La disciplina del lavoratore marittimo

di Annalisa Brescia [*]

Premessa

Il settore marittimo presenta una disciplina del tutto peculiare, in quanto ha ad oggetto un ambito lavorativo complesso e delicato. È soggetto, difatti, all'applicazione di molteplici leggi e norme, a volte coincidenti e a volte in conflitto tra di loro: quelle nazionali del marittimo, come l'applicazione di disposizioni speciali contenute nel Codice di Navigazione; quelle nazionali relative alla bandiera della nave e quelle internazionali.

Tale normativa si applica a tutto il personale marittimo, intendendosi con tale locuzione, ai sensi dell'art. 114 del Codice della Navigazione, la gente di mare (ovvero chi si imbarca per lavorare a qualsiasi titolo e per qualsiasi mansione), gli addetti ai servizi portuali (piloti, lavoratori portuali, palombari in servizio locale, ormeggiatori, barcaioli), gli impiegati nei cantieri navali (ingegneri navali; costruttori navali; maestri d'ascia e i calafati).

I lavoratori marittimi costituiscono, dunque, un'ampia e particolare categoria di lavoratori, oggetto di una disciplina speciale.

A ciò si aggiunge l'applicazione della normativa nazionale prettamente giuslavoristica, con il rapporto di lavoro della gente di mare regolato dalla normativa sul contratto di arruolamento e la previsione di una serie di adempimenti obbligatori con conseguente applicazione di sanzioni pecuniarie amministrative in caso di inosservanza.

Oltre a tale peculiarità normativa, il lavoro dei marittimi è un lavoro sui generis di per sé, basato sulla temporaneità del rapporto lavorativo, il quale richiede, in primis, un buono stato di salute dei lavoratori, potendo essere soggetti a malattie specifiche a causa della natura dell'attività lavorativa e della permanenza in paesi terzi. E, inoltre, un'occupazione particolarmente stressante: ore di lavoro lunghe e non regolari, difficoltà di riposare, una nutrizione particolare (cibo non fresco per molto tempo), situazioni ambientali molto variabili, permanenza a bordo per lunghi periodi su ambienti instabili.

Per questo il marittimo è sottoposto a rigorosi controlli sanitari: uno biennale dove viene sottoposto a vari esami, e una visita prima di ogni imbarco.

Il lavoro in mare espone, inoltre, a rischi peculiari e durante l'orario lavorativo un marittimo ha maggiori possibilità di ferirsi rispetto a qualsiasi altra tipologia di lavoratore. La nave, infatti, è di per sé fonte di pericolo: i macchinari ivi presenti, gli spazi in cui ci si muove, il carico stesso, le manovre, il maneggio di sostanze tossiche sia per lavori di bordo che come carico e, non da ultimo, l'affaticamento causato da una riduzione degli equipaggi.

Fonti normative

1. Normativa Nazionale

- R.D. 30 marzo 1942, n. 327, *"Codice della Navigazione"*, e successive modifiche;
- D.P.R. 28 giugno 1949, n. 631, *"Regolamento per la navigazione interna"*;
- D.P.R. 15 febbraio 1952, n. 328, *"Regolamento per l'esecuzione del Codice della Navigazione (navigazione marittima)"*;
- Convenzione sui documenti d'identità dei marittimi del 1958, adottata dalla Conferenza Generale dell'Organizzazione Internazionale del lavoro il 13 maggio 1958;
- Decreto Legislativo 27 Maggio 2005, n. 108, *"Attuazione della Direttiva 1999/63/CE relativa all'accordo sull'organizzazione dell'orario di lavoro della gente di mare, concluso dall'associazione Armatori della Comunità Europea (ECSA) e dalla Federazione dei sindacati dei trasportatori dell'Unione Europea (FST)"*;
- D.P.R. 18 aprile 2006, n. 231, *"Regolamento recante disciplina del collocamento della gente di mare"*, specifica le qualifiche professionali del personale marittimo e i requisiti minimi per l'accesso alla professione;
- Decreto Ministeriale (Ministero del Lavoro e della Politiche Sociali) del 24 gennaio 2008;
- Legge 30 luglio 2010, n. 122, *"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, recante misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica"*, trasmette all'INAIL le competenze che in precedenza erano

dell'IPSEMA (l'Istituto di previdenza sociale per il settore marittimo);

- Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 136, in *"Attuazione della direttiva 2008/106/CE concernente i requisiti minimi di formazione per la gente di mare"*;
- Legge 6 agosto 2013, n. 97 riguardante le *"Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea"*, che regolamenta l'orario di lavoro per la gente di mare;
- Legge 9 agosto 2013, n. 99, di conversione del D.L. 76/2013, recante *"Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti"* che dispone, a decorrere dal 1 gennaio 2014, il subentro dell'Inps nella gestione delle pratiche relativa ai contributi malattia comune e maternità ed alle denunce delle retribuzioni e delle malattia (fondamentale e complementare) con la relativa certificazione medica;
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali Interpello n. 24 del 15 settembre 2014;
- Decreto Legislativo 12 maggio 2015, n. 71 in *"Attuazione della direttiva 2012/35/UE, che modifica la direttiva 2008/106/CE, concernente i requisiti minimi di formazione della gente di mare"* applicabile ai lavoratori marittimi a bordo di navi battenti bandiera italiana;
- D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 *"Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183"*, abolisce il collocamento speciale per la gente di mare (Uffici di collocamento della gente di mare - UCGM), introducendo la competenza del collocamento ordinario e semplificando le modalità di incontro tra domanda e offerta di lavoro in questo settore.

2. Normativa Internazionale

- Convenzione STCW (Convenzione internazionale sugli Standard di addestramento, Certificazione e Tenuta della guardia per i marittimi);
- Convenzione internazionale sul lavoro marittimo n. 186 ILO – MLC, 2006, ratificata dalla L. 113/2013, contiene norme che garantiscono condizioni di lavoro e di vita sostenibili a bordo delle navi di oltre 500 tonnellate di stazza lorda che effettuano viaggi internazionali o tratte fra porti stranieri;
- Direttiva Europea 2008/106/CE, concernente i requisiti minimi di formazione per la gente di mare;
- Direttiva Europea 2012/35/UE sulla formazione dei marittimi, di modifica alla Direttiva Europea 2008/106/CE.

Contratto di arruolamento

Per Convenzione o Contratto di arruolamento si intende il particolare rapporto di lavoro stipulato tra un armatore o proprietario di imbarcazione e il personale marittimo. La particolare natura di questo contratto di lavoro risiede nel fatto che il rapporto è disciplinato dalla normativa speciale contenuta nel Codice della Navigazione e nel Regolamento sul Collocamento, anche se è la Convenzione Internazionale OIL del 2006 a disciplinare i principi e i diritti minimi sul lavoro marittimo.

Trattasi di un contratto che, ai sensi dell'art. 325 Codice della Navigazione, può essere stipulato a tempo indeterminato, a tempo determinato oppure per uno o più viaggi ma queste ultime tipologie contrattuali non possono superare la durata di un anno, altrimenti vengono trasformate di diritto in contratto a tempo indeterminato, come disposto dall'art. 326 Codice della Navigazione, costituendo tale previsione una misura preventiva rispetto al possibile ricorso abusivo a più contratti a tempo determinato (vedasi sul punto Sent. Cass. 62/2015).

Invero, il citato articolo prevede che *"il contratto a tempo determinato e quello per più viaggi non possono essere stipulati* **per una durata superiore ad un anno;** *se sono stipulati per una durata superiore, si considerano a tempo indeterminato. Se, in forza di più contratti a viaggio, o più contratti a tempo determinato, ovvero di più contratti dell'uno o dell'altro tipo,* **l'arruolato presta ininterrottamente servizio alle dipendenze dello stesso armatore per un tempo superiore ad un anno, il rapporto di arruolamento è regolato dalle norme concernenti il contratto a tempo indeterminato.** *Agli effetti del comma precedente, la prestazione del servizio è considerata ininterrotta quando fra la cessazione di un contratto e la stipulazione del contratto successivo intercorre* **un periodo non superiore a 60 giorni** *".*

Proprio in merito ai sopra indicati contratti di arruolamento a tempo determinato ed "a viaggio", la Fedarlinea ha proposto interpello per conoscere il parere del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in ordine alla possibile applicazione della disciplina sul contratto di lavoro a termine di cui al D.Lgs. n. 368/2001.

Il Ministero, rispondendo con interpello n. 23 del 15/09/14, tenuto conto del carattere speciale della normativa di settore, rispetto alle

norme di diritto comune, afferma che nel settore marittimo trova esclusiva applicazione la disciplina contemplata in materia di contratto a termine dal Codice della Navigazione. La detta normativa realizza un efficace sistema di garanzie in favore dei lavoratori marittimi a termine, la quale si concretizza nel considerare ininterrotta la prestazione del servizio quando fra la cessazione di un contratto e la stipulazione del contratto successivo intercorre un periodo non superiore a 60 giorni.

Accanto alle tre tipologie contrattuali sopra descritte, sono, inoltre, previste forme di utilizzo delle prestazioni lavorative peculiari, essendo il settore del lavoro marittimo caratterizzato da forte instabilità in quanto le cosiddette "chiamate di imbarco" sono spesso legate ad esigenze di stagionalità.

Per tale motivo, al fine di evitare sia la dispersione di professionalità acquisite sia per assicurare una maggiore tutela al lavoratore, sono stati introdotti gli istituti contrattuali della "continuità del rapporto di lavoro" e della "disponibilità retribuita". In tali casi, il contratto di arruolamento è svincolato dall'imbarco e permane anche nei periodi tra uno sbarco e l'imbarco successivo alle dipendenze dello stesso imprenditore, con l'obbligo per il lavoratore di risposta alla chiamata d'imbarco dell'armatore.

Pertanto, in presenza di questi specifici rapporti di lavoro, il lavoratore mantiene anche dopo lo sbarco il vincolo contrattuale con l'armatore-datore di lavoro, continuando a percepire retribuzioni soggette a contribuzione, seppur con importi e caratteristiche differenti.

A prescindere dalla forma e dalla durata contrattuale, il personale marittimo è assunto per i servizi e le mansioni di cui al contratto di arruolamento, anche se per i casi di necessità può essere adibito ad altre mansioni.

Circa la retribuzione, anche essa è variabile, potendo essere a tempo, a viaggio o in partecipazione ai proventi del nolo o del viaggio dovuti all'armatore.

In ogni caso, una volta avvenuto l'arruolamento, il datore di lavoro marittimo è tenuto a registrare la gente di mare sul ruolo di equipaggio o sulla licenza. Deve inoltre tenere un Albo di bordo, in luogo accessibile all'equipaggio, con l'indicazione delle norme di legge e di regolamento relative all'arruolamento, e delle norme della contrattazione collettiva e ogni altra norma o disposizione applicabile all'equipaggio stesso.

Nonostante la prevista durata temporale dell'arruolamento, il rapporto di lavoro marittimo può poi risolversi per diverse e peculiari ragioni, le quali conferiscono alla cessazione del contratto un regime particolare, potendo essere riconducibili:

- all'armatore (perdita totale o innavigabilità della nave per naufragio, perdita della nazionalità della nave, sequestro della nave, o anche per la mera facoltà riconosciuta all'armatore di risolvere il contratto di arruolamento, fatti salvi i diritti spettanti all'arruolato);
- all'arruolato (sbarco dell'arruolato per cattivo trattamento riservatogli dall'armatore, sbarco dell'arruolato per motivi di autorità o per motivi di salute).

Comunicazioni obbligatorie, adempimenti e sanzioni

Il Decreto Ministeriale del 24 gennaio 2008 ha introdotto il sistema delle comunicazioni obbligatorie online anche per i datori di lavoro marittimo e, pertanto, a partire dal 1° agosto 2008, tutti gli armatori e le società di armamento devono comunicare assunzioni, trasformazioni, proroghe e cessazioni contrattuali compilando il modello unico "Unimare".

"Unimare", infatti, è il servizio informatico, valido su tutto il territorio nazionale, che permette al datore di lavoro di raccogliere tutte le comunicazioni obbligatorie relative ai propri dipendenti in caso di imbarco e sbarco dei marittimi e di coloro che prestano servizio a bordo della nave.

L'obbligo va adempiuto entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di imbarco e sbarco, mediante comunicazione telematica, agli uffici di collocamento della gente di mare nel cui ambito territoriale si è verificato l'imbarco, e si riferisce a varie tipologie di comunicazione:

- comunicazione di assunzione diretta della gente di mare;
- comunicazione di cessazione della gente di mare;
- comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro del personale che a vario titolo presta servizio a bordo di una nave;
- comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro del personale che a vario titolo presta servizio a bordo di una nave;
- comunicazione di proroga e trasformazione dei rapporti di lavoro di entrambe le categorie sopra indicate;
- comunicazione unica (le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga dei rapporti di lavoro, inviate con le modalità del Decreto Ministeriale 24 gennaio 2008, sono valide ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione nei confronti di Direzioni Regionali del Lavoro e Direzioni Provinciali del Lavoro, dell'Inps, dell'Inail, di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive, della Prefettura -Ufficio Territoriale del Governo (art. 4-bis, comma 6, D.Lgs. 21/4/2000 n. 181, come sostituito dall' art. 1, comma 1184 della Legge 27 dicembre 2006 n. 296).

In caso di comunicazioni di assunzione e di variazione della gente di mare, l'art. 11, D.P.R. 18 aprile 2006 n. 231 e art. 40, comma 6, D.L. 112/2008 conv. con L. n. 133/2008 statuisce che "*la comunicazione di assunzione diretta deve contenere: a) le generalità dell'armatore e della società di armamento; b) il nome e il numero della nave sulla quale l'arruolato presta servizio; c) le generalità dell'arruolato e la sua posizione anagrafica; d) l'avvenuta registrazione nei documenti di bordo; e) la qualifica e le mansioni dell'arruolato; f) la tipologia di contratto stipulato, la decorrenza e la durata; g) la forma e la misura della retribuzione; h) il luogo e la data di conclusione del contratto; i) l'indicazione del contratto collettivo di lavoro qualora applicato; l) una dichiarazione del datore di lavoro che attesti il rispetto di tutte le clausole del CCNL di categoria in materia di assunzione dei lavoratori*".

Sono previste delle eccezioni:

- l'ingaggio del lavoratore, ossia il contratto preliminare a quello definitivo di arruolamento, non è soggetto agli obblighi di comunicazione;
- le cooperative di pesca inquadrate nel settore agricolo da parte dell'Inps devono comunicare tramite Co e non con il sistema Unimare;
- quando il lavoratore assunto viene imbarcato su altra nave del medesimo armatore o società di armamento (trasbordo sociale) la comunicazione non va effettuata in caso di trasbordo temporaneo senza modifica della categoria di rischio assicurato;
- non è necessario comunicare lo sbarco per malattia o per licenza;
- la cessazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato non va comunicata se il giorno di cessazione coincide con la data di fine rapporto.

I soggetti obbligati a presentare le comunicazioni sono:

- armatori - persona fisica o soggetto giuridico che esercita l'impresa di navigazione ai sensi dell' articolo 265 del Codice della navigazione;
- società di armamento - quando l'esercizio della nave è assunto dai comproprietari mediante costituzione di società;
- società complementari.

I soggetti abilitati (intermediari che possono agire in nome e per conto dei datori di lavoro) a presentare le comunicazioni, invece, sono:

- armatori e società di armamento - quando effettuano le comunicazioni direttamente o attraverso propri dipendenti;
- consulenti del lavoro, iscritti all'albo;
- avvocati e procuratori legali - dottori commercialisti, ragionieri e periti commerciali iscritti ai rispettivi albi e che abbiano effettuato la comunicazione alla Direzione del Lavoro della provincia in cui esercitano la consulenza;
- associazioni di categoria degli armatori - qualora detengano i documenti per il tramite dei consulenti del lavoro (D.Lgs. 11/12/2002 n. 29, articolo 6, comma 8);
- agenzie per il lavoro - per tutte le comunicazioni conseguenti alle assunzioni avvenute a seguito dell'attività di intermediazione (D.Lgs. 10/9/2003 n. 276, articolo 4, comma 1, lett. a), b) e c);
- enti bilaterali del lavoro marittimo (D.P.R. 18 aprile 2006 n. 231, art. 2, comma 1, lett. g);
- raccomandatari marittimi.

In caso di inosservanza del citato obbligo di comunicazione obbligatoria, è prevista la sanzione amministrativa da euro 100 a euro 500 per ogni lavoratore (art. 12, comma 1, D.P.R. 18 aprile 2006 n. 231 e art. 19, comma 3, D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276).

Irregolare assunzione di personale nazionale, straniero, minore e omessa annotazione sul ruolo di equipaggio

Nonostante l'obbligatorietà della regolare assunzione dei lavoratori marittimi, anche in tale settore, così come negli altri ambiti lavorativi, può verificarsi l'impiego di personale irregolare.

A tal proposito, la normativa di riferimento, con le relative sanzioni amministrative pecuniarie, è contenuta nel R.D. 30 marzo 1942 n. 327, Codice della Navigazione, nel Capo III "Delle contravvenzioni concernenti le disposizioni sull'assunzione della gente di mare, del personale navigante della navigazione interna e del personale di volo".

L'art. 1178 statuisce che *"l'armatore o il comandante della nave o del galleggiante marittimo, che ammette a far parte dell'equipaggio una persona non appartenente alla gente di mare, ovvero arruola una persona senza regolare contratto o senza la preventiva visita medica, ovvero imbarca o sbarca un componente dell'equipaggio senza far eseguire la relativa annotazione sul ruolo di equipaggio o sulla licenza, è punito con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da euro 154 a euro 1.549. Alla stessa sanzione soggiace l'armatore o il comandante della nave o del galleggiante addetti alla navigazione interna, l'esercente o il comandante dell'aeromobile il quale, fuori dei casi previsti dalla legge, ammette a far parte dell'equipaggio una persona non iscritta rispettivamente nel personale navigante o nel personale di volo ovvero senza l'osservanza delle norme relative alle visite mediche di detto personale di volo"*.

L'art. 1179, invece, disciplina l'ipotesi di impiego di minori, stabilendo che: "l'armatore o il comandante della nave o del galleggiante, che ammette a far parte dell'equipaggio una persona minore degli anni quattordici ovvero adibisce ai servizi di macchina una persona minore degli anni diciotto, è punito con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da 1.032 a 6.197 euro. Alla stessa sanzione soggiace l'esercente o il comandante dell'aeromobile, che ammette a far parte dell'equipaggio una persona minore degli anni quattordici ovvero adibisce ai servizi tecnici di bordo una persona minore degli anni diciotto".

Il successivo art. 1180 ha, infine, ad oggetto l'assunzione abusiva di stranieri e prevede che *"l'armatore, l'esercente o il comandante, che, fuori dei casi consentiti negli articoli 294, 319, 886, 898, ammette uno straniero a fare parte dell'equipaggio della nave o dell'aeromobile, è punito con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da 258 a 1.559 euro. La stessa sanzione si applica all'armatore, all'esercente o al comandante che non sbarca lo straniero regolarmente assunto nel termine previsto dalle disposizioni predette"*.

Orario di lavoro

I lavoratori marittimi sono soggetti ad un orario di lavoro peculiare in quanto esercitano attività lavorativa per un lungo numero di ore, svolte in modo non regolare.

Per questo, al fine di consentire agli organi di vigilanza la verifica del rispetto delle norme in tema di orario di lavoro, a bordo di tutte le navi deve essere presente, a cura dell'armatore, un registro dell'orario di lavoro, su cui sono riportate le ore giornaliere di lavoro o le ore giornaliere di riposo dei lavoratori marittimi (art. 4, comma 1, D.Lgs. 27 maggio 2005, n. 108).

Tale registro deve essere presentato, a cura dell'armatore, all'Autorità marittima competente per territorio, la quale constata la conformità del registro al modello stabilito dal citato decreto, appone il proprio visto, la data di vidimazione e la dichiarazione attestante il numero di pagine complessive di cui lo stesso si compone (art. 4, comma 3, D.Lgs. 27 maggio 2005, n. 108).

Una copia di tale registro, nella parte che lo riguarda, deve essere consegnato al lavoratore marittimo, a cura dell'armatore, e deve essere firmata dal comandante o dall'ufficiale da lui delegato e dal marittimo stesso (art. 4, comma 5, D.Lgs. 27 maggio 2005, n. 108).

Le violazione delle suddette norme sono tutte punite, ai sensi dell'art. 9 dello stesso D.Lgs., con la sanzione amministrativa da 500 a 3.000 euro.

Visite mediche

Il lavoro marittimo richiede, quale requisito fondamentale, un buono stato di salute dei lavoratori, essendo un lavoro molto stressante e potendo gli stessi essere soggetti a malattie specifiche, a causa della particolare natura dell'attività lavorativa e della permanenza in paesi terzi.

Per questo, il marittimo è sottoposto a rigorosi controlli sanitari: una visita prima di ogni imbarco e una visita biennale dove viene sottoposti a vari esami. Quest'ultima deve, inoltre, essere registrata sul libretto di navigazione, con indicazione della validità e della data di scadenza.

La disciplina della visita medica della gente di mare è contenuta nell'art.7, comma 1, del D.Lgs. 27 maggio 2005, n. 108, il quale stabilisce che: *"ai fini della verifica dell'idoneità al lavoro, il lavoratore marittimo è sottoposto alle seguenti visite presso le strutture sanitarie del Ministero della salute: a) visita preventiva di imbarco, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 323 del codice della navigazione, b) visita periodica di idoneità, con frequenza biennale, ai sensi della legge 28 ottobre 1962, n. 1602"*.

La violazione di tale disposizione è punita ai sensi dell'art. 9 del citato D.Lgs. e dell'art. 1178 del R.D. 30 marzo 1942 n. 327, Codice della Navigazione, con la sanzione amministrativa da 154 a 1.559 euro.

Oltre a tali controlli medici, ai lavoratori marittimi in navigazione, imbarcati o in attesa di imbarco, sia in Italia che all'estero, è garantito il Servizio di Assistenza Sanitaria al personale Navigante (S.A.S.N.), regolato dal Decreto Ministeriale del 22 febbraio 1984 e

dal Decreto del Presidente della Repubblica del 31 luglio 1980 n. 620. In navigazione, questa assistenza (emergenza sanitaria) viene offerta tramite la telemedicina dal CIRM Centro Internazionale Radiomedico, la quale fornisce prestazioni che spaziano dalla medicina generale e specialistica all'assistenza farmaceutica, comprendendo anche prestazioni medico-legali.

Per poter beneficiare dell'assistenza è, però, necessario inoltrare al Ministero della Salute un'apposita domanda di iscrizione da presentare direttamente o tramite l'impresa armatoriale di appartenenza.

Riordino incentivi fiscali, previdenziali e contributivi in favore delle imprese marittime

Il Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, ha approvato, nella seduta n. 137 del 26 ottobre 2016, in esame definitivo, un decreto legislativo di riordino delle disposizioni legislative vigenti in materia di incentivi fiscali, previdenziali e contributivi in favore delle imprese marittime.

Nello specifico, il provvedimento è finalizzato a definire un sistema più competitivo che incentivi gli investimenti nel settore marittimo, favorisca la crescita dell'occupazione marittima e la salvaguardia della flotta nazionale.

L'efficacia delle misure introdotte è, però, subordinata alla preventiva autorizzazione della Commissione Europea e, in caso di autorizzazione, è stato deciso un periodo transitorio di 18 mesi per consentire la notifica e dare tempo al settore marittimo per l'adeguamento alle misure. È stato, inoltre, previsto un monitoraggio sugli effetti del provvedimento, teso ad introdurre eventuali dispositivi correttivi.

Conclusioni

Alla luce di quanto sopra esposto, si evince la complessità e la particolarità della disciplina dei lavoratori marittimi.

Disciplina normativa che presenta delle specifiche differenze rispetto alla normativa vigente applicabile a tutte le altre categorie di lavoratori, atteso che le peculiarità del lavoro marittimo sono tali da giustificare la diversità della disciplina dettata dal Codice della Navigazione.

Ad esempio, si pensi alla deroga prevista per le Comunicazioni obbligatorie preventive da effettuarsi entro un termine di gran lunga superiore rispetto a quello ordinario, valevole nella generalità dei casi di lavoro subordinato, stante le particolarità organizzative del lavoro marittimo; l'assenza della maxi sanzione in caso di impiego di personale marittimo irregolare, contrariamente a quanto previsto per il lavoro nero negli altri settori lavorativi; l'applicazione della disciplina degli artt. 325 e 326 Codice della Navigazione, che consentono esplicitamente il contratto a tempo determinato e il contratto «per un viaggio o per più viaggi» (che deve considerarsi in tutto e per tutto come un contratto a termine, la cui scadenza e` determinata in relazione al dies incertus della fine del viaggio), per una durata in entrambi i casi non superiore ad un anno; le particolari cause di cessazione del rapporto di lavoro per motivi esclusivamente collegati alla peculiarità del lavoro in mare, e così via.

Invero, l'esistenza di una connaturale difficoltà di predeterminare la durata del viaggio o della navigazione o del servizio è la ragione principale della diversa normativa tra lavoro comune e lavoro marittimo a bordo.

Tale diversità, proprio per le caratteristiche insite nell'ambito lavorativo marittimo, esclude una eventuale sperequazione del trattamento dei marittimi rispetto ai lavoratori comuni (vedasi sul punto il giudizio di legittimità Costituzionale promosso con Ordinanza dal Tribunale di Ravenna nel 1993) anche se, non si nasconde la necessità di un nuovo intervento del legislatore per rendere ancora più omogenee le relative situazioni, incidendo sulla disciplina attuale del Codice della Navigazione, tanto più che alcune delle peculiarità del lavoro a bordo hanno progressivamente perso rilievo per l'avanzamento della tecnica e per l'intensificarsi delle previsioni a tutela del lavoratore marittimo (vedasi sul punto Sent. n. 41/1991; Sent. n. 96/1987; Sent. Cass. Civ. Sez. Lavoro n. 14657/2004 che ha dichiarato l'abrogazione tacita dell'art. n. 1343 Codice della Navigazione in tema di licenziamenti, conforme Sent. Cass. Sez. Lavoro del 7/7/2010).

[*] L'Avv. Annalisa Brescia è Funzionario Ispettivo in servizio presso la DTL di Cosenza. Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.