



COMMISSIONE EUROPEA

Bruxelles, 31.5.2011
COM(2011) 306 definitivo

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

**Riesame del funzionamento delle disposizioni con riferimento ai lavoratori a bordo di
navi da pesca marittima di cui alla direttiva 2003/88/CE**

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

**Riesame del funzionamento delle disposizioni con riferimento ai lavoratori a bordo di
navi da pesca marittima di cui alla direttiva 2003/88/CE**

1. INTRODUZIONE

La presente comunicazione riesamina l'applicazione dell'articolo 21 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro¹, (di seguito "la direttiva") per quanto riguarda i lavoratori a bordo di navi da pesca marittima battenti bandiera di uno Stato membro, come disposto dall'articolo 25 della direttiva. La direttiva è interpretata in modo restrittivo, poiché sono analizzate solo le disposizioni riguardanti esclusivamente i lavoratori a bordo di navi da pesca marittima (e nessun altro lavoratore).

L'articolo 21 della direttiva esclude i lavoratori a bordo di navi da pesca marittima dal campo di applicazione degli articoli da 3 a 6 e dell'articolo 8. Le disposizioni generali della direttiva che disciplinano riposo giornaliero, pause, periodi di riposo settimanale, durata massima settimanale del lavoro e durata del lavoro notturno non si applicano pertanto a detti lavoratori. L'articolo 21 definisce norme specifiche applicabili a tali lavoratori per quanto riguarda: il diritto a un adeguato riposo e la limitazione del numero massimo di ore di lavoro, compresi limiti specifici relativi al numero massimo di ore lavorative e al numero minimo di ore di riposo (paragrafo 1, secondo comma, e paragrafi 2 e 3); il diritto a un riposo ininterrotto, suddiviso al massimo in due periodi, con una durata massima dell'intervallo tra due periodi successivi di riposo (paragrafo 4); la possibilità di autorizzare, in determinate circostanze, deroghe ai limiti stabiliti nei paragrafi 1, 3 e 4 (paragrafo 5); il lavoro necessario per salvaguardare la sicurezza immediata della nave oppure per soccorrere navi o persone in pericolo in mare (paragrafo 6); infine la possibilità di far coincidere le ferie annuali con il periodo nel quale l'attività delle navi da pesca non è autorizzata (paragrafo 7).

La Commissione ha effettuato un esame basato sulle risposte date dagli Stati membri e dalle parti sociali europee a un questionario predisposto a tal fine.² Sono state inoltre utilizzate informazioni disponibili provenienti da altre fonti, quali relazioni di esperti indipendenti.

Il questionario comprendeva 21 domande specifiche raggruppate in tre sezioni riguardanti: i) la struttura e l'organizzazione del settore della pesca marittima; ii) le disposizioni specifiche applicabili ai lavoratori a bordo di navi da pesca marittima stabilite dall'articolo 21 della direttiva; nonché iii) altre disposizioni della direttiva applicabili ai lavoratori a bordo di navi da pesca marittima.

¹ GUL 299 del 18.11.2003, pagg. 9-19.

² 25 Stati membri hanno risposto (non sono pervenute risposte da Belgio e Irlanda). La Repubblica ceca e la Slovacchia non hanno recepito l'articolo 21 poiché non è autorizzata l'attività di navi da pesca marittima battenti le loro bandiere. Il Lussemburgo non dispone di navi da pesca marittima battenti la sua bandiera. Le parti sociali consultate (ETF, Europeche) hanno risposto congiuntamente.

I principali risultati sono sintetizzati nelle sezioni da 3 a 9 del presente documento.

2. LA CONVENZIONE DELL'OIL SUL LAVORO NEL SETTORE DELLA PESCA

Il 14 giugno 2007 la Conferenza generale dell'OIL ha adottato la convenzione 188 relativa al lavoro nel settore della pesca (di seguito "convenzione OIL 188"). Gli articoli 13 e 14 della convenzione recano disposizioni relative all'equipaggio e alle ore di riposo connesse a questioni oggetto della direttiva. L'articolo 6 della convenzione OIL 188, dispone che *nessuna disposizione della convenzione pregiudichi leggi, sentenze, consuetudini o accordi tra proprietari di navi da pesca e pescatori che garantiscono condizioni più favorevoli rispetto a quelle previste dalla convenzione*.

La ratifica della convenzione OIL 188, che disciplina anche il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale di competenza esclusiva dell'UE, è stata autorizzata con decisione del Consiglio³. Tale decisione raccomanda la rapida ratifica della convenzione OIL 188 da parte degli Stati membri, preferibilmente entro il 31 dicembre 2012.

Il 1° giugno 2010 le parti sociali del Comitato per il dialogo sociale settoriale sulla pesca marittima hanno avviato negoziati per integrare alcuni elementi della convenzione OIL 188 nel diritto dell'UE mediante un accordo tra parti sociali.⁴ Detto accordo, se verrà raggiunto, potrebbe contenere disposizioni relative all'organizzazione dell'orario di lavoro a bordo delle navi da pesca marittima. Le parti sociali, che hanno espresso la loro posizione su questo punto nella loro risposta alla consultazione, *non auspicano alcuna modifica a livello UE diversa da quelle introdotte dalla convenzione OIL 188*.

3. CAMPO DI APPLICAZIONE PERSONALE E MATERIALE (ARTICOLO 21, PAR. 1, PRIMO COMMA)

L'articolo 21 della direttiva si applica a tutti i lavoratori a bordo di navi da pesca marittima battenti bandiera di uno Stato membro. Il concetto di "*lavoratore*" è limitato ai dipendenti con un contratto o un rapporto di lavoro secondo la normativa nazionale. L'articolo 2 definisce l'"*orario di lavoro*" come "*qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali*".

L'impatto della normativa riguardate i lavoratori a bordo di navi da pesca marittima varia sensibilmente da uno Stato membro all'altro. Alcuni Stati membri sono privi di flotta peschereccia (Austria, Lussemburgo, Repubblica ceca, Slovacchia e Ungheria), mentre altri hanno una flotta di navi da pesca marittima di notevoli dimensioni. Cinque Stati membri non hanno accesso al mare. In alcuni Stati membri l'esperienza pratica degli effetti dell'articolo 21 della direttiva è limitata, perché manca il recepimento nel diritto nazionale, data l'assenza di lavoratori e/o navi da pesca (Ungheria). In termini generali infine nel Mediterraneo le flotte dispongono di navi più piccole, mentre nell'Atlantico comprendono navi di dimensioni maggiori, il che contribuisce ad alterare la simmetria dell'impatto.

³ 2010/321/: Decisione del Consiglio, del 7 giugno 2010, che autorizza gli Stati membri a ratificare, nell'interesse dell'Unione europea, la convenzione sul lavoro nella pesca — 2007, dell'Organizzazione internazionale del lavoro (convenzione n. 188).

⁴ A norma dell'articolo 155, paragrafo 2, del TFUE.

Nel 2007 l'occupazione complessiva nel settore della pesca dell'UE-27 (misurata in equivalenti a tempo pieno) era stimata a 141 110⁵.

Vari Stati membri hanno dichiarato di non conoscere l'esatto numero di pescatori che lavorano su navi da pesca marittima battenti la loro bandiera. Questo è dovuto principalmente al fatto che non tutti i lavoratori a bordo di navi da pesca sono dipendenti, poiché un'alta percentuale di piccole navi da pesca ha un equipaggio costituito da pescatori autonomi (un buon esempio è la Grecia, dove su un totale di 17 253 navi da pesca 16 576 sono costiere e utilizzano attrezzi fissi). La pesca inoltre è spesso un'attività secondaria, in particolare quella costiera su scala ridotta (come hanno sottolineato Germania e Finlandia). In Svezia le navi non sono soggette all'obbligo dei contratti di imbarco, pertanto i dati statistici necessari non sono disponibili.

I dati statistici raccolti non sono inoltre comparabili tra Stati membri a causa delle notevoli differenze metodologiche. Ad esempio, alcuni Stati membri stimano la loro popolazione a bordo di navi da pesca basandosi sul numero minimo rettificato di effettivi dell'equipaggio, mentre altri ricorrono alle statistiche sull'occupazione o a dati sulla sicurezza sociale.

Particolare attenzione meritano le conseguenze della classificazione dei pescatori a percentuale⁶ come dipendenti o come lavoratori autonomi prevista nelle normative nazionali. I pescatori a percentuale, qualora siano considerati lavoratori autonomi, non sono di norma soggetti alla normativa nazionale che attua la direttiva (questa è la situazione nel Regno Unito e a Malta). Detta normativa nazionale si applica tuttavia ai pescatori a percentuale considerati dipendenti (in Francia, Germania, Spagna). Il ricorso al sistema basato sulle percentuali ha determinate conseguenze contrattuali, come una prevalenza dei contratti a termine per far coincidere il più possibile la percezione del salario e/o delle percentuali con la durata del contratto di lavoro (Danimarca). Di norma tale sistema incentiva inoltre orari di lavoro prolungati (Portogallo).

Nella relazione sull'attuazione pratica delle direttive in materia di salute e sicurezza sul lavoro 93/103/CE (navi da pesca) e 92/29/CEE (assistenza medica a bordo delle navi)⁷ la Commissione ha osservato che "il sistema di 'salario partecipativo' in uso sulla maggior parte delle piccole navi può portare ad orari di lavoro prolungati, più tempo passato a bordo e quindi una maggiore fatica. In questo tipo di condizioni di lavoro è probabile che misure di prevenzione efficaci non siano una priorità e tale mancanza può portare ad una maggiore quantità di malattie e disturbi professionali".

Alla luce di tale situazione alcuni Stati membri ritengono che l'estensione del campo di applicazione dell'attuale regolamentazione sull'orario di lavoro ai lavoratori autonomi potrebbe contribuire a migliorare la situazione. Secondo detti Stati membri i vantaggi sarebbero evidenti, poiché il campo di applicazione della regolamentazione sull'orario di lavoro riguarderebbe la maggior parte delle piccole navi (Malta) e i pescatori a percentuale,

⁵ Commissione europea, *Facts and figures on the Common Fisheries Policy*, edizione 2010.

⁶ Il sistema tradizionale di remunerazione nel settore della pesca consiste nella suddivisione del pescato oppure in una percentuale degli utili al netto dei costi o in un sistema che prevede percentuali e salari (fonte: OIL, *Fishermen's conditions of work and life*, Geneva, Doc. CFI/4/1988/1). Al fine di massimizzare la loro percentuale di utile i pescatori tendono a lavorare con il minor numero possibile di membri dell'equipaggio.

⁷ COM(2009) 599 definitivo.

che hanno un trattamento giuridico diverso nei diversi Stati membri (Francia), a seconda che siano classificati come autonomi o dipendenti.⁸

Il campo di applicazione della convenzione OIL 188 copre i pescatori autonomi, pertanto la ratifica della convenzione da parte degli Stati membri potrebbe comportare la loro inclusione nel campo di applicazione di tutte o di parte delle disposizioni sull'orario di lavoro (come hanno sottolineato Francia, Danimarca, Polonia e Regno Unito).

4. LIMITE DELLE ORE DI LAVORO E GARANZA DEL RIPOSO (ARTICOLO 21, PAR. 1, SECONDO COMMA)

L'articolo 21, paragrafo 1, secondo comma, fa obbligo agli Stati membri di prendere le misure necessarie per garantire il riposo e limitare l'orario di lavoro dei lavoratori a bordo di navi da pesca marittima a una media di 48 ore settimanali, calcolate su un periodo di riferimento non superiore a 12 mesi.

Le disposizioni specifiche che disciplinano l'orario di lavoro a bordo delle navi da pesca marittima restano giustificate. La posizione delle parti sociali è chiara: va difesa la necessità di una normativa sull'orario di lavoro specifica per il settore. Nella loro risposta congiunta alla consultazione le parti sociali evidenziano che *sarebbe inappropriato ricorrere a una direttiva per imporre le stesse restrizioni dell'orario di lavoro sia ai lavoratori nel settore della pesca costiera sia a quelli nel settore della pesca d'alto mare. A loro avviso sarebbe inopportuno cercare di applicare misure che non terrebbero conto delle specificità del settore. Inoltre essi sottolineano che l'orario di lavoro a bordo delle navi da pesca marittima non va limitato ulteriormente, poiché non sarebbe nell'interesse dei pescatori né dei datori di lavoro.*

Diversi Stati membri hanno adottato leggi specifiche per disciplinare l'orario di lavoro dei lavoratori a bordo di navi da pesca marittima, nel quadro di regolamenti sui marittimi (Bulgaria, Estonia, Finlandia, Polonia e Svezia) o sul trasporto per via d'acqua (Ungheria) e/o nel quadro di strumenti specifici (Francia, Germania, Lituania, Malta, Polonia e Spagna). In altri Stati membri si applica la normativa generale sul lavoro, senza norme specifiche per detti lavoratori (Austria, Repubblica ceca, Slovacchia e Slovenia). Questa situazione non è in conflitto con la direttiva purché la normativa applicabile garantisca almeno lo stesso livello di protezione dell'articolo 21 della direttiva.

15 Stati membri hanno recepito la direttiva in leggi e solo uno l'ha recepita in disposizioni amministrative (Danimarca). Solo l'Austria e l'Italia l'hanno recepita nei contratti collettivi (sembra tuttavia che la normativa generale sull'orario di lavoro continui ad essere applicata sussidiariamente). In diversi Stati membri i contratti collettivi nel settore della pesca non esistono o non rappresentano la norma.

⁸ La Spagna dispone di un'interessante figura giuridica ibrida denominata "autonomi economicamente dipendenti", caratterizzata da un legame essenzialmente esclusivo con il cliente. La legge prevede una serie di diritti specifici, quali periodi di riposo o garanzie in caso di risoluzione del contratto.

5. CRITERIO DEL NUMERO MASSIMO DI ORE DI LAVORO E/O DEL PERIODO MINIMO DI RIPOSO (ARTICOLO 21, PAR. 2-4)

A norma dell'articolo 21, paragrafo 2, l'opzione di limitare il numero massimo di ore di lavoro e di imporre numero minimo di ore di riposo entro un periodo di riferimento è valida solo entro i limiti di cui all'articolo 21, paragrafo 1, secondo comma (si veda sopra).

La Francia, il Portogallo e la Svezia hanno evidenziato problemi pratici relativi alla stima e al controllo del tempo effettivo di lavoro a bordo, nonché la possibilità di eludere facilmente i limiti. In considerazione di ciò essi sostengono che il periodo di riferimento di 12 mesi proposto nella direttiva presenta notevoli difficoltà di applicazione pratica. Al fine di superare tali difficoltà la legge francese propone come soluzione alternativa un limite annuale di 225 giorni in mare⁹, anziché il limite di 48 ore di lavoro in un periodo di riferimento non superiore a un anno.

L'articolo 21, paragrafi 2 e 3, della direttiva offre agli Stati membri la possibilità di limitare le ore di lavoro o di definire periodi minimi di riposo entro un periodo di tempo determinato. L'articolo 21, paragrafo 4, limita ulteriormente la possibilità di suddividere le ore di riposo in più di due periodi e fissa un limite massimo di 14 ore tra due periodi di riposo consecutivi.

La maggior parte degli Stati membri definisce i periodi minimi di riposo come unico criterio (Danimarca, Finlandia, Francia, Malta, Paesi Bassi e Svezia) o combinato con un limite delle ore di lavoro (Austria, Bulgaria, Germania, Grecia, Lituania, Portogallo, Spagna e Ungheria). In Danimarca il numero massimo di ore di lavoro di norma è disciplinata da contratti collettivi o da contratti di lavoro individuali, mentre i periodi minimi di riposo sono stabiliti per legge.

Tutti i paesi che hanno dichiarato di utilizzare il periodo minimo di riposo come criterio esclusivo per i lavoratori a bordo di navi da pesca marittima dispongono di una normativa specifica applicabile ai pescatori (o ai marittimi e ai pescatori). Tali paesi non sempre utilizzano il periodo di riposo come criterio nella normativa generale sull'orario di lavoro applicabile ai lavoratori di altri settori.

I Paesi Bassi ritengono che il criterio del periodo minimo di riposo sia *il più adatto ai regimi lavorativi del settore della pesca*. In Germania, sebbene vengano utilizzati entrambi i criteri, i contratti collettivi possono prevedere, a determinate condizioni, la possibilità di superare il numero massimo di ore di lavoro, ma non di ridurre i periodi minimi di riposo.

Solo l'Estonia e la Romania hanno dichiarato di utilizzare il numero massimo di ore di lavoro come criterio esclusivo per i lavoratori a bordo di navi da pesca marittima.

Il pescato e il correlato trattamento dei prodotti dipendono in larga misura da vincoli tecnici e meteorologici non sempre prevedibili connessi all'utilizzo degli attrezzi da pesca e alla sicurezza marittima. Tale situazione giustifica la flessibilità dell'orario di lavoro invocata dalle parti sociali. È stato inoltre comunicato che in determinate situazioni il numero massimo di ore di lavoro viene superato nella pratica (Germania).

⁹ Nei documenti preparatori della legge francese il limite di 225 giorni in mare è considerato equivalente a 35 ore settimanali, che è il limite giuridico dell'orario di lavoro in Francia. È prevista la possibilità di una deroga per un massimo di 250 ore in mare, equivalente a 48 ore settimanali.

Va sottolineato che la convenzione OIL 188 utilizza il periodo minimo di riposo come unico criterio per limitare l'orario di lavoro dei lavoratori a bordo di navi da pesca marittima.¹⁰ Danimarca, Francia e Polonia hanno fatto riferimento a ciò nelle loro riposte alla consultazione.

Solo la Francia ha segnalato problemi pratici nell'applicazione dell'articolo 21, paragrafo 4 e ha proposto di autorizzare un'ulteriore suddivisione dei periodi di riposo di sei ore come potenziale soluzione, attuabile esclusivamente mediante contratti collettivi.

6. DEROGHE (ARTICOLO 21, PAR. 5-6)

A norma dell'articolo 21, paragrafo 5, della direttiva gli Stati membri possono autorizzare deroghe ai limiti stabiliti nel paragrafo 1, secondo comma, e nei paragrafi 3 e 4. A tal fine vanno soddisfatti due requisiti: i) le deroghe devono essere conformi ai principi generali di protezione della salute e della sicurezza e ii) possono essere autorizzate solo per ragioni oggettive o tecniche o riguardanti l'organizzazione del lavoro. Occorre una ragione specifica e la deroga deve essere proporzionale a tale ragione. Lo stesso articolo raccomanda che tali deroghe contemplino eventualmente "periodi di ferie più frequenti o più lunghi o la concessione di ferie compensative".

Cinque Stati membri hanno dichiarato di non aver fatto ricorso a deroghe (Austria, Estonia, Finlandia, Portogallo e Romania).

Danimarca, Francia, Germania e Polonia autorizzano deroghe connesse alle condizioni della pesca o del trattamento del pescato (quando una nave contribuisce direttamente alle attività di pesca e/o esercita la sua attività in zone di pesca). In questi casi è previsto un periodo di riposo compensativo (eccetto in Polonia).

In altri Stati membri le deroghe sono autorizzate in un'ampia gamma di diverse situazioni non direttamente connesse alla pesca o al trattamento del pescato. In tutti questi casi gli Stati membri che le autorizzano le considerano permanenti ed è improbabile che le sopprimano nel breve e medio periodo. Di seguito sono brevemente illustrati alcuni esempi.

Nei Paesi Bassi la deroga è *ratione personae* e si applica a comandanti, ufficiali e personale ausiliario a bordo di navi da pesca marittima.

A Malta la deroga riguarda la pesca costiera, ma il suo effetto è limitato poiché tutti i pescatori a Malta sono autonomi.

La normativa spagnola autorizza in generale una riduzione del periodo di riposo sulle navi da pesca, senza fornire ragioni specifiche. La disposizione sembra così sostituire la norma generale relativa alle navi da pesca anziché essere una deroga applicabile a determinate condizioni definite rigorosamente.

La Bulgaria applica al settore della pesca la propria normativa generale relativa al lavoro straordinario. L'orario di lavoro autorizzato da tale normativa può in alcuni casi superare i

¹⁰ Questo è in contrasto con la convenzione sul lavoro marittimo del 2006 che mantiene la possibilità di scelta tra il numero massimo di ore di lavoro e il periodo minimo di riposo come criterio per definire l'orario di lavoro dei marittimi.

limiti fissati dalla direttiva. È tuttavia fissato un limite annuale per il lavoro straordinario (150 ore) e le circostanze nelle quali è autorizzato sono rigorosamente definite.

Di norma le deroghe sono introdotte per legge; in alcuni Stati membri (ad es. Germania, Svezia o Ungheria) possono tuttavia essere introdotte nei contratti collettivi.

L'articolo 21, paragrafo 6, riguarda il diritto del comandante di una nave da pesca marittima di imporre al personale di bordo di effettuare le ore di lavoro necessarie per salvaguardare la sicurezza immediata della nave, del carico o delle persone imbarcate, oppure per soccorrere navi o persone in pericolo in mare. Non si sono riscontrati problemi nell'applicazione della presente disposizione.

7. FERIE ANNUALI (ARTICOLO 21, PAR. 7)

L'articolo 7 della direttiva riguarda il diritto alle ferie annuali e copre i lavoratori a bordo di navi da pesca marittima. L'unica norma specifica applicabile esclusivamente ai lavoratori a bordo di navi da pesca marittima è l'articolo 21, paragrafo 7, che autorizza gli Stati membri a disporre che i lavoratori a bordo di navi da pesca marittima non autorizzati a esercitare la loro attività per un periodo specifico di durata superiore a un mese nel corso dell'anno civile fruiscono delle ferie annuali entro detto periodo.

12 Stati membri hanno dichiarato di non aver fatto ricorso a questa opzione (Austria, Bulgaria, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Spagna e Ungheria). Solo Malta e la Romania hanno segnalato di aver fatto ricorso a tale disposizione. A Malta tuttavia le ripercussioni pratiche sono insignificanti poiché tutti i pescatori sono autonomi.

8. DISPOSIZIONI GENERALI DELLA DIRETTIVA APPLICABILI AI LAVORATORI A BORDO DI NAVI DA PESCA MARITTIMA (IN PARTICOLARE LAVORO NOTTURNO)

L'articolo 21, paragrafo 1, esclude l'applicazione dell'articolo 8 della direttiva, riguardante la durata del lavoro notturno, ai lavoratori a bordo di navi da pesca marittima. Gli articoli da 9 a 11 (valutazione della salute e trasferimento al lavoro diurno, garanzie per lavoro in periodo notturno e informazione in caso di ricorso regolare ai lavoratori notturni) restano invece applicabili a detti lavoratori.

Occorre pertanto valutare se per i lavoratori a bordo di navi da pesca marittima sia giustificata una norma specifica relativa alla durata del lavoro notturno.

Diversi Stati membri hanno deciso di applicare ai lavoratori a bordo di navi da pesca marittima la loro normativa generale sul lavoro notturno (Bulgaria, Finlandia, Paesi Bassi, Portogallo, Romania, Spagna e Ungheria) sebbene alcuni Stati membri dispongano di una normativa specifica che disciplina altri aspetti dell'orario di lavoro a bordo di navi da pesca marittima.

Altri Stati membri hanno dichiarato che non vi sono elementi indicanti che l'assenza di norme sulla durata del lavoro notturno si ripercuote con effetti indesiderati sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori (Germania, Lituania). Alcuni metodi di pesca richiedono il lavoro notturno. La Polonia ha dichiarato che i lavoratori stessi sarebbero fortemente contrari a disposizioni più rigorose sul lavoro notturno a bordo di navi da pesca marittima. Il Regno

Unito ha sottolineato infine che i pescatori sono cacciatori e raccoglitori e che per quanto riguarda il lavoro notturno non sarebbe opportuno vincolare le loro attività al quadro convenzionale applicato ai lavoratori di terra.

Si è evidenziato che sarebbe giustificato rivolgere maggiore attenzione al controllo medico dei pescatori tenuti a lavorare di notte (Francia).

Sebbene alcuni metodi di pesca richiedano di lavorare durante il periodo notturno, i lavoratori a bordo di navi da pesca marittima non possono essere sempre considerati "lavoratori notturni" ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 4, della direttiva, che prescrive che una determinata parte dell'orario di lavoro sia prevista durante il periodo notturno.

Va osservato che ai lavoratori giovani si applicano disposizioni specifiche a norma della direttiva 94/33/CE¹¹.

9. VALUTAZIONE GENERALE

Gli Stati membri e le parti sociali consultati dalla Commissione sono stati invitati a dare una valutazione generale dell'articolo 21 della direttiva, indicando in particolare se le sue disposizioni restano adeguate, segnatamente per quanto riguarda la salute e la sicurezza. Di seguito sono sintetizzate le conclusioni principali.

- 1) È opportuno che le disposizioni specifiche relative ai lavoratori a bordo di navi da pesca marittima continuino ad applicarsi. L'articolo è stato ritenuto adeguato da 12 Stati membri e le parti sociali si sono mostrate decisamente favorevoli a mantenere una normativa specifica riguardante i lavoratori a bordo di navi da pesca marittima. Le parti sociali hanno comunque dichiarato che *i limiti precisi stabiliti dall'articolo 21 della direttiva vigente per i lavoratori a bordo di navi da pesca marittima vanno considerati adeguati*.
- 2) Sebbene non tutti gli Stati membri abbiano indicato la loro posizione, nove hanno dichiarato di ritenere adeguato l'attuale campo di applicazione personale della direttiva.
- 3) Alcuni Stati membri hanno sollevato dubbi sull'adeguatezza del criterio del numero massimo di ore di lavoro, dati i particolari metodi di lavoro nel settore della pesca e le difficoltà connesse al controllo e all'applicazione. La difficoltà nel determinare con precisione l'effettivo tempo di lavoro a bordo è considerata uno dei più frequenti problemi nel corso delle ispezioni. Di norma le ispezioni vengono inoltre effettuate solo nei porti. Secondo alcuni Stati membri il controllo dei periodi di riposo presenta minori difficoltà di applicazione pratica.
- 4) Il rispetto delle pause di sei ore ininterrotte pone problemi pratici in alcuni Stati membri.
- 5) Viene generalmente riconosciuto che l'articolo 8 relativo alla durata del lavoro notturno non va applicato ai lavoratori a bordo di navi da pesca marittima. Non è stata

¹¹ L'applicazione pratica di detta direttiva è stata recentemente analizzata dalla Commissione in una relazione [SEC(2010)1339].

ritenuta giustificata neppure una normativa specifica riguardante la durata del lavoro notturno del personale a bordo di navi da pesca marittima.

- 6) La possibilità di autorizzare deroghe alla normativa generale sull'orario di lavoro dei lavoratori a bordo di navi da pesca marittima è stata considerata un meccanismo di flessibilità necessario.

10. CONCLUSIONI

- 1) Nel pieno rispetto dell'autonomia delle parti sociali la Commissione continuerà a seguire il processo di negoziazione riguardante l'integrazione di alcuni elementi della convenzione OIL 188 nel diritto UE mediante un accordo tra parti sociali, al fine di identificare, in stretta cooperazione con le parti sociali, potenziali settori in cui l'intervento dell'UE è necessario e giustificato. Tale intervento verrà collegato all'attuale revisione della direttiva.
- 2) In seguito alla consultazione la Commissione ha individuato una serie di ambiti che richiedono maggiore attenzione. Si tratta dei seguenti:
 - a) La situazione dei lavoratori autonomi, che di norma lavorano su piccole navi e sono spesso pescatori a percentuale, merita di essere seguita specificamente in particolare nel quadro della ratifica e dell'applicazione della convenzione OIL 188 da parte degli Stati membri.
 - b) Le informazioni fornite dagli Stati membri non sono sufficienti per determinare se il periodo di riferimento non superiore a 12 mesi di cui all'articolo 21, paragrafo 1, secondo comma, sia sempre garantito e rispettato.
 - c) La conferenza OIL 188 fa riferimento al periodo minimo di riposo come criterio per limitare l'orario di lavoro, mentre la direttiva consente l'utilizzo alternativo del periodo minimo di riposo o del numero massimo di ore di lavoro. Gli Stati membri potrebbero quindi applicare solo il criterio del periodo minimo di riposo oppure sia il numero massimo di ore di lavoro che il periodo minimo di riposo per rispettare entrambi gli strumenti. Questa soluzione è compatibile con la direttiva, purché vengano rispettate le disposizioni di quest'ultima che sono più favorevoli ai lavoratori. Il diritto a periodi di riposo ininterrotti è particolarmente importante (poiché non esistono disposizioni analoghe nella convenzione OIL 188) e va rispettato.
 - d) Un'attenzione particolare va riservata al controllo medico dei marittimi che lavorano durante periodi notturni.
 - e) In un caso (Spagna) la deroga alle norme relative all'orario di lavoro non è giustificata in nessuna delle circostanze descritte all'articolo 21, paragrafo 5. Le deroghe devono essere proporzionali alle circostanze che le giustificano e non devono riguardare l'intero campo di applicazione della disposizione. La Commissione presterà particolare attenzione nell'accertare che il ricorso alle deroghe autorizzate a norma dell'articolo 21, paragrafo 5, della direttiva rispetti questi principi.

- 3) In un contesto più ampio la Commissione osserva che l'obiettivo primario della strategia comunitaria 2007-2012¹² per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, approvata con la risoluzione del Consiglio del 25 giugno 2007¹³ resta il costante miglioramento delle condizioni di lavoro, in particolare mediante una notevole riduzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali. Al fine di raggiungere tale obiettivo occorre rafforzare la corretta ed efficace applicazione della normativa UE in tema di salute e sicurezza, sostenendo nel contempo le PMI, in particolare nei settori "ad alto rischio", quali edilizia, agricoltura, pesca e trasporti. A tale scopo la Commissione, mediante il nuovo programma PROGRESS e in cooperazione con il comitato consultivo, sta elaborando guide pratiche non vincolanti per la corretta applicazione delle direttive segnatamente nel settore della pesca (per navi di lunghezza inferiore a 15 metri).

¹² Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni - Migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro: strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro" [COM(2007) 62 definitivo del 21 febbraio 2007].

¹³ Risoluzione del Consiglio, del 25 giugno 2007, su una nuova strategia comunitaria per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro (2007-2012), (GU C 145 del 30.6.2007, pag. 1).