva o alla conformità delle disposizioni di recepimento. La Commissione intende esaminare più approfonditamente tali aspetti in collaborazione con le autorità nazionali degli Stati membri interessati. Se necessario essa aprirà, caso per caso, procedimenti per infrazione a norma dell'articolo 226 del trattato CE.

¹⁰ Cfr. a tale riguardo la relazione di sintesi (nota 4) e *Impact and Assessment of EU Directives in the field of Information and Consultation*, PE 385.646, Parlamento europeo 2007.

¹¹ COM(2007) 591 def., del 10.10.2007.

¹² Cfr. in particolare il considerando 23, l'articolo 5 e l'articolo 11, paragrafo 1 della direttiva.

¹³ Cfr. sopra, in particolare la sezione 3.4.

È positivo il fatto che alcuni Stati membri abbiano già introdotto progetti legislativi¹⁴ al fine di porre rimedio alle carenze individuate in relazione al recepimento della direttiva.

La Commissione intende inoltre prendere ulteriori iniziative volte a facilitare una corretta applicazione della direttiva. Il fatto che le parti sociali siano consapevoli dei rispettivi diritti e obblighi in materia di informazione e consultazione costituisce un prerequisito indispensabile per un pieno ed effettivo esercizio di tali diritti nel luogo di lavoro. La Commissione intende attuare interventi di sensibilizzazione, di promozione dello scambio di pratiche ottimali e di potenziamento delle capacità di tutte le parti interessate mediante seminari, corsi di formazione, studi e un sostegno finanziario ai progetti presentati dai rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori¹⁵.

Attualmente non si prevede di proporre modifiche alla direttiva.

¹⁴ Progetti legislativi di EL (settore marittimo), LT e PL.

¹⁵ La Commissione promuove diverse iniziative con questi obiettivi, in particolare nel quadro della linea di bilancio 04.030303 – Informazione, consultazione e partecipazione dei rappresentanti delle imprese.