



Collana del Dipartimento di Giurisprudenza
dell'Università di Milano-Bicocca

Lorenzo Giasanti

Il lavoro marittimo fra tradizione e modernità



G. Giappichelli Editore – Torino



Collana del Dipartimento di Giurisprudenza
dell'Università di Milano-Bicocca

Direttore:

Loredana Garlati

Comitato editoriale:

Maurizio Arcari

Chiara Buzzacchi

Adolfo Ceretti

Diana Cerini

Giovanni Chiodi

Filippo Danovi

Monica Delsignore

Giovanni Guglielmetti

Costanza Honorati

Giovanni Iorio

Elisabetta Lamarque

Gioacchino La Rocca

Natascia Marchei

Alfredo Marra

Claudio Martinelli

Oliviero Mazza

Stefania Ninatti

Claudia Pecorella

Andrea Rossetti

Carlo Ruga Riva

Nicola Sartori

Franco Scarpelli

Antonello Tancredi

Giulio Vigevani

Lorenzo Giasanti

Il lavoro marittimo fra tradizione e modernità



G. Giappichelli Editore – Torino

© Copyright 2024 - G. GIAPPICHELLI EDITORE - TORINO

VIA PO, 21 - TEL. 011-81.53.111

<http://www.giappichelli.it>

ISBN/EAN 979-12-211-0892-7

ISBN/EAN 979-12-211-5888-5 (ebook)

Questo volume è pubblicato con il contributo del Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca.

L'opera ha ottenuto la valutazione positiva di due revisori anonimi, secondo il procedimento previsto dal Regolamento della Collana, consultabile sul sito del Dipartimento di Giurisprudenza.



CC BY-NC-ND

Attribuzione - Non Commerciale - Non Opere Derivate

Stampa: Stampatre s.r.l. - Torino

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941, n. 633.

Le fotocopie effettuate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale o comunque per uso diverso da quello personale possono essere effettuate a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da CLEARedi, Centro Licenze e Autorizzazioni per le Riproduzioni Editoriali, Corso di Porta Romana 108, 20122 Milano, e-mail autorizzazioni@clearedi.org e sito web www.clearedi.org.

Ai miei genitori

*Homme libre, toujours tu chéris la mer!
La mer est ton miroir; tu contemples ton âme
dans le déroulement infini de sa lame,
et ton esprit n'est pas un gouffre moins amer*

Charles Baudelaire

INDICE

	<i>pag.</i>
<i>Introduzione</i>	1
CAPITOLO I	
IL LAVORO NELLA NAVIGAZIONE MARITTIMA	
PARTE I – IL LAVORO MARITTIMO NELLA STORIA	
1. Lavoro marittimo in epoca romana e medioevale	7
1.1. Il settore marittimo e le prime regole giuridiche nel mondo antico	7
1.2. Il lavoro marittimo in epoca romana	12
1.3. Il lavoro marittimo nel medioevo: gli statuti delle città marinare	19
2. Consolato del mare e principi del diritto del lavoro marittimo	22
3. La codicistica marittima, dalla codificazione francese ai codici di commercio dell'Italia unitaria dell'800	27
4. Il Codice della navigazione del 1942	34
PARTE II – LE INTRINSECHE CARATTERISTICHE DEL LAVORO MARITTIMO TRA DIRITTO PRIVATO E DIRITTO PUBBLICO	
5. Le ragioni di sicurezza della navigazione nel lavoro marittimo	37
6. Il tradizionale ruolo del comandante della nave	39
7. Le attuali necessità regolative tra disciplina autonoma e normativa comune	41
8. Il lavoro nei porti	47
9. Il codice della nautica da diporto	51
10. Il decreto trasparenza	57
11. Lavoro marittimo tra contenimento dei costi, bandiere ombra e convenzione MLC 2006	59
12. La contrattazione collettiva e l'attuale centralità del contratto di arruolamento	68
13. Contratto di arruolamento e principi di diritto internazionale privato	75
14. Un'interpretazione sistematica secondo Costituzione	78

CAPITOLO II

LA DISCIPLINA PUBBLICISTICA

1. La disciplina pubblicistica del lavoro nautico	83
1.1. L'iscrizione in matricole, registri e albi	90
1.2. Natura giuridica dell'iscrizione nella matricola e rapporto con il contratto di arruolamento	99
2. Il riconoscimento delle capacità tecniche: titoli, competenze e abilitazioni	103
2.1. I documenti di lavoro	109
3. La regolazione del Mercato del Lavoro	110
3.1. Il collocamento italiano della gente di mare	112
3.2. L'attuale assetto del sistema di reclutamento e collocamento dei marittimi	114
3.3. L'istituto collettivo del Turno particolare	121
4. L'equipaggio	124
4.1. Obblighi e doveri dell'equipaggio	133
5. Il Comandante	140
5.1. Il Comandante e la categoria di dirigente	144
5.2. Il potere disciplinare pubblicistico del Comandante	147

CAPITOLO III

IL CONTRATTO DI ARRUOLAMENTO

1. Inquadramento del contratto di arruolamento fra subordinazione e specialità	153
2. Le parti contraenti	169
3. L'oggetto del contratto	174
4. La forma del contratto di arruolamento	178
5. L'ingaggio	181
6. Il patto di prova	183
7. Il termine nel contratto di arruolamento	185
7.1. Contratto di arruolamento e comune contratto di lavoro a termine	188
7.2. L'applicazione al lavoro marittimo della direttiva 99/70/CE	191
7.3. Principi della direttiva 99/70/CE, Corte di Cassazione e frode alla legge	198
7.4. L'attuale configurazione del contratto a termine nel lavoro marittimo	200
8. Lavoro marittimo e rapporti di lavoro non standard	205

pag.

CAPITOLO IV

IL RAPPORTO DI LAVORO DEL LAVORATORE MARITTIMO

1. Gli obblighi dell'armatore	217
1.1. L'obbligo di sicurezza	218
1.2. L'obbligo di cura	223
1.3. L'obbligo di retribuzione	227
1.4. Forme ed elementi della retribuzione	229
1.5. Indennità di navigazione, retribuzione parametro e diritto dell'Unione europea	237
2. I poteri del datore di lavoro	246
2.1. Il potere di controllo	249
2.2. Il mutamento di mansioni	253
2.3. Il potere disciplinare privatistico	257
3. Gli obblighi del lavoratore	259
3.1. Diligenza ed obbedienza	260
3.2. Obbligo di fedeltà, obbligo di non concorrenza e divieto di carico merci	262
4. Luogo e tempo della prestazione	265
4.1. Orario di lavoro	266
4.2. Riposi e ferie	273
5. I diritti sindacali dei lavoratori marittimi	277
6. Mutamento di armatore e trasferimento di azienda	283
7. L'estinzione del rapporto di lavoro	285
7.1. Cessazione e risoluzione del contratto	288
7.2. Recesso unilaterale e licenziamento	290
7.3. Le dimissioni del lavoratore marittimo	301
7.4. Le conseguenze dell'estinzione	305
8. La prescrizione nel lavoro marittimo	308

Bibliografia

313

INTRODUZIONE

Non è certo semplice affrontare un tema come quello della regolazione del lavoro nell'ambito del diritto della navigazione marittima in un periodo in cui i processi di globalizzazione ed il continuo sviluppo delle innovazioni tecnologiche comportano una profonda riflessione sulla regolazione del lavoro in ogni settore.

Tali processi incidono in maniera particolarmente significativa nel settore del trasporto marittimo, a fronte di una vera e propria riorganizzazione a livello globale, europeo e nazionale dell'industria del trasporto marittimo avvenuta negli ultimi anni attraverso nuove tecniche di costruzione che comportano rilevanti fenomeni di gigantismo e specializzazione navale, tanto nell'ambito del trasporto delle merci con la diffusione di forme di standardizzazione del carico come il trasporto mediante container e l'implementazione dei fenomeni di automazione delle navi, quanto in quello del trasporto passeggeri con il forte sviluppo del settore crocieristico, che pongono problemi nuovi anche nell'ambito della condizione di coloro che lavorano in tale settore.

Gli strumenti giuridici che l'ordinamento possiede per regolare tali fenomeni si identificano in gran parte nel Codice della navigazione del 1942, oggetto nel corso del tempo di profonde modifiche in diversi suoi aspetti, come in materia portuale¹, nell'ambito della navigazione aereonautica² o in materia di navigazione da diporto³. Per quanto, invece, concerne la prima e principale parte del Codice della navigazione, vera e propria architrave dedicata alla navigazione marittima, non si è tuttavia ancora pervenuti ad una modifica significativa del suo impianto.

Se però si guarda un po' più approfonditamente al settore della regolazione del lavoro marittimo il giurista del lavoro, che ha certamente una visione in parte diversa dallo studioso del diritto della navigazione, non può che rimanerne affascinato.

¹ Con l. 28.1.1994, n. 84, modificata dal d.lgs 4.8.2016, n. 169.

² Con il d.lgs 9.5.2005, n. 96, che pure non ha influito sulla regolazione del contratto di lavoro per il personale di volo.

³ Con il c.d. codice della nautica da diporto di cui al d.lgs 18.7.2005, n. 171, come modificato dal più recente d.lgs 3.11.2017, n. 229.

Si tratta di un settore in cui diversi istituti sono radicati nella storia, con qualche riflesso già nel diritto romano e più articolati riferimenti regolativi a partire dal Consolato del mare, antico codice di usi e consuetudini in materia di navigazione che viene fatto risalire, a seconda delle fonti, tra l'XI e il XV secolo, e dagli statuti marinari delle città costiere medioevali. E che ha trovato una prima regolamentazione sistematica nella nota *Ordonnance touchant la Marine* del 1681 nella Francia di Luigi XIV, che grande influenza ebbe, attraverso il passaggio dei codici napoleonici, dapprima sulla codificazione italiana dei Codici di commercio del 1865 e del 1882 e successivamente sullo stesso Codice della navigazione, anticipando nettamente molte delle istanze protettive che nell'ambito del diritto del lavoro, il cui sviluppo avverrà in realtà su strade parallele, si cominciano ad intravedere solo a cavallo tra XIX e XX secolo.

È un ambito in cui gli aspetti privatistici e quelli pubblicistici convivono, in parallelo tra loro, ma anche sovrapponendosi e integrandosi l'un l'altro. L'impronta pubblicistica, strettamente correlata alle esigenze della sicurezza della navigazione che connota la specialità del lavoro marittimo, comincia a intravedersi dalla normativa che disciplina l'accesso alla professione nautica e regola l'iscrizione del lavoratore marittimo nelle matricole della gente di mare. Si manifesta nella forma del contratto di arruolamento, che deve essere stipulato per atto pubblico a pena di nullità innanzi all'autorità marittima. Si consolida nei particolari doveri che il marittimo è tenuto a rispettare nel periodo dell'imbarco sotto il controllo del comandante. Ma l'assetto contrattuale è fortemente intinto nel diritto privato, e gli aspetti privatistici rendono la materia molto prossima a quanto accade nel diritto del lavoro, tanto che l'attuale tendenza vede una continua forte convergenza tra i due ambiti.

È una materia che affronta, pur da una posizione parzialmente defilata, alcuni snodi problematici che hanno da sempre caratterizzato il diritto del lavoro, dall'inquadramento sistematico di alcuni istituti alle problematiche di diritto sindacale, che vede le organizzazioni sindacali assumere un ruolo rilevante nell'ambito della regolazione del lavoro marittimo.

Ma il settore del lavoro nautico, che pure si sviluppa con riferimento alla presunta rigidità dell'art. 1 c. nav., sembra tuttavia mostrare ampi margini di flessibilità e di capacità di adattamento alle mutevoli esigenze regolative che si sono poste nel tempo, come emerge dai tentativi di riforma della parte marittima del codice⁴ che non sono, tuttavia, intervenuti sulla disciplina lavoristica, senza neanche riprendere le poche indicazioni contenute nello schema di riforma del 1986⁵, evidentemente ritenendo tutto sommato soddisfacente l'attuale assetto regolativo.

⁴ Si pensi ai disegni di legge delega del 2008 e del 2013.

⁵ Nello schema di riforma PESCATORE del 1986 era in particolare previsto di limitare l'ambito della disciplina del codice al solo personale navigante; prevedere norme di carattere generale con-

Ciò è avvenuto soprattutto in virtù della capacità interpretativa della dottrina e della giurisprudenza, anche costituzionale, che nel corso degli anni hanno potuto declinare l'approccio tendenzialmente autarchico del Codice della navigazione in una correlazione più diretta con la disciplina del lavoro comune, ancorché con qualche rigidità in più tanto da potersi probabilmente parlare di specialità rafforzata, consentendo così di poter applicare al rapporto di lavoro marittimo diverse previsioni regolative del diritto del lavoro comune, tutelando maggiormente i lavoratori e riuscendo a garantire al contempo le peculiari necessità di sicurezza della navigazione del settore.

Ed è stato anche grazie alla capacità della materia, attraverso nuove forme di regolazione sovra statutale, di provare ad affrontare e risolvere le più rilevanti problematicità correlate alla più intensa internazionalizzazione che caratterizza il settore del trasporto marittimo, come il fenomeno delle navi con bandiere ombra utilizzate con l'esplicito obiettivo di risparmiare sui costi del trasporto e sul costo del lavoro in particolare, creando situazioni di mercato *dumping* sociale. Si pensi in particolare a quanto avvenuto negli ultimi anni con l'approvazione della Convenzione O.I.L. sul lavoro marittimo del 2006, in vigore per l'Italia dal 2013, che, pur nelle condizioni derivanti dai limitati effetti che il diritto internazionale ha normalmente sugli ordinamenti interni, può potenzialmente considerarsi un primo passo verso un tentativo di regolazione comune ai tempi della globalizzazione⁶, processo a cui il diritto del lavoro non è ancora riuscito a giungere.

D'altra parte il settore marittimo continua ad assicurare un rilevante impatto sull'economia nazionale, anche in relazione alla forza lavoro impiegata.

Secondo il VI rapporto sull'economia del mare del Censis del dicembre 2019, pur in un periodo complicato quale quello attuale, e tenendo presente che a livello mondiale circa l'80% delle merci viene trasportato via mare, il *cluster* marittimo italiano vale circa il 2% del PIL nazionale per un valore di circa 34 mld di euro l'anno. Secondo tale rapporto l'Italia, con una flotta mercantile di circa 1400 navi, mantiene tuttora la 5^a flotta di bandiera tra le maggiori economie del G20, la 1^a nel mondo di navi-traghetto RoRo (Roll-in Roll-out), la 5^a di navicisterna speciali per prodotti petroliferi, e possiede la 2^a flotta da pesca nel Mediterraneo.

Sono dati che appaiono in linea anche con quanto sostenuto dal più recente

formi ai principi del diritto comune del lavoro, salvo specifiche esigenze di sicurezza della navigazione; un ampio rinvio ai contratti collettivi (art. 6, n. 35), nonché prevedere una nuova definizione di equipaggio "come complesso dei marittimi che presta la sua attività a bordo in base al contratto di arruolamento, e che è sottoposto al principio della gerarchia di bordo" (art. 6, n. 36).

⁶ Sul punto già poco dopo la sua approvazione era stato suggerito come la MLC 2006 potesse "rappresentare un primo codice universale del diritto del lavoro" (V. FILÌ, *Il lavoro marittimo alla ricerca del difficile equilibrio tra tutela della concorrenza e diritti dei lavoratori*, in *Dir. rel. ind.*, 2007, 3, p. 784).

Piano del mare, che il parlamento italiano ha approvato nell'ottobre del 2023⁷, e dal secondo rapporto sui lavoratori marittimi redatto dall'Inail nel 2024.

Quello marittimo è certamente un settore industriale che, pur reduce da un profondo percorso riorganizzativo, risulta ancora oggi piuttosto importante e che in Italia continua ad impiegare un numero di persone non irrilevante, al netto delle attuali problematiche correlate alla crisi della marineria italiana e, più di recente, a quella sanitaria legata al fattore Covid-19.

Stando al rapporto Censis nel 2017 erano più di 59.000 le posizioni lavorative⁸ impiegate nel solo ambito del puro trasporto marittimo, a cui si aggiungono i settori affini della logistica portuale, della pesca, dell'industria navale e della nautica da diporto, per più di 230.000 posizioni lavorative direttamente correlate al trasporto marittimo. Allargando il campo alle posizioni lavorative indirettamente coinvolte nell'intero *cluster* marittimo si arriverebbe a più di 660.000 posizioni lavorative coinvolte, che corrisponderebbe a circa il 2% della forza lavoro complessiva a livello nazionale.

Si tratta di una stima che coincide con quanto contenuto nella relazione annuale di Confitarma del 2019, che si limita, più precisamente, a dare un'idea del numero dei lavoratori imbarcati. Secondo tale relazione alla fine del 2018, i posti di lavoro a bordo della flotta italiana sarebbero pari a circa 46.350, di cui circa 26.000 coperti da marittimi italiani o europei e circa 20.350 da personale non europeo. Le particolari modalità in cui è organizzato il personale marittimo fanno sì che su tali posti ruotino circa 66.300 lavoratori marittimi. Calcolando anche il personale a terra, secondo il rapporto, gli occupati del settore del lavoro marittimo risultano essere nel 2018 un numero pari a circa 75.000.

Secondo uno studio di Cnel e Inps del 2019⁹, peraltro, è disponibile il numero ufficiale dei lavoratori italiani e comunitari a cui si applicava il Ccnl Confitarma (32.893 unità) e di quelli a cui si applicava il Ccnl Fedarlinea (3.090), per un totale di 35.983 unità. Di questi, 8.117 sono personale di terra, quindi il nu-

⁷ Si tratta più specificamente della delibera del 31.7.2023, pubblicata in G.U. il 23.10.2023, con cui la Presidenza del Consiglio ha dato approvazione al Piano del mare per il triennio 2023-2026, documento elaborato e approvato con cadenza triennale dal Comitato interministeriale per le politiche del mare (Cipom), ai sensi dell'art 12 d.l. 11.11.2022, n. 173, in materia di riordino delle attribuzioni dei Ministeri, conv. in l. 16.12.2022, n. 204.

⁸ Lo studio del Censis in realtà preferisce ragionare in termini di unità di lavoro, che, nel particolare settore del lavoro marittimo sarebbe inferiore a quello delle posizioni lavorative (1,25 posizioni lavorative per ogni unità di lavoro, secondo le stime utilizzate nello studio). Nel 2017 sarebbero 47.330 le unità di lavoro nell'ambito del trasporto marittimo, con un aumento dell'8% rispetto al 2015, 184.612 le unità direttamente legate a trasporto, industria navale, logistica portuale, pesca e 528.756 quelle anche indirettamente legate al comparto marittimo. Tale ultimo rilievo tiene anche conto, ad esempio, della spesa derivante dal turismo crocieristico e diportistico.

⁹ Il comunicato stampa di Confitarma dell'agosto 2019 sottolinea come tali dati debbano considerarsi direttamente correlati alla creazione del "Registro internazionale" italiano istituito con d.l. 30.12.1997, conv. in l. 27.2.1998, n. 30.

mero di posti di lavoro a bordo coperti da personale italiano/comunitario risulta pari a 27.866 che, in virtù delle rotazioni necessarie a garantire i riposi a terra, danno lavoro a circa 38.000 marittimi.

Il più recente rapporto Inail sui lavoratori marittimi del 2024 indica un totale di quasi 530000 lavoratori occupati nel settore del trasporto marittimo¹⁰.

Anche tenendo presente il dato meno rilevante e soltanto il personale imbarcato, a cui vanno sostanzialmente riferiti i principali tratti di specialità che connotano la materia, i lavoratori coinvolti nel settore del lavoro marittimo risultano essere un numero certamente rilevante.

Peraltro, anche il legislatore si è recentemente rivolto in maniera più significativa al settore del trasporto marittimo. Nell'ambito del c.d. Piano del mare del 2023 si riconosce come il trasporto marittimo abbia acquisito particolare rilevanza, che concorre a caratterizzare una rinnovata e diversa fase del processo di globalizzazione e nel cui contesto è destinata ad assumere nuova centralità l'area del Mediterraneo ove transitano il 65% degli approvvigionamenti energetici europei ed il 35% del traffico di greggio. In tale contesto l'Italia rappresenterebbe, quindi, il porto "naturale" d'accesso all'Europa, anche tenendo presente che essa possiede la prima flotta di navi Ro-Ro del mondo ed è la prima in Europa per valori occupazionali nel settore del trasporto marittimo¹¹. Il Piano del mare riconosce come l'industria cantieristica nazionale abbia un ruolo di primo piano nelle costruzioni delle navi da crociera, di quelle militari e nella nautica da diporto.

La scelta di limitare l'analisi alla gente di mare ed al lavoro marittimo¹², presa soprattutto in virtù delle sempre più marcate differenze che si sono venute a creare nel tempo con il lavoro aeronautico, non vuole certamente mettere in discussione l'impianto del Codice della navigazione che fin dalla sua emanazione, su esplicita impostazione di uno dei più rinomati studiosi della materia, ANTONIO SCIALOJA, ancorché in generale controtendenza rispetto al contesto inter-

¹⁰ Il rapporto Inail del 2024 si basa su dati della Commissione europea che evidenziano un incremento molto più significativo per l'Italia rispetto agli altri paesi dell'Unione.

¹¹ Il rapporto, senza specificare il numero di addetti nel settore del trasporto marittimo, si limita a descrivere "la "Shipping Industry" in Italia come un settore fortemente concentrato, con il 2,2% delle imprese operanti sul territorio che occupa l'80,4% degli addetti", evidenziando come l'attuale offerta di lavoratori italiani e dell'Unione europea non appare in grado di soddisfare le esigenze del mercato, con particolare riferimento a figure quali direttori e ufficiali di macchina, ufficiali elettrotecnici, elettricisti, operai meccanici, carpentieri, ottonai, tankisti, cuochi equipaggio, e, soprattutto nella stagione estiva, personale alberghiero.

¹² Nell'ambito del presente lavoro, peraltro, si tenderà in alcuni casi ad utilizzare il termine "lavoro nautico", che ha normalmente un'accezione più ampia includendo attività lavorativa posta in essere da personale marittimo, portuale, della navigazione interna, ed aereonautico, quale sostanziale sinonimo di "lavoro marittimo", limitandosi a sottolineare le eventuali sovrapposizioni o differenze con il lavoro aeronautico o con il personale navigante della navigazione interna soltanto quando sia utile per il tema in discussione.

nazionale del tempo, impose una visione congiunta nell'ambito della navigazione marittima, interna ed aerea.

Si tratta di una decisione che non sembra essere messa in discussione neanche ora dal legislatore, posto che nelle varie proposte di modifica fin qui succedutesi in parlamento si insiste sulla "valorizzazione dell'unitarietà della disciplina speciale della navigazione marittima, interna ed aerea"¹³, e non sembra vi sia attualmente spazio per ipotizzare l'evoluzione verso una disciplina unica dei trasporti, richiamandosi all'esempio del *Code des Transports* francese, ordinamento che tanta parte ha avuto nello sviluppo della normativa italiana, e che potrebbe potenzialmente rappresentare un punto d'arrivo solo in un prossimo futuro.

La decisione di limitare l'analisi al solo lavoro marittimo appare, in realtà, una valutazione improntata ad un approccio sistematico lineare e che si limita a ripercorrere un orientamento piuttosto diffuso tra coloro che si sono occupati di tale materia, che hanno sempre nettamente distinto tra navigazione marittima ed aerea e le cui approfondite analisi continuano ad essere fonte di ispirazione pur a distanza di anni, anche laddove una materia i cui principi si sono sedimentati nel tempo si trova a dover fare i conti con nuove problematiche e nuovi assetti regolativi del diritto del lavoro.

Il presente elaborato intende innanzitutto ripercorre sinteticamente l'evoluzione storica della regolazione del lavoro marittimo, per comprendere un po' più a fondo le radici di molte delle norme ancora in vigore e salvaguardare il lavoro interpretativo di ampia parte della dottrina, i cui principi e le cui analisi, pur risalenti nel tempo, sono ancora ampiamente utilizzabili.

Il principale oggetto di analisi sarà, poi, il contratto di arruolamento, quale preminente e più rilevante istituto regolativo del rapporto di lavoro marittimo, ed il suo stretto legame con la disciplina pubblicistica che, giustificata dall'interesse superiore della sicurezza della navigazione, ancora regola l'inserimento del marittimo nell'organizzazione di bordo della nave, cercando, però, di far emergere come al giorno d'oggi un approccio interpretativo sistematico che utilizzi i principi costituzionali nell'ambito delle fonti regolative del lavoro marittimo, e dell'art. 1 c. nav. in particolare, debba portare alla conclusione che anche la peculiare e rafforzata specialità del rapporto di lavoro marittimo non possa che guardare alla disciplina prevista per il comune lavoro subordinato nei limiti della compatibilità con la specialità del rapporto.

¹³ In questo senso la lett. b) dell'art. 1, co. 2, d.d.l. n. 953/2013 in materia di Delega al Governo per la revisione della parte prima del Codice della navigazione in materia di navigazione marittima e interna, che ha poi portato alla ridefinizione della nautica da diporto, stralciando la parte del trasporto marittimo. Secondo lo schema di disegno di legge recante delega al governo per emanare un nuovo Codice della navigazione del 1986 "il legislatore delegato, nella considerazione delle esigenze specifiche dei settori della navigazione marittima, interna ed aerea, si ispirerà al principio della unitarietà della disciplina" (art. 3).

CAPITOLO I

IL LAVORO NELLA NAVIGAZIONE MARITTIMA

SOMMARIO: PARTE I – IL LAVORO MARITTIMO NELLA STORIA: 1. Lavoro marittimo in epoca romana e medioevale. – 1.1. Il settore marittimo e le prime regole giuridiche nel mondo antico. – 1.2. Il lavoro marittimo in epoca romana. – 1.3. Il lavoro marittimo nel medioevo: gli statuti delle città marinare. – 2. Consolato del mare e principi del diritto del lavoro marittimo. – 3. La codicistica marittima, dalla codificazione francese ai codici di commercio dell'Italia unitaria dell'800. – 4. Il Codice della navigazione del 1942. – PARTE II – LE INTRINSECHE CARATTERISTICHE DEL LAVORO MARITTIMO TRA DIRITTO PRIVATO E DIRITTO PUBBLICO: 5. Le ragioni di sicurezza della navigazione nel lavoro marittimo. – 6. Il tradizionale ruolo del comandante della nave. – 7. Le attuali necessità regolative tra disciplina autonoma e normativa comune. – 8. Il lavoro nei porti. – 9. Il codice della nautica da diporto. – 10. Il decreto trasparenza. – 11. Lavoro marittimo tra contenimento dei costi, bandiere ombra e convenzione MLC 2006. – 12. La contrattazione collettiva e l'attuale centralità del contratto di arruolamento. – 13. Contratto di arruolamento e principi di diritto internazionale privato. – 14. Un'interpretazione sistematica secondo Costituzione.

PARTE I – IL LAVORO MARITTIMO NELLA STORIA

1. *Lavoro marittimo in epoca romana e medioevale*

1.1. *Il settore marittimo e le prime regole giuridiche nel mondo antico*

Il mare, ed il mar Mediterraneo in particolare¹, è uno di quei luoghi che hanno sempre assunto un profondo significato nella storia dell'uomo. Attorno ad esso sono nate e cresciute, si sono evolute e sono progredite numerose civiltà. L'arte della navigazione marittima, la capacità di muoversi da un luogo all'altro tra le numerose terre che vi si affacciano per ragioni commerciali², di pe-

¹ Come è stato di recente ricordato, però, “la percezione unitaria del Mediterraneo e della sua individualità geografica, sconosciuta ad Omero ed Esiodo, si affermò solo quando ne furono riconosciuti i contorni fino a Gibilterra, le mitiche Colonne d'Ercole: un risultato che si può datare tra la fine del VII e l'inizio del VI secolo a. C. e che è una conseguenza storica dei commerci e soprattutto della colonizzazione greca” (G. AMIOTTI, *Roma potenza marittima*, in F. MALVASI (a cura di), *Civiltà del mare*, Edizioni, 2015, p. 94).

² Sono attestati scambi e contatti commerciali tramite navigazione marittima delle antiche civil-

sca³, di trasporto⁴, di volontà di potenza o per semplice velleità esplorativa, ha radici molto antiche⁵.

Non stupisce, quindi, come in ambito marittimo si siano da sempre sviluppate specifiche regole e consuetudini, alcune delle quali hanno attraversato il corso della storia e si possono ritrovare, più o meno rimaneggiate, nel diritto marittimo di diversi sistemi giuridici ancora oggi. Nonostante siano “poche le notizie sulla consuetudine nei sistemi giuridici anteriori all’epoca romana (diritto egizio, ittita, ebraico, diritti greci), e la causa principale è l’assenza quasi totale di testi relativi a quei sistemi giuridici”⁶, storici e giuristi hanno individuato nella necessità di tracciare regole precise nell’ambito del commercio marittimo i primi casi di regolazione giuridica di cui si ha traccia nelle fonti.

Una delle più risalenti regole del diritto marittimo⁷ è probabilmente quella concernente la distribuzione del danno fra le parti nel caso, piuttosto frequente, di perdita del carico durante la navigazione⁸. A tal fine nella Cina del 3000 a.C. i commercianti che navigavano sul fiume Yangtze usavano dividere il carico in piccole celle separate fra loro in base alla provenienza dei beni, ed al termine del

tà mesopotamiche con la valle dell’Indo e con il Bahrein fin dalla seconda metà del III millennio a.C. (D. CECCARELLI MOROLLI, *La navigazione nell’Antica Mesopotamia alla luce dei “testi giuridici”*, in *Dir. polit. trasporti*, 2019, I, p. 2).

³ Risale al Paleolitico superiore/Epigravettiano finale la più antica raffigurazione che richiama la pesca del tonno sull’isola di Levanzo nell’arcipelago delle Egadi (P. BARTOLONI, M. GUIRGUIS, *I Fenici del mare e le vie dei tonni*, Edes, 2017, p. 23).

⁴ È sempre stato chiaro in letteratura come in epoca antica il trasporto su acqua, sia in mare aperto che sui fiumi interni, fosse sempre più veloce e sicuro rispetto a quello via terra, soprattutto sulle lunghe distanze (J. ROUGÉ, *Le confort des passagers à bord des navires antiques*, in *Archaeonautica*, 4, 1984, p. 223).

⁵ Per comprendere come la possibilità di navigare abbia da sempre convissuto con la storia dell’umanità vale la pena richiamare la, pur contestata, ipotesi solutreana di Stanford e Bradley secondo cui a raggiungere il nord America sarebbero state tra i 17000 ed i 22000 anni prima di Cristo popolazioni vissute nel nord della Spagna e sulle coste del mediterraneo in epoca paleolitica, che, approfittando dell’estensione dei ghiacci durante l’era glaciale, avrebbero navigato lungo la banchisa dell’oceano Atlantico fino a raggiungere le coste del nord America (cfr. B. BRADLEY, D. STANFORD, *The North Atlantic ice-edge corridor: a possible Palaeolithic route to the New World*, in *World Archaeology*, 2004, Vol. 36(4): pp. 459-478).

⁶ A.X. SALOMONE, *Consuetudine e tradizione nella formazione del diritto marittimo uniforme*, in *Trasporti: diritto, economia, politica*, 2009, 108, p. 31.

⁷ D. ATTARD, M. FITZMAURICE, N. GUTIERREN, I. ARROYO, E. BELJA, *The IMLI on International Maritime Law*, vol. II, Shipping Law, Oxford University Press, 2016, p. 580.

⁸ L’istituto della c.d. avaria comune, correlato ai danni provocati da decisioni del comandante per la salvezza della nave, è ancora oggi contenuto nell’art. 469 c. nav. italiano e, sul piano internazionale, nelle regole di York e Anversa sull’avarìa generale, introdotte a partire dal 1860, nell’ambito di quell’organizzazione internazionale che nel 1897 diventerà il Comité Maritime International, e, modificate da ultimo nel 2016, normalmente applicabili in virtù delle clausole di richiamo contenute nei formulari standard dei contratti di utilizzazione della nave (cfr. R. LOBIANCO, *Le regole di York e Anversa e la contribuzione alle avarie comuni*, Giuffrè, 2009).

viaggio coloro che non avevano subito perdite erano tenuti a cedere una porzione dei propri beni a chi invece aveva perso il proprio carico⁹. Tale modalità di divisione delle perdite venne successivamente accolta e codificata intorno al 1760 a.C. nel Codice di Hammurabi¹⁰, che contiene ampi riferimenti al diritto marittimo¹¹.

Si ritiene che i Fenici, descritti come dei grandi navigatori da Erodoto¹², ebbero un ruolo rilevante nelle prime regole giuridiche correlate al commercio marittimo¹³. La popolazione fenicia, insediata fin dal XVI secolo a.C. nelle zone costiere del mediterraneo orientale, “con i suoi istituti marittimi esercitò un’influenza sorprendente nei confronti del diritto greco e poi di quello romano”¹⁴. Si tratta, in realtà, di conclusioni a cui gli storici sono giunti attraverso fonti indirette, posto che “la storia del diritto marittimo fenicio è generalmente per noi, nella sua massima parte, una storia senza documenti”¹⁵. Il che non ha impedito di ricostruire importanti istituti giuridici del diritto marittimo fenicio.

⁹I.S. SOGUT, *A Synoptic Overview of the Lex Rhodia De Iactu*, in *Journal of Marmara University Law Researches*, 23, 3, 2017, p. 209.

¹⁰*Ivi*.

¹¹M. TOCCI, *Sintesi storica delle fonti del diritto marittimo dell'antichità e del medio evo*, in *Dir. trasporti*, 2002, p. 349 ss. Sono in particolare i precetti da 234 a 240 a contenere riferimenti a “varie disposizioni riguardanti le costruzioni navali, la misura dei noli, le convenzioni di arruolamento, la responsabilità dei vettori” (U. LEANZA, *Condizione degli spazi marittimi e regime della navigazione nel medioevo e nell'evo moderno*, in UFFICIO STORICO DELLA MARINA MILITARE, *Tradizione giuridico-marittima del mediterraneo tra storia ed attualità*, Roma, 2006, p. 16).

¹²ERODOTO, *Le Storie*, IV, 42: “... il re d’Egitto Neco: interrotto lo scavo del canale che dal Nilo porta al Golfo Arabico, egli inviò dei Fenici su delle navi con l’incarico di attraversare le Colonne d’Eracle sulla via del ritorno, fino a giungere nel mare settentrionale e così in Egitto. I Fenici, pertanto, partiti dal Mare Eritreo, navigavano nel mare meridionale; ogni volta che veniva l’autunno, approdavano, in qualunque punto della Libia fossero giunti, seminavano e aspettavano il tempo della mietitura. Dopo aver raccolto il grano, ripartivano, cosicché al terzo anno dopo due trascorsi in viaggio doppiarono le Colonne d’Eracle e giunsero in Egitto” [trad.: C. FILAGROSSI]. È riconosciuta anche l’influenza che il popolo fenicio ebbe sugli Etruschi, anch’essi descritti dagli storici antichi come dei grandi navigatori (LIVIO, *Storie*, 33, 7-8). PLINIO IL VECCHIO, *Lib. 7.c.16*, attribuiva agli Etruschi l’invenzione dell’uso delle ancore e dei rostri (così M. DE JORIO, *Storia del commercio e della navigazione*, Napoli, 1782, III, p. 370). Per tutti cfr. M. CRISTOFANI, *Gli Etruschi del mare*, Longanesi, 1983.

¹³Gli storici del diritto ritengono, infatti, che tra i Fenici fossero diffuse diverse norme marittime, codificate o più probabilmente consuetudinarie, come quella sull’avaria comune, il noleggiamento, la vendita di nave, che sarebbero state successivamente accolte nel Talmud di Gerusalemme e nel Talmud di Babilonia, su cui si sono in gran parte basati storici e giuristi (J. DAUVILLIER, *Le droit marittime phénicien*, in *Revue internationale des droits de l’antiquité*, 1909, p. 33; F. QUERCI, *Il diritto marittimo fenicio*, in *Riv. dir. nav.*, 1960, I, p. 411; A.X. SALOMONE, *op. cit.*, 2009, p. 31).

¹⁴S. CAMPANALE, *La Lex mercatoria marittima*, in *Trasporti: diritto, economia, politica*, 2010, 110, p. 31.

¹⁵F.A. QUERCI, *La storia nella dogmatica marittima*, in *Trasporti: diritto, economia, politica*, 2007, 101, p. 44.

In merito all'istituto dell'avaria comune, di cui "i fenici sarebbero i primi teorizzatori"¹⁶, è interessante ricordare che per calcolare il danno subito dalla perdita del carico lanciato a mare durante una tempesta, i fenici erano soliti fare riferimento al peso delle merci gettate a mare, principio che, accolto nel diritto greco, venne in realtà "superato dall'introduzione da parte dei rodii della spartizione delle perdite in base al valore delle merci imbarcate, e tale più equa valutazione fu fatta propria dalla giurisprudenza romana, trasmettendola all'età intermedia e moderna"¹⁷.

Proprio la *Lex Rhodia de iactu*, definita come "the only Greek law which may thus in living form have reached the modern world"¹⁸, è stata uno dei testi marittimi più importanti e discussi del diritto antico. Giunta a noi attraverso la compilazione Giustiniana¹⁹, ha creato un forte dibattito tra gli storici del diritto sulla sua origine, sul suo concreto autentico contenuto e sul rapporto con la successiva compilazione marittima del Νόμος Ῥοδίων Ναυτικός, che in epoca bizantina "rappresenta la stratificazione dei principali usi marittimi del mediterraneo attraverso più secoli"²⁰.

La più recente dottrina è propensa a ritenere che non si possa parlare della *Lex Rhodia* come di un "codice marittimo dell'Antichità" esistente già a partire dal III secolo a. C. e che questa non avesse legittimato "il diritto d'impadronirsi dei relitti"²¹ come in effetti è stato, seppur a torto, sostenuto²².

La *Lex Rhodia*, quindi, non ammetteva l'antica pratica dello *ius naufragii*, la possibilità cioè per le popolazioni costiere di appropriarsi degli oggetti portati a

¹⁶ D. GAETA, *Le fonti del diritto della navigazione*, Giuffrè, 1965, p. 44.

¹⁷ G. PURPURA, *Alle origini delle consuetudini marittime mediterranee. Symbola, sylai e lex Rhodia*, in A. LOVATO (a cura di), *Atti Convegno Ordinamenta Maris* Trani, 30/31.5.2013, p. 7.

¹⁸ W.W. TARN, G.T. GRIFFITH, *Hellenistic civilisation*, Londra, 1952, p. 176.

¹⁹ Si trova infatti riportata nel *Digesto*, che le dedica un intero titolo (D. 14.2.0 – De lege Rodia [Rhodia] de iactu), "soprattutto basato sul getto delle merci in mare e sui problemi di ripartizione del danno tra i vectores" (G. PURPURA, *Ius naufragii, sylai e lex rhodia. genesi delle consuetudini marittime mediterranee*, in *Annali dell'Università di Palermo (AUPA)*, XLVII, 2002, p. 275).

²⁰ R. ZENO, *L'arruolamento nel diritto marittimo medioevale*, in *Rivista di storia del diritto italiano*, 1939, XII, p. 326. Secondo la maggior parte della dottrina tale compilazione bizantina di norme e consuetudini marittime non deriverebbe dalla antica *Lex Rhodia* (W. ASHBURNER, *The Rhodian Sea Law*, Oxford, 1909), ma sarebbe "presumibilmente risalente al IV secolo" (A.X. SALOMONE, *op. cit.*, 2009, p. 35).

²¹ G. PURPURA, *op. cit.*, 2013, p. 8.

²² Tale normativa, infatti, è stata richiamata in una sentenza del 24.3.1999 di una Corte d'Appello USA (4th Circuit, case R.M.S. Titanic, Inc. v. Haver), per giustificare l'assegnazione del relitto del Titanic secondo i principi dello *ius naufragii* e della *law of salvage*, che assegna la proprietà della cosa rinvenuta in mare a colui che la ritrova (sul punto cfr. T. SCOVAZZI, *The entry into force of the 2001 Unesco Convention On The Protection Of The Underwater Cultural Heritage*, in *Aegean Law sea*, 2010, p. 24).

riva da una tempesta, diffusa presso tutte le popolazioni del mediterraneo²³. Ma, al contrario, appare in linea con l'approccio alla questione a cui erano successivamente giunti i Romani "presso i quali il naufragio non toglieva ai passeggeri ed ai caricatori né la proprietà né il possesso delle cose naufragate"²⁴.

Se, come si è visto, in materia di commercio marittimo storici e giuristi sono in parte riusciti a ricostruire alcune delle consuetudini e delle regole marittime applicate nel periodo antico, qualche difficoltà in più è invece correlata alla questione che più ci interessa in questa sede e che costituirà il filo conduttore della presente trattazione: le condizioni di lavoro e la regolazione dei rapporti di lavoro²⁵ di coloro che lavorano sul mare.

Si può forse provare a immaginare, in base a quanto emerge poi con un po' più di chiarezza nel periodo romano successivo, che, accanto ai proprietari dei natanti, a lavorare sulle navi si potessero trovare persone di diversa provenienza a seconda del tipo di nave utilizzata e della sua funzione²⁶: in gran parte schiavi, ma probabilmente anche lavoratori liberi legati con una qualche forma di accordo al proprietario²⁷. Non vi sono, tuttavia, fonti giuridiche attendibili atte a chiarire tali assunti.

²³J. ROUGE, *Le droit de naufrage et ses limitations en Méditerranée avant l'établissement de la domination de Rome*, in *Mélanges Piganiol*, vol. III, Paris, 1966, p. 1467 ss. È stato precisato come "la pratica d'impadronirsi dei relitti, i "frutti del mare", si applicava non solo nel Levante, ma anche in Egeo, Creta, Schiro e forse nella stessa Rodi, non solo ai relitti spiaggiati o galleggianti, ma anche ai naufraghi e alle navi approdate integre senza autorizzazione, che avrebbero potuto essere sequestrate dall'autorità locale" (G. PURPURA, *op. cit.*, 2013, p. 14). Lo stesso autore ricorda come a ciò si aggiungeva la pratica delle Sylai, e cioè la possibilità che qualunque viaggiatore straniero avrebbe potuto essere oggetto di rivalsa, sui propri beni o sulla propria persona, da parte di colui che vantava un credito con un concittadino dell'ignaro viaggiatore. Tali pratiche rimanevano però sospese in alcuni specifici luoghi in cui "sotto la protezione di un dio, in occasione di festività, in santuari denominati asili" (G. PURPURA, *op. cit.*, 2002, p. 276), potevano avvenire gli scambi commerciali.

²⁴C.M. MOSCHETTI, *Naufragio*, in *Enc. dir.*, Giuffrè, 1977, p. 547. In senso esplicito D. 41, 2, 21, 1-2: *Quod ex naufragio expulsum est, usucapi non potest, quoniam non est in derelicto, sed in deperdito. Idem iuris esse existimo in his rebus, quae iactae sunt: quoniam non potest videri id pro derelicto habitum, quod salutis causa interim dimissum est.*

²⁵Per un recente ampio approccio storico alla regolazione del lavoro v. A. OJEDA AVILES, *Las cien almas del contrato de trabajo. La formacion secular de sus rasgos esenciales*, Aranzaldi, 2017 e L. GAETA, *Storia (illustrata) del diritto del lavoro italiano*, Giappichelli, 2020.

²⁶In merito a cui si rimanda a L. CASSON, *Ships and seamanship in the ancient world*, Princeton University Press, 1995 (1971).

²⁷Si pensi al precetto 239 del Codice di Hammurabi, secondo cui "qualora un uomo assoldi un marinaio [nocchiero], gli pagherà sei gur di grano [orzo] all'anno". Sul punto è stata fatta notare la differenza tra il prezzo previsto per la manutenzione della nave e la retribuzione annuale prevista per il lavoro ordinario: "si usa l'argento per la res – la nave – in quanto la sua manutenzione è costosa e non è quantificabile nel tempo, mentre per l'uomo che lavora si da una razione alimentare (orzo)" (D. CECCARELLI MOROLLI, *La navigazione nell'Antica Mesopotamia alla luce dei "testi giuridici"*, in *Diritto e politica dei trasporti*, 2019, I, p. 8).

Qualche sporadico riferimento, basato per lo più su fonti letterarie, è però possibile trovarlo.

Lo stesso DAUVILLIER, ripreso da GAETA, notava come nelle tre distinte specie di vendita di navi previste nel diritto fenicio un fondamentale carattere distintivo fosse l'alienazione degli schiavi, addetti al governo della nave o appartenenti direttamente al proprietario²⁸, e ciò lascerebbe probabilmente intendere che il personale navigante in regime di schiavitù fosse verosimilmente preponderante.

Si è poi notato come la presenza di un nome quale quello di ASCLEPIO, figlio di Apollo e dio della medicina, come membro della spedizione degli Argonauti guidati da GIASONE potesse essere il segno della necessità, riconosciuta fin dai tempi remoti, di avere con sé un medico a bordo per la salvaguardia della salute dell'equipaggio²⁹, il che porterebbe a ritenere esistente una qualche forma di organizzazione complessa dell'impresa marittima fin da epoche remote, con la necessità di prendersi cura della salute dell'equipaggio.

Si è infine pensato, a partire dalle raffigurazioni presenti su ceramiche del VII secolo a.C., che “sulle navi etrusche non vi fosse una distinzione netta nelle mansioni del personale, ma che l'equipaggio di bordo fosse pronto ad ogni esigenza”³⁰.

1.2. Il lavoro marittimo in epoca romana

È invece il diritto romano³¹, e la dottrina romanistica che più recentemente si è occupata di organizzazione della navigazione marittima³², ad offrirci qual-

²⁸D. GAETA, cit., 42. Il riferimento è al capitolo 5:1 della Mishnah Bava Brava del Talmud secondo cui “If a man sold a ship, he has also sold the mast, the sail, the anchor, and all the means of steering it. But he has not sold the slaves, the packing-bags, or the lading. But if he had said, “It and all that is in it”, all these are sold also” [trad.: J. KULP].

²⁹In tal senso A. ROTASPERTI, S. ANCHISE, G. DEHO, C. DE ROSA, G. BONIFACI, M.A. RIVA, *I lavoratori del mare: rischio infortunistico, malattie professionali e sistema previdenziale tra storia e letteratura*, in *Riv. inf. mal. prof.*, 2014, 1, p. 456.

³⁰C. CASTELLO, *Gli etruschi sul mare*, in C. CASI (a cura di), *Il mare degli antichi. Miti, marinai e imbarcazioni dalla Preistoria al Medioevo*, Laurum, 2010, p. 35.

³¹È stato ricordato come le norme di diritto marittimo romano, pervenutoci soprattutto da più di un centinaio di frammenti del *Digesto*, si sarebbero formate prima di quelle del diritto commerciale terrestre (D. GAETA, *op. cit.*, p. 47). Tra i classici autori che si sono occupati di diritto marittimo in epoca romana sono da ricordare L. GOLDSCHMIDT, *Storia universale del diritto commerciale*, Torino, 1913; P. HUVELIN, *Etudes d'histoire du droit commercial romain*, Paris, 1929; R. ZENO, *Storia del diritto marittimo italiano nel mediterraneo*, Milano, 1946; L. CASSON, *Illustrated history of ships and Boats*, Doubleday N.Y., 1964; J. ROUGÉ, *Recherches sur l'Organisation du commerce maritime en Méditerranée sous l'Empire Romain*, Paris, 1966.

³²Tra coloro che si sono occupati più specificamente della struttura delle società marittime romane in epoca più vicina a noi si veda J. ROUGÉ, *La marine dans l'antiquité*, Paris, 1975; M. RED-

che riferimento in più circa l'organizzazione di bordo e la modalità con cui venivano regolati i rapporti di lavoro marittimi.

È opinione diffusa che l'egemonia di Roma nel mediterraneo si consolidò successivamente alla vittoria delle guerre puniche, e che è in questo periodo che "il bacino del mediterraneo fu attratto sotto la legge di Roma"³³, anche se si è sottolineato come in realtà siano soltanto i primi due secoli dell'impero ad aver rappresentato il periodo più lungo di effettiva sicurezza che ha conosciuto il mar Mediterraneo prima dell'epoca contemporanea³⁴, grazie in particolare alla forza ed alle tecniche navali utilizzate dalla marina imperiale romana.

In merito all'inquadramento dei marinai imbarcati sulle navi militari³⁵, e facenti parte del corpo dei *Classiarii*³⁶, si è molto discusso in dottrina. Se vi è chi ha ritenuto che, quantomeno al tempo dell'impero i marinai fossero nella maggior parte dei casi uomini liberi e "più non si ponevano schiavi e prigionieri di guerra sulle navi romane"³⁷, vi è, al contrario, chi credeva che nella flotta imperiale gli schiavi fossero assolutamente prevalenti³⁸. Nell'ampio dibattito successivo si è, in realtà, convenuto come spesso si trattasse di *liberti* manomessi prima

DÉ, *Mare nostrum. Les infrastructures, le dispositif et l'histoire de la marine militaire sous l'Empire romain*, École française de Rome, 1986; L. CASSON, *Ship and seamanship in the ancient world*, Princeton University Press, 1995 (1971); G. PURPURA, *Studi romanistici in tema di diritto commerciale marittimo*, Rubbettino, 1996; L. CASSON, *The Ancient Mariners*, Princeton University Press, 2004; P. CERAMI, A. DI PORTO, P. PETRUCCI, *Diritto commerciale romano. Profilo storico*, Giappichelli, 2004; M. CASOLA, *L'equipaggio delle navi nell'antico mediterraneo: reclutamento e disciplina*, in AA.VV., *Annali università di Bari*, 2016, p. 103.

³³ U. LEANZA, *op. cit.*, p. 17. L'autore tiene a sottolineare la particolare modalità con cui i romani esercitavano la propria influenza in maniera inclusiva, sottolineando come il Mediterraneo fosse "sottoposto ad un medesimo regime giuridico in cui il potere era esercitato non già a titolo di *dominium* ma a titolo di *imperium*, finalizzato a garantire i traffici e a proteggere i commerci, mediante la previsione di un regime *ad escludendum* per le sole navi dei nemici di Roma e dei pirati, nemici del genere umano".

³⁴ M. REDDÉ, *op. cit.*, p. 330.

³⁵ Si è sottolineato come fino alla battaglia di Azio nel 31 a.C. non vi fosse una vera e propria marina specializzata e che sia stato successivamente Augusto a creare per la prima volta due flotte militari permanenti (M. REDDÉ, *op. cit.*, pp. 354 e 472).

³⁶ I marinai inquadrati nell'esercito romano avevano però una ferma maggiore rispetto ai *militēs* inquadrati in altri corpi: di 26 anni, aumentata a 28 anni a partire dal III secolo, rispetto ai 20 anni della ferma dei legionari (M. REDDÉ, *op. cit.*, p. 524). L'autore sottolinea come al momento del congedo i marinai ricevessero, come gli ausiliari, un diploma che riconosceva la *honestā missio*, il *conubium* e la cittadinanza per loro ed i loro discendenti.

³⁷ E. FERRERO, *L'ordinamento delle armate romane. Ricerche*, Fratelli Bocca, 1878, p. 41. L'autore si basava sul fatto che nelle fonti tanto i rematori (*remiges*) quanto i marinai (*nautae*) fossero definiti *militēs*, e quindi uomini liberi. È, infatti, lo stesso *Digesto* a chiarire il principio valido fin dall'età repubblicana per cui gli schiavi non possono servire nell'esercito (D.49.11: *ab omni militia servi prohibentur, alioquin puniuntur*).

³⁸ È la classica posizione di T. MOMMSEN, *Schweizer Nachstudien*, in *Hermès*, XVI, 1881, p. 445, che oggi può probabilmente definirsi superata.

dell'imbarco³⁹, ed almeno a partire dall'età augustea fossero comunque persone libere, nella maggior parte *peregrini*⁴⁰ ed in diversi casi certamente cittadini romani⁴¹, inquadrati come *milites*.

Ma è anche e soprattutto nel settore civile e commerciale che le navi romane solcavano il mediterraneo attraverso rotte che “giungevano sino all'India, passando per il Golfo Persico e il Mar Rosso, per importare spezie, profumi, stoffe, ed esportare vino e ceramiche”⁴² e che, in particolare durante quel periodo che è stato definito come l'età commerciale di Roma⁴³, erano spesso gestite da vere e proprie imprese di navigazione con una propria struttura organizzativa ben delineata.

L'armatore (*exercitor navis*), che fosse il proprietario della nave (*dominus*) o l'avesse semplicemente presa in locazione, gestiva l'impresa commerciale marittima, organizzata secondo tipici modelli gestionali a seconda della grandezza, del periodo e del tipo di attività svolta⁴⁴, e di cui l'*exercitor navis* aveva la responsabilità assumendosene i relativi rischi “anche attraverso la preposizione di un gestore (*magister navis*), libero o schiavo, che poteva essere o meno assistito da un comandante (*gubernator*) della nave”⁴⁵.

³⁹ S. PANCIERA, *Gli schiavi nelle flotte augustee*, in *Atti del Convegno Internazionale di Studi sulle Antichità di Classe*, Longo, 1968, p. 316.

⁴⁰ M. REDDÉ, *op. cit.*, p. 524. Si trattava di persone libere ma prive della cittadinanza romana. È discusso se al momento dell'imbarco ottenessero la cittadinanza latina o meno, in virtù delle iscrizioni con i *tria nomina* tipici dei cittadini romani o latini rinvenute dagli archeologi (in senso affermativo G. FORNI, *Sull'ordinamento della flotta*, cit., p. 306; in senso negativo S. PANCIERA, *La condizione giuridica dei classarii (e degli equites singulares) in età imperiale. Stato della questione e prospettive di ricerca*, in *XXXIII Corso di Cultura sull'Arte Ravennate e Bizantina*, Edizioni del Girasole, 1986, p. 345).

⁴¹ S. PANCIERA, *Sulla pretesa esclusione dei cittadini romani dalle flotte italiche nei primi due secoli dell'Impero*, in *Rend. Ac. Linc.*, ser. 8, 1964, p. 326.

⁴² R. FIORI, *Forme e regole dei contratti di trasporto marittimo in diritto romano*, in *Riv. dir. nav.*, 2010, 1, p. 149. Non mancano, peraltro, ipotesi suggestive che suggeriscono la possibilità che in epoca imperiale le rotte dei romani si fossero inoltrate profondamente anche nell'oceano Atlantico, oltre le Canarie (cfr. E. CADELO, *Quando i romani andavano in America. Scoperte geografiche e conoscenze scientifiche degli antichi navigatori*, Palombi editori, 2015).

⁴³ F. SERRAO, *Impresa e responsabilità a Roma nell'età commerciale*, Pacini, 1989, per indicare il periodo che va dal III secolo a.C. al III secolo d.C.

⁴⁴ Le fonti individuano tre tipologie di impresa marittima: una prima, più semplice, tipologia d'impresa che vede un unico *dominus* assumere ogni funzione e sommare in sé il ruolo di *magister* e di *gubernator*; una seconda tipologia di impresa, strutturata per lo più per il trasporto marittimo di un solo certo tipo di merce, come ad esempio frumento, con più navi utilizzate in contemporanea, in cui l'*exercitor* affidava ciascuna nave ad un *gubernator* che assumeva anche la qualità di *magister navis*; una terza e più importante tipologia di azienda marittima, organizzata anche sotto forma associativa e diffusa soprattutto nel II e nel III secolo d.C., più grande e strutturata che si occupava del trasporto di persone e merci diverse (C.M. MOSCHETTI, *Nave (dir. rom.)*, in *Enc. dir.*, Giuffrè, 1977, p. 571).

⁴⁵ Così R. FIORI, *op. cit.*, p. 326. In dottrina si è creato un forte dibattito su quale fosse in con-

A seconda del tipo di nave⁴⁶, della sua dimensione⁴⁷ e della funzione da questa svolta potevano rinvenirsi diverse tipologie di equipaggio⁴⁸.

Non vi è in realtà piena chiarezza in merito all'inquadramento ed al trattamento di coloro che venivano arruolati per l'esercizio della navigazione. Se la dottrina in passato era piuttosto netta nel ritenere che "il più delle volte l'equipaggio era costituito da schiavi, ciò spiega il motivo per cui manca nelle fonti giustinianee ogni disciplina giuridica dell'arruolamento"⁴⁹, in realtà più di recente si è tentato di approfondire i tratti caratteristici di coloro che, accanto alla manodopera schiavile, certamente presente sulle navi commerciali, prestavano la propria attività come uomini liberi a bordo delle navi⁵⁰.

Lo strumento giuridico impiegato in tali casi era lo stesso che normalmente veniva utilizzato in età classica per regolamentare le prestazioni di lavoro⁵¹, e

creto il rapporto fra le figure del *magister navis* e del *gubernator navis*, sulla loro necessaria convivenza e su chi potesse considerarsi come capitano, nell'accezione moderna del termine. Se la dottrina tradizionale ha sempre indicato nel *magister navis* il capitano della nave, vi è chi ha ritenuto che il *magister* non potesse essere considerato come vero e proprio capitano, posto il suo ruolo di gestione soprattutto economica, mentre era il *gubernator navis* che "per le conoscenze tecniche e pratiche che egli possedeva era l'unico soggetto che fosse in grado di condurre la nave e di dirigerne la rotta" (C.M. MOSCHETTI, *Il gubernator navis (contributo alla storia del diritto marittimo romano)*, in *SDHI*, 30, 1964, p. 112.). E chi invece ha sostenuto che "il comando della nave spettava di norma ad un unico individuo: il *magister*, anche detto *gubernator*" (A. GUARINO, *Magister e Gubernator navis*, in *Labeo*, 11, 1965, p. 231), aggiungendo che potevano anche coesistere le due figure, ma il *gubernator* era sempre subordinato al *magister navis*, da cui aveva ricevuto specifica delega.

⁴⁶ Sulle tipologie di navi e sulle rotte principali si vedano per tutti M. ROUGÉ, *Recherches*, cit., 1966 e L. CASSON, *The ancient mariners*, cit., 2004.

⁴⁷ Interessante è la testimonianza di San Paolo (Atti 27:37), che, descrivendo il naufragio nei pressi di Malta della nave su cui era imbarcato, parlava di 276 uomini a bordo tra membri dell'equipaggio e passeggeri (cfr. S. MEDAS, *Il naufragio di San Paolo a Malta*, in M.M. ROS SALA (a cura di), *Phicaria VI. Navegar el Mediterraneo*, Universidad Popular de Mazarrón, 2018, p. 41).

⁴⁸ Nel *Digesto* si trovano riferimenti a diversi ruoli (cfr. C.M. MOSCHETTI, *op. cit.*, p. 570). I marinai in genere erano definiti *nautae*, ed in senso tecnico il termine era utilizzato per coloro che erano addetti alla manovra delle vele. Ma *nauta* al singolare era l'equivalente dell'*exercitor navis*. Vengono richiamate diverse figure che potevano far parte dell'equipaggio: i *remiges* (rematori), i *mesonautae* (destinati al lavoro sottocoperta), i *nautae pibatai* (passeggeri che pagavano il trasporto lavorando), i *custodes navium* (addetti alla sorveglianza della nave e del carico), i *diaetarii* (contabili addetti agli aspetti finanziari), i *nauegi* (carpentieri imbarcati per le riparazioni della nave), il *proreta* (dalla prora indicava la via più sicura).

⁴⁹ R. ZENO, *L'arruolamento*, cit., p. 318.

⁵⁰ Cfr. sul punto soprattutto M. CASOLA, *L'equipaggio*, cit., 2016; ID., *Ships and crew. historical profile*, in *Journal of Modern Science*, 3, 38, 2018, pp. 237-266; ID., *Le regole della navigazione. la responsabilità dell'armatore nell'età dei Severi*, in *Civitas et Lex*, 2014, 3, p. 57.

⁵¹ Non senza qualche difficoltà e con modalità differenti nel corso del tempo. Secondo la più classica posizione dottrinale, ben sintetizzata nel recente lavoro di L. GAETA, *op. cit.*, 2020, tali difficoltà di inquadramento giuridico derivavano dal tradizionale disprezzo nei confronti del lavo-

cioè un contratto di *locatio conductio*⁵², tipologia contrattuale “consensuale, bilaterale e di buona fede [che] aveva ad oggetto la messa a disposizione altrui (del conduttore) di una determinata cosa, ovvero di una attività lavorativa, da parte del locatore”⁵³.

Il *magister navis* era direttamente legato all’armatore⁵⁴, da cui veniva nominato tramite un atto di *praepositio* con cui venivano conferiti al *magister* i poteri correlati alla navigazione⁵⁵, attraverso uno specifico contratto di *locatio operis*⁵⁶.

Il resto dell’equipaggio, salvo quella parte di coloro che venivano imbarcati come schiavi⁵⁷, veniva invece normalmente arruolato, secondo gran parte della

ro libero proprio dell’epoca romana. Si è in particolare evidenziato come nel momento in cui a Roma si attenuò il fondamentale ruolo della *familia*, su cui erano nati i fondamentali concetti giuridici del diritto romano, e venne lasciato più spazio all’impiego del lavoro libero, “il tradizionalismo proprio dei romani e il disprezzo aulico onde in ogni tempo venne riguardato il lavoro retribuito (quale attività indegna di un cittadino), contribuirono ad impedire una revisione radicale degli istituti in questione allo scopo di adattarli alle nuove situazioni, alle esigenze degli operai liberi e al riconoscimento che la funzione sociale del lavoro cominciò a trovare nello stesso mondo classico” (F. DE ROBERTIS, *I rapporti di lavoro nel diritto romano*, Giuffrè, 1946, p. 5). L’autore sottolinea anche come la stessa lingua latina utilizzasse termini particolari come *labor*, *opus*, *operae*, *negotium*, ma fosse in realtà priva di una nozione analoga a quella propria di “lavoro” nell’accezione moderna del termine.

⁵² È noto che il contratto di locazione (di *res*, di *operae*, di *opus*) fosse una figura contrattuale piuttosto ampia e complessa, nell’ambito della quale, peraltro, venivano inquadrati anche i contratti di utilizzazione della nave (C.M. MOSCHETTI, *op. cit.*, p. 573) ed i contratti di trasporto marittimo (R. FIORI, *op. cit.*, che richiama gli schemi contrattuali utilizzati in tali casi – *conductio navis*, *conductio locorum navis*, *locatio mercium vehendarum* – ed i diversi problemi giuridici emersi correlati alla responsabilità del vettore durante il trasporto).

⁵³ G. ZILIO GRANDI, *Lavoro gestorio e subordinazione. Una ricostruzione storico-critica*, Cedam, 2007, p. 12. Trattandosi di contratto consensuale fondato sulla volontà dei contraenti vi era la possibilità di “accettare o rifiutare le condizioni di lavoro proposte dagli assuntori” (M. CASOLA, *L’equipaggio*, cit., p. 106).

⁵⁴ L’armatore marittimo (*exercitor navis*) era una di quelle professioni che, se pure non raggiungeva il livello dell’assai rispettato lavoro agricolo, è stata indicata ne “I doveri” di Cicerone come tipologia di lavoro da non biasimare (M. DE NARDIS, *Terminologia e concetto di “lavoro” in età romana*, in F. FABBRI, *Storia del lavoro in Italia*, Castelvecchi, 2016, p. 82).

⁵⁵ Al *magister navis* spettava l’intera cura della nave, il compito di armarla ed allestirla e la responsabilità del trasporto di merci e passeggeri, prendendo anche eventualmente denaro in prestito per far fronte alle necessità della navigazione. Così ULPIANO D. 14.1.1.1: *Magistrum navis accipere debemus, cui totius navis cura mandata est*.

⁵⁶ M. CASOLA, *L’equipaggio*, cit., p. 104; I.S. SOGUT, *op. cit.*, p. 219. Il *magister navis*, in particolare, “era assunto per la sua particolare *scientia gubernandae navis* e con l’impegno, caratterizzante il contratto, di portare la nave ad un determinato porto” (C.M. MOSCHETTI, *Gubernare navem gubernare rem publicam. Contributo alla storia del diritto marittimo e del diritto pubblico*, Giuffrè, 1966, p. 58).

⁵⁷ Poteva trattarsi di schiavi di proprietà tanto dell’*exercitor*, quanto del *magister* o del *gubernator*, ma si trovano riferimenti anche a schiavi di proprietà altrui (D. 4.96.1 ... *si servo meo in nave utaris...*), che venivano trasferiti sulla nave attraverso un contratto di *locatio conductio rei* (M. CASOLA, *op. cit.*, p. 117).

dottrina, con lo strumento giuridico che i romani utilizzavano per le prestazioni di lavoro subordinato rese da uomini liberi o da liberti, il contratto di *locatio operarum*⁵⁸, anche se vi è chi sul punto ha sollevato qualche perplessità, ritenendo che “l’arruolamento dei *nautae* non venne considerato in Roma, almeno nei primi tempi, come un rapporto ordinario di locazione d’opera, ma ebbe carattere associativo”⁵⁹.

Tra le poche indicazioni che emergono dalle fonti sulla modalità con cui venivano gestiti i rapporti di lavoro di coloro che lavoravano sulle navi⁶⁰ va sottolineato il riferimento al fatto che i compiti richiesti ai marinai non potevano eccedere le loro specifiche competenze, ed in particolare non si poteva chiedere loro uno specifico obbligo di custodia della nave e del carico⁶¹.

Durante il basso impero la continua necessità di approvvigionamento dell’annona condusse l’impero alla necessità di vincolare a tale funzione le imprese di navigazione addette al trasporto dei viveri. Si svilupparono così i *corpora na-*

⁵⁸M. CASOLA, *L’equipaggio*, cit., p. 117, la quale ricorda come il resto dell’equipaggio fosse subordinato al *gubernator* e richiama a riprova della differenza fra l’ingaggio del capitano e quello dell’equipaggio un brano di ULPIANO (D. 14.1.1.2) che sottolinea come la rappresentanza dell’*exercitor navis* fosse conferita al solo *magister navis*, e non al resto dell’equipaggio, anche se l’armatore restava responsabile delle condotte dell’intero equipaggio in caso di furto e di danno. Nello stesso senso R. ZENO, *op. cit.*, p. 319; P. HUVELIN, *op. cit.*, p. 90; F. DE ROBERTIS, *op. cit.*, p. 127, che tuttavia sottolinea come non sia tra i contratti su cui più si diffondano le fonti, in virtù dell’importante ruolo che per molto tempo continuano ad avere la produzione domestica ed il lavoro servile. In dottrina si è discusso a lungo sull’unitarietà della figura della *locatio* e dello sviluppo della *locatio operarum* (cfr. F. DE ROBERTIS, *op. cit.*; R. MARTINI, *Mercennarius. Contributo allo studio dei rapporti di lavoro in diritto romano*, in *Studi senesi*, 1956-57, p. 214 ss.).

⁵⁹R. ZENO, *op. cit.*, p. 322. Secondo l’autore fino al periodo del basso impero, in cui le fonti riscontrano chiaramente l’uso di corrispondere al marinaio il vitto durante la navigazione e modalità di ingaggio di marinai a salario, “il concetto di mercede dei marinai si stacca da quello ordinariamente adottato dai giuristi romani nella locazione d’opere, essendo più che altro una quota di compartecipazione ai profitti dell’impresa in misura probabilmente fissata dall’uso” (R. ZENO, *op. cit.*, p. 321).

⁶⁰È stato chiarito come sia molto difficile “stabilire, per le caratteristiche peculiari della società romana, fortemente condizionata dal lavoro degli schiavi, quali fossero i livelli salariali del lavoro libero, anche in relazione al costo della vita, tanto per le attività generiche quanto per quelle che presupponevano una ‘qualifica’ professionale”, tenendo altresì presente che “accanto alla retribuzione in moneta continuavano a sussistere forme di compenso costituite da quote del raccolto o da scambi di beni e servizi, in forme peraltro non comuni a tutti i mestieri” (M. DE NARDIS, *op. cit.*, p. 142). In merito alle professioni nautiche l’autore richiama alcuni riferimenti letterali di Plauto che, riferendosi alla professione di pescatore, sembra da un lato sottolinearne la necessaria competenza tecnica (PLAUTO, *La gomena*, 989-990) e dall’altro riconoscerne la condizione strutturalmente precaria (PLAUTO, *Rudens*, 290-302).

⁶¹È un passo di GAIO (D, IV, 9, 5) a chiarire come “la merces (la paga) di un marinaio ... si limita alla prestazione delle rispettive competenze di lavoro ... trasportare passeggeri ... e tassativamente non comprende anche il dovere di custodire chi o quanto loro affidato” (M. DE NARDIS, *op. cit.*, p. 90).

*viculariorum*⁶², corporazioni di *navicularii* “sottoposte al controllo dello Stato e alla disciplina statale nell’esercizio di questa funzione”⁶³ che a partire dal II secolo d.C. assunsero un ruolo particolare per assicurare l’approvvigionamento della capitale⁶⁴, fino a trasformarsi dalla seconda metà del III secolo “in corpi chiusi, obbligatori ed ereditari, i quali, allontanatosi da precedenti libere corporazioni professionali, si avvicinarono più all’organizzazione militare”⁶⁵. Tale modalità organizzativa imposta alle imprese di navigazione facenti parte dei *corpora naviculariorum* sembra aver influito anche sulle forme di regolazione dei rapporti di lavoro marittimo e si è sottolineato come in tale periodo “non vi era più la libera assunzione dell’equipaggio, perché l’inserimento nel collegio avveniva automaticamente e d’autorità su base ereditaria”⁶⁶.

È in realtà in epoca bizantina, nel Νόμος Ῥοδίων Ναυτικός, raccolta di consuetudini marittime largamente applicata in tutto il Mediterraneo orientale e nel basso Adriatico fino al XII secolo⁶⁷, che emergono alcune più specifiche indicazioni circa i rapporti di lavoro marittimo.

Nel *Nomos* è possibile rinvenire specifici riferimenti ai livelli salariali dei marinai, che potevano essere ingaggiati dal *naukleros* per un determinato periodo

⁶² F. DE ROBERTIS, *Il diritto associativo romano dai collegi della repubblica alle corporazioni del basso impero*, Laterza, 1938; A.J.B. SIRKS, *Qui annonae urbis serviunt*, Amsterdam, 1984; L. DE SALVO, *Economia privata e pubblici servizi nell’impero romano: i corpora naviculariorum*, Erma, 1992; W. BROEKAERT, *Creatio ex nihilo? The Origin of the “corpora naviculariorum” reconsidered*, in *Latomus*, T. 67, Fasc. 3, 2008, pp. 692-706.

⁶³ F. DE ROBERTIS, *I rapporti di lavoro*, cit., p. 284. Al controllo dei *collegia naviculariorum* erano preposti il *praefectus annonae* ed il *praefectus urbi* (F. DE ROBERTIS, *Il diritto*, cit., p. 108).

⁶⁴ Non vi è in realtà accordo in dottrina circa le origini dei *Corpora naviculariorum*. Se vi è chi crede si sia trattato di associazioni create direttamente dallo Stato romano per le essenziali funzioni dell’annona (F. DE ROBERTIS, *Storia delle corporazioni e del regime associativo nel mondo romano*, Adriatica, 1971; A.J.B. SIRKS, *op. cit.*), vi è chi ha invece ritenuto che si siano in realtà utilizzate a questi scopi organizzazioni preesistenti, i *Collegia naviculariorum*, a cui nel corso del tempo sono stati imposti specifici vincoli ed al contempo riconosciute particolari forme di esenzione (J. ROUGÉ, *op. cit.*; L. DE SALVO, *op. cit.*; W. BROEKAERT, *op. cit.*).

⁶⁵ M. CASOLA, *op. cit.*, p. 108.

⁶⁶ M. CASOLA, *op. cit.*, p. 109.

⁶⁷ D. GAETA, *op. cit.*, p. 52, che ricorda come alcuni principi furono accolti anche nel restante Adriatico ed in particolare a Venezia. Si tratta di un insieme di usi e consuetudini marittime di origine incerta, ma secondo la maggioranza degli storici si tratterebbe di una compilazione privata senza alcun carattere ufficiale (W. ASHBURNER, *op. cit.*, p. 112) risalente alla seconda metà dell’VIII secolo (D. GAETA, *op. cit.*, p. 51). Il *Nomos* viene solitamente diviso in tre parti: un prologo che legittimava il contenuto della raccolta; una seconda parte contenente 19 brevi articoli in relazione alle quote di guadagno o perdita dei partecipanti, alle regole da osservare durante la navigazione ed allo spazio a bordo destinato ai passeggeri, al prestito marittimo; una terza e più ricca parte composta da 47 capitoli dedicati a vari istituti di diritto marittimo, tra i quali la ripartizione delle responsabilità in caso di furto o danni al carico o la nave, il salvataggio, il noleggiamento della nave.

di tempo a salario fisso⁶⁸ ovvero avvalersi di una “quota di partecipazione ai profitti, che veniva suddivisa tra i componenti l’equipaggio secondo le mansioni da ciascuno disimpegnate a bordo”⁶⁹.

Si è, poi, sottolineato un ulteriore aspetto contenuto nel *Nomos*, di carattere che oggi potremmo definire previdenziale, la possibilità cioè che il marinaio ingaggiato ad anno mantenesse il diritto alla retribuzione in caso di perdita totale o parziale della nave e, nel caso fosse perito con la nave, il salario annuale a lui spettante sarebbe stato devoluto agli eredi⁷⁰.

1.3. Il lavoro marittimo nel medioevo: gli statuti delle città marinare

Maggiori sono le informazioni che affiorano dalle documentazioni dei contratti di arruolamento pervenutici a partire dal XII secolo, da cui emergono marinai che potevano essere arruolati dal *patronus navis*⁷¹ con ingaggio a salario, pattuito a viaggio o a tempo determinato, a mese o anche ad anno⁷². Si tratta di un periodo storico in cui gli ingaggi della gente di mare erano piuttosto elevati in tutto il mediterraneo, il che aveva reso molto diffuso anche l’utilizzo della forma di ingaggio alla parte, con la divisione dei proventi tra tutti i partecipanti al viaggio, posto che “tornava più comodo agli armatori ed ai mercanti associare

⁶⁸M. CASOLA, *op. cit.*, p. 120, che individua la figura del marinaio ad ingaggio fisso nei capitoli 5 e 64 del *Nomos* e chiarisce come le funzioni tecniche proprie dell’antico *magister navis* siano ora state assunte dalla figura del *naukleros*, il quale era responsabile nei confronti dei terzi degli eventuali danni colposamente causati dai marinai nel momento in cui le merci venivano caricate a bordo della nave. Si è comunque avuto modo di sottolineare come “nel diritto bizantino l’incertezza sulla qualifica di armatore e capitano della nave è ancora più notevole” (R. ZENO, *op. cit.*, II, p. 258) ed il *naukleros* “assomma tutte le funzioni tecniche del capitano e quelle dell’armatore” (R. ZENO, *op. cit.*, II, p. 259).

⁶⁹R. ZENO, *op. cit.*, p. 324, che richiama il capitolo 9 della II parte del *Nomos*. Secondo l’autore nel capitolo 46 del *Nomos* “la parola *μισθός* ha il significato di salario vero e proprio” e sussiste una “distinzione tra il marinaio (*μειρτες*) retribuito con paga fissa e quello imbarcato in partecipazione” (R. ZENO, *op. cit.*, p. 325; W. ASHBURNER, *op. cit.*, p. 118), anche se “con tutta verosimiglianza, è da ritenere che nel basso impero, solo quando il trasporto marittimo assunse la forma prevalente della impresa capitalistica, sorse l’ingaggio a salario, mentre per le piccole e medie navi da carico continuò a sussistere l’associazione tra marinai, armatori e caricatori” (R. ZENO, *op. cit.*, p. 326).

⁷⁰M. CASOLA, *op. cit.*, p. 120, che richiama il capitolo 46 del *Nomos*; R. ZENO, *op. cit.*, p. 325.

⁷¹A tale figura fanno riferimento le fonti marittime a partire dal XIII secolo, riconoscendole tanto funzioni gestionali, per la cura della nave, del carico e l’arruolamento dell’equipaggio, quanto tecniche, per cui il *patronus* “conserva il comando della nave e ne dirige i servizi tecnici e la navigazione” (R. ZENO, *op. cit.*, II, p. 273).

⁷²R. ZENO, *op. cit.*, p. 328. Tra i numerosi contratti di arruolamento citati dall’autore ne vanno in particolare richiamati tre stipulati a Genova nel 1191 in cui venivano arruolati due marinai, con salario a viaggio pattuito in 15 libbre genovesi (monete d’argento) e 10 bisanti (monete d’oro bizantine), ed un *magister navis*, con salario a viaggio di 20 bisanti.

l'equipaggio al trasporto mediante una cointeressenza degli utili⁷³ con riflessi diretti sulla stessa modalità di gestione dell'impresa di navigazione⁷⁴.

Si potevano ritrovare consuetudini marittime, in gran parte raccolte in specifici statuti delle diverse città costiere, con numerose similitudini e qualche differenza anche meramente lessicale a seconda del bacino del mediterraneo considerato. Così se era diffuso dappertutto tanto l'ingaggio a salario quanto quello in partecipazione⁷⁵, i termini utilizzati sulla costiera adriatica e su quella tirrenica del mediterraneo erano invece spesso differenti⁷⁶, così come non vi era perfetta coincidenza in merito alle figure che prestavano le proprie funzioni sulle navi. Accanto al *patronus navis*⁷⁷ emergevano, con funzioni preminenti rispetto a tutti gli altri marinai, la figura del nocchiero⁷⁸ e

⁷³ R. ZENO, *op. cit.*, p. 329, riferendosi all'ampio sviluppo in tale periodo del contratto di comenda. Ma sono diverse le tipologie contrattuali che comportano un qualche legame di tipo associativo fra tutti coloro che prendono parte al viaggio a bordo di una nave con l'espresso intento di suddividere il rischio del viaggio in mare, all'epoca sempre piuttosto elevato. Rapporti di tipo associativo esistevano anche tra proprietari ed armatori delle navi attraverso specifici negozi marittimi genericamente denominati *loca navis* (cfr. A. SCIALOJA, *Cenni storici esegetici e critici intorno alla qualifica di armatore*, in *Riv. dir. navig.*, III-IV, 1937, p. 272).

⁷⁴ R. ZENO, *op. cit.*, p. 344. Secondo l'autore dai documenti del XII e XIII secolo emergono diverse modalità con cui potevano essere organizzate le imprese di navigazione, che potevano essere gestite direttamente dai proprietari, che poi provvedevano ad arruolare il relativo equipaggio, ma che potevano anche essere gestite in compartecipazione secondo diverse modalità: fra proprietari e mercanti; fra proprietari, mercanti e marinai; fra proprietari e marinai; o fra soli mercanti, che provvedevano a prendere in locazione una nave ed a dividere fra loro spese e profitti.

⁷⁵ Si tratta di una constatazione condivisa in dottrina (M.L. DE NICOLÒ, *Consuetudini marittime nell'adriatico fra basso medioevo ed età moderna*, in UFFICIO STORICO DELLA MARINA MILITARE, *Tradizione giuridico-marittima del mediterraneo tra storia ed attualità*, Roma, 2006, p. 171; S. ANSELMINI, *Disciplina e salari marittimi in adriatico: due casi della costa italiana, XIV-XV sec.*, in R. RAGOSTA (a cura di), *Le genti del mare mediterraneo*, I, Pironti, 1981, p. 609; R. ZENO, *op. cit.*; M. ROBERTI, *Il contratto di lavoro negli statuti medioevali*, in *Rivista internazionale di scienze sociali e discipline ausiliarie*, XL, 1932).

⁷⁶ Dagli statuti delle città di Ragusa, Zara, Venezia e Ancona emerge come nel bacino dell'Adriatico l'ingaggio a salario, che appare essere il sistema predominante (G. BONOLIS, *Il diritto marittimo medioevale dell'Adriatico*, Pisa, 1921, p. 221), è comunemente definito *ad marinaricium*, mentre quello in partecipazione riprende la locuzione *ad partem* (R. ZENO, *op. cit.*, p. 345). Nel bacino del Tirreno, invece, si differenziava fra l'arruolamento *ad soldum* rispetto a quello *ad usum de rivera* (M.L. DE NICOLÒ, *op. cit.*, p. 172). Quest'ultimo faceva riferimento al contratto di colonna descritto nella Tavola amalfitana, sulla cui configurazione giuridica si è a lungo discusso, fra chi lo inquadra come locazione d'opere e chi lo configura come contratto associativo fra proprietari, mercanti e marinai (R. ZENO, *op. cit.*, p. 347).

⁷⁷ Non sempre il *patronus navis* coincideva con il proprietario della nave, ma in alcuni casi poteva anche essere un suo mandatario con compiti di direzione tecnica ed amministrativa del viaggio (R. ZENO, *op. cit.*, II, p. 279).

⁷⁸ Derivato dal *naukleros* bizantino, negli statuti adriatici emerse una distinzione chiara tra il padrone ed il nocchiero, il quale, con qualche differenza a seconda delle città di riferimento, aveva

dello scrivano⁷⁹, così come altre figure con mansioni più specifiche come il pilota, il barchiere, il guardiano, il prodiere, il timoniere.

I marinai ingaggiati a salario ricevevano solitamente il denaro pattuito, oltre al vitto od una quantità di grano od orzo come panatica, metà all'inizio del viaggio e metà al suo termine⁸⁰.

Dovevano impegnarsi, con un giuramento che avveniva al momento dell'ingaggio, a svolgere i propri compiti in buona fede per quanto necessario al compimento del viaggio ed alla salvezza della nave e del carico, secondo quanto specificamente e minuziosamente stabilito nei diversi statuti marittimi. Così lo statuto di Ragusa del 1272 prevedeva specifici doveri tanto per i marinai, che dovevano ubbidire al capitano e non potevano lasciare la nave prima del termine del viaggio, quanto per gli armatori, che avevano l'obbligo di pagare regolarmente i marinai, curarsi dei malati, far liberare a proprie spese i marinai nel caso fossero catturati come schiavi⁸¹. Negli statuti marittimi veneziani⁸² si ritrovano le formule del giuramento dell'arruolato, che in tal modo "assume obbligazioni non solo verso il padrone ma anche nei confronti del comune, a cui deve denunciare le infrazioni commesse in violazione delle norme statutarie sulla navigazione"⁸³.

compito di vigilanza sull'equipaggio e sui servizi della nave e mansioni di carattere tecnico legate alla navigazione (G. BONOLIS, *op. cit.*, p. 167; R. ZENO, *op. cit.*, II, p. 284).

⁷⁹ Aveva il compito di annotare tutto ciò che era necessario alla nave, compresi i nomi dei marinai e le condizioni di ingaggio (R. ZENO, *op. cit.*, II, p. 287).

⁸⁰ R. ZENO, *op. cit.*, III, p. 484.

⁸¹ M. SPREMIC, *Le tradizioni di Ragusa e di altre città dell'adriatico nei secoli XIII-XVI*, in UFFICIO STORICO DELLA MARINA MILITARE, *Tradizione giuridico-marittima del mediterraneo tra storia ed attualità*, Roma, 2006, p. 115. L'autore, che ricorda come la più grande nave ragusea ospitava 140 marinai, sottolinea come "i membri dell'equipaggio avevano il diritto in proporzione al loro grado di esportare e di importare senza pagare la dogana della merce fino ad un certo valore" (M. SPREMIC, *op. cit.*, p. 117).

⁸² I primi statuti marittimi della Repubblica di Venezia risalgono all'inizio del 1200 ai tempi di Pietro Ziani (1205-1229), e vennero integrati e modificati più volte nel corso del tempo. Particolarmente conosciuti, anche per la loro organicità, sono gli statuti marittimi del 1255 al tempo di Ranieri Zeno (1253-1268). In tali regolamenti, come in diversi altri statuti medioevali, era stato posto il fondamentale principio per cui "le convenzioni di arruolamento non potessero derogare alle disposizioni vigenti in materia di navigazione" (A. BRUNETTI, *Diritto marittimo privato italiano*, II, Torino, 1830, p. 448).

⁸³ G. TELLARINI, *Il diritto marittimo dell'adriatico nel quadro della strategia navale della serenissima repubblica di Venezia dal XIII al XVI secolo*, in UFFICIO STORICO DELLA MARINA MILITARE, *Tradizione giuridico-marittima del mediterraneo tra storia ed attualità*, Roma, 2006, p. 167, che evidenzia l'aspetto pubblicistico del giuramento, diffuso peraltro in molti statuti, compiuto dal marinaio al capitano od al nocchiero. L'autore tiene peraltro a sottolineare l'aspetto comunitario dell'organizzazione marittima dell'epoca, con la conseguenza che "nella serenissima repubblica di Venezia l'organizzazione a bordo della nave appare nel secolo XIII sorprendentemente democratica" (G. TELLARINI, *op. cit.*, p. 158), con decisioni prese in molti casi a maggioranza dalla comunità di bordo, tanto che "i patroni erano tenuti a rispettare i diritti dei marinai e soggiacevano a sanzione penale se li avessero mutati durante il viaggio senza l'assenso della maggioranza dei mercanti che erano a bordo" (G. TELLARINI, *op. cit.*, p. 159).

Anche più diffusa in tutti i contesti marittimi medioevali era la forma di ingaggio alla parte, in cui i componenti dell'equipaggio compartecipavano ai proventi, in percentuale differenziata a seconda delle singole posizioni ricoperte⁸⁴.

La tavola di Amalfi, raccolta di testi di diritto marittimo elaborata tra l'XI ed il XIV secolo⁸⁵, conteneva disposizioni di natura commerciale, dominicale e lavoristica, componente, quest'ultima, "che – come quella dominicale – presenta un incremento nelle norme di più tarda concezione"⁸⁶, concentrandosi attorno al contratto di "colonna", modello associativo che vedeva implicati costruttori, caratisti, finanziatori, marinai.

Per quel che in particolare concerne gli aspetti lavoristici emerge, ad esempio, come l'equipaggio fosse strettamente vincolato a portare a termine il viaggio soltanto qualora fosse stato pagato anticipatamente dal Patrone, con l'obbligo, in caso contrario, di versare allo stesso Patrone il doppio di quanto ricevuto. Sono poi indicate le modalità di pagamento dei marinai, che possono ottenere una quota del guadagno complessivo anche nel caso in cui siano stati catturati dai pirati o qualora si siano ammalati ovvero nel caso vengano lasciati a terra nell'interesse della nave, e sono previsti i loro specifici obblighi.

2. Consolato del mare e principi del diritto del lavoro marittimo

Il testo scritto che configura la prima e vera raccolta di regole di diritto marittimo diffusasi in tutto il mediterraneo e che ha avuto il merito di influenzare direttamente gran parte dei processi di codificazione successivi è rappresentato dal Consolato del mare.

⁸⁴ Nelle fonti dottrinali gran parte dei riferimenti riguardano il settore della pesca, in cui la ripartizione degli utili fra armatore ed equipaggio era particolarmente diffusa. Una volta detratte le spese di mantenimento il numero di parti da suddividere e la percentuale dei singoli membri variavano a seconda dei contesti e della posizione ricoperta sull'imbarcazione (cfr. M.L. DE NICOLÒ, *op. cit.*, p. 171 ss.).

⁸⁵ G. GARGANO, *La realtà navale e commerciale di Amalfi*, in UFFICIO STORICO DELLA MARINA MILITARE, *Tradizione giuridico-marittima del mediterraneo tra storia ed attualità*, Roma, 2006, p. 487. Il codice, che, partendo da raccolte precedenti, interveniva in materia delle *societates maris* con riferimento ai proprietari dei navigli, ai mercanti ed ai marinai, si componeva di 66 capitoli, alcuni in latino ed altri in volgare, in relazione a vari istituti, tra cui "quelli relativi alle forme di assistenza prevista per i marinai che erano impossibilitati a prendere parte al viaggio" (G. GARGANO, *op. cit.*, p. 488). L'autore ricorda come ad Amalfi, la cui storia della marineria si sviluppa a partire dal IX secolo, è stata attribuita l'invenzione della bussola nautica. Nei suoi cantieri venivano costruite galee e galeoni di consistenti dimensioni ad uso militare, nonché imbarcazioni mercantili, da trasporto e per la pesca "capaci di affrontare la navigazione mediterranea verso l'Africa, la Spagna, il Medio Oriente" (G. GARGANO, *op. cit.*, p. 485).

⁸⁶ S. CORRIERI, *L'influenza della "Tabula de Amalphi" nel Consolato del Mare*, in UFFICIO STORICO DELLA MARINA MILITARE, *Tradizione giuridico-marittima del mediterraneo tra storia ed attualità*, Roma, 2006, p. 495.

Il Consolato del mare, celebre codice di usi e consuetudini in materia di navigazione che a seconda delle fonti è stato collocato tra l'XI ed il XV secolo⁸⁷, costituisce il più grande lavoro di unificazione del diritto marittimo del medioevo⁸⁸.

Il codice è formato da una serie di Capitoli, raccolti senza un ordine sistematico⁸⁹, dedicati al diritto marittimo nella sua accezione più larga, e quindi con riferimento a tutte le questioni correlate alla nave ed alla navigazione (impresa nautica, contratti locativi e di vendita, avaria comune, trasporto, competenza dei tribunali marittimi, rapporti tra i soggetti nel corso della navigazione etc.), da cui emergono alcuni di quei principi che oggi fanno parte del diritto internazionale del mare.

Numerose sono anche le indicazioni dedicate al rapporto di lavoro marittimo⁹⁰, a cui è opportuno dedicare una certa attenzione, anche in virtù del ruolo, ancorché meramente simbolico, rappresentato da tali riferimenti storico-regolativi perfino in epoca attuale⁹¹. È ovviamente necessario ricordare come nel Consolato non si possa ancora intravedere un vero e proprio approccio sistematico

⁸⁷ L'origine e la collocazione temporale del Consolato del mare è stata a lungo oggetto di dibattito tra gli studiosi. È lo stesso Consolato, diffuso in tutto il mediterraneo, a contenere l'elenco delle località in cui il testo sarebbe entrato formalmente in vigore, indicando come primo luogo Roma nel 1075, ed a seguire Acri nel 1111, Pisa nel 1118, Marsilia nel 1162, Genova nel 1186, per finire con Maiorca nel 1270. L'idea che tali indicazioni fossero da considerarsi apocriefe è in realtà datata nel tempo (J.M. PARDESSUS, *Collection de lois maritimes antérieures au XVIII^e siècle*, II, Paris, 1831, p. 4 ss.; G. SALVIOLI, *Consolato del mare*, in *Il Digesto italiano*, VIII, 2, Utet, 1895, p. 381). Si ritiene più probabile che il testo sia stato assimilato a Barcellona nella seconda metà del XIV secolo o nei primi anni del XV secolo in lingua catalana (P.B. BOUCHER, *Consulat de la mer ou pandectes de droit commercial et maritime*, Paris, 1808, p. 74), e la prima citazione conosciuta del Consolato del mare risale ad una Ordinanza della magistratura di Barcellona del 1435.

⁸⁸ R. ZENO, *op. cit.*, II, p. 287. È opinione comune che "la falsità del documento non ha conseguenze relativamente alla circolazione ed al valore giuridicamente incontestato del Consolato" (P. PIERGIOVANNI, *La spiegazione del consolato del mare di Giuseppe Lorenzo Maria Casaregi*, in UFFICIO STORICO DELLA MARINA MILITARE, *Tradizione giuridico-marittima del mediterraneo tra storia ed attualità*, Roma, 2006, p. 220), con la conseguenza che "a poco a poco il Consolato venne accolto da tutte le nazioni cristiane del mediterraneo, onde diventò il diritto universale di questo mare e delle sue coste fin nella tauride" (A. PERTILE, *Storia del diritto italiano dalla caduta dell'impero romano alla codificazione*, Torino, 1898, p. 108).

⁸⁹ D. GAETA, *op. cit.*, p. 77. Nella *Spiegazione del Consolato del mare* di Giuseppe Lorenzo Maria Casaregi del 1740 si contano 294 capitoli.

⁹⁰ Su cui cfr. E. CONTINO, *Il personale di bordo nel consolato del mare*, in UFFICIO STORICO DELLA MARINA MILITARE, *Tradizione giuridico-marittima del mediterraneo tra storia ed attualità*, Roma, 2006, p. 345.

⁹¹ Si pensi in particolare alla posizione espressa dalla Corte costituzionale italiana nella sua nota pronuncia del 1987 (C. cost. 3.4.1987, n. 96) con cui ha ritenuto di dover applicare anche al lavoro marittimo le norme protettive in materia di licenziamento, riconoscendo nella propria motivazione come anche nel Consolato del mare era consentito licenziare soltanto in casi particolari. Si tratta di un espresso riferimento al capitolo 122 del Consolato.

della materia, e come al suo interno non manchino le ripetizioni ed affiori di tanto in tanto più di qualche incongruenza.

La figura del “Patrone di nave”⁹² emerge a partire dal capitolo 44 del Consolato, in cui comincia ad essere evidenziato il suo ruolo, ed il suo rapporto con eventuali caratisti⁹³ e con i maestri d’ascia, a partire dal momento della costruzione dell’imbarcazione. Il Patrone di nave ha il fondamentale compito di reclutare l’equipaggio e le figure necessarie alla navigazione: scrivano⁹⁴, nocchiere⁹⁵, prodiere, maestro d’ascia, barchiere, guardiano⁹⁶, pilota⁹⁷, ed ovviamente i marinai.

È già in tali capitoli che si specifica come tutti i membri dell’equipaggio, compreso il Patrone di nave, devono ricevere un salario dalla nave, oltre al vitto (cap. 58, 140, 141), ma è solo a partire dal capitolo 121 che ci si sofferma sul particolare rapporto che lega il Patrone di nave con i marinai, e vengono esplicitati i limiti precisi al potere del Patrone nei confronti del marinaio.

Il Patrone, una volta reclutato il marinaio⁹⁸, sarà obbligato a pagare quanto pattuito a prescindere dalle concrete capacità del marinaio stesso (cap. 121), non

⁹² Si tratta di una figura centrale che assume, a seconda dei casi, il ruolo di proprietario, armatore, capitano.

⁹³ Il riferimento ai comproprietari della nave, ed alle frazioni con cui questa può essere divisa, comincia ad emergere nello stesso capitolo 44.

⁹⁴ Lo scrivano (cap. 55-57), che non può avere rapporti di parentela con il Patrone, viene reclutato con il consenso dei caratisti, deve prestare giuramento davanti a tutto l’equipaggio, ed ha il compito di tenere il Cartolario, registro della nave che dovrà essere compilato con assoluta onestà dallo scrivano, pena la perdita di tutti i suoi averi, il taglio della mano destra ed un marchio di infamia sulla fronte. Nella gerarchia di bordo viene subito dopo il Patrone di nave, che non potrà caricare nulla sul naviglio senza l’assenso dello scrivano. Ha altresì il compito, su indicazione del Patrone, di provvedere al vettovagliamento di bordo ed alla verifica degli attrezzi dell’imbarcazione (cap. 236).

⁹⁵ Il nocchiere (cap. 60) è la figura addetta alla navigazione ed alle manovre della nave. Dovrà prestare giuramento, anche davanti agli eventuali mercanti presenti sulla nave, ed ha piena autorità circa le decisioni da prendere in materia di navigazione, con il supporto del “consiglio di Poppa”, organo che ha il potere di sostituirlo in caso di palese incapacità, caso in cui il nocchiere sarà ritenuto altresì responsabile dei danni provocati. Se, invece, il Patrone di nave ha intenzione di sostituirlo soltanto per un suo vezzo, potrà farlo solo dopo avergli riconosciuto il salario di sua spettanza.

⁹⁶ La guardia di nave (cap. 248) ha il compito di sorvegliare, su indicazione del Patrone, l’imbarcazione durante l’approdo. Nel caso si dovesse addormentare andrebbe incontro a sanzioni che vanno dalla perdita di parte del vitto alla possibilità di essere frustrati o attaccati ad una fune ed immersi in mare.

⁹⁷ Il pilota (cap. 247) è colui che viene ingaggiato esclusivamente per guidare l’imbarcazione nei territori sconosciuti al Patrone ed al personale di bordo. Gli accordi su salario ed eventuali premi debbono essere inseriti nel Cartolario. Nel caso di false attestazioni sulle capacità del pilota sarebbe possibile per il Patrone, con l’assenso della maggioranza dell’equipaggio, di tagliargli la testa, anche se la punizione capitale era in realtà già stata messa in dubbio dal CASALEGI, che richiamando precedenti commenti della dottrina francese, riteneva come tale esecuzione non sarebbe stata concretamente possibile.

⁹⁸ Il reclutamento è innanzitutto provato dall’iscrizione al ruolo di bordo (Cartolario), ma può

potrà sostituirlo con un altro marinaio pagato di meno (cap. 123) né con un proprio parente (cap. 124), non potrà obbligare il marinaio a recarsi in un luogo pericoloso (cap. 144)⁹⁹, né distaccarlo su un'altra nave senza il suo consenso (cap. 145). È altresì previsto come il marinaio non possa essere obbligato ad eseguire mansioni diverse da quelle previste per il governo della nave, come il facchino (cap. 145) ed il Patrone potrà licenziarlo prima del termine del viaggio soltanto in quattro casi: *“la prima per ladro, la seconda per eresia, la terza se non fa il comandamento del nocchiero ... ancora per un'altra cosa lo può cavar dalla nave, cioè se si spergiuera di giuramento che faccia”* (cap. 122), ed in ogni caso i poteri di comando del Patrone debbono essere *“ragionevoli e giusti”*¹⁰⁰.

Dell'importanza della tutela del marinaio dal licenziamento ingiustificato contenuta nel Consolato è sempre stata ben conscia la dottrina, secondo cui *“a questo concetto le norme di legge sul congedo dei marinai si uniformarono fino alla seconda metà del XIX sec.”*¹⁰¹.

Il marinaio, una volta reclutato, *“è tenuto fare tutto comandamento di Patrone di nave o di navilio o del nocchiero”* (cap. 159) ed *“è obbligato a ogni segno, come se li avesse fatto carta per mano di notaro”* (cap. 151), dovendo richiedere una esplicita licenza al Patrone ogni volta che debba allontanarsi dalla nave. I doveri dei marinai sono chiariti in modo più esplicito nel capitolo 152 e sono correlati a tutte quelle mansioni necessarie per la nave¹⁰².

Il marinaio non potrà lasciare il proprio servizio se non per specifiche ragioni¹⁰³. Nel caso in cui dovesse abbandonare la nave *“è obbligato a pagar un altro*

avvenire anche tramite un semplice accordo verbale, in cui si sia data la propria parola (*fusse data la fede*). È già il capitolo 28 a precisare come non sia necessario che le domande sul salario al Patrone da parte del marinaio siano fatte per iscritto.

⁹⁹ Il capitolo 144 è chiaro sul punto, anche se il successivo capitolo 150 specifica che perché un marinaio possa rifiutare l'indicazione del Patrone deve essersi preventivamente accordato in tal senso, ed in tal caso può essere sbarcato in un luogo sicuro avendo diritto a metà del salario, mentre in mancanza di accordo non potrà rifiutare la destinazione.

¹⁰⁰ Così la spiegazione del capitolo ad opera del CASALEGI. Per essere licenziato, il marinaio deve aver trasgredito all'ordine impartitogli almeno per cinque volte. Il capitolo 264, specifica, infine, le modalità con cui il marinaio possa lasciare la nave una volta che venga congedato dal Patrone ribadendo la necessità che ciò avvenga soltanto per *“giusta causa”* o *“giusta ragione”*.

¹⁰¹ A. BRUNETTI, *op. cit.*, p. 512 che precisa come *“le prescrizioni del Consolato del mare, pur conferendo al capitano un vasto potere disciplinare, rendevano condizione imprescindibile del licenziamento intempestivo l'esistenza di un giusto motivo per cui la valutazione, quasi ad additarla via al giudice, conteneva una enumerazione esemplificativa”*.

¹⁰² Ivi compresa la necessità di raccogliere legna, andare per acqua su ordine del nocchiero, stivare la merce, aiutare nelle operazioni di ormeggio (cap. 152, 177, 178), andare al mulino (cap. 174). Non potrà invece *“levare la nave d'ormeggio”* se non dietro preciso ordine (cap. 172). Rientra altresì tra i doveri del marinaio portare sulla nave proprie armi e metterle a disposizione del Patrone per la difesa della nave (cap. 175).

¹⁰³ Il capitolo 152 ne prevede tre: *“una delle quali per essere patron di nave, o pilota, per conventione, o si muore il patrone o con chi lui haverà fatto patto”*, il successivo capitolo 153 aggiunge

marinaio simile a lui ancora se quello si accordi con maggiore salario” (cap. 154), con la possibilità, se dovesse fuggire in un paese straniero, che il Patrone lo faccia arrestare e gli imponga di pagare tutti i danni patiti dalla nave a causa della sua fuga (cap. 155).

Dal capitolo 160 sono poi previste, a seconda della gravità del comportamento, esplicite sanzioni nei confronti dei marinai, che vanno dal risarcimento del danno, alla perdita del salario, al licenziamento, fino all'utilizzo di ceppi durante il viaggio¹⁰⁴.

Numerosi sono i capitoli dedicati alla retribuzione dei marinai, i quali dovranno essere pagati secondo quanto previsto dagli usi (cap. 133) nel luogo in cui il Patrone riceve il prezzo del trasporto (cap. 118, 136)¹⁰⁵ e sarà loro dovuto vitto e alloggio (cap. 140, 141, 142, 143)¹⁰⁶. Se non dovesse essere stato stabilito un preciso salario il Patrone sarà in ogni caso tenuto a riconoscere al nocchiero un salario correlato alla sua abilità, *“tanto quanto haverà miglior pruere della nave o altro delli comunali”*, ed al marinaio il *“giusto salario”* correlato a quello che *“il nochiere e il scrivano gli haveranno detto”* (cap. 223).

Oltre alla retribuzione a salario anche il Consolato del mare consente la possibilità di accordi tra tutti i membri dell'equipaggio, ivi compresi i marinai, per partecipare alla divisione di tutti i guadagni ottenuti nel corso della traversata. È, in particolare, il capitolo 245 del Consolato a prevedere la possibilità che i

come una volta stipulato il patto d'ingaggio il marinaio potrà evitare il viaggio soltanto *“per pigliar moglie, per andar in pellegrinaggio, o se ha fatto il voto avanti che lui si accordasse”*. Anche il capitolo 176 ricorda il divieto per i marinai di lasciare la nave. Il capitolo 265 prevede, infine, che se il marinaio dovesse allontanarsi dalla nave prima del termine del viaggio sarà tenuto a restituire la paga ricevuta, pena la possibilità di finire in carcere.

¹⁰⁴ I ceppi sono previsti in caso di furto. La trattenuta di metà del salario pattuito è prevista per il marinaio che *“tocherà per tra il suo Patrone”* (cap. 161) e se dovesse rivolgere le armi contro il Patrone sono gli altri marinai ad essere obbligati a fermarlo *“e mettere in carcere e portarlo alla giustizia”*. Vi è uno specifico divieto di spogliarsi per il marinaio, se non in porto, pena l'essere appeso ad una fune e immerso in mare per tre volte (cap. 167), ed un divieto di vendere le armi, che il marinaio ha promesso al Patrone (cap. 175), con una punizione a discrezione del Patrone (cap. 169). Il capitolo 162 riporta anche una specifica e tradizionale regola di comportamento del diritto marittimo che vede la possibilità per il marinaio che voglia salvarsi dalle reazioni violente del Capitano di sorpassare la catena di prua e fermarsi tra questa ed il parapetto. In tal caso vi è la necessità che il Patrone rimanga al di qua della catena, ed in caso contrario il marinaio potrà legittimamente difendersi anche con la forza.

¹⁰⁵ Il salario del marinaio è, peraltro, oggetto di particolare attenzione, essendo il Patrone obbligato nei confronti dei marinai *“con prelazione ad ogni altro creditore”* (cap. 135). Il Patrone dovrà onorare gli accordi con i marinai anche al costo di vendere la nave, salvo solo un legittimo impedimento (cap. 251).

¹⁰⁶ La previsione nei dettagli del contenuto del *“companionaggio”*, secondo il capitolo 142 del Consolato, è una delle prassi ancora in uso nel diritto del lavoro marittimo in relazione alla c.d. panatica. È, peraltro, escluso dal diritto al vitto il marinaio che non dorma sull'imbarcazione (cap. 143).

marinai vengano arruolati “*a parte*”, cioè con la corresponsione di una parte dei guadagni del viaggio¹⁰⁷.

I marinai hanno altresì la possibilità di caricare sulla nave merci per proprio conto, con particolari conseguenze in caso di getto di merci¹⁰⁸.

Nel Consolato sono, peraltro, previste delle misure “previdenziali” a favore dei marinai, in caso di malattia ed in caso di morte¹⁰⁹, ed un generale onere di “protezione” da parte del Patrone degli interessi economici del marinaio (cap. 138)¹¹⁰. Il Patrone è altresì tenuto a riscattare il marinaio in caso di rapimento, ed in tal caso “*il marinaro deve haver il salario, come se avesse fatto suo viaggio*” (cap. 179).

Vi è, infine, la presenza di alcune norme di carattere processuale, che, ad esempio, prevedono l'esplicita possibilità che i mercanti presenti sull'imbarcazione, purché non abbiano alcun ruolo nella vicenda, possano fungere da testimoni in caso di controversie fra Patrone e marinai (cap. 221).

3. La codicistica marittima, dalla codificazione francese ai codici di commercio dell'Italia unitaria dell'800

Le regole contenute nel Consolato del mare ebbero per lungo tempo una larga diffusione nella prassi applicativa di tutti i paesi che si affacciano sul Mediterraneo ed i principi ivi contenuti, accanto a quelli derivanti da parallele raccolte consuetudinarie diffuse nei paesi del Nord Europa che si affacciano sull'Atlantico e sul mare del Nord¹¹¹, continuarono ad avere una loro diretta in-

¹⁰⁷ In tal caso lo stesso capitolo 245 prevede l'opportunità che tutti gli accordi vengano inseriti nel Cartolario dallo scrivano e che tutti siano consci delle condizioni della nave al momento della partenza, regolando alcune delle eventualità che possono accadere nel corso del viaggio. Al termine del viaggio il guadagno verrà diviso fra tutti, con la possibilità per il nocchiero e lo scrivano di ottenere una quota in più degli altri. Nel caso in cui, tolte le spese, non dovesse esserci alcun guadagno i marinai sono tenuti a compensare il Patrone del prezzo speso in vettovagliamento.

¹⁰⁸ Sono i capitoli 129 e 130 a prevedere la specifica disciplina della c.d. Canterata (o Portata) dei marinai.

¹⁰⁹ Il marinaio che abbia lavorato almeno tre giorni dovrà ricevere in caso di malattia la metà del salario pattuito, ed essere lasciato a terra in caso di necessità con il denaro necessario (cap. 124). L'importanza di tale obbligo è evidenziata dal fatto che il Patrone ed i suoi eredi dovranno adempiere in ogni caso, anche eventualmente ricorrendo al prestito. Agli eredi del marinaio che dovesse morire durante il viaggio sarà comunque assicurato l'intero salario pattuito (cap. 125), con alcune specificazioni legate alla tipologia dell'ingaggio.

¹¹⁰ Il Patrone dovrà porre attenzione al salario ed ai beni del marinaio (cap. 138) ed aiutarlo in caso questi voglia investire il proprio salario (cap. 139).

¹¹¹ Ci si riferisce, in particolare, ai *Roles d'Oleron*, diffusi sulle coste francesi dell'Atlantico, ed al diritto marittimo di WISBY, raccolta di consuetudini formatesi nelle Fiandre, in Olanda ed in Inghilterra (su cui cfr. J.M. PARDESSUS, *Collection de lois maritimes*, vol. I, 1828, Paris, p. 323 e 463).

fluenza anche nell'ambito dei grandi processi di codificazione che accompagnarono la costruzione degli Stati nazionali.

È però opinione comune che sia la grande Ordinanza sulla Marina dell'agosto 1681¹¹² a poter essere considerata la prima opera completa di codificazione del diritto marittimo in Europa e la sua importanza, che non sfuggì già ai primi commentatori¹¹³, è certamente correlata alla capacità di "introdurre profonde innovazioni ed a conferire alla materia una organica e compiuta sistemazione"¹¹⁴.

L'Ordinanza, nel libro secondo dedicato alla gente di mare¹¹⁵, chiarisce innanzitutto che per comandare un naviglio o per pilotarlo vi è la necessità di avere una certa esperienza di navigazione ed è obbligatorio superare un esame. Il capitano¹¹⁶ deve tenere un libro di bordo, il cui aggiornamento è responsabilità dello scrivano, su cui segnare i membri dell'equipaggio, le condizioni di arruolamento e tutto ciò che concerne la navigazione. I marinai, di età necessariamente compresa tra 17 e 50 anni, sono tenuti a presentarsi all'ora e nel luogo prestabiliti per caricare i viveri e preparare la nave. Non potranno lasciare la nave prima della fine del viaggio se non con l'assenso scritto del capitano, a pena di arresto, e durante il viaggio saranno tenuti ad obbedire agli ordini del capitano, con la possibilità di punizioni che, a seconda dell'infrazione commessa, vanno dal pagamento di una multa, alla punizione corporale, fino alla morte.

¹¹² Pubblicata il 31.7.1681 nella Francia del re sole, Luigi XIV, viene anche ricordata come Codice della marina ovvero Ordonnance Royal o ancora Ordonnance de Colbert, dal nome di Jean-Baptiste Colbert (1619-1683) che, già sovrintendente alle Finanze di Francia e ministro della real casa, è da sempre considerato il padre della moderna marina francese, avendo fatto istituire per la prima volta un Ministero della marina nel 1669. L'Ordinanza, pur in gran parte sostituita da altre norme, è stata formalmente abrogata solo dall'art. 7, co. 2, n. 7, dell'ordinanza 21.4.2006, n. 460, che ne ha in ogni caso ripreso le disposizioni relative alla definizione di dominio pubblico marittimo.

¹¹³ Cfr. R.J. VALIN, *Commentaire sur l'Ordonnance de la marine du mois d'Aout 1681*, Poitier, 1829 (la prima edizione è del 1760), p. vi.

¹¹⁴ D. GAETA, *op. cit.*, p. 81.

¹¹⁵ È opportuno rammentare che anche il sistema di "inscription maritime" con i "registres matricules de gens de mer", formalmente istituito con la legge 3 brumaio anno IV (25.10.1795) in piena Rivoluzione francese, trovò il proprio fondamento nel sistema delle classi istituito dallo stesso ministro Colbert nel 1668 per il reclutamento della marina del Regno. Il sistema dell'iscrizione nelle matricole della gente di mare restò in vigore in Francia fino al 1965, venendo soppresso dalla legge 9.7.1965 che ha riorganizzato il servizio militare nazionale, restando in vigore per i territori d'oltremare.

¹¹⁶ Il capitano ha il comando della nave, ha il compito di arruolare l'equipaggio, compresi uno o due medici di bordo, di concerto con i proprietari, di attrezzare la nave ed ha la responsabilità delle merci caricate sulla sua imbarcazione. Per decidere la rotta, che dovrà essere comunicata all'ammiragliato, deve comunque sentire il parere del nocchiero e del pilota, responsabili delle manovre della nave e della rotta, nonché degli ufficiali superiori presenti sulla nave. Avviso che dovrà essere ottenuto anche per punire il marinaio che abbia disubbidito durante il viaggio, con punizioni che vanno dalla possibilità di immergerlo in mare, a quella di metterlo ai ceppi o lasciarlo rinchiuso in guardina, mentre per i crimini più gravi è prevista la consegna alle autorità per essere giudicati.

Per quanto in particolare concerne la stipulazione del contratto di arruolamento è il titolo secondo del libro terzo dell'Ordinanza ad occuparsene. I contratti di arruolamento tra il capitano e l'equipaggio debbono essere stipulati per atto scritto e contenere tutte le condizioni dell'ingaggio, compresa la remunerazione, che può essere legata al tempo di lavoro (a viaggio o a mese) ovvero alla condivisione dei profitti del viaggio (*au profit*) o al prezzo del nolo dell'imbarcazione (*au fret*). In caso di recesso senza giusta causa è previsto un risarcimento per il marinaio, di un terzo della paga pattuita nel caso in cui avvenga prima del viaggio o dell'intero quando avvenga durante il suo corso. Rilevante appare anche la funzione sociale dell'Ordinanza¹¹⁷, in cui è previsto il salario assicurato al marinaio per un periodo di quattro mesi anche in caso di malattia, o di ferita, avvenuti al servizio della nave.

Con il Codice di commercio napoleonico si verifica nell'ambito del diritto marittimo la separazione fra diritto pubblico e diritto privato¹¹⁸, modalità di regolazione che verrà presa ad esempio in molti paesi¹¹⁹, come accade in Italia negli anni successivi all'unificazione.

Seguendo l'impostazione francese, infatti, "anche nel nostro ordinamento fu abbandonata la tradizionale unità del diritto marittimo"¹²⁰, che si trovò così suddiviso fra la normativa privatistica legata al commercio marittimo inserita all'interno del Codice di commercio¹²¹, e quella legata alle tematiche pubblicistiche

¹¹⁷ Cfr. J. DUBARRY, J. PENY, F. HERVIER, *Colbert, père de la Sécurité sociale de la Marine*, comunicazione del 16.12.1978 alla *Société française d'histoire de la médecine*. In particolare si deve proprio alle idee di Colbert la creazione della *Casse des Invalides de la Marine*, ente previdenziale istituito a partire dal 1720 in Francia ed introdotto, qualche anno più tardi, in Liguria e Piemonte durante le guerre napoleoniche (A. BRUNETTI, *op. cit.*, p. 390). La *Casse des invalides de la Marine* ha, peraltro, costituito un punto di partenza per lo sviluppo dei moderni sistemi di assistenza sociale, a partire dalle riflessioni sviluppatesi nel periodo della rivoluzione francese (su cui v. A. DI STASI, *La rivoluzione francese e la sicurezza sociale. Alla ricerca delle origini della legislazione sociale contemporanea*, in *Riv. dir. secur. soc.*, 2021, 2, p. 415).

¹¹⁸ In particolare il secondo libro del codice dedicato al commercio marittimo riproduce le sole norme privatistiche contenute nell'Ordinanza sulla Marina, mentre per le norme pubblicistiche vennero introdotte nel corso del tempo diverse leggi specifiche. Per quanto in particolare concerne il lavoro marittimo gran parte delle norme erano contenute nel titolo IV (Del capitano, artt. 221-249) e nel titolo V (Dell'arruolamento e dei salari dei marinai e della gente dell'equipaggio, artt. 250-272) del Codice di commercio napoleonico. Nel 1926 venne specificamente emanato il *Code du travail maritime*, in gran parte abrogato nel 2010 con la decisione di una univoca regolamentazione per tutto il settore dei trasporti (Ordonnance 28.10.2010, n. 1307, ratificata dalla l. 19.3.2012, n. 375), in cui confluirono le norme correlate al contratto di arruolamento ed al lavoro marittimo.

¹¹⁹ Successivamente alla restaurazione, infatti, alcuni paesi tornarono alla legislazione precedente, in cui il diritto marittimo si presentava come un sistema regolativo unico e tendenzialmente autonomo, ma in diversi casi venne mantenuto in vigore il codice napoleonico ed il sistema differenziato di regolazione dallo stesso introdotto (D. GAETA, *op. cit.*, p. 92).

¹²⁰ D. GAETA, *op. cit.*, p. 91.

¹²¹ Il Codice di commercio del Regno d'Italia venne inizialmente approvato in una prima ver-

della navigazione marittima inserita nel Codice della marina mercantile¹²².

In quegli anni la marineria italiana si trovava in una situazione particolarmente difficoltosa dovuta soprattutto al passaggio dalla vela al vapore che, nel nostro paese, al contrario di altri paesi concorrenti, venne risolta molto lentamente. Di tali difficoltà, dovute anche a lungaggini regolative, si trova traccia nelle diverse versioni della normativa marittima¹²³.

Per quel che, in particolare, concerne la regolazione del lavoro marittimo¹²⁴ all'interno del Codice della marina mercantile furono inserite le norme correlate all'iscrizione nelle matricole¹²⁵ della gente di mare, atto necessario per "far parte dell'equipaggio di una nave mercantile"¹²⁶, la modalità di tenuta del ruolo di equipaggio¹²⁷, nonché un titolo dedicato esplicitamente al "potere disciplinare"

sione nel 1865 (decreto 23.6.1865, a seguito della l. 2.4.1865, n. 2215), modellato sul Codice di commercio napoleonico, ed in una successiva versione nel 1882 (decreto 31.10.1882, a seguito della l. 2.4.1882, n. 681), pensata specificamente quale Codice di commercio per il Regno d'Italia.

¹²² Il Testo unico del Codice per la marina mercantile venne approvato con decreto 24.10.1877 a seguito dell'art. 458 l. 24.3.1877, n. 3919. Anche in questo caso nel 1865 era entrata in vigore una prima versione del Codice per la marina mercantile, con decreto 25.6.1865 a seguito della l. 2.4.1865, n. 2215.

¹²³ Cfr. M.S. ROLLANDI, *Lavorare sul mare. Economia e organizzazione del lavoro marittimo fra Otto e Novecento*, Brigati, 2003, in cui viene fatto notare come il riferimento ai "macchinisti, fuochisti e tutte le altre persone impiegate con qualunque denominazione al servizio delle macchine nelle navi a vapore", di cui non vi era traccia nel Codice di commercio del 1865, era stato inserito nell'ambito della composizione dell'equipaggio soltanto con l'art. 521 Codice di commercio del 1882 (M.S. ROLLANDI, *op. cit.*, p. 49). L'autrice riporta come gli iscritti alle matricole della gente di mare, che nei primi vent'anni post unitari si attestavano intorno a poco più di 100.000 individui, scesero a circa 84.000 unità nel 1881 per poi avere una crescita continua a 195.000 nel 1887 ed a più di 386.000 nel 1913.

¹²⁴ Nonostante la separazione regolativa la dottrina dell'epoca era perfettamente conscia della necessità di "conciliare gli interessi privati di cui si tratta negli art 521 e ss. di questo codice, coll'ordine pubblico che il legislatore cerca di tutelare colle norme contenute negli art. 72-76 del codice per la marina mercantile" (P. ASCOLI, *Del commercio marittimo e della navigazione*, in *Codice di Commercio commentato*, Padova, 1883 (Ved 1923), p. 283).

¹²⁵ Art. 19 cod. mar. mer. Era poi il regolamento per la marina mercantile del 1879 che specificava i requisiti, le modalità di funzionamento e la tenuta di tali matricole (artt. 80 ss. del regolamento). Era previsto anche un libretto di matricolazione, su cui venivano segnate le medesime annotazioni presenti sulla matricola, che veniva consegnato direttamente dagli ufficiali del porto addetti alla matricolazione al capitano della nave su cui il marinaio veniva imbarcato.

¹²⁶ Art. 72 cod. mar. mer. Il successivo art. 73 specificava come il contratto di arruolamento fra il capitano e le persone dell'equipaggio dovesse essere fatto per iscritto a pena di nullità, con la specificazione che se l'arruolato non sa scrivere l'ufficiale di porto deve farne menzione nell'atto di arruolamento facendo intervenire due testimoni.

¹²⁷ Artt. 36 e 51 cod. mar. mer. e artt. 318 ss. del regolamento. Il ruolo di equipaggio doveva contenere l'elenco delle persone facenti parte dell'equipaggio, con riferimenti ai rispettivi salari ed alla durata dell'arruolamento.

riconosciuto al capitano “sopra qualunque persona imbarcata sulla sua nave, compresi i passeggeri”¹²⁸.

Nel libro secondo del Codice di commercio¹²⁹ erano, invece, contenute le norme più specificamente privatistiche del diritto marittimo, a cominciare, per quel che più interessa in questa sede, dal dovere del capitano di formare l’equipaggio e di fissare la retribuzione delle persone che lo compongono, di concerto con i proprietari o gli armatori quando si trova nel luogo della loro dimora¹³⁰, e con l’ampio spazio dedicato al contratto di arruolamento.

Il contratto di arruolamento, inserito nell’alveo del lavoro subordinato già dalla dottrina dell’epoca¹³¹, dev’essere fatto per iscritto¹³² in presenza dell’amministratore di marina del Regno, e dell’ufficiale consolare in paese estero, e dev’essere scritto nei registri di ufficio e trascritto nel giornale nautico¹³³. Nel contratto dovevano essere indicate “in modo chiaro e preciso la durata di esso e

¹²⁸ Art. 451 cod. mar. mer., che contemplava un elenco delle infrazioni e delle sanzioni disciplinari che potevano essere comminate (consegna a bordo da 1 a 5 giorni; guardia raddoppiata; privazione del vino per due giorni; arresti di rigore fino a 10 giorni; trattenuta della paga fino a 30 giorni; esclusione dalla tavola del capitano fino a 10 giorni; proibizione di stare in coperta fino a 5 giorni). Il riferimento ai passeggeri, punibili soltanto con l’esclusione dalla tavola del capitano o con la proibizione di stare in coperta, fa comprendere come tale potere disciplinare, oltre alla sua natura strettamente privatistica, avesse altresì una sua valenza in parte di natura pubblicistica. Il capitano era peraltro titolare di specifici poteri di polizia (art. 92), anche nel caso di reati compiuti a bordo della nave (artt. 433 ss.).

¹²⁹ Con particolare riferimento al Titolo IV (Del capitano, artt. 318-342) ed al Titolo V (Dell’arruolamento e dei salari delle persone dell’equipaggio, artt. 343-380) del Codice del 1865 ed al Titolo II (Del capitano, artt. 496-520) ed al Titolo III (Dell’arruolamento e dei salari delle persone dell’equipaggio, artt. 521-546) del Codice del 1882.

¹³⁰ Art. 499 Cod. comm. 1882.

¹³¹ Così A. BRUNETTI, *op. cit.*, p. 451, che, richiamando LUDOVICO BARASSI, ritiene che nel contratto di arruolamento “la subordinazione ha i caratteri di una disciplina assai rigida” ed emergono particolari sfumature rispetto al lavoro industriale. Era, infatti, diffusa l’opinione che i contratti di arruolamento, pur inquadrati nel diritto civile, “hanno molti punti di contatto cogli arruolamenti militari, però con guarentigie molto meno serie” (P. ASCOLI, *op. cit.*, p. 284).

¹³² La particolare forma richiesta per il contratto di arruolamento “non è semplicemente stabilita per assicurare la prova degli accordi passati davanti il pubblico funzionario, ma è decisiva per gli effetti di diritto pubblico che ad essa si collegano, nei quali quelli di diritto privato sono penetrati” (A. BRUNETTI, *op. cit.*, p. 420).

¹³³ Art. 522 Cod. comm. 1882. Il contratto doveva essere sottoscritto dal capitano e dall’arruolato, o, se questi non sapeva scrivere, da due testimoni. Simile era il contenuto dell’art. 344 Cod. comm. 1865, pur utilizzando il termine di “convenzioni particolari di arruolamento”. Erano considerate prive di effetto “le convenzioni prive di tali formalità”. Si trattava di interventi formali posti a tutela dell’arruolato, in relazione alla diffusa opinione secondo cui “l’ignoranza del marinaio esige tutela speciale del legislatore, se non eguale a quella che si concede al minore, all’interdetto ed all’inabilitato, almeno in misura tale da evitare che il marinaio, dopo la conclusione del contratto, di cui non sempre comprende tutte le condizioni, possa trovarsi sacrificato ingiustamente, divenire il nemico del capitano e quindi disertare” (P. ASCOLI, *op. cit.*, p. 284).

la navigazione per cui ha luogo”¹³⁴. Terminato il periodo di arruolamento era il capitano a dover rilasciare il congedo ad ogni persona dell’equipaggio. Tale opzione regolativa, prevista dall’art. 526 Cod. comm. 1882 era interpretata rigorosamente dalla giurisprudenza, secondo cui i marinai “non possono abbandonare la nave cui sono arruolati, senza averne ottenuto dall’autorità marittima o dall’ufficio consolare la debita autorizzazione, la quale deve risultare da atto scritto come da atto scritto risulta il loro arruolamento”¹³⁵.

Se, quindi, la più diffusa modalità di ingaggio prevista nel codice era certamente a termine, appare di particolare interesse la possibilità implicitamente contemplata dal Codice di commercio di disciplinare un contratto di arruolamento a tempo indeterminato. Era infatti previsto che “se non è convenuta la durata dell’arruolamento il marinaio può chiedere il congedo dopo due anni, ove non siasi convenuto espressamente che il servizio possa durare per più di due anni”¹³⁶. La possibilità di stipulare un contratto di arruolamento a tempo indeterminato venne esplicitamente introdotta nell’ordinamento italiano sulla base della Convenzione OIL del 1926¹³⁷, ma che fosse una tipologia di contratto di arruolamento già prevista dal Codice di commercio¹³⁸ era pacificamente riconosciuto in dottrina¹³⁹.

¹³⁴ Art. 523 Cod. comm. 1882 e art. 345 Cod. comm. 1865.

¹³⁵ Corte di Cassazione di Torino, 19.11.1879, in *Giur. it.*, 1880, I, p. 105, anche se “l’annotazione di sbarco sul libretto del marinaio che si fa dall’ufficio di porto o dai consoli all’estero può tener luogo del congedo formale da rilasciarsi dal capitano” (P. ASCOLI, *op. cit.*, p. 297).

¹³⁶ Art. 525 Cod. comm. 1882. Era esplicitamente fatto salvo che il termine dell’arruolamento s’intendesse “sempre terminato, ancorché il termine convenuto non sia scaduto, qualora la nave sia di ritorno nel Regno al luogo della sua destinazione dopo di aver eseguito il primo viaggio e dopo di essere scaricata” (art. 524 Cod. comm. 1882). Anche l’art. 346 Cod. comm. 1865 prevedeva la possibilità di un ingaggio a tempo indeterminato, posto che “se non è convenuto il termine dell’arruolamento, s’intende che questo duri sino alla scadenza del termine per cui sono concesse le carte di bordo della nave”.

¹³⁷ Le Convenzioni OIL n. 22/1926 sul Contratto di arruolamento dei marittimi e n. 23/1926 sul Rimpatrio dei marittimi vennero ratificate dall’Italia con l. 14.1.1929, n. 417. Con la convenzione OIL sul contratto di arruolamento dei marittimi venne introdotta nell’ordinamento italiano la possibilità di risolvere il contratto dando un termine di preavviso da parte di entrambe le parti del contratto di arruolamento, rendendo così meno rilevante il periodo di due anni di servizio previsti dall’art. 525 per le dimissioni del marinaio, norma definita “di tipo militaresco” dalla dottrina (L. MENGHINI, *I contratti di lavoro nel diritto della navigazione*, Giuffrè, 1996, p. 17).

¹³⁸ La stessa relazione ministeriale del 23.6.1881 chiariva come “sono preveduti i due casi, in cui le parti nulla abbiano dichiarato intorno alla durata dell’arruolamento, oppure abbiano espressamente dichiarato di obbligarsi a tempo indeterminato e si assoggettano entrambi gli accennati casi ad una norma uniforme disponendo che il marinaio può chiedere il suo congedo dopo due anni dalla sua entrata in servizio”.

¹³⁹ A. BRUNETTI, *op. cit.*, p. 451 che, pur preferendo optare per una differenziazione in base “al modo con cui si effettua la retribuzione”, ricorda come “la durata del servizio può essere perciò anche indeterminata”; G. DE SEMO, *Contratti speciali di lavoro*, in Tr. BORSI-PERGOLESÌ, *Trattato di*

Si trattava di una differenza significativa con il diritto del lavoro comune, posto che l'art. 1628 c.c. 1865 regolamentava un rapporto di lavoro necessariamente a termine, e particolarmente indicativo del fatto che sul piano storico la disciplina del rapporto di lavoro marittimo "ha anticipato storicamente e talvolta ispirato la legislazione sul rapporto di lavoro subordinato"¹⁴⁰.

La medesima considerazione può essere certamente estesa alla disciplina regolativa in caso di licenziamento del marinaio, prevista con sfumature differenti nel passaggio tra i due Codici¹⁴¹. Se infatti quello del 1865 contemplava la possibilità di ricevere un'indennità per "il marinaio che prova di essere stato congedato senza giusto motivo"¹⁴², l'art. 542 Cod. comm. 1882 chiariva innanzitutto come "il capitano può sempre congedare il marinaio, avanti il termine di arruolamento e senza obbligo di dimostrare ch'egli abbia commesso alcun fatto riprensibile", prevedendo, però, la necessità di provvedere sempre ai mezzi per il ritorno e chiarendo nello stesso articolo come "il marinaio congedato senza giusto motivo, oltre al pagamento per i servizi prestati, ha diritto ad una indennità"¹⁴³.

In entrambi i casi, quindi, sembrerebbe trattarsi di ciò che oggi definiremmo tutela obbligatoria del licenziamento illegittimo, con la piena validità dell'atto di recesso ma con la previsione normativa di un'indennità risarcitoria in caso di licenziamento ingiustificato¹⁴⁴, secondo la consolidata tradizione storica di rego-

diritto del lavoro, Cedam, 1939, p. 599, che sottolinea come sulle navi passeggeri fosse l'unica forma di arruolamento ammessa. Che il codice di commercio facesse riferimento anche al contratto di arruolamento a tempo indeterminato è sottolineato anche da L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 12, che precisa tuttavia come tale forma di arruolamento non fosse in realtà configurata con sufficiente chiarezza.

¹⁴⁰ E. MINALE COSTA, *Lavoro nella navigazione*, in *DDPComm*, Utet, 1992, p. 402.

¹⁴¹ In dottrina si è fatto notare come la necessità di una modifica che consentisse un pronto allontanamento del marinaio indisciplinato emerse dagli Atti della commissione parlamentare del 1869 in cui si accennava alla grande influenza che l'equipaggio può esercitare sulle sorti di una nave e delle persone e cose che vi si trovano (A. BRUNETTI, *op. cit.*, p. 512).

¹⁴² Art. 374 Cod. comm. 1865. Tale indennità era fissata nel terzo del salario se il congedo fosse avvenuto prima dell'inizio del viaggio, o dell'intero salario, comprese le spese per il ritorno, nel caso di congedo avvenuto durante il viaggio. Fu successivamente il r.d.l. 6.2.1936, n. 337, che chiariva come la legge sull'impiego privato del 1924 non fosse applicabile alla gente di mare, a prevedere che le indennità ed il preavviso correlati alla risoluzione del rapporto di lavoro marittimo a tempo indeterminato dovessero essere regolati dalla contrattazione collettiva.

¹⁴³ Correlata ad un valore da uno a quattro mesi del salario a seconda del momento e del luogo in cui fosse avvenuto il congedo.

¹⁴⁴ Tale assunto sembrerebbe confermato da quanto emerge dalla Commissione deliberativa del codice, secondo cui "questo diritto, che nella sostanza si concreta nella facoltà di sciogliere il contratto, accordata ad una delle parti senza il consenso dell'altra, deve essere racchiuso entro giusti limiti, acciò non degeneri in abuso. Il limite è posto nella facoltà accordata al marinaio congedato senza ragione di essere indennizzato a spese del capitano. Ciò è conforme al diritto comune" (P. ASCOLI, *op. cit.*, p. 357). La dottrina più recente, in realtà, ha sempre preferito porre l'accento sull'ampia libertà concessa al capitano dall'art. 542, che avrebbe "dato piena libertà al capitano di licenziare il marinaio" (D. GAETA, *op. cit.*, p. 102), definendo il riferimento all'indennità concessa in assenza di giusto motivo quale mero correttivo (L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 18).

lazione dell'istituto. Non vi era però unanime visione in dottrina sulla portata del giusto motivo che garantiva l'indennità in parola¹⁴⁵ e sull'onere probatorio ad esso correlato¹⁴⁶.

Ciononostante emerge con evidenza in letteratura come “ancora agli inizi del Novecento la legislazione relativa al lavoro dei naviganti appariva iniqua anche a molti tecnici e responsabili del settore”¹⁴⁷ e diversi erano coloro che reclamavano ampi interventi modificativi.

4. Il Codice della navigazione del 1942

Tra le varie discussioni¹⁴⁸ che già nei primi anni del secolo XX vennero intraprese in merito alle possibili riforme di cui il diritto marittimo necessitava, anche in virtù delle grandi innovazioni tecnologiche introdotte sulle navi e dell'evoluzione del traffico marittimo¹⁴⁹, furono diversi gli spunti correlati agli aspetti lavoristici, in merito a cui non mancarono interventi legislativi spesso connessi alla necessità di ratificare convenzioni internazionali approvate in sede ILO¹⁵⁰, tra cui forme di previdenza ed assistenza per i lavoratori maritti-

¹⁴⁵ Vi era, infatti, chi criticava apertamente tali modifiche sottolineando come in tal modo si poneva “il marinaio in balia del capitano” (P. ASCOLI, *op. cit.*, p. 418).

¹⁴⁶ Se, infatti, vi era chi riteneva che l'onere probatorio del giusto motivo non potesse che gravare sul capitano (A. SCIALOJA, *Sistema del diritto della navigazione*, vol. I, 3 ed., Roma, 1933, p. 437), per altri l'onere probatorio avrebbe dovuto naturalmente gravare sull'attore, e quindi sul marinaio, quale presupposto processuale del diritto all'indennità (A. BRUNETTI, *op. cit.*, p. 513, pur criticando tale impostazione).

¹⁴⁷ M.S. ROLLANDI, *op. cit.*, p. 52.

¹⁴⁸ Cfr. sul punto D. GAETA, *op. cit.*, p. 117 ss. che si sofferma soprattutto sulle diverse commissioni parlamentari create per l'occasione, richiamando la Commissione Morin del 1902, la Commissione Reale del 1904, divisa in numerose sottocommissioni, ed alcune commissioni istituite nel primo dopoguerra.

¹⁴⁹ In particolare tra la seconda metà dell'Ottocento ed i primi decenni del Novecento si assiste alla sostituzione delle navi in legno a vela con quelle, in ferro prima ed in acciaio poi, con combustione a vapore. Sono particolarmente significativi i dati che correlavano i componenti dell'equipaggio con il tonnellaggio del naviglio nella marina mondiale, passati da 12,5 nel 1852 a 1,04 nel 1920. Secondo la dottrina dell'epoca tale riduzione rappresentava “una conseguenza diretta di due fatti contemporanei: il progresso nella tecnica delle costruzioni e della navigazione, e l'incremento del tonnellaggio unitario medio” (E. CORBINO, *Il mercato del lavoro della gente di mare e l'azione dei sindacati operai*, in *Giornale degli Economisti*, 66, 9, 1925, p. 476), con una conseguente diretta ed immediata riduzione della spesa correlata all'arruolamento dei marinai nelle grandi navi.

¹⁵⁰ Cfr. A. LEFEBVRE D'OVIDIO, G. PESCATORE, L. TULLIO, *Manuale di diritto della navigazione*, Giuffrè, 2004, p. 35; A. BRUNETTI, *op. cit.*, p. 434. Tra le convenzioni ILO approvate prima dell'entrata in vigore del Codice della navigazione del 1942 si ricordano: n. 8/1920 sull'indennità di disoccupazione in caso di perdita della nave per naufragio; n. 9/1920 sul collocamento dei marittimi; n. 16/1921 sull'esame medico obbligatorio; n. 22/1926 sul contratto di arruolamento dei

mi¹⁵¹, la necessità di creare un sistema di collocamento della gente di mare¹⁵², ma anche la composizione degli equipaggi, con la questione legata agli addetti ai servizi complementari di bordo, nonché le problematiche correlate alle controverse individuali e collettive.

La commissione incaricata di riformare il diritto marittimo, nominata nel 1924 sulla base della delega al Governo per la riforma dei codici, produsse un primo progetto di codice marittimo nel 1931 che riuniva in un unico testo gli aspetti privatistici e pubblicistici della materia.

Come è noto, però, fu soprattutto il fondamentale apporto dello SCIALOJA, che presiedeva il comitato costituito nel 1939 per procedere all'unificazione fra diritto marittimo e diritto aereonautico, a dare la spinta decisiva al varo del Codice della navigazione nella sua versione attuale¹⁵³, fondato su alcuni assiomi caratterizzanti che sono stati enfatizzati con forza dalla dottrina¹⁵⁴, a cominciare dalla complessiva unitarietà della materia, privatistica e pubblicistica, correlata alla navigazione marittima, interna ed aerea, ed alla tendenziale autonomia su cui è basato il sistema navigazionistico.

È opportuno chiarire fin d'ora come, al di là degli aspetti strutturalmente correlati all'impianto del nuovo Codice, per quanto concerne la disciplina regolativa del lavoro marittimo anche il Codice in vigore si sia tendenzialmente mosso lungo una via di sostanziale continuità, con alcune novità ben evidenziate dalla dottrina, a cominciare dal consolidato ruolo assunto della contrattazione collettiva.

Se, infatti, fin dagli anni '30 dello scorso secolo si sottolineava come "in Italia il regolamento del rapporto di lavoro, contenuto nel contratto di arruolamento, è essenzialmente collettivo"¹⁵⁵ è soprattutto con il Codice del 1942 e con l'evol-

marittimi; n. 23/1926 sul rimpatrio dei marittimi; n. 53/1936 sul minimo di capacità professionale dei capitani ed ufficiali della marina mercantile; n. 55/1936 sugli obblighi dell'armatore in caso di malattia, infortunio o morte della gente di mare.

¹⁵¹ I primi sistemi di previdenza della gente di mare vennero regolati con la creazione di Casse previdenziali regionali sulla falsariga della *Casse des invalides de la marine* francese, con l. 28.7.1861, n. 360, e la successiva creazione di un'unica Cassa per gli invalidi della marina mercantile, con l. 22.6.1913, n. 767, e furono oggetto di vari interventi normativi nel corso di quegli anni (cfr. A. BRUNETTI, *op. cit.*, p. 390).

¹⁵² Su cui il legislatore, in virtù degli obblighi derivanti dalla Convenzione ILO sul collocamento dei marittimi n. 9/1920, intervenne con r.d.l. 24.5.1925, n. 1031 che, con l'esplicito intento di reprimere la senteria, introdusse un sistema di collocamento per la gente di mare pubblico, gratuito e riservato ai locali uffici di collocamento gestiti dall'autorità portuaria. La l. 16.12.1928, n. 3042 estese tale servizio agli ufficiali.

¹⁵³ Pubblicato in una prima versione con r.d. 27.1.1941, n. 9 ed in versione definitiva, dopo un ultimo passaggio di coordinamento con il Codice civile, con r.d. 3.3.1942, n. 262.

¹⁵⁴ *Ex multis* D. GAETA, *op. cit.*, p. 174; G. BRANCA, *Contratto di arruolamento e lavoro subordinato*, Giuffrè, 1967; B. BALLETTI, *Rilevanza e tipicità del contratto di arruolamento*, Jovene, 1980; C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto di arruolamento*, Cedam, 1991; G. RIGHETTI, *Trattato di diritto marittimo*, IV, Giuffrè, 1987; L. MENGHINI, *I contratti di lavoro nel diritto della navigazione*, Giuffrè, 1996.

¹⁵⁵ A. BRUNETTI, *op. cit.*, p. 438.

zione della disciplina in epoca repubblicana che la contrattazione collettiva ha “costituito una rete complessa di regole che ha di gran lunga superato la normativa legale, assicurando ai marittimi una tutela ulteriore ed attenuando il rigore della condizione degli arruolati”¹⁵⁶ anche sfruttando gli ampi richiami all'autonomia sindacale contenuti nella stessa disciplina codicistica.

È invece soltanto con il Codice del 1942 che viene eliminato quel riferimento alla necessità di una “giusta ragione” per licenziare i marinai, che, sopravvissuta nelle diverse sfaccettature in cui si è sviluppata nel tempo l'intelaiatura regolativa del diritto marittimo, non sembra trovare più spazio negli assetti normativi del nuovo Codice, in cui prevale invece la possibilità di un recesso *ad nutum* da parte dell'armatore, secondo quanto previsto dagli artt. 342 e 345 c. nav., e nella previsione delle norme per la risoluzione di diritto del contratto di arruolamento (art. 343), in merito a cui non è del tutto esente un ruolo della Convenzione ILO del 1926. Al contempo viene relegata all'interno di generiche indennità correlate all'anzianità di servizio previste in tutti i casi di cessazione del contratto per volontà dell'armatore (artt. 351 e 358 c. nav.) quella che nell'art. 542 Cod. comm. 1882 era, invece, ancora considerata come una specifica indennità strettamente collegata al congedo “senza giusto motivo”. E la ragione per tale sostanziale modifica appare probabilmente la necessità di coordinamento con la disciplina per il lavoro comune contenuta nell'approvando Codice civile, posto che fino al 1936, in cui era stato previsto che fossero i contratti collettivi a stabilire l'indennità di cui all'art. 542 Cod. comm., non vi era stata alcuna modifica normativa sul punto.

Se, quindi, anche in un contesto di marcata autonomia del diritto della navigazione, era già emersa una puntuale esigenza di conformare alcune specifiche modalità regolative correlate all'arruolamento della gente di mare con la disciplina del lavoro comune, per diversi anni tale esigenza si attenuò ed è stato necessario attendere l'intervento del Giudice delle leggi a cavallo fra gli anni '80 e '90 del '900 e della giurisprudenza successiva per estendere al lavoro nautico la fondamentale e costituzionalmente necessitata protezione contro il licenziamento illegittimo che negli anni si era sviluppata per il solo lavoro comune¹⁵⁷, facendo affiorare nuovamente quella necessità, già evidenziata dalla dottrina, per cui il lavoro nautico dovrebbe essere “regolato secondo criteri che mirano ad avvicinarlo, per quanto possibile, alla disciplina di quello comune”¹⁵⁸.

¹⁵⁶ L. MENGHINI, *I contratti di lavoro*, cit., p. 7.

¹⁵⁷ C. cost. 3.4.1987, n. 96, che riteneva come in tal modo “la legislazione italiana si riallaccia ad un precetto tradizionalmente osservato dai paesi marinari, dal Nord dell'Europa al bacino del Mediterraneo. È opinione comune che tutte le leggi marittime manifestarono la tendenza ad impedire la risoluzione dell'ingaggio senza giusta causa ed alcune di esse specificarono i motivi, in base ai quali il licenziamento era permesso”.

¹⁵⁸ Così la relazione allo schema del disegno di legge per un nuovo Codice della navigazione presentato nel 1986 dalla commissione presieduta dal prof. GABRIELE PESCATORE, commentando

PARTE II – LE INTRINSECHE CARATTERISTICHE DEL LAVORO MARITTIMO TRA DIRITTO PRIVATO E DIRITTO PUBBLICO

5. *Le ragioni di sicurezza della navigazione nel lavoro marittimo*

Il pur limitato spazio dedicato alla ricostruzione storica della disciplina del lavoro marittimo consente di comprendere come vi siano modalità regolative che si ritrovano ripetute nel tempo, anche solo con qualche minima differenza fra uno schema normativo e l'altro, e che appaiono strettamente correlate alle caratteristiche intrinsecamente insite in tale particolare tipologia lavorativa, soprattutto in virtù dello specifico luogo, la nave, in cui questa si esplica anche per periodi molto lunghi.

Il peculiare luogo di lavoro ha sempre inciso sulla necessità, da un lato, di garantire la sicurezza della navigazione, attraverso ampie garanzie richieste dagli ordinamenti in merito alle competenze tecniche dei lavoratori marittimi ed alla necessaria presenza di un rigido, preciso ed efficiente sistema organizzativo pensato per far navigare il natante in condizioni ottimali, e sull'opportunità, dall'altro, di tutelare la persona del marittimo che si trova a prestare la propria mansione in un contesto particolarmente disagiata anche per lunghi periodi di tempo, con modalità e sfumature differenti in relazione al momento storico ed alle conoscenze tecniche e tecnologiche del periodo considerato.

Si tratta di aspetti che la dottrina, tanto navigazionistica quanto lavoristica, ha ampiamente avuto modo di sottolineare nel corso degli anni.

Emerge costantemente in letteratura un concetto chiaro, ben sintetizzato nelle parole dello SCIALOJA intento a sottolineare come “il gruppo delle persone formante l'equipaggio non è interamente assimilabile ad un gruppo di commessi di un'azienda, come una nave non è del tutto assimilabile ad una qualsiasi azienda benché identica ne sia l'essenziale natura giuridica. Le cause prime della diversità sono le esigenze della navigazione; la nave porta lontano una somma considerevole di interessi privati e pubblici sotto l'egida della bandiera nazionale”¹⁵⁹.

Si è così avuto modo di evidenziare l'esigenza emersa nel tempo di una peculiare forma organizzativa delle persone che praticano la professione nautica, “organizzate a guisa di milizia civile”¹⁶⁰ e sottoposte ad “una disciplina della vita di bordo molto severa, improntata alla vita militaresca, basata sul dovere

l'art. 6, punto 35 che puntava a “prevedere norme di carattere generale conformi ai principi del diritto comune del lavoro, con particolare riferimento a quelli sanciti dalla legge 20 maggio 1970 n. 300, salvo che specifiche esigenze di sicurezza della navigazione giustificino soluzioni diverse per singoli aspetti del rapporto” (G. PESCATORE, *schema ddl*, in *Foro it.*, 1986, 109, 9, p. 361).

¹⁵⁹ A. SCIALOJA, *Sistema*, cit., p. 361.

¹⁶⁰ B. BRUNETTI, *op. cit.*, p. 380 richiamando precise osservazioni dello stesso SCIALOJA sul punto.

assoluto di obbedienza e di dedizione al servizio della nave”¹⁶¹ ed a regole ferree dettate nel tempo per regolare la vita di una comunità isolata e lontana anche per anni.

Ciò rientra nelle modalità con cui lo Stato nazionale intende garantire il proprio preminente interesse alla sicurezza della navigazione¹⁶², che si traduce in un profondo controllo statale sulle stesse professioni marittime¹⁶³, sia attraverso un “complesso e rigoroso ordinamento amministrativo”¹⁶⁴ di contorno, sia tramite “una stretta impronta pubblicistica nella stessa disciplina del rapporto di lavoro”¹⁶⁵.

E d’altro canto, proprio in virtù del peculiare rigore delle condizioni di vita e di lavoro a bordo della nave e della particolare pericolosità della professione marittima “connessa non solo con l’esecuzione di trasporti di merci talvolta nocive o inquinanti, ma anche ai rischi della navigazione ... che ad oggi appaiono ulteriormente diversificati come dimostrano i recenti fenomeni di pirateria”¹⁶⁶, è del pari costantemente emersa nel tempo la necessità di preservare la figura del lavoratore marittimo attraverso la previsione di “una significativa serie di tutele del marittimo sul piano del rapporto di lavoro”¹⁶⁷.

Si tratta di aspetti che hanno da sempre connotato la disciplina del lavoro marittimo, che ne hanno spesso permesso di precorrere i tempi rispetto alle regole ed alle tutele in vigore per il lavoro comune in un dato momento storico, e che hanno continuato a giustificare quelle peculiarità regolative rispetto alla normale disciplina applicata al lavoro comune.

Ma si è altresì avuto modo di osservare come negli ultimi decenni sia stato possibile ridurre l’elemento dell’autoritarismo nell’ambito dell’organizzazione di bordo in cui il marittimo è inserito, grazie soprattutto alle nuove tecniche impiegate nella navigazione che hanno permesso di attenuare l’isolamento della nave e garantire la sicurezza della navigazione anche attraverso l’uso di apparati sempre più sofisticati¹⁶⁸, riducendo i tempi di percorrenza dei viaggi marittimi, limitando fortemente l’isolamento dei natanti e contribuendo così a spostare l’equilibrio dell’impianto regolativo esistente a favore degli aspetti di tutela del lavoro marittimo, favorendo al contempo il percorso di attrazione verso la disciplina del lavoro subordinato comune¹⁶⁹.

¹⁶¹ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 8.

¹⁶² C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 71.

¹⁶³ G. MINERVINI, *Il lavoro nautico*, Cacucci, 1961, p. 9.

¹⁶⁴ L. TULLIO, *Breviario di Diritto della navigazione*, Giuffrè, 2016, p. 125.

¹⁶⁵ G. BRANCA, *Contratto di arruolamento e lavoro subordinato*, Giuffrè, 1967, p. 21.

¹⁶⁶ G.M. BOI, *Il lavoro marittimo: l’armonizzazione delle norme di diritto internazionale, comunitario e nazionale*, in M. COTTONE, *Il lavoro nei trasporti*, Giuffrè, 2014, p. 3.

¹⁶⁷ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 8.

¹⁶⁸ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 8.

¹⁶⁹ C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 10.

La disciplina del lavoro marittimo è, poi, da sempre contrassegnata da peculiari aspetti di “uniformità internazionale”¹⁷⁰. Quello dell’apertura al diritto sovranazionale, con riferimento tanto ai numerosi strumenti giuridici di diritto internazionale e comunitario quanto alle molteplici analogie che emergono dal diritto comparato, è un aspetto che attiene anch’esso a generali principi di sicurezza della navigazione che toccano tutti gli ordinamenti e che è necessario rimarcare fin d’ora.

Innanzitutto per quanto concerne le numerose similitudini regolative che emergono già sul piano storico, ma altresì per quel che concerne gli sviluppi della regolazione lavoristica in epoca attuale, connotata da una accentuata globalizzazione.

Come ben evidenziato nella letteratura storico-sociologica, infatti, l’attuale fase di globalizzazione non è che la “«seconda», dopo una «prima» verificatasi tra la metà dell’Ottocento e la Grande guerra” con una peculiare caratteristica che contraddistingue ed accomuna le due fasi, e cioè “che entrambe dipendano dal mare, il più globale dei «media» di collegamento”¹⁷¹.

Il centrale ruolo del mare nello sviluppo dei mercati globali ha comportato una immediata ricaduta nei confronti dei lavoratori marittimi, che si trovano ad essere tra le categorie più esposte innanzi ai problemi di *dumping* sociale e salariale correlati alla forte concorrenza dei mercati, ma è altresì un punto di osservazione privilegiato per poter provare a comprendere se, come accaduto più volte in passato, il lavoro marittimo possa essere ancora una volta anticipatore di orientamenti e flussi regolativi che potranno poi essere estesi al lavoro comune.

Il riferimento principale è ovviamente quello relativo alla convenzione ILO del 2006 sul lavoro marittimo ed all’importanza che potrebbe assumere verso una disciplina regolativa più omogenea a livello globale che porti a diminuire i casi di *dumping* sociale e salariale troppo spesso esistenti in questo campo.

6. Il tradizionale ruolo del comandante della nave

Non vi è dubbio che una delle figure più rilevanti nell’ambito del diritto marittimo, anche per quel che concerne gli aspetti lavoristici, sia quella del Capitano, colui che secondo le più risalenti tradizioni marittime era considerato “*maitre après Dieu*” a bordo della propria nave “soprattutto nell’alto mare, quando il capitano è solo con il suo equipaggio”¹⁷².

¹⁷⁰ C. ENRICO LUCIFREDI, *Il lavoro marittimo fra ordinamento comunitario e tutele nazionali*, in *Scritti in onore di Francesco Berlingieri, Il Diritto marittimo I*, Genova, 2010, p. 475.

¹⁷¹ M.E. TONIZZI, *Lavoro e lavoratori del mare nell’età della globalizzazione*, in *Contemporanea*, 4, 2014, p. 691.

¹⁷² M.S. ROLLANDI, *op. cit.*, p. 53, che riprende una citazione dell’avvocato Gerolamo Del Re in un volume di metà ’800, G. DEL RE, *Della polizia della navigazione. Manuale per i capitani*, Genova, 1858.

È già la dottrina correlata alla codicistica commerciale ottocentesca a riconoscere la specificità ed a dettarne i caratteri salienti, che si sono poi riversati nel Codice della navigazione in vigore, chiarendo come quella del Capitano sia “una figura complessa sia perché in essa si accentrano funzioni e rapporti di diritto pubblico e di diritto privato, sia perché al rapporto di locazione di opere, dominante nella prestazione della gente di mare, altri elementi si aggiungono con caratteristiche peculiari improntate alle esigenze tecniche ed economiche del sistema della navigazione”¹⁷³.

Al contempo si è fin da subito osservato come il Capitano sia una figura che nella codicistica moderna racchiude e sintetizza alcuni dei passaggi più salienti che nel corso del tempo sono stati affrontati per individuare i soggetti posti al vertice dell’organizzazione marittima e fronteggiare le principali incombenze che una nave si trova ad affrontare nel corso di un viaggio¹⁷⁴.

La complessità della figura di comando si mantiene sostanzialmente inalterata con il Codice della navigazione del 1942, in cui il riferimento non è tuttavia più al “capitano” ma al “comandante” della nave¹⁷⁵, ed immutata permane anche la particolare rilevanza del ruolo ricoperto da colui che rimane identificato quale capo dell’equipaggio e responsabile della spedizione¹⁷⁶, pur se appare con-

¹⁷³ A. BRUNETTI, *op. cit.*, p. 215.

¹⁷⁴ In particolare in dottrina si richiamano le diverse figure dell’*exercitor navis*, del *gubernator* e del *magister navis* nel diritto romano, rammentando anche l’importanza della commenda medioevale (A. BRUNETTI, *op. cit.*, p. 216).

¹⁷⁵ Nell’art. 123 c. nav., e negli artt. 248 e 249 del regolamento attuativo (d.P.R. 15.2.1952, n. 328), si è a lungo continuato a mantenere il riferimento, tra i titoli professionali del personale marittimo, a quelli di “capitano di lungo corso” e di “capitano superiore di lungo corso”. È solo l’art. 7, co. 1-*bis*, d.l. 30.12.1997, n. 457, conv. in l. 27.2.1998, n. 30, che ha provveduto a delegare il Ministero dei trasporti a stabilire, con proprio decreto, qualifiche ed abilitazioni professionali per le professioni marittime. A tal fine il d.m. 5.10.2000 Min. Tr. prima e, successivamente, il d.m. Min. Tr. 30.11.2007 ed il d.m. Min. Tr. 25.7.2016, n. 251 hanno introdotto alcune modifiche rispetto alla disciplina codicistica, individuando nella figura del “comandante” colui che è abilitato al comando di una nave. Ma se il d.m. 5.10.2000 manteneva le figure di “capitano” e di “capitano di seconda classe”, riconoscendo loro un ruolo di primo ufficiale di coperta, il d.m. 30.11.2007 ed il successivo d.m. Min. Tr. 25.7.2016, n. 251 attualmente in vigore, hanno invece eliminato il riferimento alla figura di “capitano”, prevedendo tra le abilitazioni necessarie per il comando di una nave, quella di “comandante”, suddivisa in tre distinte tipologie correlate alla stazza della nave (superiore a 3000 GT, fra 500 e 3000 GT, inferiore a 500 GT che effettuano solo viaggi costieri). L’art. 24 d.lgs n. 136/2011 ha infine provveduto ad abrogare gli artt. 248 e 249 del regolamento per l’esecuzione del Codice della navigazione che avevano mantenuto il riferimento al titolo di capitano. Resta, allo stato, in vigore il d.m. 10.5.2005 in materia di titoli professionali per il diporto che riconosce il titolo di “capitano del diporto”, abilitato a fungere da primo ufficiale di coperta, ma anche ad assumere la funzione di comandante per i natanti inferiori a 500 GT.

¹⁷⁶ Si è sostenuto che l’utilizzo del termine “comandante” nel codice del 1942, rispetto a quello più antico di “capitano” in merito ad una figura in cui “tendono a prevalere le funzioni tecniche e quelle di carattere pubblicistico, mentre la funzione commerciale è quasi del tutto scomparsa” avrebbe lo scopo di evidenziare che “la funzione di comando in senso lato è sempre presente” (E.

divisa l'idea che "la mutata realtà dei traffici degli ultimi cinquanta anni ha sostanzialmente snellito il carico complessivo dei poteri del comandante della nave"¹⁷⁷ ridimensionandone in parte il ruolo "rispetto all'ampiezza che aveva nel secolo scorso"¹⁷⁸.

Anche oggi il Comandante mantiene un ruolo centrale e delicato nell'ambito della struttura organizzativa marittima. Vi sono innanzitutto le funzioni del comando squisitamente tecniche, strettamente legate alla navigazione ed alla direzione della nave ovvero all'organizzazione del personale di bordo. Ma vi sono funzioni organizzative più strettamente commerciali, legate agli interessi economici dell'armatore, nonché funzioni di carattere prettamente pubblicistico legate ad un'attività pubblica di rappresentanza od alla necessità di garantire una pacifica convivenza tra tutti coloro che si trovano a bordo del natante.

Nel corso della trattazione si approfondiranno in particolare gli elementi strettamente lavoristici correlati alla figura di controparte contrattuale nei rapporti di lavoro del Comandante, al suo ruolo di rappresentante dell'armatore, con riferimento alla *querelle* legata all'inquadramento dirigenziale, ed al rapporto tra il Comandante ed il resto dell'equipaggio.

7. Le attuali necessità regolative tra disciplina autonoma e normativa comune

Il lavoro marittimo, che trova il suo fondamentale pilastro regolativo nel contratto di arruolamento, è in gran parte disciplinato nel Titolo IV (artt. 323-375) del Codice della navigazione, intitolato proprio "del contratto di arruolamento".

Se nel momento della sua entrata in vigore la disciplina protettiva costruita attorno al contratto di arruolamento era certamente superiore rispetto a quanto il Codice civile prevedeva per il contratto di lavoro subordinato, con il passare del tempo tale rapporto veniva a modificarsi ed emerse sempre più la necessità di valutare la possibile applicabilità della normativa in vigore per il comune rapporto di lavoro subordinato anche al lavoro marittimo.

Nel cercare di comprendere la possibilità di applicare la disciplina regolativa del lavoro comune nell'ambito del peculiare campo del lavoro marittimo, e le prospettive di un ancor più marcato potenziale riavvicinamento, è però ineludibile un preventivo raffronto con il delicato tema della specialità e/o autonomia

ALIOTTA, *Il comandante della nave nell'esercizio di pubbliche attività*, Libreria Scientifica Editrice, 1948, p. 10).

¹⁷⁷ M. GRIGOLI, G. MOSCATT, *Comandante della nave e dell'aeromobile*, in *Dig. Comm.*, Utet, 1992, p. 139.

¹⁷⁸ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 232.

del diritto della navigazione e dell'attuale portata applicativa del fondamentale principio contenuto nell'art. 1 c. nav.¹⁷⁹.

Nel corso del tempo il progressivo riavvicinamento tra la normativa applicabile al lavoro comune e quella prevista nell'ambito del lavoro marittimo si è andato consolidando. Tale percorso ermeneutico è stato portato avanti grazie all'apporto fondamentale dei giuristi che a vario titolo hanno nel corso del tempo avuto modo di affrontare il problema.

Se è la stessa dottrina navigazionistica che “è andata gradualmente ridimensionando la nozione di autonomia e specialità del diritto della navigazione”¹⁸⁰, sono però gli studiosi che più specificamente si sono occupati di rapporto di lavoro nella navigazione ad essere pervenuti all'idea secondo cui anche per il lavoro nautico “il modello a cui adeguarsi è costituito dalla regolamentazione del settore del lavoro comune, pur tenendo presente la stretta connessione con l'interesse pubblico alla sicurezza della navigazione, da cui discende il carattere inderogabile delle norme che regolano determinati aspetti del lavoro nautico”¹⁸¹,

¹⁷⁹ Ai sensi dell'art. 1 c. nav. “In materia di navigazione marittima, interna ed aerea, si applicano il presente codice, le leggi, i regolamenti, le norme corporative e gli usi ad essa relativi. Ove manchino disposizioni del diritto della navigazione e non ve ne siano di applicabili per analogia, si applica il diritto civile”. Sulla portata di tale fondamentale norma in relazione alla gerarchia delle fonti si rimanda per tutti a G. RIGHETTI, *Trattato di Diritto marittimo*, I, Giuffrè, 1987, p. 103 ss. ed a C. ENRICO LUCIFREDI, *Studio sulle fonti del lavoro marittimo*, in *Dir. maritt.*, 1986, 1, p. 61.

¹⁸⁰ Così L. MENGhini, *op. cit.*, p. 61. Sul passaggio dalla nozione di “autonomia del diritto della navigazione” elaborata da ANTONIO SCIALOJA (A. SCIALOJA, *Sistema del diritto della navigazione*, vol. I, 3 ed., Roma, 1933, p. 9) al carattere di specialità della materia si veda per tutti G. CAMARDA, *Fonti e strutture organizzatorie nel diritto della navigazione*, Giappichelli, 1988, p. 18 ss. Deve peraltro rammentarsi che anche la Corte costituzionale fin dai suoi primi interventi ebbe modo di discostarsi dalla definizione che il giudice *a quo* utilizzava per il diritto della navigazione quale “diritto speciale ed autonomo”, richiamandosi al solo ed unico criterio di specialità (C. cost. 19.2.1976, n. 29). Tale approccio si è poi andato consolidando nell'interpretazione del giudice delle leggi, pur con qualche tentennamento iniziale, posto che la stessa Corte ha avuto modo di specificare, in una pronuncia rimasta peraltro isolata, che il Codice della navigazione “forma sistema a sé stante” (C. cost. 26.5.1976, n. 129).

¹⁸¹ E. MINALE COSTA, *Lavoro nella navigazione*, in *Digesto priv. comm.*, Utet, 1992, p. 402. Nello stesso senso L. MENGhini, *I contratti di lavoro nel diritto della navigazione*, cit.; G. RIGHETTI, *Trattato IV*, cit.; C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit.; B. BALLETTI, *Rilevanza e tipicità*, cit., 1980; G. BRANCA, *Contratto di arruolamento*, cit.; B. BALLETTI, *Il rapporto di lavoro nautico*, Morano, 1966; D. GAETA, *Le fonti*, cit.; A. TORRENTE, *I contratti di lavoro nella navigazione*, Giuffrè, 1948, e, più di recente G. PELLACANI, *Il lavoro nautico*, in *Trattato dei contratti, I contratti di lavoro*, P. RESCIGNO, E. GABRIELLI (diretto da), A. VALLEBONA (a cura di), Utet, 2009, p. 1351; L. GIASANTI, *Lavoro nautico (contratto di)*, in R. DEL PUNTA, R. ROMEI, F. SCARPELLI (diretto da), *Contratto di lavoro*, in *Enc. dir.*, VI, Giuffrè, 2023, p. 920. In dottrina è peraltro sempre stata diffusa l'opinione secondo cui sul piano storico la disciplina del rapporto di lavoro marittimo sia spesso stata precursore della legislazione prevista per il lavoro comune, ispirandone spesso determinati provvedimenti (E. MINALE COSTA, *op. cit.*, p. 402 che richiama D. GAETA, *Le fonti del diritto della navigazione*, Giuffrè, 1965, p. 16).

posto che proprio la ragione della differenziazione del lavoro nautico rispetto alla generale nozione di cui all'art. 2094 c.c. in termini di specialità della fattispecie "è quella della sicurezza della navigazione"¹⁸², che, insieme a motivi di "uniformità internazionale"¹⁸³, costituisce nell'interpretazione dottrinale la sola ragione di ordine pubblico in grado di consentire un legittimo e ragionevole scostamento dai fondamentali principi di parità di trattamento per tutti i lavoratori.

Tale appare ormai l'interpretazione ampiamente maggioritaria, pienamente condivisibile, anche se non sono mancate tra gli studiosi di diritto del lavoro posizioni divergenti che insistono sull'autonomia ed autosufficienza del settore nautico con la conseguenza che "la formulazione dell'art. 1 c. nav. esclude qualsiasi relazione diretta – e dunque qualsiasi confronto in termini di compatibilità o meno – tra diritto della navigazione e diritto civile, il quale soccorre in via sussidiaria unicamente in presenza di vere e proprie lacune"¹⁸⁴.

È poi sicuramente l'elaborazione compiuta dalla giurisprudenza, con il fondamentale ruolo assunto nel corso degli anni dalla Corte costituzionale che è intervenuta diverse volte richiedendo per il riconoscimento della legittimità della normativa speciale in materia di lavoro nautico ed aeronautico l'esistenza di effettive e concrete esigenze oggettive, ad aver circoscritto il carattere autonomo del lavoro marittimo aprendo ampi spazi alla disciplina comune del diritto del lavoro.

La Corte costituzionale è intervenuta per la prima volta nell'ambito del lavoro marittimo con una delle sue prime pronunce riconoscendo la liceità dello sciopero per il personale navigante in precedenza fermamente vietato dal Codice della navigazione attraverso il reato di ammutinamento¹⁸⁵. La decisione si basava sulla necessità che la titolarità del diritto di sciopero, già riconosciuta ai dipendenti di imprese che gestiscano servizi pubblici "i quali non siano da ritenere attinenti alla soddisfazione di esigenze assolutamente essenziali alla vita della collettività nazionale", non potesse "essere disconosciuta, in via di massima, neppure nei confronti dei marittimi", mentre la particolare modalità con cui il Codice della navi-

¹⁸² B. BALLETTI, *Necessità di una riforma legislativa del rapporto di lavoro nautico e relative prospettive*, in *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, Cedam, 2005, I, p. 150.

¹⁸³ C. ENRICO LUCIFREDI, *Il lavoro marittimo fra ordinamento comunitario e tutele nazionali*, in *Scritti in onore di Francesco Berlingieri, Il Diritto marittimo I*, in *Dir. maritt.*, 2010, p. 475.

¹⁸⁴ F. BIANCHI D'URSO, *La Corte costituzionale sui limiti al potere di licenziamento nel lavoro marittimo*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1988, II, p. 46.

¹⁸⁵ C. cost. 13.12.1962, n. 124. Il caso si era posto a fronte di un'astensione collettiva dei marinai italiani, con il blocco di 125 navi italiane ferme nei porti di tutto il mondo, avvenuta nel giugno del 1959 per chiedere il rinnovo di un contratto collettivo invariato da oltre trent'anni, e delle numerose cause che ne sono conseguite vertenti sull'applicabilità del reato di ammutinamento previsto dall'art. 1105 c. nav. Il giudice costituzionale, pur non ritenendo costituzionalmente illegittimo l'art. 1105 c. nav., ha riconosciuto la doverosa applicabilità del diritto di sciopero di cui all'art. 40 Cost. anche ai lavoratori naviganti, ferma la necessità di garantire, adottando tutte le cautele possibili durante lo svolgimento dello sciopero, la sicurezza della navigazione. Sulla specifica questione v. S. VARVA, *Lo sciopero della gente di mare*, in *Riv. dir. ec. trasp.*, X, 2012, p. 281.

gazione tutela la disciplina di bordo e l'autorità del comandante sono strettamente correlate "alla conservazione del patrimonio navigante, e, più ancora, dell'integrità fisica e della vita delle persone imbarcate" durante la navigazione.

Tale è l'approccio interpretativo con cui il giudice costituzionale ritiene di poter applicare i fondamentali principi desumibili dagli artt. 3, 4 e 35 della Carta, cercando "di esaminare e determinare in concreto questi aspetti speciali del lavoro nautico, usando massimamente l'aureo criterio della ragionevolezza, e adattando allo schema generale del lavoro le singole questioni particolari"¹⁸⁶, e, quindi, determinando in concreto la modalità con cui il diritto all'uguaglianza ed alla parità di trattamento dei lavoratori marittimi rispetto ai lavoratori di terra si debba esplicare.

Si tratta, a ben vedere, di un filo conduttore che emerge dalle diverse decisioni della Corte che si sono succedute negli anni, tanto nei diversi casi in cui la Corte ha esteso al lavoro marittimo le norme già applicabili al lavoro subordinato ordinario, quanto in quei casi in cui è stata invece evidenziata la necessità di una regolamentazione diversificata.

Così, si è ritenuto non estensibile al lavoro marittimo il termine prescrizionale quinquennale, lasciando immutato il termine biennale previsto dall'art. 373 c. nav., per via delle specifiche "peculiarità che lo distinguono"¹⁸⁷, mentre è stata reputata applicabile senza problemi la riforma processuale del 1973, pur senza una formale norma abrogativa degli aspetti processuali del Codice della navigazione, con il risultato che "le controversie di lavoro della gente del mare rientrano nella esclusiva competenza del pretore in funzione di giudice del lavoro: restando, nel contempo, soggette alla disciplina generale sul nuovo rito del lavoro"¹⁸⁸.

Laddove, però, si è riscontrata una differenza significativa con i principi costituzionali in materia di tutela dei lavoratori, come il necessario riconoscimento del diritto al riposo settimanale per 24 ore consecutive¹⁸⁹ ovvero nel caso del necessario riconoscimento dell'indennità di anzianità anche nel caso in cui la risol-

¹⁸⁶ C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 14.

¹⁸⁷ C. cost. 27.6.1973, n. 98. La Corte costituzionale è tornata sulla questione anche più di recente ribadendo la infondatezza delle questioni sollevate in merito all'art. 373 c. nav. nella parte in cui non prevedono che la prescrizione decorra in costanza di rapporto. Nel caso del lavoro marittimo, infatti, la *ratio* della disposizione non è tanto il "metus" del lavoratore ma il fatto che le disposizioni del Codice della navigazione "intendono dare rilievo ad una situazione o di vera e propria impossibilità (per i rapporti a viaggio) o di particolare difficoltà (nel rapporto a più viaggi, in quello a tempo determinato e in quelli a tempo indeterminato) di esercizio del diritto, connesse alla fisica lontananza dal foro competente" (C. cost. 7.11.2006, n. 354, in *Giur. cost.*, 2006, 6, 3742b con nota di A. VALLEBONA, *La prescrizione dei crediti dei naviganti: la questione non è chiusa* in *Giur. cost.*, 2006, 6, p. 3742). La Corte si è, peraltro, recentemente pronunciata anche sull'art. 937 c. nav. in materia di lavoro aeronautico, ritenendo che anche in questo caso non vi fossero motivi specifici per superare il termine biennale previsto anche da quella norma (C. cost. 13.7.2023, n. 143).

¹⁸⁸ C. cost. 19.2.1976, n. 29.

¹⁸⁹ C. cost. 4.2.1982, n. 23.

zione del contratto sia avvenuta per fatto dell'arruolato¹⁹⁰ o ancora nel caso in cui è stata ritenuta eccessivamente paternalistica la particolare disposizione prevista in materia di cedibilità e pignorabilità dei crediti dei marittimi¹⁹¹, la Corte non ha avuto problemi a rilevare il contrasto e ad applicare la disciplina comune.

Ma anche nella decisione più discussa e controversa del 1976¹⁹², in cui la Corte aveva in un primo tempo ritenuto lecito il meccanismo contenuto nell'art. 35 l. n. 300/1970 che ravvisa nella contrattazione collettiva lo strumento più idoneo per adattare al lavoro nautico i "principi" contenuti nelle norme dello Statuto, viene riconosciuto come si sia trattato di una decisione ragionevole del legislatore che non viola il principio di parità in virtù "della peculiarità dei predetti rapporti" di lavoro marittimo.

E nel momento in cui la stessa Corte ritiene che "la contrattazione collettiva o non è intervenuta ad eliminare, in materia di tutela reale, lo squilibrio a svantaggio dei marittimi rispetto alle altre categorie di prestatori di opere o, quando è intervenuta, non è riuscita a realizzare risultati appaganti"¹⁹³ ecco che emerge chiaramente la violazione del principio di eguaglianza e parità di trattamento ed il pieno "riconoscimento di una grave e ingiustificata lacuna, origine di altrettanto grave e ingiustificata diseguaglianza di trattamento"¹⁹⁴ fra i lavoratori marittimi ed i comuni lavoratori di terra.

¹⁹⁰ C. cost. 2.3.1987, n. 63. In tale decisione la Corte ebbe modo di riaffermare "l'esigenza della parità di tutela del lavoratore marittimo rispetto a quello comune, salvo che esistano (e prevalgano) esigenze diverse che giustificano la differenziazione della tutela", chiarendo opportunamente come "ove il raffronto operi in via diretta tra la fattispecie di diritto speciale e le disposizioni della Costituzione, si è al di fuori dell'ambito di priorità del diritto speciale, data la prevalenza determinata dal rango superiore del precetto costituzionale".

¹⁹¹ C. cost. 15.3.1996, n. 72, con cui la Corte, dopo una prima sentenza con cui aveva invece giustificato la norma (C. cost. 18.4.1974, n. 101) ha ritenuto incostituzionale l'art. 369, co. 1, c. nav. per contrasto con l'art. 3 Cost. in virtù della necessità di estendere anche agli arruolati, per cui pignoramento o sequestro erano possibili soltanto in relazione a specifici casi, la disciplina applicabile a tutti i dipendenti privati, nei cui confronti l'art. 545 c.p.c. prevede la pignorabilità e la sequestrabilità delle retribuzioni corrisposte, fino alla concorrenza di un quinto, per ogni credito vantato nei loro confronti. In particolare la Corte sottolineava come la norma del Codice della navigazione risalisse all'Ordinanza della marina di Luigi XIV, e fosse giustificata all'origine in ragione del fatto della lunga durata dei viaggi e dalla difficoltà di rimesse di denaro in patria durante il viaggio. La norma venne accolta nei codici di commercio del 1800 e in quello della navigazione del 1942. Venuta meno col progresso tecnologico la ratio originaria, il trattamento di favore fu inizialmente collegato agli aspetti pubblicistici dei rapporti di lavoro del personale navigante, legati all'interesse della sicurezza della navigazione e della regolarità dei servizi di trasporto marittimo, e quindi fu giustificato per analogia con i rapporti di pubblico impiego. Con una serie di decisioni a partire da C. cost. 15.3.1987, n. 89; C. cost. 26.7.1988, n. 878; C. cost. 9.3.1990, n. 115; C. cost. 19.3.1993, n. 99, la Corte aveva già avuto modo di eliminare le analoghe disposizioni previste per il pubblico impiego.

¹⁹² C. cost. 26.5.1976, n. 129.

¹⁹³ C. cost. 3.4.1987, n. 96.

¹⁹⁴ *Ivi*.

D'altra parte, anche nella successiva pronuncia del 1994, con cui la Corte aveva giudicato inammissibile l'estensione ai marittimi di alcune parti dell'allora vigente l. n. 230/1962, era stato specificamente precisato come "la censura di violazione dell'art. 3 della Costituzione, per disparità di trattamento del lavoratore marittimo rispetto al lavoratore comune, richiede la preliminare considerazione se la disciplina nautica sia giustificata da particolari caratteristiche ed esigenze del lavoro a bordo della nave" valutando nella figura del legislatore quel "soggetto che – seguendo e completando un indirizzo già iniziato e perseguito da questa Corte – possa provvedere adeguatamente alla perequazione della situazione delle diverse categorie di lavoratori (marittimi e comuni)"¹⁹⁵.

Se, quindi, già nelle prime decisioni sull'argomento i criteri richiamati dal giudice delle leggi erano legati a ragionevolezza, ristrettezza dei casi, tutela di altri interessi apprezzabili¹⁹⁶, la Corte costituzionale ha poi avuto modo di ridimensionare la necessità di un sistema regolativo autonomo per il lavoro marittimo, specificando come con il progresso tecnologico il settore della navigazione non ha necessità ed esigenze legate alla sicurezza maggiori rispetto ad altri settori produttivi per cui vigono le regole di diritto comune (come ad esempio nel caso di alti forni, impianti chimici o nucleari)¹⁹⁷.

Tale approccio interpretativo è stato, infine, fatto proprio dallo stesso legislatore che, se pure, come osservato da più parti¹⁹⁸, non è ancora pervenuto ad una

¹⁹⁵ C. cost. 10.3.1994, n. 80.

¹⁹⁶ C. cost. 15.12.1967, n. 150 con cui veniva dichiarata l'incostituzionalità di una norma relativa ai riposi settimanali nel settore dei trasporti ferroviari e tranviari. La Corte ebbe modo di specificare che attività lavorative caratterizzate da peculiari circostanze, quali quelle relative al personale navigante o viaggiante, possano essere regolamentate da norme particolari, ma con limiti rigorosi concernenti i "casi di evidente necessità a tutela di altri interessi apprezzabili" e comunque nel rispetto dei principi di ragionevolezza e "nei limiti strettamente indispensabili".

¹⁹⁷ Cfr. C. cost. 3.4.1987, n. 96, che osservando come le leggi sul licenziamento fossero già applicate "ai lavoratori addetti alle centrali nucleari, agli altiforni siderurgici e agli impianti chimici ad alta tossicità", ritiene che le esigenze della sicurezza nel settore della navigazione "non sono più pregnanti di quelle esistenti in settori di lavoro terrestre a più elevato rischio (come nel settore dell'energia)"; C. cost. 31.1.1991, n. 41, con cui viene esteso anche alla navigazione aerea il principio precedentemente stabilito per quella marittima e dichiarati illegittimi sia l'art. 916 che l'art. 345 c. nav.; C. cost. 23.7.1991, n. 364, che ha ritenuto illegittimo l'art. 35, co. 3, l. n. 300/1970 nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al personale navigante delle "imprese di navigazione" dei commi 1, 2 e 3 dell'art. 7 l. n. 300/1970.

¹⁹⁸ Cfr. sul punto B. BALLETTI, *Necessità di una riforma legislativa del rapporto di lavoro nautico e relative prospettive*, cit., p. 149. Un imponente tentativo di riforma venne compiuto a cavallo fra gli anni '80 e '90 del secolo scorso con la nomina di due commissioni nominate inizialmente nel 1986 e poi nel 1995, entrambe presiedute da GABRIELE PESCATORE, che non hanno però portato a riforme organiche complessive della materia. Venne elaborato un disegno di legge delega complessivo, pubblicato in *Foro it.*, 1986, V, c. 352, che non ebbe seguito. Vi furono alcuni interventi settoriali, come la modifica della parte aeronautica del Codice della navigazione con d.lgs 9.5.2005, n. 96, in cui tuttavia non venne modificata la parte concernente il contratto di lavoro del personale di volo.

riforma globale del Codice della navigazione in grado di porre rimedio alle diverse problematiche riscontrate finora, ha recentemente avuto modo di ridurre le distanze tra la disciplina relativa al rapporto di lavoro marittimo e quella applicabile a tutti gli altri rapporti di lavoro subordinato.

L'esempio più evidente in questo senso, su cui si avrà modo di tornare nel prosieguo, è certamente rappresentato dalla riforma del collocamento della gente di mare di cui al d.P.R. 18.4.2006, n. 231 che "ha provveduto ad aggiornare il collocamento marittimo rendendolo più coerente con i principi cui è da tempo ispirato quello ordinario"¹⁹⁹.

Altrettanto esemplificativi sono tre provvedimenti approvati negli ultimi anni, che tendono a rimarcare una propria specificità nei confronti di alcune materie rispetto all'apparato del Codice della navigazione in cui per anni sono state inserite, indicando una prassi evolutiva che evidenzia sempre più la necessità di confrontarsi con la disciplina del lavoro comune, ovvero che ritengono di poter applicare una serie di regole innovative pensate per il lavoro comune anche a quello marittimo.

Si tratta, in particolare, della disciplina del lavoro portuale, della recente approvazione del c.d. codice della nautica da diporto e dell'ancora più recente decreto trasparenza del 2022. Tutte questioni in merito alle quali appare utile operare un, pur sintetico, approfondimento.

8. Il lavoro nei porti

I porti sono sempre stati delle infrastrutture particolarmente rilevanti in ogni paese. Negli ultimi anni in cui lo sviluppo dei mercati globali ha portato all'emergere di catene internazionali di fornitura fortemente interconnesse fra loro, i porti hanno, se possibile, accresciuto la loro rilevanza, diventando "un osservatorio privilegiato per comprendere i meccanismi di funzionamento di quel reticolo sui cui poggiano le strutture produttive e distributive dell'economia globale"²⁰⁰ e la modalità con cui si lavora al loro interno può probabilmente conside-

¹⁹⁹ G. PELLACANI, *Il lavoro nautico*, cit., p. 1360. In particolare, la nuova riforma del collocamento introduce, con qualche specifica previsione particolare per il settore, il principio dell'assunzione diretta, abolisce il monopolio pubblico in materia di collocamento ed apre il mercato dell'intermediazione ad operatori privati, estendendola alle agenzie per il lavoro già previste dall'art. 4 d.lgs n. 276/2003.

²⁰⁰ A. BOTTALICO, *Il lavoro portuale ai tempi delle meganavi. Una comparazione tra i porti di Genova e Anversa*, Egea, 2021, p. 7. L'autore si sofferma sulle significative differenze emerse nel corso di un'indagine empirica fra i lavoratori del porto di Genova, in cui accanto alla forza lavoro permanente alle dipendenze delle imprese terminaliste sono presenti i lavoratori temporanei e flessibili – i c.d. Camalli di Genova che fanno parte della cooperativa storica "Porto di Genova Compagnia Unica Lavoratori Mercè Varie Paride Batini" – che cooperano con "gli operatori terminalistici per integrare le operazioni in caso di picchi di lavoro" (A. BOTTALICO, *op. cit.*, p. 81), notan-

rarsi un indice del livello di tutela dei diritti garantiti all'epoca del capitalismo globale²⁰¹.

La disciplina italiana relativa al lavoro portuale²⁰², inizialmente incardinata in massima parte all'interno del Codice della navigazione²⁰³, ha subito una svolta radicale successivamente all'intervento della Corte di Giustizia dell'Unione europea che nel 1991²⁰⁴, intervenendo in merito alla compatibilità fra la normativa in vigore ed i principi dell'Unione, aveva ritenuto applicabile anche alle operazioni portuali le norme del Trattato UE in materia di concorrenza, giudicando incompatibile la disciplina prevista dal Codice della navigazione che conferiva diritti esclusivi di esercizio delle operazioni portuali.

Da un sistema in cui la gestione dei porti era rigorosamente pubblica e strettamente legata alla gestione statale, con l'approvazione della legge 28.1.1994, n. 84 si è quindi provveduto alla formale separazione tra le attività di amministrazione e controllo di stampo pubblicistico, tramite l'istituzione dell'Autorità portuale²⁰⁵, ente pubblico non economico con funzioni di coordinamento, programmazione e controllo, e la specifica attività di impresa del porto, che contempla invece la partecipazione di società private addette alle operazioni portuali.

L'intento principale di tale operazione è stato quello di far emergere, nell'ottica di un moderno sistema di trasporto fortemente integrato, il "ruolo centrale

do come "il sistema di remunerazione, diverso tra le due figure professionali, incentiva o meno alla produttività in maniera difforme" (A. BOTTALICO, *op. cit.*, p. 82).

²⁰¹ Sull'importanza dei sistemi portuali nell'ambito dei processi di globalizzazione si veda anche il recente contributo di S. BOLOGNA (a cura di), *Agli inizi del container: il Lloyd Triestino e le linee per l'Australia*, Asterios, 2021.

²⁰² Come ben chiarito da autorevole dottrina, peraltro, già prima delle riforme degli anni '90, "quello che viene definito lavoro portuale non è affatto tutto il lavoro che viene svolto all'interno dei porti, ed anzi riguarda quantitativamente una quota minoritaria sul totale dei lavoratori, e precisamente quelli addetti alle operazioni portuali così come definite dall'art. 108 c. nav., e cioè le operazioni di imbarco, sbarco, trasbordo, deposito e movimento in genere di merci e di ogni altro materiale nel porto" (M. BARBIERI, *Lavoro portuale*, in *Dig. disc. priv. sez. comm.*, VIII, Utet, 1992, p. 446). In materia di lavoro portuale v. anche L. FIORILLO, *Lavoro portuale*, in *Enc. giur.*, Treccani, 1995, p. 1; F.A. QUERCI, *Lavoro portuale*, in *Enc. dir.*, XXIII, Giuffrè, 1973, p. 469; E. MINALE COSTA, *Il diritto del lavoro nei porti*, Giappichelli, 2000.

²⁰³ I riferimenti al lavoro portuale erano in gran parte contenuti nel Codice della navigazione (Capo V, *Del lavoro portuale*, artt. 108-112, art. 116, co. 1, n. 2) e nei suoi regolamenti attuativi, oltre che in specifici atti normativi tra cui le leggi istitutive dei diversi Enti portuali.

²⁰⁴ CGUE 10.12.1990, *Merci convenzionali Porto di Genova*, C-179/90, che ha escluso che le compagnie portuali potessero considerarsi quali incaricate della gestione di servizi di interesse generale ai sensi del Trattato CEE, a cui ha fatto seguito una diffida della Commissione europea all'Italia nel luglio 1992.

²⁰⁵ La questione dell'inquadramento giuridico delle "Autorità portuali", divenute "Autorità di sistema portuale" successivamente alle modifiche dell'art. 1, co. 1, l. n. 84/1994 ad opera dell'art. 2 d.lgs 4.8.2016, n. 169, ha in realtà creato più di qualche discussione in dottrina ed in giurisprudenza.

dei porti quali nodi del sistema logistico, il quale tende all'integrazione delle operazioni di imbarco e sbarco con quelle di trasporto, di magazzinaggio e richiede figure di operatori multimodali, o meglio globali, capaci di gestire e controllare tutto il ciclo"²⁰⁶.

Tra le modifiche imposte dalla legge 84 del 1994 vi è stato anche l'obbligo di trasformazione delle compagnie portuali²⁰⁷ in cooperative o in società commerciali previste dal Codice civile che operano in condizioni di concorrenza.

Per quanto in particolare concerne il lavoro portuale, l'abrogazione dell'art. 116, co. 1, n. 2, c. nav. ad opera dell'art. 27, co. 8, l. n. 84/1994 ha comportato l'esclusione dei lavoratori portuali dalla categoria del personale addetto ai servizi portuali quale tipologia del personale marittimo, con la conseguente sopravvenuta "inapplicabilità delle previsioni normative che disciplinano la prestazione lavorativa del personale della navigazione, sia con riferimento al momento genetico che a quello funzionale, in ragione del fatto che il lavoratore portuale non fa più parte del personale marittimo"²⁰⁸.

La disciplina regolativa del rapporto di lavoro degli addetti alle operazioni portuali, quindi, allo stato "deve essere individuata in quella generale del rapporto di lavoro subordinato, se il lavoratore portuale dipende da una società di persone o di capitali, o in quella dettata per i soci delle cooperative di lavoro, se fa parte di una società cooperativa"²⁰⁹, molto diffuse nell'ambito dei servizi portuali²¹⁰.

È diffusa l'idea che le attività lavorative che vengono svolte nell'ambito dei servizi portuali possano essere suddivise in tre macroaree²¹¹: gli operatori termi-

²⁰⁶ A. XERRI, *Ordinamento portuale e settore trasporto: aspetti evolutivi*, in A. XERRI (a cura di), *Impresa e lavoro nei servizi portuali*, Giuffrè, 2012, p. 26.

²⁰⁷ L'art. 110 c. nav., abrogato dalla l. n. 84/1994, assegnava in via esclusiva alle compagnie e ai gruppi portuali, enti pubblici economici con personalità giuridica, le operazioni consistenti nell'imbarco, sbarco, trasbordo e movimentazione delle merci all'interno dello spazio portuale. Come è stato ben chiarito in dottrina "proprio la doppia funzione ruolo d'impresa e ruolo di avviamento al lavoro delle compagnie portuali manifesta le caratteristiche di un'antinomia con le norme comunitarie" (E. MINALE COSTA, *Il diritto del lavoro nei porti. Il lavoro portuale tra regolamentazione legale e contrattuale*, Giappichelli, 2000, p. 2) che ha portato al pronunciamento della Corte di Giustizia UE del 1991 ed al loro necessario superamento.

²⁰⁸ E. ALES, P. PASSALACQUA, *La fornitura di lavoro portuale temporaneo*, in A. XERRI (a cura di), *Impresa e lavoro nei servizi portuali*, Giuffrè, 2012, p. 321.

²⁰⁹ Ivi. È comunque ormai consolidata in dottrina l'idea che allo stato anche "il fenomeno del reclutamento della manodopera portuale ... è riportato dalla legge di riforma n. 84/1994 e dalla recente legge di modifica n. 186/2000 entro gli schemi tipici ammessi nel comune rapporto di lavoro subordinato" (E. MINALE COSTA, *Il diritto del lavoro nei porti*, cit., p. 3).

²¹⁰ Anche e soprattutto in virtù dell'indicazione contenuta nell'art. 21 l. n. 84/1994 sulla trasformazione in società delle compagnie e gruppi portuali. Sul lavoro in cooperativa v. per tutti L. IMBERTI, *Il socio lavoratore di cooperativa*, Giuffrè, 2012.

²¹¹ A. GIURINI, O. LA TEGOLA, L. MIRANDA, *La sicurezza sul lavoro nei porti*, in A. XERRI (a

nalisti, che svolgono le operazioni portuali tramite strutture fisse nell'ambito di una banchina dedicata, utilizzata tramite atto concessorio; gli operatori di servizi portuali che lavorano presso imprese portuali autorizzate e rendono la prestazione in favore degli operatori terminalisti; gli operatori che svolgono attività di lavoro temporaneo portuale²¹².

In merito al lavoro portuale, peraltro, la Corte di Giustizia dell'Unione europea ha avuto modo di intervenire nuovamente più di recente, affermando come possa considerarsi compatibile con le norme europee un sistema regolativo che obbliga le imprese che intendono esercitare attività portuali a ricorrere esclusivamente a lavoratori portuali riconosciuti come tali, purché i requisiti previsti dalla normativa abbiano carattere oggettivo e non stabiliscano contingenti limitati di lavoratori²¹³.

Appare, quindi, possibile ritenere che quanto accaduto in ambito di regolazione del lavoro portuale faccia parte appieno di quel lungo processo che negli anni ha consentito alle regole del lavoro marittimo di smarcarsi dallo stato di marcata autonomia che il Codice della navigazione imponeva, consentendo al lavoro portuale di avvicinarsi, fino quasi a sovrapporsi, a quanto già previsto per il diritto del lavoro comune, applicando le modifiche necessarie per garantire la compatibilità con il diritto UE, ma cercando di garantire, al contempo, quelle specifiche esigenze di natura pubblicistica correlate alla specificità del lavoro portuale.

Tale approccio interpretativo sembra rafforzarsi a fronte di una recente decisione della Corte costituzionale che ha avuto modo di ritenere applicabile ai rapporti di lavoro del personale delle Autorità portuali l'art. 2103 c.c. nell'ambito delle progressioni in carriera²¹⁴.

La questione è in particolare emersa in relazione al fatto che con le modifiche introdotte nel 2016 le Autorità di sistema portuale hanno acquisito personalità giuridica di diritto pubblico, con la conseguente "esigenza di garantire il ri-

cura di), *Impresa e lavoro nei servizi portuali*, Giuffrè, 2012, p. 365; E. ALES, P. PASSALACQUA, *op. cit.*, p. 297; S.M. CARBONE, F. MUNTARI, *La disciplina dei porti tra diritto comunitario e diritto interno*, Giuffrè, 2006, p. 198 ss.

²¹² Il lavoro portuale temporaneo è stato oggetto di una specifica regolamentazione, introdotta dalla stessa legge n. 84/1994 di riforma degli assetti del sistema portuale. Il regime legale di fornitura di lavoro portuale temporaneo è tuttora costruito attorno all'art. 17 l. n. 84/1994, che può considerarsi "un elemento di specialità rispetto alla disciplina generale prevista in materia di fornitura professionale di manodopera" (E. ALES, P. PASSALACQUA, *op. cit.*, p. 316).

²¹³ CGUE 11.2.2021, nelle cause riunite C-407/19 e 417/19, Katoen, intervenuta in merito alla legge belga sul lavoro portuale. La Corte di Giustizia ha ritenuto incompatibile con il Trattato UE la presenza di una commissione amministrativa paritetica fra le parti sociali che si occupi del riconoscimento dei lavoratori portuali, ma pienamente compatibili con i principi europei l'esistenza di specifici requisiti tecnico-attitudinali correlati a ragioni di salute o di sicurezza sul lavoro.

²¹⁴ C. cost. 30.6.2023, n. 133.

spetto dei principi di efficienza, imparzialità e trasparenza in ambiti essenziali delle proprie strutture”²¹⁵.

Secondo il giudice delle leggi, però, la progressiva attrazione delle Autorità di sistema portuale nell’ambito delle pubbliche amministrazioni “non ha determinato l’automatico e integrale assoggettamento dei rapporti di lavoro con il relativo personale alla disciplina propria dell’impiego pubblico”²¹⁶. Anzi, come rilevato dalla Corte costituzionale nella sentenza in oggetto “anche nella nuova configurazione delle AdSP introdotta dal d.lgs n. 169 del 2016 la disciplina del rapporto di lavoro è rimasta saldamente ancorata al modello privatistico”²¹⁷ secondo quanto tuttora previsto dall’art. 10, co. 6, l. n. 84/1994.

9. *Il codice della nautica da diporto*

Anche nei meandri dell’evoluzione regolativa del settore della nautica da diporto, le cui dinamiche hanno fatto emergere negli anni più di qualche divergenza interpretativa tra gli stessi studiosi di diritto della navigazione, sembra potersi intravedere una timida apertura verso la disciplina del lavoro comune.

La navigazione da diporto, che attraverso l’utilizzo di mezzi nautici meno complessi persegue finalità non professionali e senza scopo di lucro, è sempre stata caratterizzata da modalità regolative semplificate rispetto alla navigazione mercantile.

Da un pur contenuto gruppo di norme del Codice della navigazione²¹⁸, la materia è stata dapprima regolata dalla legge 11.2.1971, n. 50, emanata con l’esplicito intento di creare “un assetto più completo e moderno rispetto alle esigenze imposte dal fenomeno della nautica da diporto, di fronte al quale erano inadeguate le speciali disposizioni dettate dal codice della navigazione”²¹⁹, con successivi e ripetuti interventi del legislatore, fino all’attuale sistema regolativo configuratosi attorno al c.d. codice della nautica da diporto approvato con d.lgs 18.7.2005, n. 171, ed oggetto di ulteriori modifiche successive²²⁰.

Il dibattito su cui si sono focalizzati gli studiosi di diritto della navigazione concerne innanzitutto il grado di autonomia della nautica da diporto rispetto alle regole dettate dal Codice della navigazione. Nonostante siano diversi i profili della disciplina diportistica che “non sono retti da principi di diritto della na-

²¹⁵ *Ivi.*

²¹⁶ *Ivi.*

²¹⁷ *Ivi.*

²¹⁸ Si trattava degli artt. 213-218 c. nav., 405-407 reg. c. nav., 96-98 reg. nav. int. abrogati dall’art. 55 l. n. 50/1971.

²¹⁹ P. ROSSI, *Navigazione da diporto*, in *Enc. dir.*, XXVII, Giuffrè, 1977, p. 743.

²²⁰ In particolare ad opera dei d.lgs 13.5.2011, n. 70; d.lgs 11.1.2016, n. 5; d.lgs 3.11.2017, n. 229; d.lgs 12.11.2020, n. 160.

vigazione, ma convergono nei principi di diritto civile”²²¹, è prevalsa la linea di chi ritiene che il rapporto con la normativa generale di diritto della navigazione possa “definirsi di accentuata specialità”²²², e che “alla legislazione della navigazione da diporto non possono attribuirsi il carattere ed il rango di diritto autonomo”²²³.

In tale contesto, ed a fronte della mancanza nel codice della nautica da diporto di una specifica configurazione regolativa in materia di rapporto di lavoro²²⁴, appaiono normalmente applicabili in ambito lavorativo le norme del Codice della navigazione, e quindi il contratto di arruolamento e la relativa disciplina. E, d'altra parte, ciò appare coerente con la responsabilità del comandante²²⁵ dell'unità da diporto di “verificare prima della partenza la presenza a bordo di personale qualificato e sufficiente per formare l'equipaggio necessario per affrontare la navigazione”²²⁶, e di redigere un apposito ruolino di equipaggio qualora si intenda imbarcare sulle unità da diporto lavoratori marittimi iscritti nelle matricole della gente di mare²²⁷.

²²¹ A. XERRI, *Il codice della nautica da diporto tra diritto speciale e diritto comune*, in M.M. COMENALE PINTO, E.G. ROSAFIO, *Il diporto come fenomeno diffuso*, Aracne, 2015, p. 8.

²²² F. MANCINI, *Novità importanti nel codice della nautica da diporto*, in *Il libro dell'anno del diritto*, Treccani, 2019.

²²³ A. ANTONINI, *La legislazione sulla navigazione da diporto nel sistema del diritto della navigazione*, in M.M. COMENALE PINTO, E.G. ROSAFIO, *Il diporto come fenomeno diffuso*, Aracne, 2015, p. 27. Anche in giurisprudenza prevale la linea secondo cui “il carattere speciale della normativa sulla navigazione da diporto rispetto al codice della navigazione comporta che le norme generali di quest'ultimo trovino spazio residuale solo per gli aspetti e le materie non disciplinate dalla prima” (Cass. 14.10.2019, n. 25771, in *Mass. giust. civ.*, 2019; Cass. 26.6.2015, n. 13224, in *Mass. giust. civ.*, 2015).

²²⁴ Fra gli studiosi di diritto della navigazione è stato, in effetti, notato come nel codice della nautica da diporto “non si è impostato un inquadramento del lavoro a bordo delle unità da diporto che lo rapporti alle caratteristiche di quest'ultima, alle peculiarità del lavoro nautico, alle prestazioni di cortesia, al contratto di lavoro di diritto comune” (A. ANTONINI, *op. cit.*, p. 26).

²²⁵ Deve in ogni caso rammentarsi che secondo la giurisprudenza penalistica “nell'ipotesi di conduzione di natanti di piccolissima stazza e con motore di ridottissima potenza non è dato riscontrare gli estremi del comando di nave: questo si sostanzia nella direzione nautica, nel potere gerarchico sull'equipaggio e sui passeggeri e nell'esercizio di funzioni di natura pubblicistica e privatistica” (Cass. pen. 5.10.1983, in *Giust. pen.*, 1984, II, p. 425).

²²⁶ Art. 35 cod. dip. Sono poi previsti specifici titoli professionali per la navigazione da diporto, che il novellato art. 36-*bis* rimanda ad apposito decreto ministeriale. Allo stato il riferimento deve intendersi operato al d.m. Min. Tr. 10.5.2005, n. 121, il cui art. 3 precisa come “il personale navigante applicato nel diporto deve essere iscritto nelle matricole della gente di mare di prima categoria ed è munito di libretto di navigazione”.

²²⁷ Art. 38 cod. dip. È il regolamento di attuazione del codice della nautica da diporto, d.m. Min. Tr. 29.7.2008, n. 146, che contiene all'art. 23 le indicazioni necessarie per il ruolino d'equipaggio. La giurisprudenza ha peraltro avuto modo di sottolineare come sussista “una chiara differenza ontologica fra il ruolo d'equipaggio ed il ruolino di equipaggio” (G. GRIGOLI, *Sulla rilevan-*

Vi sono, però, due aspetti che appare opportuno evidenziare in questa sede e che in un ambito come quello della nautica da diporto, in cui le esigenze di sicurezza della navigazione sono certamente più contenute, fanno maggiormente emergere diverse correlazioni con la disciplina del lavoro comune²²⁸.

Ci si riferisce, da un lato, alla possibilità che i servizi di bordo delle imbarcazioni da diporto possano essere svolti anche dalle persone imbarcate in qualità di ospiti²²⁹, secondo le indicazioni contenute nell'art. 36 del codice della nautica da diporto, e, dall'altro, alla facoltà di utilizzare prestazioni occasionali nell'ambito del noleggio occasionale, secondo quanto contemplato dall'art. 49-*bis*.

La possibilità che nell'ambito della nautica da diporto su imbarcazioni di piccolo cabotaggio i servizi di bordo possano essere svolti anche da persone non inquadrati nell'ambito della gente di mare non è certo nuova. L'art. 216 c. nav. lasciava la possibilità, sulle navi da diporto di stazza lorda non superiore alle 50 t se a vela ed a 25 t se a motore, di imbarcare persone non appartenenti alla gente di mare già al servizio del proprietario della nave in qualità di personale di camera e di famiglia²³⁰. L'art. 35 l. n. 50/1971 aveva successivamente ampliato tali possibilità, prevedendo, nel solo caso delle imbarcazioni da diporto, che tutti i servizi di bordo potessero essere svolti dalle persone imbarcate in qualità di passeggeri, e differenziando invece, nel caso delle più grandi navi da diporto, fra servizi di bordo ad opera del solo personale iscritto nelle matricole della gente di mare, e servizi complementari di bordo che potevano essere svolti anche dai passeggeri.

Questa specifica opzione normativa, peraltro, era stata utilizzata dalla dottrina, che ne aveva tratto un particolare significato ricostruttivo, nel senso che “solo quando l'attività è esplicata a bordo di unità da diporto senza fini di lucro è escluso il carattere professionale della prestazione di lavoro, come anche la ne-

za del “ruolino di equipaggio” ai fini tributari, in *Giust. civ.*, 1999, 2, p. 429), che rende impossibile l'equiparazione a fini tributari (Cass. 10.10.1998, n. 10070, *ivi*).

²²⁸ Il riferimento alla disciplina civilistica anche nella nautica da diporto viene, peraltro, riconosciuto anche in merito ad alcune questioni legate al diritto dei trasporti, posto che secondo la giurisprudenza “il trasporto amichevole, effettuato con unità da diporto si caratterizza per un livello di specialità inferiore rispetto alla navigazione propriamente detta (o navigazione mercantile), in ragione della minore esigenza di preparazione tecnica richiesta al conducente; pertanto alcune norme di diritto comune, non riferibili alla navigazione mercantile, sono invece applicabili alla navigazione da diporto, con la conseguenza che alla responsabilità del vettore amichevole o di cortesia si applica l'art. 2054 c.c., comma 1 e non la norma dell'art. 414 c. navigazione, che resta riferibile alla sola navigazione mercantile” (Trib. Firenze 5.11.2021, in *Red. Giuffrè*, 2021).

²²⁹ Su cui v. U. LA TORRE, «*Ospite*» e membro di equipaggio: una singolare commistione, in U. LA TORRE, G. MASCELLA, F. PELLEGRINO, M.P. RIZZO, G. VERMIGLIO (a cura di), *Studi in memoria di Elio Fanara*, II, Giuffrè, 2009, p. 139.

²³⁰ In dottrina tale riferimento è considerato sostanzialmente equiparabile alle mansioni espletate dal personale adibito ai servizi complementari di bordo (U. LA TORRE, *op. cit.*, p. 139), pur a fronte del fatto che secondo la relazione ministeriale non si era utilizzata tale qualificazione “perché essa designa una categoria di servizi ai quali è addetto personale specificamente abilitato”.

cessità dell'appartenenza alla gente di mare o al personale navigante della navigazione interna"²³¹.

La legge 8.7.2003, n. 172, che aveva altresì provveduto ad abrogare l'art. 216 c. nav., aveva poi modificato l'art. 35 l. n. 50/1971 sostituendo il termine "passeggeri" con quello di "ospiti".

Tale configurazione della norma è sopravvissuta all'entrata in vigore del codice della nautica da diporto, traslando senza modifiche nell'attuale art. 36, che prevede tuttora che le persone imbarcate in qualità di ospiti possano essere adibite a tutti i servizi di bordo nell'ambito delle imbarcazioni da diporto²³², ed ai soli servizi complementari di bordo, di camera e di cucina, nell'ambito delle navi da diporto²³³.

Sull'inquadramento del legame giuridico correlato alla figura dell'ospite sembrerebbe prevalere l'idea che non possa che trattarsi di un rapporto di mera cortesia, senza alcun legame con vicende contrattuali anche soltanto connesse con il trasporto del soggetto, secondo quanto faceva ritenere il termine "passeggero" utilizzato prima del 2003²³⁴. Ci si sofferma, piuttosto, sul ruolo che l'ospite può eventualmente ricoprire e sul suo rapporto con il comandante.

Dalla necessità che ai sensi dell'art. 35 del codice il comandante debba sempre verificare la presenza a bordo di personale qualificato e sufficiente per formare l'equipaggio necessario per affrontare la navigazione, è stato affermato che "la presenza dell'ospite come prestatore d'opera a bordo postula la necessaria giuridicità del rapporto di lavoro"²³⁵ con la conseguenza che "la persona imbarcata cessa di essere ospite: egli, infatti, gode della navigazione sulla nave non a titolo di cortesia, bensì in cambio della prestazione d'opera che, essendo necessariamente giuridica, rende tale anche il diporto di cui fruisce"²³⁶.

Si tratta, invero, di una questione che non appare essere stata perfettamente chiarita fino in fondo dalla dottrina, che, da un lato, sembrerebbe correlata alla mai sopita questione del ruolo e del confine dell'equipaggio, su cui si tornerà nel

²³¹ D. GAETA, *Il personale della navigazione*, in *Enc. dir.*, XXXIII, Giuffrè, 1983, ora inserito in D. GAETA, *Scritti di diritto della navigazione*, Giuffrè, 1991, p. 652.

²³² L'art. 3 del codice nell'ambito delle unità da diporto distingue fra: 1) imbarcazioni, unità con scafo di lunghezza da 10 a 24 metri; 2) navi, unità con scafo di lunghezza superiore a 24 metri e che a seconda della stazza possono essere considerate navi maggiori o minori; 3) natanti, ogni unità a remi ovvero con scafo di lunghezza pari o inferiore a dieci metri.

²³³ Sulle navi da diporto i servizi di bordo debbono, invece, essere necessariamente svolti "dal personale iscritto nelle matricole della gente di mare e della navigazione interna" (art. 36, co. 2, d.lgs n. 171/2005).

²³⁴ In tal senso U. LA TORRE, *op. cit.*

²³⁵ U. LA TORRE, *op. cit.*, che richiama l'ampia definizione di lavoro marittimo prospettata da G. RIGHETTI, *Trattato*, IV, cit., p. 9.

²³⁶ Ivi, anche se appare difficilmente condivisibile l'esemplificazione operata dall'autore circa il richiamo all'alloggio di servizio del portiere di uno stabile, trattandosi di casi molto diversi fra loro.

corso della trattazione, ma che, dall'altro, potrebbe, a parere di chi scrive, essere semplicemente correlata ad una possibile volontà di apertura nei confronti della disciplina lavoristica comune da parte del legislatore.

Tale approccio interpretativo, oltre che sulle intenzioni del legislatore che col riferimento all'“ospite” sembrerebbe voler puntare ad una decisa semplificazione delle modalità regolative dei rapporti fra coloro che sono imbarcati sulle imbarcazioni da diporto, in cui le necessità pubblicistiche correlate alla sicurezza della navigazione appaiono più temperate, si fonda, sul piano teleologico, anche su quanto successivamente previsto nel caso di noleggio occasionale dell'imbarcazione, che consente di regolare prestazioni di lavoro a bordo di imbarcazioni tramite l'utilizzo di prestazioni accessorie, secondo quanto previsto dalla regolazione comune del lavoro.

Il codice della nautica da diporto contiene, infatti, un esplicito riferimento alle prestazioni di lavoro occasionali regolate dalla disciplina di lavoro comune. Si tratta, in particolare, della possibilità contenuta nell'art. 49-*bis* d.lgs n. 171/2005, introdotto nel 2012 nell'ambito di un processo di ammodernamento del codice della nautica da diporto, che consente al proprietario di un'imbarcazione o di una nave da diporto di noleggiarla in forma occasionale e senza che tale atto venga considerato uso commerciale dell'unità.

In caso di navi da diporto il conduttore deve essere munito di titolo professionale da diporto, mentre in caso di imbarcazioni da diporto è sufficiente la patente nautica. Secondo l'art. 49-*bis*, nel caso in cui oltre al conduttore dell'unità da diporto “sia utilizzato personale diverso, le relative prestazioni di lavoro si intendono comprese tra le prestazioni occasionali di tipo accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e ad esse si applicano le disposizioni di cui all'articolo 72 del citato decreto legislativo n. 276 del 2003”. Si tratta di un riferimento al c.d. lavoro accessorio, che pone diverse problematiche.

Deve innanzitutto comprendersi se il riferimento ad una norma non più in vigore²³⁷ possa ora essere interpretativamente considerarsi esteso all'art. 54-*bis* d.l. n. 50/2017 che ha introdotto nell'ordinamento lavoristico la nuova disciplina del lavoro occasionale, nello stesso modo in cui anche successivamente all'abrogazione degli artt. 70 ss. del d.lgs n. 276/2003 ad opera del d.lgs n. 81/2015 la prassi interpretativa aveva continuato a ritenere applicabile il lavoro accessorio²³⁸.

²³⁷ La norma era stata abrogata dall'art. 55, lett. d), d.lgs 15.6.2015, n. 81, che aveva regolamentato il lavoro accessorio negli artt. 48 ss. Successivamente gli stessi artt. 48, 49 e 50 sono stati abrogati dal d.l. 17.3.2017, n. 25, conv. in l. 20.4.2017, n. 49, nelle more di un referendum abrogativo che avrebbe dovuto tenersi nella primavera del 2017. L'art. 54-*bis* d.l. 24.4.2017, n. 50, conv. in l. 21.6.2017, n. 96, ha nuovamente disciplinato, se pur con diverse novità ed in maniera più selettiva, le prestazioni di lavoro occasionali, ora utilizzabili attraverso la specifica piattaforma Inps. Per un approfondimento su tale istituto v. F. MARINELLI, *Il lavoro occasionale in Italia. Evoluzione, disciplina e potenzialità della fattispecie lavoristica*, Giappichelli, 2019.

²³⁸ Al riguardo era intervenuto lo stesso Ministero del lavoro attraverso interpello 22.12.2015, n. 32.

Se, in effetti, la nuova disciplina contenuta nell'art. 54-*bis* d.l. n. 50/2017 pare difficilmente applicabile al caso in discussione²³⁹, in virtù dei diversi limiti soggettivi ed oggettivi correlati alla nuova disciplina del libretto famiglia e del contratto di prestazione occasionale, il riferimento contenuto nell'art. 49-*bis*, che non è stato mai abrogato nonostante i diversi interventi successivi del legislatore sul codice della nautica da diporto, continua a costituire un interessante strumento interpretativo per confermare quanto già emerge dal contesto di riferimento, e cioè la piena apertura da parte dello stesso legislatore alla disciplina del lavoro comune nei casi in cui non sussistano appieno le ragioni di sicurezza che giustificano le particolari condizioni regolative connesse con la disciplina del lavoro nautico.

Nel caso dei rapporti lavorativi sulle imbarcazioni da diporto nel peculiare ambito del noleggio temporaneo di cui all'art. 49-*bis*, quindi, il riferimento fondamentale delineato dalla norma appare quello della necessità che il comandante-conduttore sia in possesso di un titolo professionale nel caso di nave da diporto, o anche solo della patente nautica nel caso delle imbarcazioni da diporto, assumendosi tutte le responsabilità correlate alla sicurezza della navigazione, ma lasciando la possibilità di utilizzare altro personale per i servizi complementari di bordo, che possono anche non essere iscritte al ruolo della gente di mare ed il cui rapporto lavorativo può essere disciplinato dalla normativa applicabile ai normali rapporti lavorativi²⁴⁰.

Se, quindi, all'interno di un rapporto quale quello disciplinato dall'art. 49-*bis* del codice della nautica da diporto appare configurabile il possibile utilizzo di una forma contrattuale lavorativa non correlata al contratto di arruolamento, sembra allora parimenti ipotizzabile che anche con l'utilizzo del termine "ospite" utilizzato nell'ambito dell'art. 36, il legislatore, proprio in virtù della sostanziale riduzione dei risvolti correlati alla sicurezza della navigazione, abbia inteso semplicemente escludere la necessità che, per i servizi di bordo nelle imbarcazioni da diporto e soltanto per i servizi complementari di bordo nelle navi da diporto, il conduttore debba ineluttabilmente avvalersi di una persona inquadrata nella gente di mare, senza però entrare nel merito del tipo di rapporto che si forma fra il conduttore dell'imbarcazione da diporto e l'"ospite". Potendo ta-

²³⁹ Anche successivamente agli interventi di modifica introdotti dalla legge di bilancio 2023 (l. 29.12.2022, n. 197) e dal d.l. 4.5.2023, n. 48 che hanno in parte ampliato le maglie del contratto di prestazione occasionale permane la difficoltà applicativa dell'istituto al lavoro marittimo.

²⁴⁰ Non appare contrastare con tale ricostruzione la risposta al quesito sottoposto all'ispettorato del lavoro in data 13.2.2020 sul possibile inquadramento dello skipper come lavoratore domestico nell'ambito delle imbarcazioni da diporto. Nel motivare la propria risposta negativa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha precisato come la figura dello skipper o ufficiale di navigazione, ai sensi dell'art. 36, co. 2, d.lgs n. 171/2005, risulta appartenere al personale iscritto nel ruolo della gente di mare e della navigazione interna e può essere annoverato, evidentemente, nell'ambito della prima categoria, ma sembra non affrontare il peculiare caso previsto dall'art. 49-*bis*.

le legame inquadarsi, a seconda dei casi, tanto fra i rapporti meramente amicali e di mera cortesia, quanto in rapporti lavorativi che possano essere inquadrati e regolati quali tipologie di lavoro comune.

10. *Il decreto trasparenza*

Anche il legislatore più recente appare sempre più orientato a considerare il lavoro marittimo alla stregua di un normale rapporto di lavoro subordinato, pur con alcune sue peculiari caratteristiche.

In tal senso sembrerebbe indirizzato il recente d.lgs 27.6.2022, n. 104 che ha attuato nel nostro ordinamento la direttiva 2019/1152 del 20.6.2019 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea, prevedendo che lo stesso si applichi anche "ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia" (art. 1, co. 3, lett. a), d.lgs n. 104/2022).

Si tratta della modalità con cui il legislatore italiano ha inteso dare attuazione agli obblighi imposti dalla normativa europea, sulla scia della direttiva 2019/1152 che, pur ritenendo applicabile ai lavoratori marittimi²⁴¹ buona parte del capo II della direttiva stessa²⁴², ha ritenuto che vi siano specifiche materie che "non dovrebbero applicarsi ai lavoratori marittimi o ai pescatori, date le specificità delle loro condizioni di lavoro"²⁴³.

Se, quindi, vi sono alcuni aspetti della direttiva, così come della legislazione interna, che non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori marittimi in virtù delle speciali caratteristiche del rapporto di lavoro che li lega all'armatore, la decisione di prevedere una generale applicabilità del decreto anche al lavoro marittimo, specificando poi di volta in volta quali sono i particolari casi in cui la specialità del rapporto impone una diversa e peculiare modalità regolativa, appare particolarmente indicativa di un orientamento che si va sempre più consolidando negli anni e che mostra manifestamente l'intenzione del legislatore ita-

²⁴¹ Ai sensi della direttiva 2019/1152 "i lavoratori marittimi e i pescatori, quali definiti rispettivamente nelle direttive 2009/13/CE e (UE) 2017/159 del Consiglio, lavorano nell'Unione quando lavorano a bordo di navi o pescherecci registrati in uno Stato membro o battenti bandiera di uno Stato membro".

²⁴² L'art. 1 prevede che "Il capo II della presente direttiva si applica ai lavoratori marittimi e ai pescatori fatte salve, rispettivamente, le direttive 2009/13/CE e (UE) 2017/159. Gli obblighi di cui all'articolo 4, paragrafo 2, lettere m) e o), e agli articoli 7, 9, 10 e 12 non si applicano ai lavoratori marittimi o ai pescatori".

²⁴³ Così il decimo considerando della direttiva, che ha modo di elencare le specifiche materie da escludere: lavoro in parallelo, qualora incompatibile con il lavoro svolto a bordo di navi o pescherecci; prevedibilità minima del lavoro; invio dei lavoratori in un altro Stato membro o in un paese terzo; transizione a un'altra forma di lavoro e fornitura di informazioni sull'identità delle istituzioni di sicurezza sociale che ricevono i contributi sociali.

liano di trattare il lavoro marittimo alla stregua di un normale rapporto di lavoro subordinato, seppur con le sue particolari esigenze regolative.

Tale sviluppo esemplificativo di una tendenza già chiara da tempo assume particolare importanza proprio per il rilievo assunto dalla direttiva 2019/1152 e dal decreto attuativo n. 104/2022. Si tratta, in effetti, di un rilevante intervento del legislatore europeo e nazionale che, a partire dalla necessità di aggiornare gli obblighi informativi previsti precedentemente dalla direttiva 91/533/CEE, ora abrogata, e dal d.lgs 26.5.1997, n. 152 che ne aveva recepito i contenuti sul piano interno, ha inteso intervenire per riequilibrare concretamente le asimmetrie informative fra datore di lavoro e lavoratore sia nella fase di accesso al mercato del lavoro, sia per quanto concerne lo svolgimento del rapporto di lavoro, puntando su maggior chiarezza, completezza e trasparenza, anche in relazione alle più recenti novità tecnologiche, rispetto a quanto è stato fatto nel corso del tempo a partire dall'art. 96 disp. att. c.c. che già prevedeva la necessità che l'imprenditore debba far conoscere al prestatore "al momento dell'assunzione, la categoria e la qualifica che gli sono assegnate in relazione alle mansioni per cui è stato assunto".

Il d.lgs n. 104/2022 interviene innanzitutto modificando il d.lgs n. 152/1997 con la primaria finalità di migliorare la precedente normativa, e così richiedendo maggiori dettagli circa le informazioni che il datore di lavoro, o il committente nel caso di rapporti di collaborazione, è tenuto a dare al lavoratore al momento dell'assunzione, e comunque entro sette giorni dall'inizio della prestazione lavorativa salvo che per quelle informazioni più complesse da reperire, come il periodo di preavviso o quello dei congedi, per cui resta fermo il termine di 30 giorni precedentemente previsto.

In particolare non è più contemplata la possibilità di inserire generici rinvii al contratto collettivo, che anzi deve essere esplicitamente segnalato con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto, per cui oltre agli oneri informativi già previsti dall'art. 2 d.lgs n. 152/1997 il datore è ora obbligato a comunicare con precisione tutti gli aspetti regolativi del rapporto, e quindi anche la specifica tipologia contrattuale, l'eventuale durata del periodo di prova o del periodo formativo, la durata del congedo per ferie, l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, un più concreto riferimento al tempo di lavoro, con l'onere di indicare le modalità di organizzazione del lavoro previste, gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro, l'eventuale presenza di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati²⁴⁴.

Vi sono, poi, espliciti interventi che vanno ad incidere sulla disciplina regolativa vera e propria di determinati istituti, come il periodo di prova nei cui

²⁴⁴ L'art. 26 d.l. 4.5.2023, n. 48, conv. in l. 3.7.2023, n. 86, ha peraltro precisato come alcune informazioni possano essere comunicate al lavoratore attraverso la mera "indicazione del riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che ne disciplina la materia" precisando come il datore di lavoro debba mettere a disposizione del lavoratore i contratti collettivi applicabili al rapporto di lavoro.

confronti è ora esplicitamente fissata per legge una durata massima di sei mesi, o l'esplicito riconoscimento della possibilità anche per il lavoratore subordinato di cumulare più di un impiego, ferma restando la necessità di rispettare il dovere di fedeltà secondo i dettami dell'art. 2105 del codice²⁴⁵, o ancora l'onere per il datore di facilitare per il lavoratore forme di transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili, o ulteriori possibilità di ricorrere a forme di arbitrato.

Tale decreto, quindi, si applica anche al lavoro marittimo, salvo per quanto concerne le parti esplicitamente escluse.

Si tratta, innanzitutto, degli oneri informativi correlati all'organizzazione flessibile dell'orario di lavoro e di quelli correlati alla contribuzione previdenziale ed assicurativa, che non si applicano ai lavoratori marittimi. In tal modo non si vuole evidentemente intervenire in merito alle specifiche norme previste in materia di orario di lavoro per il lavoro marittimo, strettamente connesse con le esigenze correlate alla sicurezza della navigazione, ed alla struttura previdenziale costruita per le specifiche peculiarità del lavoro marittimo.

Non trovano, poi, applicazione nei confronti del lavoro marittimo la norma correlata alle prestazioni di lavoro all'estero nell'ambito del distacco transnazionale (art. 4, co. 1, lett. c), la norma in materia di cumulo di impieghi (art. 8), quella correlata alla prevedibilità del lavoro nell'ambito di un'organizzazione del lavoro flessibile (art. 9), la norma correlata alla transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili (art. 10).

Si tratta, in effetti, di ambiti in cui sussistono particolari modalità regolative per il lavoro marittimo e che necessiterebbero di ulteriori e più specifici interventi nel caso in cui si volessero estendere al lavoro marittimo alcuni dei principi contenuti in tali norme.

11. Lavoro marittimo tra contenimento dei costi, bandiere ombra e convenzione MLC 2006

Uno dei più rilevanti aspetti che hanno da sempre caratterizzato la disciplina del lavoro marittimo, considerata soprattutto la massiccia presenza di soggetti con nazionalità differente, è il suo intenso grado di internazionalità.

Le diverse modalità regolative fra i singoli ordinamenti statuali hanno fatto emergere negli ultimi anni veri e propri fenomeni di *dumping* sociale, correlati al differente grado di protezione sociale dei lavoratori marittimi ed ai costi che le imprese marittime, spesso soggette ad un elevato tasso di concorrenza nell'ambito delle dinamiche di un trasporto marittimo ormai globalizzato, debbono af-

²⁴⁵ Su cui cfr. F. SCARPELLI, *Decreto trasparenza: disciplinato il diritto del lavoratore (privato) a svolgere un'altra prestazione lavorativa*, in giustiziacivile.com, 23.8.2022.

frontare. L'emersione del fenomeno delle c.d. bandiere ombra²⁴⁶, affermatosi con vigore negli ultimi anni, che si concreta nella diffusione di un elevato numero di armatori che puntano sempre più ad un forte contenimento dei costi, oltretutto incidere sulla sicurezza della navigazione nel senso più ampio del termine, ha un forte effetto anche in merito alla tutela sociale dei lavoratori marittimi.

Sono diverse le modalità con cui si è tentato di arginare tale fenomeno di vero e proprio *dumping* sociale. Oltre a pratiche di verifica e controllo della regolare applicazione delle regole vigenti l'Italia ha utilizzato sistemi regolativi che tentano di ridurre il *gap* in termini di costi, come il sistema della "bareboat charter registration"²⁴⁷ e l'istituzione del registro internazionale, con d.l. 30.12.1997, n. 457, conv. in l. 27.2.1998, n. 30²⁴⁸.

Operando nell'ambito delle linee guida in materia di aiuti di Stato UE il registro internazionale italiano prevede la possibilità di ricorrere a marittimi extracomunitari, di prevedere forme di riduzione del costo del lavoro, oneri contributivi e previdenziali del personale marittimo, e della fiscalità per le imprese armatoriali. Si è recentemente sostenuto che, nonostante la crisi del settore marittimo degli ultimi anni, il registro internazionale italiano abbia adempiuto alle funzioni per cui era stato creato, contribuendo a mantenere una flotta di bandiera di qualità e garantire modalità lavorative dignitose²⁴⁹.

È indubbio, però, che la via principale per ovviare alle problematiche correlate alle differenze regolative sul piano sociale vada prioritariamente affrontata sul piano dei rapporti internazionali. La ricerca di un certo grado di uniformità

²⁴⁶ Rientra solitamente in tale definizione quel comportamento consistente nell'iscrizione di una nave ad un Registro di uno Stato diverso dallo Stato nazionale del proprietario della nave, con l'esplicito intento di beneficiare di condizioni regolative, contributive e fiscali molto più vantaggiose per le imprese e di legislazioni sul lavoro meno favorevoli per i lavoratori e meno rigorose in termini di sicurezza.

²⁴⁷ Si tratta di un istituto, pensato per arginare la fuga verso registri stranieri di convenienza ed introdotto in Italia con l. 14.6.1989, n. 234 e d.P.R. 21.2.1990, n. 66, che consente l'iscrizione temporanea in un registro speciale di navilocate a scafo nudo. L'Italia consente sia l'iscrizione temporanea nei registri italiani di navi appartenenti a soggetti esteri a seguito di locazione a scafo nudo a soggetti nazionali (*bareboat in*), sia la dismissione temporanea di navi iscritte nei registri nazionali a seguito di locazione temporanea a soggetto straniero (*bareboat out*). Cfr. G. PESCATORE, *Locazione di nave a scafo nudo e iscrizione nei registri «speciali»*, in *Foro it.*, 115, V, 1992, p. 185.

²⁴⁸ Il registro internazionale, nato quando i traffici di cabotaggio nazionale erano preclusi alle flotte di paesi esteri, si è esteso a certe condizioni anche al traffico di cabotaggio (cfr. art. 9 l. n. 522/1999; art. 34 l. n. 166/2002; art. 80 l. n. 289/2002; art. 39-bis l. n. 326/2003; art. 2 l. n. 350/2003). Cfr. M. GRIGOLI, *Sulla rilevanza dell'istituzione del Registro internazionale delle navi adibite esclusivamente a traffici commerciali internazionali e sulle ulteriori iniziative a sostegno dell'armamento nazionale e del livello occupazionale dei marittimi*, in *Giust. civ.*, 4, 2007, p. 163.

²⁴⁹ Il riferimento è alla ricerca di Cnel e Inps del 2019 sul sistema marittimo italiano, che ha individuato circa 38000 marittimi coperti dalla contrattazione collettiva, Ccnl Confitarma (32.893 unità) e Ccnl Fedarlinea (3.090), per un totale di circa 1400 navi con bandiera italiana per 15.5 mln di tonnellate di stazza.

regolativa a livello internazionale, infatti, è sempre stato un problema sentito, non soltanto in relazione alle classiche tematiche di diritto della navigazione, ma anche per quel che concerne il trattamento economico e la tutela sociale dei lavoratori marittimi.

Diverse convenzioni internazionali si occupano di questioni concernenti la tutela sociale dei lavoratori marittimi, da differenti punti di vista, ed in modo più o meno diretto.

Nell'ambito dell'International Maritime Organization²⁵⁰ sono oggi confluite alcune delle più rilevanti convenzioni internazionali correlate al commercio marittimo, all'interno delle quali si trovano diverse regole pensate per garantire un elevato grado di formazione tecnica, una maggior sicurezza, ed un ambiente più salubre e confortevole per gli equipaggi che operano sulle navi di tutto il mondo.

In particolare una delle più rilevanti convenzioni internazionali è quella sugli standard di addestramento, certificazione e tenuta della guardia per i marittimi, adottata nel 1978, ed emendata nel 1995 e nel 2010 (convenzione STCW)²⁵¹, che ha posto specifici criteri per la formazione ed i requisiti tecnici minimi per i lavoratori marittimi con particolare riferimento alla preparazione in materia di salute e sicurezza durante la navigazione.

Anche la convenzione internazionale sulla sicurezza marittima, Safety of Life at Sea Convention (SOLAS)²⁵² oltre a prescrivere criteri strutturali per la costruzione delle navi che le rendano sempre più sicure impone “anche metodi comportamentali dell'equipaggio destinati ad implementare la sicurezza di bordo”²⁵³, così come un riferimento ad un ambiente di lavoro più salubre è certamente correlato ad alcune delle disposizioni contenute nella convenzione per la prevenzione dell'inquinamento da navi (MARPOL)²⁵⁴.

²⁵⁰ L'IMO, agenzia specializzata dell'ONU creata nel 1958, ha tra i suoi principali obiettivi quello di promuovere un sistema di navigazione efficiente, sicuro e sostenibile attraverso l'adozione dei più elevati standard di sicurezza, efficienza e sostenibilità ambientale.

²⁵¹ La convenzione “International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers” (STWC), ratificata dall'Italia con l. 21.11.1985, n. 739 e di cui l'ultima versione consolidata è stata pubblicata dall'IMO nel 2017, è stata elaborata all'interno della strategia IMO di un accresciuto interesse per il fattore umano, che ha successivamente condotto all'adozione nel 1995 di una analoga convenzione per il personale in servizio sui battelli da pesca (STCW-F), peraltro non ratificata dall'Italia.

²⁵² La convenzione “International Convention for the Safety of Life at Sea” (SOLAS), ratificata dall'Italia con l. 23.5.1980, n. 313, venne adottata nella sua prima versione nel 1914, come risposta al disastro dell'affondamento del Titanic di due anni prima, e successivamente emendata diverse volte, nel 1929, 1948, 1960. La versione del 1974 costituisce il testo base di riferimento, con alcune modifiche successive nel 1978 e 2010, attualmente in vigore (l'ultima versione consolidata è del 2020).

²⁵³ G.M. BOI, *op. cit.*, p. 8.

²⁵⁴ La convenzione “International Convention for the Prevention of Pollution from Ships” (MARPOL), ratificata dall'Italia con l. 29.9.1980, n. 662, è stata adottata nel 1973, e sono stati previsti successivi protocolli nel 1978 e nel 1997.

La tutela dei lavoratori marittimi, però, è stata oggetto di interesse soprattutto nell'ambito dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, che fin dalla sua fondazione nel 1919 ha dedicato particolare attenzione al lavoro marittimo. Si pensi, per citare solo alcune delle più rilevanti, alle convenzioni ILO n. 7/1920 sull'età minima del lavoratore marittimo, n. 22/1926 sul contratto di arruolamento dei marittimi, n. 109/1958 sui salari e sulla durata del lavoro a bordo delle navi, o alla più recente convenzione n. 185/2003 sui documenti di identità dei lavoratori marittimi.

La più importante convenzione in materia stipulata in sede ILO è però la Maritime Labour Convention del 2006²⁵⁵ (MLC 2006), emendata nel 2014, nel 2016, nel 2018 e nel 2023, entrata in vigore nell'agosto del 2013 e ratificata, a marzo 2024, da 105 Stati che rappresentano più del 96% del tonnellaggio delle navi presenti nel commercio marittimo mondiale²⁵⁶. La MLC, che è stata fin da subito definita come il quarto pilastro del regime regolatorio del diritto internazionale marittimo²⁵⁷, ha provveduto a riunire in un'unica convenzione principi già precedentemente consolidati in altre convenzioni o raccomandazioni adottate in sede ILO o in altri consessi internazionali. L'Italia ha provveduto a ratificare con legge 23.9.2013, n. 113 la MLC 2006, che, per il nostro paese, risulta in vigore dal 19.11.2014.

Si tratta di un importante obiettivo raggiunto in sede internazionale con cui si è cercato di individuare alcuni specifici standard minimi di trattamento lavorativo applicabili ai marittimi sul piano globale in diversi e specifici ambiti, fra

²⁵⁵ La convenzione ILO n. 186/2006 (MLC 2006), che riprende, anche solo parzialmente, il contenuto di 37 convenzioni e 29 raccomandazioni ILO, è stata approvata nel corso della 94esima sessione dell'ILO (7-23.2.2006) ed ha avuto una gestazione lunga e complessa. Particolarmente rilevante, nell'ambito della lunga fase preliminare avvenuta in sede ILO, è l'accordo raggiunto nel 2001 fra i rappresentanti internazionali dei lavoratori marittimi e degli armatori (c.d. Geneva accord) con cui le rappresentanze sindacali si erano poste l'ambizioso obiettivo di realizzare nell'ambito del diritto marittimo "the third global pillar – the social pillar – to complement the other two pillars, maritime environmental and safety standards" (cfr. ILO, *Reducing the Decent Work Deficit: A Global Challenge*, Report of the Director-General, ILC, 89th Session, ILO).

²⁵⁶ Dati, questi, direttamente provenienti dal sito ILO sul monitoraggio della Convenzione MLC 2006 secondo cui "more than 96 per cent of the world's gross shipping tonnage is now covered by this internationally agreed standard which also applies to most of the seafarer labour supplying countries of the world". Come sottolineato dalla dottrina fra i numerosi Stati che hanno aderito alla Convenzione ve ne sono anche diversi che sono "tradizionalmente ricompresi tra le bandiere ombra" (D. RAGAZZONI, *L'Italia ratifica la MLC 2006*, in *Libro dell'anno del Diritto 2015*, Treccani, 2015, p. 2).

²⁵⁷ Si tratta di una definizione diffusa che pone la convenzione MLC accanto alle classiche convenzioni STWC, SOLAS e MARPOL. È stato opportunamente ricordato, peraltro, che "al fine di salvaguardare l'*acquis communautaire* le istituzioni comunitarie ed i singoli Stati membri hanno partecipato all'attività preparatoria durante il negoziato in seno all'OIL" (V. FILÌ, *Il lavoro marittimo alla ricerca del difficile equilibrio tra tutela della concorrenza e diritti dei lavoratori*, in *Dir. rel. ind.*, 2007, 3, p. 773), il che fa comprendere il perfetto tempismo delle istituzioni UE nell'implementazione dei principi della Convenzione MLC 2006 nel diritto dell'Unione europea.

cui età minima lavorativa, accordi collettivi, periodi di riposo, trattamento retributivo, diritto al rimpatrio, salute e sicurezza del natante, vitto e alloggio.

La dottrina²⁵⁸ ha fin da subito ampiamente evidenziato la rilevanza della convenzione MLC 2006 segnalando le rilevanti novità introdotte sul piano del diritto internazionale. Se infatti l'art. 94 della convenzione ONU sul diritto del mare del 1982 aveva già previsto che lo Stato di bandiera della nave, che “effectively exercise its jurisdiction and control in administrative, technical, and social matters over ships flying its flag”, sia anche socialmente responsabile delle “condizioni di lavoro e di addestramento” degli equipaggi, lasciando quindi alla mera giurisdizione interna statale tale incombenza delineata in termini molto vaghi, la peculiarità della convenzione MLC appare innanzitutto quella di aver aumentato il tasso di effettività applicativa di precisi e dettagliati standard minimi di trattamento sociale, e, pur senza modificare la giurisdizione dello Stato di bandiera, di aver altresì previsto ulteriori profili di responsabilità sociale e del lavoro nei confronti dello Stato costiero e dello Stato in cui è situato il porto di approdo²⁵⁹.

Come evidenziato dalle sue note esplicative la convenzione MLC 2006, che ha un campo di applicazione molto ampio²⁶⁰, si compone di tre tipologie di norme: Articoli, Regolamenti, Codice. Articoli e Regolamenti sono necessariamente applicabili dagli Stati membri e contengono i diritti, i principi e le regole fondamentali, mentre il Codice, nel cui ambito si distingue fra regole di necessaria applicazione (Standard, Parte A) e linee guida non obbligatorie (Guidelines, Parte B), contiene le conseguenti modalità di effettività applicativa di tali dettami.

La prima parte della Convenzione contiene i 26 articoli che definiscono i diritti ed i principi fondamentali che debbono essere garantiti ai lavoratori marittimi da

²⁵⁸ Sulla Convenzione MLC 2006 v. *ex pluribus* P. BOLLÉ, *The ILO's New Convention on Maritime Labour: an Innovative Instrument*, in *International Labour Review*, 2006, p. 135; M. GRIGOLI, *La Convenzione sul lavoro marittimo*, Cacucci, 2007; M. MARIN, A. CHARBONNEAU, *La Convention du travail maritime 2006: vers une codification du droit du travail maritime international?*, in *Le droit maritime français*, 2007, p. 110; A. ZANOBETTI PAGNETTI, *Il rapporto internazionale di lavoro marittimo*, BUP, 2008, p. 226; M. MCCONNELL, D. DEVLIN, C. DOUMBIA-HENRY, *A Legal Primer to an Emerging International Regime. The Maritime Labour Convention 2006*, Bedfordshire, 2011.

²⁵⁹ M. MCCONNELL, D. DEVLIN, C. DOUMBIA-HENRY, *op. cit.*, p. 25, in cui si sottolinea altresì come il sistema di certificazione dei requisiti lavoristici introdotto dalla MLC, 2006 debba considerarsi “one of the most important innovations as far as traditional ILO conventions are concerned” (p. 80).

²⁶⁰ Ai sensi dell'art. II la Convenzione MLC, 2006 si applica ad ogni persona “employed or engaged or works in any capacity on board a ship to which this Convention applies” ed a tutte le navi, pubbliche o private, “ordinarily engaged in commercial activities”, salvo le eccezioni espresse, che riguardano in particolare “ships engaged in fishing or in similar pursuits and ships of traditional build such as dhows and junks” e “warships or naval auxiliaries”. Per quanto in particolare concerne il lavoro sulle navi da pesca va richiamata la Convenzione ILO n. 188/2007 *Work in fishing convention*, entrata in vigore nel 2017 ma ratificata però soltanto da 20 Stati fra cui non vi è l'Italia.

parte degli Stati membri, fra cui la necessità di far valere alcuni principi, già contenuti nelle c.d. *Core Conventions* ILO (libertà di associazione sindacale e contrattazione collettiva; superamento del lavoro forzato, del lavoro minorile e di ogni forma di discriminazione, art. III) e di garantire ai lavoratori marittimi un posto di lavoro sicuro, un rapporto di lavoro equilibrato, condizioni di lavoro giuste ed eque, livelli adeguati di protezione sociale (art. IV). È stato poi previsto il dovere per lo Stato di approdo di verificare durante le ispezioni anche il rispetto delle norme lavoristiche, ed introdotto uno specifico certificato che attesti il rispetto a bordo delle fondamentali norme lavoristiche (Maritime labour certificate) che ciascuna nave deve necessariamente avere con sé (art. V). Di interesse è, infine, la stessa procedura di modifica codificata nell'art. XIV, che non contempla la possibilità che la convenzione possa essere modificata da una convenzione successiva, come nella storica prassi metodologica dell'ILO, ma possa essere soltanto emendata "Thus the base convention and its title would remain the same"²⁶¹.

La seconda parte è dedicata ai Regolamenti ed al Codice e si compone di 5 titoli: 1) requisiti minimi per i marittimi per lavorare su di una nave (età minima²⁶²; requisiti medici; formazione e qualifiche; modalità di reclutamento²⁶³); 2) condizioni di lavoro dei marittimi (elementi del contratto²⁶⁴; retribu-

²⁶¹ M. MCCONNELL, *op. cit.*, p. 162. Emendamenti al testo della Convenzione sono stati approvati nel 2014 (103rd session ILO), 2016 (105th session ILO) e 2018 (107th session ILO). Nel corso della 111th sessione ILO del 2023 è, peraltro, intervenuta l'abrogazione di alcune convenzioni e diverse raccomandazioni, i cui principi risultano ormai assorbiti nella MLC 2006.

²⁶² È proibito adibire al lavoro su di una nave un minore di 16 anni, età che sale a 18 con riferimento al lavoro notturno (Regulation 1.1 e Standard A1.1). Quello dell'età minima è un requisito già presente fin dalla Convenzione ILO n. 58/1936 che prevedeva 15 anni di età.

²⁶³ Come sottolineato dalla dottrina (M. MCCONNELL, *op. cit.*, p. 261 ss.) le disposizioni in materia di reclutamento e collocamento dei marittimi, che riprendono principi già trattati in diverse convenzioni ILO, sono particolarmente significative, soprattutto per le particolari forme di responsabilità nella verifica del rispetto dei principi lavoristici richieste agli Stati membri e per la finalità di lotta al lavoro sommerso perseguita da tale forma di regolazione. La norma (Regulation 1.4) richiede che ciascun lavoratore marittimo abbia accesso ad un sistema di collocamento efficiente, adeguato e necessariamente gratuito. Nell'ambito dei sistemi di collocamento debbono sempre essere rispettati i diritti lavoristici dei marittimi, sia nel caso in cui siano pubblici, sia nel caso in cui si tratti di sistemi di collocamento privati. Le agenzie private di collocamento possono peraltro operare soltanto "in conformity with a standardized system of licensing or certification or other form of regulation. This system shall be established, modified or changed only after consultation with the shipowners' and seafarers' organizations concerned" (Standard A1.4).

²⁶⁴ Secondo la Convenzione (Regulation 2.1) i termini e le condizioni di lavoro di un marittimo, che deve essere a conoscenza del contenuto e dare il proprio libero assenso, debbono essere contenuti in un contratto di lavoro a forma scritta, siglato dal marittimo e dal proprietario della nave o da un suo rappresentante, che prescriva condizioni di lavoro dignitose, e sia regolato dalla legislazione nazionale e dalla contrattazione collettiva applicabile. Sono previste anche specifiche disposizioni correlate al contenuto stesso del contratto di lavoro del marittimo, compreso l'eventuale periodo di preavviso che deve essere uguale per entrambe le parti e comunque non inferiore a 7 giorni (Standard A2.1).

zione²⁶⁵; orario di lavoro e riposo²⁶⁶; ferie, congedi e permessi²⁶⁷; rimpatrio²⁶⁸; risarcimento dei danni da perdita di nave²⁶⁹; personale minimo per gli equipaggi²⁷⁰; sviluppi di carriera); 3) condizioni minime per vitto, alloggio ed attività ricreative²⁷¹; 4) protezione medica e sicurezza sociale²⁷²; 5) effettività applicativa

²⁶⁵ In materia retributiva la disciplina obbligatoriamente applicabile prevede che ogni marittimo debba essere pagato regolarmente per il proprio lavoro, ad intervalli non più elevati di un mese, con riferimento alla contrattazione collettiva applicabile (Regulation 2.2 e Standard A2.2). È poi la parte B del Codice (Guidelines B2.2), in realtà “addressed only to countries that choose to regulate seafarers’ wages by law as the Standard in Part A does not contain a requirement to regulate wages” (ILO Report 2006), a contenere raccomandazioni più dettagliate che comprendono la modalità di calcolo della retribuzione base e delle diverse indennità retributive.

²⁶⁶ Tale opzione regolativa consolida il contenuto della Convenzione ILO n. 180/1996 in materia di orario di lavoro dei marittimi. È prevista la necessità di regolare per legge l’orario di lavoro e di riposo dei lavoratori marittimi, dando agli Stati membri l’importante indicazione secondo cui l’orario normale di lavoro dei marittimi, come quello degli altri lavoratori, debba essere basato su otto ore giornaliere, un giorno di riposo settimanale e riposo nei giorni festivi. Sono in ogni caso indicati (Standard A2.3) limiti massimi di lavoro (14 ore ogni 24 ore e 72 ore ogni sette giorni) e minimi di riposo (10 ore ogni 24 ore e 77 ore ogni sette giorni).

²⁶⁷ È previsto, quale regola del Codice Parte A (Standard A2.4), che i lavoratori marittimi debbano usufruire di ferie pagate pari ad almeno 2,5 giorni per ogni mese di lavoro. Si tratta di una regola che modifica il periodo in precedenza contenuto nella Convenzione ILO n. 146/1976 che prevedeva 30 giorni annui di ferie pagate.

²⁶⁸ I lavoratori marittimi hanno il diritto di essere rimpatriati senza costi, nei casi previsti, e gli Stati membri debbono costituire un sistema che possa intervenire sul piano finanziario per assicurare tale diritto.

²⁶⁹ Tale opzione regolativa, che consolida quanto previsto nella prima Convenzione ILO n. 8/1920 sul lavoro nautico, prevede la necessità che i lavoratori marittimi debbano ottenere un ristoro adeguato in caso di danno subito, anche sottoforma di periodi di disoccupazione, derivante dalla perdita o dall’affondamento della nave. È prevista la necessità che il marittimo debba usufruire di una adeguata indennità di disoccupazione, limitata però a due mesi secondo la raccomandazione prevista dalle linee guida (Guidelines B.2.6).

²⁷⁰ Riprendendo quanto contenuto nella Convenzione ILO n. 180/1996, e cercando di evitare contrasti con il contenuto delle risoluzioni adottate in sede IMO, è previsto che sia garantito un numero di persone facenti parte dell’equipaggio che possa consentire alla nave di operare in piena efficienza e sicurezza in ogni condizione, tenendo conto delle condizioni dei marittimi e della natura del viaggio (Regulation 2.7).

²⁷¹ Con riferimento a diverse convenzioni ILO (n. 92/1949, n. 133/1970, n. 147/1976), è prevista la necessità che le navi siano dotate di alloggi decenti e prevedano attività ricreative per l’equipaggio (Regulation 3.1), secondo le precise e dettagliate indicazioni contenute nelle parti Standard A3.1 e Guidelines B3.1, e che su ogni nave siano previsti cuochi qualificati ed assicurati cibo e bevande di appropriata qualità e quantità, assicurando il rispetto delle differenze culturali e religiose fra l’equipaggio (Regulation 3.2), secondo le specifiche indicazioni contenute nelle parti Standard A3.2 e Guidelines B3.2.

²⁷² È richiesto che a bordo di ogni nave siano previste misure adeguate e cure mediche per tutelare la salute dei marittimi, prevedendo anche una specifica responsabilità per lo Stato costiero di far accedere al sistema sanitario nazionale il personale delle navi in caso di necessità (Regulation 4.1). È poi previsto che siano approntati sistemi di sicurezza sociale a fronte di malattia, infortunio

(obblighi dello Stato di bandiera; certificazioni; ispezioni; obblighi dello Stato di approdo)²⁷³.

Ciascun titolo contiene a sua volta una serie di regole obbligatorie e di necessaria applicazione per gli Stati membri (Regolamenti e Codice-Standard, che differiscono fra loro per le differenti modalità richieste per una loro modifica) ed altre regole che, invece, non sono obbligatorie ma soltanto raccomandate (Codice-Guidelines).

Tale combinazione di norme precettive e regole flessibili rappresenta un innovativo strumento giuridico approntato in sede ILO, a cui puntavano già le parti sociali in sede di trattative attraverso l'utilizzo della nota formula "firmness on rights, flexibility on method", e che si caratterizza quale rilevante novità ben evidenziata dalla dottrina, secondo cui "in its form the MLC combines both 'hard law' and 'soft law' formulations and approaches in a single instrument"²⁷⁴.

Una delle prime questioni emerse in merito all'impatto della Convenzione sulle legislazioni nazionali concerne il riferimento all'ampia definizione di lavoratore marittimo contenuta nell'art. II – "seafarer" nella traduzione inglese e "gens de mer" o "marin" in quella francese – che può includere "a wide range of working arrangements, including self-employment or other contractual arrangements"²⁷⁵.

Ci si è, quindi, chiesti quale possa essere l'impatto su coloro che, soprattutto nell'ambito del settore crocieristico, non sono addetti alle operazioni di manovra della nave, ma hanno ruoli diversi e tipologie contrattuali eterogenee, e che, in diverse legislazioni nazionali, non sempre rientrano nella definizione di "seafarer"²⁷⁶.

o morte del marittimo (Regulation 4.2), modalità che possano garantire condizioni di lavoro che tutelino la salute e la sicurezza dell'equipaggio (Regulation 4.3), misure di welfare e culturali facilmente accessibili anche nei porti di approdo (Regulation 4.4).

²⁷³ Si tratta di una parte molto significativa della Convenzione che regola le modalità di verifica del rispetto della Convenzione da parte degli Stati membri, regolando il regime delle ispezioni e delle certificazioni. È prevista la possibilità che in tali ambiti possano avere un ruolo anche specifiche organizzazioni private riconosciute.

²⁷⁴ P. PAYOYO, *The contribution of the 2006 ILO Maritime Labour Convention to Global Governance*, in A. CHIRCOP, T.L. MCDORMAN, S.J. ROLSTON, *The Future of Ocean Regime-Building: Essays in Tribute to Douglas M. Johnston*, Brill, 2009, p. 388.

²⁷⁵ M. MCCONNELL, *op. cit.*, p. 180.

²⁷⁶ La questione era stata posta in modo molto chiaro nell'ambito del Report I(1A) dell'ILO sulla convenzione MLC 2006 nelle note di commento all'articolo II sulla questione definitoria di "seafarer". In particolare si sottolineava come "there is now a greater awareness of the broad range of people who are employed at sea and who carry out jobs not traditionally understood to be part of the seafaring workforce or thought to be covered by the maritime labour Conventions. The content of many maritime labour Conventions primarily speaks to the employment of personnel involved in some way in the operation of the ship – the crew. In most cases, the crew are engaged directly or indirectly by the shipowner (broadly defined). There are a number of people working on board ships, particularly passenger ships, that may not fall within this category (such as aestheticians, sports instructors and entertainers). The employment situation and protection

Si tratta, in realtà, di una problematica particolarmente rilevante che non pare aver trovato una definitiva soluzione nella MLC 2006, nel cui ambito sembrerebbe però prevalere una visione che più che sul piano definitorio preferisce porre l'accento sul grado di copertura sociale. Anche in virtù del fatto che la successiva definizione contenuta nell'art. II di "seafarers' employment agreement" non sembrerebbe essere legata ad una tipologia contrattuale particolare, ma essere, invece, "drafted inclusively to allow for a range of contractual situations and terminology in different legal systems"²⁷⁷ e, quindi, potenzialmente estendibile ad una pluralità di tipologie contrattuali differenti.

La questione della eventuale presenza sulla nave di lavoratori sottoposti a differenti tipologie contrattuali e con potenziali datori di lavoro diversi è emersa anche con riguardo alla particolare posizione di responsabilità circa la normativa lavoristica che la Convenzione MLC sembra porre nei confronti del proprietario della nave (shipowner). La dottrina sembrerebbe comunque non dare eccessiva rilevanza a tale elemento, limitandosi a richiedere un collegamento tra le eventuali differenti tipologie contrattuali per salvaguardare gli aspetti correlati alla tutela sociale dei lavoratori interessati²⁷⁸.

È stato poi evidenziato come la modalità con cui l'art. IV della Convenzione garantisce il rispetto dei diritti fondamentali del lavoro dei lavoratori marittimi considerati individualmente "would give them a basis to legally take action against their governments for violation of these rights"²⁷⁹, con un approccio innovativo e particolarmente significativo nell'ambito della concreta implementazione dei principi contenuti nella Convenzione MLC 2006 rispetto al tradizionale approccio del diritto internazionale.

Particolare interesse ha altresì sollevato una ulteriore novità introdotta dalla Convenzione MLC 2006. Accanto alle responsabilità dello Stato di bandiera e dello Stato di approdo (Regulation 5.1, Port State responsibilities) è stata introdotta una ulteriore tipologia di responsabilità – Labour-supplying responsibilities (Regulation 5.3) – con lo scopo di implementare lo sforzo degli Stati membri al rispetto dei contenuti della Convenzione. Si tratta dell'obbligo per gli Stati membri di monitorare il rispetto dei principi della Convenzione anche all'interno dei propri confini e per chiunque risieda nel paese, soprat-

available to these maritime industry workers is less clear. The difficulty with leaving solely to national law the matter of determining which workers are to be considered as seafarers for the purposes of the Convention is that it may perpetuate unevenness within the global maritime labour force with respect to the application of international standards. However, some national flexibility is provided for in paragraph 3. Moreover, "*the issue of who is a "seafarer" (definition) should best be kept distinct from the issue of which categories of seafarers should or should not be covered by certain provisions of the Convention (scope)*" (corsivo dell'autore).

²⁷⁷ M. McCONNELL, *op. cit.*, p. 182.

²⁷⁸ M. McCONNELL, *op. cit.*, p. 290.

²⁷⁹ P. PAYOYO, *op. cit.*, p. 406.

tutto con riferimento alle agenzie di collocamento ed agli uffici di reclutamento dei marittimi.

Si tratta di innovazioni importanti che estendono l'ambito applicativo della Convenzione MLC 2006 rispetto agli usuali strumenti di diritto internazionale, puntando ad includere anche le flotte interne degli Stati membri e a prevedere "no more favourable treatment of ships flying the flag of non-ratifying States"²⁸⁰.

L'importanza della convenzione MLC 2006, che appare perfettamente in linea con gli obiettivi portati avanti con l'agenda 2030 ONU nell'ambito della promozione di condizioni di lavoro dignitose per tutti i lavoratori, non è soltanto correlata al fatto di aver raccolto in un unico strumento normativo i principali standard regolativi contenuti in numerose convenzioni internazionali ILO nell'ambito del lavoro marittimo, ma può probabilmente essere considerata come uno strumento più rilevante ed incisivo. Un dispositivo normativo innovativo e che possa assumere una posizione rilevante in un settore centrale nell'economia globale come quello del trasporto marittimo e riuscire ad incidere significativamente sul pericoloso fenomeno di *dumping* sociale ancora molto diffuso e correlato alle significative differenze di trattamento sociale esistenti nei diversi ordinamenti.

Si potrebbe anche intravedere in tale rilevante strumento di diritto internazionale un primo passo per un tentativo di regolazione del lavoro sul piano globale, che può certamente emanare tutti i suoi effetti soltanto attraverso una concreta ed effettiva integrazione con la normativa interna di diritto del lavoro marittimo degli Stati membri, in un settore come quello del trasporto marittimo che rappresenta tuttora una parte centrale dei flussi di trasporto globali, ma che, come accaduto spesso nell'evoluzione storica della regolazione del lavoro marittimo, possa in futuro fungere da modello da diffondere in altri settori per puntare ad una crescita economica davvero inclusiva e sostenibile in un sistema economico globalizzato.

12. *La contrattazione collettiva e l'attuale centralità del contratto di arruolamento*

È nel contesto delineato finora che nell'ambito della regolazione giuridica del rapporto di lavoro marittimo nell'ordinamento italiano appare, quindi, possibile continuare a riconoscere un ruolo centrale al contratto di arruolamento disciplinato dal Codice della navigazione, che mantiene molte delle sue peculiari caratteristiche formali e sostanziali dettate dalla disciplina navigazionistica, ma le cui vicende regolative si intersecano non soltanto con la disciplina del lavoro comune, sempre più punto di riferimento interpretativo nell'ambito di diversi snodi

²⁸⁰ M. McCONNELL, *op. cit.*, p. 565.

problematici manifestatisi negli ultimi anni, ma anche con gli sviluppi che sono emersi in sede internazionale e di diritto dell'Unione europea, nonché in relazione alla continua e forte "valorizzazione della contrattazione collettiva"²⁸¹, da tempo al centro delle vicende regolative del lavoro marittimo e che negli ultimi anni è stata oggetto di un'intensa opera di unificazione, con la firma di un unico contratto collettivo del settore marittimo nel 2015, rinnovato nel 2020 e nel 2024²⁸².

Si tratta, invero, di dare forma concreta a quei processi, oramai immanenti nella prassi giuridica, che, riprendendo approcci consolidati nell'ambito della teoria del pluralismo giuridico, riconoscono sempre più valore alla dimensione giuridica multilivello sul piano globale e locale nelle sue differenti dimensioni regolative, e che nell'ambito di un settore come quello del lavoro marittimo, che si pone quale punto di incontro di differenti materie ciascuna con i propri gradi di complessità, emergono in maniera più evidente rispetto ad altri rami del diritto²⁸³.

Il diritto dell'Unione è una fonte particolarmente rilevante in materia di trasporto marittimo, rientrando tra le materie di competenza concorrente con un forte impatto sul mercato interno. In particolare per quanto concerne specificamente il lavoro marittimo è possibile richiamare: la direttiva 95/21/CE del 19.6.1995, abrogata e sostituita dalla direttiva 2009/16/CE del 23.4.2009, relativa al controllo da parte dello Stato di approdo; la direttiva 94/58/CE del 22.11.1994, abrogata e sostituita dapprima dalla direttiva 2008/106/CE e successivamente dalla direttiva UE 2022/933 del 8.6.2022, concernente i requisiti minimi di formazione per la gente di mare; la direttiva 1999/63/CE del 21.6.1999, relativa all'Accordo sull'organizzazione dell'orario di lavoro della gente di mare; la direttiva 1999/95/CE del 13.12.1999, concernente l'applicazione delle disposizioni relative all'orario di lavoro della gente di mare a bordo delle navi che fanno scalo nei porti della Comunità.

Ancora più significativa è la direttiva 2009/13 recante attuazione dell'Accordo in merito alla trasposizione della Convenzione ILO sul lavoro marittimo del 2006,

²⁸¹ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 51.

²⁸² Si tratta di un contratto collettivo unificato, firmato nel 2015, rinnovato nel 2020 e, dopo la sua formale scadenza nel dicembre 2023, nuovamente rinnovato a luglio 2024, dalle più rilevanti associazioni sindacali nel settore del trasporto marittimo sul piano nazionale (Confitarma, Assarmatori, Assorimoichiatori, Federimorchiatori e FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI).

²⁸³ Fra i più recenti interventi dei navigazionisti sul tema v. G. VERMIGLIO, *Il diporto tra deco-dificazione e ricodificazione*, in M.M. COMENALE PINTO, E.G. ROSAFIO (a cura di), *Il diporto come fenomeno diffuso*, Aracne, 2015, p. 47 ss. le cui riflessioni, pur prendendo spunto dalla problematica della nautica da diporto, hanno certamente carattere più generale. La dottrina lavoristica ha da sempre dedicato particolare attenzione a tali concetti, tanto con riferimento al rapporto con la contrattazione collettiva (su cui *ex multis* cfr. E. GHERA, *Sulle fonti del diritto del lavoro Autonomia collettiva e pluralismo giuridico*, in *Riv. it. sc. giur.*, 2010, 1, p. 308), quanto con riferimento alla disciplina comunitaria (su cui per tutti M. D'ANTONA, *Diritto al lavoro e politiche per l'occupazione*, in *Riv. giur. lav.*, supplemento al 3/1999).

che, avendo subordinato la propria entrata in vigore a quella della stessa Convenzione ILO, risulta in vigore a far data dal 20.8.2013, con un ulteriore anno concesso agli Stati membri per gli opportuni interventi. Tale atto normativo ha l'importante funzione di traslare nell'ambito del diritto dell'Unione, e quindi anche nel sistema delle fonti interne, i fondamentali principi contenuti nella Convenzione MLC 2006.

Per quanto concerne il ruolo della contrattazione collettiva essa ha sempre avuto un'importanza particolare nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro marittimo, sottolineata tanto dalla dottrina più datata, secondo cui "in Italia il regolamento del rapporto di lavoro contenuto nel contratto di arruolamento è essenzialmente collettivo"²⁸⁴, quanto da quella più vicina ai nostri giorni, che ha chiaramente fatto emergere come vi sia stata negli anni una ulteriore crescita della contrattazione collettiva "che ha raggiunto nel contratto di arruolamento una posizione egemonica sconosciuta al diritto del lavoro in generale"²⁸⁵.

Gli interventi dottrinali si sono soffermati nel corso del tempo soprattutto, come è ovvio, sul contenuto dell'art. 35, co. 3, dello Statuto dei lavoratori, che aveva ritenuto di poter delegare alla contrattazione collettiva, ferme restando le norme di cui agli artt. 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, il compito di applicare i principi dello Statuto alle imprese di navigazione per il personale navigante.

Tale riferimento normativo, che aveva portato nel 1976 la Corte costituzionale a non intervenire in un primo tempo sulla peculiare disciplina in materia di licenziamento prevista dal Codice della navigazione, è stato poi fortemente depotenziato all'inizio degli anni '90 con l'esplicita pronuncia che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 35, co. 3, "nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al personale marittimo navigante delle imprese di navigazione anche dell'art. 18 riguardante la tutela reale del marittimo licenziato, reintegrativa nel posto di lavoro"²⁸⁶.

Ma era stato lo stesso Codice della navigazione a riconoscere alla contrattazione collettiva corporativa una posizione peculiare nel sistema delle fonti²⁸⁷.

²⁸⁴ A. BRUNETTI, *op. cit.*, p. 438, riferendosi anche alla contrattazione collettiva pre-corporativa.

²⁸⁵ C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit. p. 12.

²⁸⁶ C. cost. 3.4.1987, n. 96, in *Riv. giur. lav.*, 1988, II, p. 205.

²⁸⁷ Già la dottrina navigazionistica più risalente riteneva che nell'ambito delle "norme corporative" richiamate nell'art. 1 c. nav. debbano ricomprendersi soltanto "le norme poste dalle associazioni sindacali e aventi efficacia generale obbligatoria", riferendosi ai contratti collettivi corporativi, a quelli emanati in vigenza della c.d. legge Vigorelli ed alla potenziale portata giuridica dei contratti collettivi emanati in forza di una possibile attuazione dell'art. 39 Cost. (D. GAETA, *Il diritto della navigazione*, in *Enc. dir.*, XII, Giuffrè, 1964, ora inserito in D. GAETA, *Scritti di diritto della navigazione*, Giuffrè, 1991, p. 81). Nello stesso senso sembra porsi la dottrina più recente, nonostante sia pervenuta ad evidenziare "la notevole e peculiare rilevanza pubblicistica dei contratti collettivi, pur se sottoscritti con le modalità vigenti, nelle ipotesi in cui la norma del contratto collettivo sia chiamata necessariamente dalla legge" (G. CAMARDA, *Fonti e strutture organizzatorie nel*

Una delle prime questioni che si sono poste in argomento in epoca repubblicana è stata, ovviamente, la vicenda correlata alla posizione del contratto collettivo di diritto comune, alla possibilità, cioè, che possa essere considerato quale vero e proprio sostituto delle norme corporative richiamate dal Codice della navigazione, anche in relazione alle specifiche modalità derogatorie ivi previste.

Si tratta di questioni complesse e che negli anni hanno visto approcci non proprio unanimi. Le principali problematiche su cui ci si è interrogati nel tempo sono state ben chiarite da autorevole dottrina, che le ha individuate nella “capacità di derogare alle norme di legge che regolano la materia del lavoro nella navigazione” e nella “prevalenza delle norme speciali rispetto al diritto comune”²⁸⁸.

Se qualche autore in passato aveva ritenuto di poter ricomprendere nell’ambito del riferimento ai contratti collettivi contenuto nell’art. 374 c. nav. anche la contrattazione collettiva di diritto comune²⁸⁹, nella giurisprudenza di legittimità è, condivisibilmente, prevalsa da tempo l’idea che l’art. 374 c. nav., in cui è previsto un generale principio di derogabilità delle norme, contenga un riferimento ai soli contratti collettivi corporativi²⁹⁰, con la conseguenza di non poter equiparare alle norme corporative richiamate nel Codice della navigazione la contrattazione collettiva di diritto comune, anche se qualche decisione della Suprema Corte, legata perlopiù ad aspetti prettamente retributivi, ha avuto modo di richiamare l’art. 1 c. nav. anche con riferimento ai contratti collettivi di diritto comune²⁹¹.

diritto della navigazione, Giappichelli, 1988, p. 108). Si tratta, peraltro, di principi fatti propri dalla stessa giurisprudenza di legittimità, secondo cui “in materia di lavoro marittimo, a seguito della soppressione dell’ordinamento corporativo, la disciplina dettata dalla contrattazione collettiva non può essere considerata prevalente sul diritto comune e può invece trovare applicazione quando ad essa rinvii la legislazione in materia di lavoro marittimo o quella in materia di lavoro in generale” (Cass. 19.3.1986, n. 1932, in *Mass. giust. civ.*, 1986, 3).

²⁸⁸ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 83, che sul primo punto ritiene come “la capacità di deroga riconosciute al contratto corporativo vanno ora estese anche a quello di diritto comune” (*ivi*, p. 84), e sul secondo ricorda come la dottrina abbia “prevalentemente sostenuto l’impossibilità di sostituire i contratti collettivi di diritto comune a quelli corporativi nell’elenco delle fonti del diritto della navigazione di cui all’art. 1 c.nav., proprio per la diversa natura come fonti, con la conseguenza che gli stessi non possono prevalere rispetto a disposizioni di legge di diritto comune applicabili alla fattispecie” (*ivi*, p. 85).

²⁸⁹ Così esplicitamente A. TORRENTE, *Arruolamento*, in *Enc. dir.*, XV, Giuffrè, 1966, p. 81.

²⁹⁰ Cass., 8.9.1988, n. 5112, in *Mass. giust. civ.*, 1988, 8/9; Cass., 8.7.1987, n. 5966, in *Mass. giust. civ.*, 1987, 7; Cass., 4.7.1987, n. 5870, in *Mass. giust. civ.*, 1987, 7; Cass., 16.12.1985, n. 6403, in *Mass. giust. civ.*, 1985, 12. Nello stesso senso, più di recente, Cass. 1.6.2006, n. 13053, in *Foro it.*, 2007, 4, I, p. 1244, secondo cui “dallo stesso sistema di fonti vanno, invece, espunte le norme corporative, la cui menzione (nell’art. 1 del codice della navigazione) deve ritenersi “soppressa” (ai sensi del D.Lgs.Lgt. 23 novembre 1944, n. 369, art. 3, dichiarato costituzionalmente legittimo da Corte Cost. n. 1/1963), né può essere surrogata dai contratti collettivi di diritto comune, in quanto i contratti stessi non hanno, nel vigente ordinamento, natura di fonti di diritto, (vedi, con specifico riferimento al lavoro marittimo, Cass. n. 4692/1983, nonché n. 383/1987)”.

²⁹¹ Cass. 20.6.1987, n. 5443, in *Foro it.*, 1987, I, p. 3032; Cass. 24.11.1987, n. 8674, in *Riv. giur. lav.*, 1988, II, p. 205.

Non sono in ogni caso mancati nel corso del tempo importanti contributi da parte della contrattazione collettiva di diritto comune, che diversi interventi normativi hanno contribuito ad incentivare o richiamare direttamente²⁹², ampliando così il numero di rinvii alla contrattazione collettiva già previsti dal sistema navigazionistico e garantendo, al contempo, “la prevalenza della normativa speciale prodotta dall’attuale autonomia negoziale rispetto alla diversa disciplina della legge di diritto comune in presenza di un rinvio alla contrattazione da parte della legge speciale”²⁹³.

L’importanza della contrattazione collettiva, attraverso i richiami operati dalla disciplina navigazionistica o anche con mere finalità integrative per colmare eventuali lacune del dettato normativo, è cresciuta notevolmente negli anni, evidenziandosi “una tendenza alla delegificazione con una delega della funzione normativa alla contrattazione collettiva”²⁹⁴ tanto da far quasi “assurgere il contratto collettivo a fonte primaria in un’ampia serie di materie e così sconvolgendo l’ordine delineato dall’art. 1 c. nav.”²⁹⁵.

Diversi sono stati nel tempo i meriti che la contrattazione collettiva ha avuto nella regolazione del lavoro marittimo, con la creazione di rilevanti istituti – con riferimento in particolare all’istituto del Turno Particolare²⁹⁶ ed al Regolamento sulla Continuità di Rapporto di lavoro²⁹⁷ – che hanno avuto una certa rilevanza

²⁹² Oltre all’art. 35, co. 3, dello Statuto vanno ricordate la l. 31.3.1977, n. 91 in materia di indennità di fine rapporto, che ha modificato l’art. 361 c. nav.; la l. 19.12.1979, n. 649 in materia di retribuzione, che è intervenuta sull’art. 325 c. nav.; la l. 16.3.2001, n. 88 sulla composizione dell’equipaggio, che ha modificato l’art. 318 c. nav. in materia di nazionalità dei membri dell’equipaggio.

²⁹³ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 86.

²⁹⁴ G. CAMARDA, *Fonti e strutture organizzatorie nel diritto della navigazione*, Giappichelli, 1988, p. 111 con la specificazione che “si tratta di rinvio e non di deleghe a legiferare a favore dei sindacati”.

²⁹⁵ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 89.

²⁹⁶ Il “turno particolare” è un registro inizialmente contemplato dalle norme sul collocamento marittimo, ma ora previsto e regolato unicamente dalla contrattazione collettiva che assicura ai marittimi che vi sono iscritti la precedenza nelle chiamate per imbarco da parte di determinati armatori. Essendo un istituto contrattuale secondo la giurisprudenza “la mera iscrizione nel registro particolare di una società armatrice fa sorgere solo, in capo al marittimo, un diritto di prelazione nell’avviamento a bordo secondo le varie tipologie contrattuali previste per l’arruolamento sia a tempo determinato che a tempo indeterminato ... diversamente da quanto sostiene l’opponente, al diritto ad essere imbarcato non può che corrispondere, sul piano dei rimedi, in caso di violazione, una tutela meramente risarcitoria” (Trib. Bari 28.4.2016, in *Red. Giuffrè*, 2017).

²⁹⁷ La contrattazione collettiva, al fine di assicurare ai lavoratori marittimi, le cui prestazioni lavorative sono spezzettate da periodi a bordo delle navi e periodi a terra in attesa di un nuovo imbarco, un certo livello di stabilità lavorativa, ha creato, con un regolamento approvato il 17.12.1970 “che ha costituito parte integrante di tutti i contratti collettivi da allora ad oggi conclusi” (C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 24), il c.d. regime di continuità del rapporto di lavoro che prevede il riconoscimento di un rapporto di lavoro diviso in tre fasi: 1) una fase di imbarco attivo a bordo della nave; 2) una fase di inattività predeterminata di riposo a terra, in cui il marittimo

nella prassi applicativa, senza però dimenticare come non siano mai mancate nel corso del tempo alcune distonie ricostruttive che spetta agli interpreti cercare di dipanare²⁹⁸.

In tale contesto appare nondimeno necessario chiarire come la pur rilevante importanza che nella prassi applicativa ha assunto nel tempo la contrattazione collettiva di diritto comune nel settore marittimo non può né essere considerata quale riferimento sostitutivo dei richiami al contratto corporativo contenuti nel Codice della navigazione, né, soprattutto, travalicare in alcun modo l'attuale sistema delle fonti ed il rapporto fra fonti primarie ed eterodirette – norme costituzionali e legislative – e fonti autonome correlate alla contrattazione collettiva.

Si tratta di temi che risultano tuttora di primaria importanza e che hanno una ricaduta immediata anche in relazione alla contrattazione collettiva attualmente in vigore, che peraltro nel 2024, come nel 2020 e fin dal 2015, vede un unico principale contratto collettivo nel settore trasporto marittimo, articolato in 15 sottosezioni, firmato da Confitarma, Assarmatori (già Fedarlinea), Assorimorchiatori e Federimorchiatori dal lato imprenditoriale e le federazioni trasporti di CGIL-CISL-UIL dal lato delle associazioni sindacali.

In particolare l'esemplificazione più recente del sempre complesso rapporto con l'autonomia collettiva, su cui si avrà modo di tornare nel prosieguo, emerge dal testo dell'art. 4, sezione 1, relativa all'imbarco dei lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/merci superiori a 151 t.s.l., del Ccnl 2024, ripreso letteralmente da altre sezioni del medesimo Ccnl, che nella definizione del contratto di arruolamento a tempo indeterminato in cui il marittimo si pone a disposizione dell'armatore ne riconosce gli effetti "solo quando viene da esso imbarcato", chiarendo poi che "il contratto di arruolamento a tempo indeterminato si costituisce al momento dell'imbarco ... e si estingue al momento dello sbarco".

Ora, se pure nella parte introduttiva del contratto collettivo è stato esplicitamente previsto che "ove per ipotesi si configurasse per alcuni istituti una di-

usufruisce delle ferie e dei riposi compensativi maturati e non goduti; 3) una fase di inattività in cui il marittimo rimane a terra ma è a disposizione dell'armatore e riceve un compenso inferiore a quello ricevuto durante il periodo di imbarco. Secondo la giurisprudenza, però, "il regime di continuità, che garantisce la protrazione a tempo indeterminato del contratto di arruolamento e la permanenza del rapporto anche nei periodi di inoperosità tra ciascuno sbarco e l'imbarco successivo, non è generalizzato, essendo riscontrabile esclusivamente nelle ipotesi previste dalla contrattazione collettiva, sicché, in assenza di essa, l'attività del lavoratore marittimo, seppure alle dipendenze dello stesso imprenditore, è costituita solamente da una sequenza non continua di imbarchi con distinti contratti di arruolamento, secondo il regime generale previsto dall'art. 325 c. nav." (Cass. 2.12.2016, n. 24672).

²⁹⁸ Paradigmatico in tal senso è stato l'intervento del legislatore con la già menzionata l. 31.3.1977, n. 91 in materia di indennità di fine rapporto, che era stata emanata proprio per sanare un contrasto giurisprudenziale sorto in virtù delle differenziazioni fra contrattazione collettiva corporativa e di diritto comune in materia di straordinario retributivo.

varicazione rispetto a disposizioni normative di diritto interno e/o a principi di ordine internazionale a ciò ha fatto riscontro una compensazione con l'acquisizione di maggiori benefici in altri aspetti della disciplina contrattuale liberamente sottoscritta", una tale previsione, che volutamente offusca gli interventi della Corte costituzionale in materia di licenziamento, appare palesemente contraddittoria con il dato normativo emergente dallo stesso Codice della navigazione, in cui il riferimento al contratto di arruolamento a tempo indeterminato non contiene alcuna specificazione di tal genere, e pone diversi dubbi sulla sua stessa legittimità.

Sul punto la giurisprudenza, con un approccio interpretativo pienamente condivisibile, è ormai chiara nell'affermare in modo netto che "deve escludersi che la nozione di contratto a tempo indeterminato nell'ambito del lavoro nautico sia diversa da quella propria dei rapporti di lavoro comune e che, nell'ambito della disciplina contenuta nel codice della navigazione, la qualificazione di un rapporto come a tempo indeterminato significhi semplicemente che non vi sia pre-determinazione del momento della sua risoluzione e che la sua durata coincida con quella della convenzione di imbarco, con risoluzione del rapporto di lavoro all'atto dello sbarco del marittimo"²⁹⁹, precisando al contempo che "in materia di lavoro marittimo, lo sbarco del lavoratore non necessariamente coincide con la risoluzione del rapporto (lo stesso contratto di lavoro a tempo indeterminato può essere caratterizzato da sbarchi e successivi imbarchi, con sospensione, negli intervalli, della prestazione lavorativa)"³⁰⁰ e ricordando come soltanto in casi ben determinati (malattia, ordine dell'autorità) il codice faccia seguire allo sbarco la risoluzione del rapporto³⁰¹.

Ciò che emerge con chiarezza da tali decisioni della Suprema Corte è che la contrattazione collettiva nel settore del lavoro marittimo, che pure ha assunto negli anni un suo concreto rilievo e continua a mantenere una forte presenza nella prassi applicativa, non assume una particolare forza giuridica o una posizione privilegiata nel sistema delle fonti rispetto ai contratti collettivi di un qualunque altro settore, né sul piano dell'efficacia soggettiva, né su quello del rapporto con la fonte legale, a cui rimane pur sempre subordinata, fermo restando il possibile utilizzo dello strumento del rinvio alla fonte collettiva stessa da parte di diverse leggi nel settore marittimo.

Si tratta, d'altra parte, di quanto la Corte costituzionale ha avuto modo di affermare da tempo, chiarendo come fosse necessariamente "da escludere che l'ultimo comma dell'art. 35 [dello Statuto dei lavoratori] costituisca un'investitura

²⁹⁹ Cass. 9.5.2016, n. 9296; Cass. 27.4.2018, n. 10279. Nello stesso senso Cass. 28.6.2022, n. 20692; Cass. 27.6.2022, n. 20524; Cass. 27.6.2022, n. 20536 (tutte in *Dejure*).

³⁰⁰ Cass. 17.3.2001, n. 3869; Cass. 23.3.1989, n. 1489; Cass. 29.9.1998, n. 9723.

³⁰¹ Cass. 14.2.2020, n. 3826, ritenendo illegittimo il recesso intimato.

ad associazioni sindacali di una potestà legislativa delegata”³⁰², rammentando come “non risulta venuta meno la diversità di trattamento tra marittimi iscritti e non iscritti ai sindacati”³⁰³ né “la diversità di situazione dei lavoratori nautici determinata dagli stessi contratti collettivi di settore”³⁰⁴, con ciò asserendo chiaramente come la contrattazione collettiva nel settore marittimo non abbia caratteri peculiari rispetto al contratto collettivo di diritto comune riconosciuto nell’attuale assetto costituzionale repubblicano.

13. Contratto di arruolamento e principi di diritto internazionale privato

Una certa rilevanza sul piano regolativo, in virtù della complessa moltitudine di rapporti internazionali che caratterizza la materia, è da rinvenire nella disciplina di diritto internazionale privato, specie con riferimento a quei lavoratori marittimi che si trovano a prestare la propria attività su navi battenti bandiera estera.

Il Codice della navigazione continua a contemplare specifiche regole sui conflitti di legge, che non sono state oggetto di esplicita abrogazione ad opera della legge 31.5.1995, n. 218, e sono quindi da considerarsi tuttora in vigore³⁰⁵.

La generale regola in materia lavoristica è contenuta nell’art. 9 c. nav. e prevede che i contratti di lavoro della gente del mare sono regolati dalla legge nazionale della nave, salva la diversa volontà delle parti se la nave è di nazionalità straniera. Tale riferimento regolativo deve tuttavia essere valutato ed interpretato nel contesto internazionale in cui la norma si trova ad operare.

Si tratta di un principio consolidato del diritto internazionale privato, e ancor più cogente nel momento in cui ci si trova ad operare in ambito lavoristico, che hanno consentito di dubitare della stessa vigenza dell’art. 9 c. nav.³⁰⁶.

Anche la giurisprudenza ha recepito le preoccupazioni emerse in dottrina, anche se, in realtà, non si è mai avuto modo di dubitare della vigenza dell’art. 9 c. nav., pur avendo cura di superare alcune rigidità della norma attraverso i riferimenti applicativi ai principi generali del diritto internazionale del lavoro.

E, in effetti, l’art. 9 c. nav. deve necessariamente essere interpretato coeren-

³⁰² C. cost. 26.5.1976, n. 129.

³⁰³ C. cost. 3.4.1987, n. 96.

³⁰⁴ *Ivi*.

³⁰⁵ Si tratta degli artt. 5-14 c. nav. In merito alla mancata abrogazione cfr. da ultimo P. IVALDI, *Verso la decodificazione del diritto internazionale privato della navigazione*, in *Dir. comm. int.*, 3, 2018, p. 633.

³⁰⁶ Cfr. L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 120, secondo cui l’art. 9 c. nav. sarebbe stato implicitamente abrogato dall’art. 57 l. n. 218/1995 e dal richiamo alla convenzione di Roma del 1980, il cui art. 6 concerne specificamente il contratto individuale di lavoro e garantisce il rispetto delle norme imperative di protezione del contraente debole.

temente con i principi di diritto internazionale privato che trovano oggi i principali presupposti nella legge n. 218/1995 e nelle norme che sul piano internazionale regolano la materia.

Se, quindi, per quel che concerne la giurisdizione, anche nell'ambito del lavoro marittimo sarà necessario rifarsi innanzitutto a quanto previsto dall'art. 3, co. 1, l. n. 218/1995 per cui la giurisdizione italiana sussiste quando il convenuto è domiciliato o residente in Italia³⁰⁷ o vi ha un rappresentante che sia autorizzato a stare in giudizio a norma dell'art. 77 c.p.c., salvo semmai verificare l'eventuale posizione del raccomandatario marittimo secondo quanto previsto dall'art. 288 c. nav., per quanto invece riguarda la legge applicabile è stato ritenuto che l'eventuale riferimento alle regole contenute nella legge n. 218/1995 sia "pienamente coerente con il disposto dell'art. 9 cod. nav."³⁰⁸.

L'art. 57 l. n. 218/1995 prevede che le obbligazioni contrattuali, comprese quelle derivanti dalla stipulazione di un contratto di lavoro, siano in ogni caso regolate dalla Convenzione di Roma del 19.6.1980, il cui art. 3 pone la regola generale secondo cui il contratto è regolato dalla legge scelta dalle parti. È però il successivo art. 6, relativo ai contratti di lavoro, ad introdurre la deroga in base alla quale la scelta della legge applicabile ad opera delle parti non può privare il lavoratore della protezione assicurategli dalle norme imperative della legge che regolerebbe il contratto, in mancanza di scelta, a norma del paragrafo 2. Il contratto di lavoro, salva la possibile applicazione della legge scelta dalle parti, sarà, quindi, generalmente regolato dalla legge del paese in cui il lavoratore compie abitualmente il proprio lavoro oppure dalla legge del paese dell'azienda che ha assunto il lavoratore, salvo che il contratto di lavoro presenti un collegamento più stretto con un altro paese.

Ebbene, secondo il ragionamento delle Sezioni Unite del 2015 dando applicazione a tali principi, e quindi dando applicazione alla legge del luogo ove il lavoratore ha compiuto abitualmente la prestazione lavorativa, non si finirebbe in sostanza per allontanarsi da quanto già previsto dall'art. 9 c. nav.

L'approccio interpretativo utilizzato dai giudici ha, comunque, portato ad interpretare in maniera piuttosto elastica il riferimento volontaristico contenuto

³⁰⁷ La giurisdizione italiana sussiste, inoltre, in base ai criteri stabiliti dalla Convenzione di Bruxelles del 17.9.1968, a cui è subentrato il regolamento CE n. 44/2001 sulla giurisdizione e l'esecuzione delle sentenze in materia civile e commerciale. In merito alla sussistenza della giurisdizione italiana nel lavoro marittimo, laddove non sia identificabile un luogo di abituale svolgimento della prestazione lavorativa o il luogo in cui sia situato lo stabilimento di assunzione secondo quanto previsto dall'art. 5, co. 1, della Convenzione di Bruxelles, si è affermata in giurisprudenza la possibilità di utilizzare anche i "criteri stabiliti per la competenza per territorio" contenuti nell'art. 603 c. nav. (Cass., S.U., 17.7.2008, n. 19595, in *Dir. trasporti*, 2010, 2, p. 397). In attuazione di tale principio è quindi stata ritenuta radicata la giurisdizione italiana nel caso del marittimo licenziato con un telegramma ricevuto presso la propria residenza (Trib. Genova 10.1.2013, inedita a quanto consta).

³⁰⁸ Cass., S.U., 9.2.2015, n. 2360, in *Mass. giust. civ.*, 2015.

nell'art. 9 c. nav., nel senso che “la volontà delle parti di cui all'art. 9 c.nav. può ritenersi validamente acquisita – in un contratto di lavoro marittimo – sulla base della previsione di istituti tipici del diritto italiano, quali la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e la stesura del contratto in lingua italiana”³⁰⁹ ovvero “la volontà delle parti ... può rilevarsi dalle espressioni utilizzate nel contratto, che facciano riferimento ad istituti tipici di un ordinamento, e dalla lingua in cui è redatto”³¹⁰.

È stato altresì osservato come, in concreto, la nazionalità della nave costituisca un criterio di collegamento la cui utilizzazione nell'ambito del sistema di diritto internazionale privato “piuttosto che avere un valore assoluto, è condizionata all'impossibilità di individuare altrimenti altri criteri di collegamento idonei ad indicare un ordinamento coerente di tutela degli interessi e dei diritti di coloro che sono coinvolti nelle situazioni relative al fatto tecnico della navigazione”³¹¹, posto che “l'ordinamento giuridico nazionale individuato dalle norme di diritto internazionale privato, quale ne sia il criterio di collegamento deve intendersi nella sua globalità, e non già limitatamente alla disciplina di singoli istituti giuridici contemplati nel contratto”³¹².

Ciò che, in realtà, appare fondamentale anche per la giurisprudenza più recente, e che può considerarsi orientamento ampiamente consolidato, è in ogni caso la ferma convinzione che la disciplina richiamata dall'art. 9 c. nav. non possa trovare applicazione quando vengano in rilievo i principi correlati all'ordine pubblico internazionale o alle norme di applicazione necessaria, nel senso che “l'applicabilità ai contratti di lavoro della gente di mare della disciplina richiamata dall'art. 9 c.nav. trova un limite ... nella contrarietà alle norme costituzionali, all'ordine pubblico ed al buon costume, tra cui rientra anche il generale principio di favore nei confronti del prestatore di lavoro che nell'ordinamento giuridico italiano ha carattere fondamentale”³¹³.

³⁰⁹ Cass., S.U., 28.10.1998, n. 10730, in *Dir. maritt.*, 2000, p. 521.

³¹⁰ Cass., S.U., 18.10.1993, n. 10293, in *Dir. maritt.*, 1994, p. 785.

³¹¹ Cass., S.U., 18.10.1993, n. 10293, cit., che ne deduce come lo stesso art. 9 “non utilizza la nazionalità della nave come criterio di collegamento esclusivo”. Nel caso sottoposto alla Suprema Corte, con regolamento preventivo di giurisdizione, si trattava di un marittimo italiano che aveva lavorato a bordo di uno yacht battente bandiera britannica e di proprietà di un armatore egiziano, pur avendo le parti inserito nel contratto riferimenti espliciti ad istituti tipici della legislazione italiana. Posto che il rapporto era cessato in Italia, secondo il Supremo collegio non sussistevano dubbi circa la giurisdizione del giudice italiano e l'applicazione della normativa italiana.

³¹² Cass. 1.6.2006, n. 13053, in *Dir. maritt.*, 2008, 4, 1274, nell'ambito di una fattispecie in cui, designata la legge italiana nel contratto di imbarco su nave di nazionalità straniera per materie diverse dalla prescrizione, le censure avverso la decisione di merito concernevano l'asserito assoggettamento del singolo istituto giuridico della prescrizione alla legge della nazionalità della nave.

³¹³ Cass. 9.3.1998, n. 2622, in *Foro it.*, 1999, I, p. 983; Cass. 20.3.1987, n. 2787, in *Mass. giust. civ.*, 1987, 3; Cass. 14.11.1986, n. 6705, in *Mass. giust. civ.*, 1986, 11; Pret. Chiavari, 18.5.1999, in *Dir. maritt.*, 2000, p. 960; Pret. Genova, 15.9.1998, in *Dir. maritt.*, 2000, p. 568.

Dando applicazione a tali principi, e pur nell'ambito applicativo dell'art. 9 c. nav., sono diversi i casi in cui la giurisprudenza è riuscita a garantire anche ai marittimi imbarcati su navi straniere l'applicazione dei principali istituti lavorativi previsti dalla legislazione italiana.

Si è innanzitutto ritenuto che debba considerarsi contraria all'ordine pubblico una disposizione straniera che consenta al datore di lavoro di recedere liberamente, con la conseguente necessaria applicazione dell'art. 18 l. n. 300/1970³¹⁴. In tal senso è stata ritenuta contraria all'ordine pubblico, con la necessaria applicabilità della legge italiana, anche la legge panamense, richiamabile quale legge di bandiera della nave, in quanto non contiene una procedura analoga a quella prevista dall'art. 7 dello Statuto "che deve ritenersi principio di civiltà giuridica perché connaturato al diritto di difesa e posto ad escludere il c.d. recesso *ad nutum* (ammesso invece dalla normativa panamense)"³¹⁵.

Sono poi numerosi gli interventi che hanno ritenuto di poter dare applicazione agli istituti retributivi previsti dalla legislazione italiana, essendo ormai consolidato il principio per cui "in base ad una valutazione globale del trattamento riconosciuto al lavoratore, venga assicurata allo stesso una retribuzione sufficiente e proporzionata, ai sensi dell'art. 36 della Costituzione"³¹⁶, ed è stato, poi, riconosciuto in ogni caso applicabile al marittimo anche il trattamento di fine rapporto³¹⁷.

14. *Un'interpretazione sistematica secondo Costituzione*

Da tutto quanto precede emerge la consapevolezza che il rapporto di lavoro marittimo incentrato attorno al contratto di arruolamento, al di fuori delle sue peculiari esigenze correlate alla necessità di tutelare la sicurezza della nave e della navigazione, non si discosti più di tanto dal rapporto di lavoro subordinato dei lavoratori di terra, tanto per le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa quanto per le esigenze protettive apprestate dall'ordinamento.

Tale lettura sembra, in realtà, imporsi quasi naturalmente con riferimento al rispetto dei fondamentali principi costituzionali di uguaglianza e di parità di trattamento, secondo le precise ricostruzioni applicative fin qui emerse ad opera della Corte costituzionale, attraverso il costante approccio interpretativo della giurisprudenza e grazie al continuo impegno del legislatore ad estendere al lavoro marittimo le norme già presenti nell'ordinamento a tutela del lavoro subordi-

³¹⁴ Cass. 9.3.1998, n. 2622, cit.

³¹⁵ Trib. Genova 10.1.2013, cit.

³¹⁶ Cass., S.U., 9.2.2015, n. 2360, cit., pur non ritenendo indispensabile il riferimento ai minimi retributivi previsti dalla contrattazione collettiva.

³¹⁷ Pret. Chiavari, 18.5.1999, cit.

nato, eliminando al contempo differenze di trattamento non necessarie e non pertinenti con tali principi.

In virtù di tale percorso interpretativo ci si potrebbe, quindi, domandare se l'art. 1 c. nav. non possa, per quel che in particolare concerne il lavoro marittimo, aver subito una qualche incrinatura nella sua formale rigidità, con una lettura che si possa avvicinare a quanto già oggi previsto dall'art. 2239 c.c. che, quale norma di chiusura, consente di utilizzare le norme costruite attorno al lavoro subordinato all'interno dell'impresa³¹⁸ anche per i lavoratori subordinati in particolari rapporti "in quanto compatibili con la specialità del rapporto".

Questo, a ben vedere, è un passaggio interpretativo che sembrerebbe implicitamente già affiorato negli ultimi anni da parte di quelli autori che più di altri hanno sottolineato il percorso attrattivo del lavoro marittimo verso la disciplina del lavoro subordinato ordinario³¹⁹, e che potrebbe essere ulteriormente corroborato provando ad estendere alla questione in discussione parte del dibattito emerso negli ultimi anni relativo alle modalità con cui le norme costituzionali debbono essere integrate nella legislazione ordinaria.

Si tratta, innanzitutto, della possibilità di effettuare un'interpretazione costituzionalmente orientata delle norme dell'ordinamento. Come è stato ben evidenziato in dottrina³²⁰ sussiste una netta evoluzione temporale dell'approccio seguito dalla Corte costituzionale per valorizzare l'interpretazione conforme a costituzione da parte del giudice ordinario, che sarebbe possibile suddividere in tre fasi ben distinte.

Una prima fase, che può essere temporalmente collocabile dal momento dell'entrata in funzione della Corte costituzionale ed estensibile fino alla metà degli anni '60, caratterizzata dal ruolo preponderante dello stesso giudice costituzionale, che si è addossato l'onere di un controllo più severo sull'attività dei giudici, invitando implicitamente i giudicanti a sollevare le questioni ogni volta che sia possibile.

Una seconda fase in cui la Corte ha ritenuto di poter coinvolgere più direttamente la giurisprudenza di merito come di legittimità nel considerare il testo

³¹⁸ Fermo restando che, nonostante l'ampia discussione nella dottrina navigazionistica circa le eventuali differenze fra "esercizio della nave" e sussistenza di un'"impresa di navigazione", nell'ambito dell'attività organizzativa dell'armatore non sempre si è "nel campo dell'impresa" (E. SPASIANO, *Armatore*, in *Enc. dir.*, III, Giuffrè, 1958, p. 17).

³¹⁹ Cfr. G. CAMARDA, *Fonti*, cit., p. 18 ss.; C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 10.

³²⁰ Sul punto *ex multis* si vedano P. PERLINGIERI, *Interpretazione e legalità costituzionale*, ESI, 2012; E. LAMARQUE, *La fabbrica delle interpretazioni conformi a Costituzione tra Corte costituzionale e giudici comuni*, in *La fabbrica delle interpretazioni*, Giuffrè, 2012, p. 37; L. IANNUCCILLI, *L'interpretazione secundum constitutionem tra Corte costituzionale e giudici comuni, brevi note sul tema*, 2009, in www.cortecostituzionale.it; L. PALADIN, *Costituzione, preleggi e codice civile*, in *Riv. dir. civ.*, 1993, I, p. 19; G. ZAGREBELSKY, *Il sistema costituzionale delle fonti del diritto*, Utet, 1984; V. ONIDA, *L'attuazione della Costituzione fra magistratura e Corte costituzionale*, in *Scritti in onore di Costantino Mortati*, IV, Giuffrè, 1977.

costituzionale quale fondamentale pietra angolare dell'ordinamento giuridico, in cui si chiamano più concretamente i giudici a fare diretto uso del dettato costituzionale quale fonte interpretativa³²¹.

Una terza fase, che si ritiene sia cominciata a partire dalla metà degli anni '90 e sia tuttora in atto³²², in cui si invitano in modo più pressante i giudici a procedere direttamente ad interpretazioni adeguatrici prima di sollevare una eventuale questione di costituzionalità, attraverso la "inammissibilità della questione di legittimità costituzionale quando sia stata omessa dal giudice *a quo* l'attività di interpretazione c.d. adeguatrice"³²³.

Tale orientamento consentirebbe al giudice ordinario non soltanto di poter scegliere fra più interpretazioni possibili quella conforme al dettato costituzionale, ma vi rientrerebbero anche i casi nei quali il giudice "opera una rilettura radicalmente diversa e innovativa della portata della norma, all'unico scopo di adeguarla (interpretazione "adeguatrice") alle esigenze minime ritenute costituzionalmente inderogabili"³²⁴, così come è comunemente ritenuto possibile utilizzare tale rilevante strumento interpretativo in caso di lacuna, come spesso capita al giudice del lavoro abituato da anni a dare diretta applicazione a principi costituzionali spesso nel completo vuoto normativo, ma non "quando esista una normativa di legge applicabile al caso, a meno che questa normativa non sia formulata attraverso una clausola generale"³²⁵.

Se di fronte all'impossibilità di superare il tenore letterale di una norma ritenuta contraria a precetti costituzionali il giudice ordinario non potrà che sollevare la questione di costituzionalità innanzi alla Corte costituzionale³²⁶, più inte-

³²¹ Risale al 1965 un congresso dell'ANM nella cui relazione veniva espressamente previsto come sia dovere del giudice "1) applicare direttamente le norme della Costituzione, quando ciò sia tecnicamente possibile in relazione al fatto concreto controverso; 2) rinviare all'esame della Corte costituzionale, anche d'ufficio, le leggi che non si prestino ad essere ricondotte, nel momento interpretativo, al dettato costituzionale; 3) interpretare tutte le leggi in conformità ai principi contenuti nella Costituzione, che rappresentano i nuovi principi fondamentali dell'ordinamento giuridico statuale" (E. BRUTI LIBERATI, L. PALAMARA (a cura di), *Cento anni di Associazione Magistrati*, Ipsoa, 2009, p. 14).

³²² Tale indirizzo del giudice costituzionale viene normalmente fatto risalire a C. cost. n. 356/1996, in cui il giudice delle leggi a fronte di due interpretazioni possibili, una delle quali necessitava però di una pronuncia di illegittimità, affermava che "le leggi non si dichiarano costituzionalmente illegittime perché è possibile darne interpretazioni incostituzionali (e qualche giudice ritenga di darne), ma perché è impossibile darne interpretazioni costituzionali"; e a C. cost. n. 350/1997, in cui si invitava il giudice *a quo* ad andare anche contro il diritto vivente per proporre un'interpretazione ritenuta conforme a costituzione.

³²³ G. D'AMICO, *Problemi (e limiti) dell'applicazione diretta dei principi costituzionali nei rapporti di diritto privato (in particolare nei rapporti contrattuali)*, in *Giust. civ.*, 2016, 3, p. 457.

³²⁴ V. ONIDA, *op. cit.*, p. 537.

³²⁵ G. D'AMICO, *op. cit.*, p. 461.

³²⁶ Sul punto si veda C. cost. ordinanza n. 322/2001, in cui con un provvedimento di inammissi-

ressante appare quell'orientamento dottrinale³²⁷ e giurisprudenziale³²⁸ che ritiene di poter utilizzare le clausole generali, con particolare riferimento alle clausole di correttezza e buona fede, quali ideali canali di applicazione effettiva dei fondamentali precetti costituzionali, i quali sono sovraordinati alle norme positive nel senso che “vincolano anzitutto lo stesso legislatore in quanto criteri direttivi dell'attività di formazione delle norme giuridiche; in secondo luogo impartiscono al giudice parametri di interpretazione teleologica della *lex lata* e linee direttrici per l'attività di integrazione delle lacune”³²⁹.

Ebbene, è in un tale contesto interpretativo che, per dare concreta e tangibile rilevanza ai fondamentali principi di eguaglianza e parità di trattamento costituzionalmente tutelati nell'ambito delle fonti del diritto applicabili al lavoro marittimo, appare possibile ritenere che la seconda parte del secondo comma dell'art. 1 c. nav., e cioè il riferimento all'ambito del “diritto civile”, e quindi per quel che concerne il rapporto di lavoro all'intero apparato normativo normalmente applicabile al rapporto di lavoro subordinato ordinario, abbia assunto una sua concreta *vis expansiva*, consentendo, attraverso quella che potremmo definire un'interpretazione sistematica e permanente secondo Costituzione, di poter ritenere applicabili anche al lavoro marittimo le norme già previste per il lavoro subordinato ordinario “in quanto compatibili con la specialità del rapporto”, con la conseguenza che, laddove non vi siano specifiche ed esplicite norme applicative valide per il lavoro marittimo, la comune disciplina del lavoro subordinato possa considerarsi applicabile, anche eventualmente per un ausilio interpretativo, con l'unica eccezione in cui si possa configurare uno specifico contra-

sibilità la Corte costituzionale invitava la Corte di Cassazione a procedere con un'interpretazione costituzionalmente orientata, ma soltanto perché l'interpretazione fatta propria dalla Cassazione “per un verso si sarebbe formata nel silenzio del dettato normativo – e dunque non sarebbe imposta dal tenore letterale della norma – mentre per un altro verso non sarebbe rispondente ad alcuna regola generale dell'ordinamento”. Ancora più recentemente, C. cost. n. 338/2011, la Corte costituzionale ha avuto modo di pronunciarsi, dichiarandone l'incostituzionalità, in merito ad una norma il cui tenore testuale non poteva essere superato in sede strettamente ermeneutica. Il caso è particolarmente rilevante poiché a sollevare la questione di costituzionalità sono state le Sezioni Unite della Cassazione che, in materia di indennità di esproprio, hanno dovuto rivedere un'interpretazione particolarmente diffusa in giurisprudenza che però, per superare i dubbi di legittimità costituzionale, forzavano il tenore letterale della norma. La Corte costituzionale ha ritenuto ammissibile la questione, dichiarando l'illegittimità costituzionale dell'art. 16 d.lgs n. 504/1992.

³²⁷ Fra cui è opportuno richiamare S. RODOTÀ, *Le fonti di integrazione del contratto*, Giuffrè, 1966; P. PERLINGIERI, *Norme costituzionali e rapporti di diritto civile*, ESI, 1980. Per quanto in particolare concerne il rapporto di lavoro subordinato v. per tutti P. TULLINI, *Clausole generali e rapporto di lavoro*, Maggioli, 1990; P. CAMPANELLA, *Clausole generali e obblighi del prestatore di lavoro*, in AIDLASS, *Clausole generali e diritto del lavoro*, Giuffrè, 2014.

³²⁸ Diverse sono le pronunce che ritengono di poter dare concreta attuazione ai principi costituzionali, soprattutto tramite l'utilizzo di clausole generali quali la buona fede, fra cui v. Cass. 18.9.2009, n. 20106, in *Giust. civ.*, 2010, 11, I, p. 2547.

³²⁹ L. MENGONI, *Diritto e valori*, Il Mulino, 1985, p. 6.

sto, attuale o potenziale, con il fondamentale principio della “sicurezza della navigazione”.

Tale ipotesi interpretativa, che sul piano dell’effettività della normativa applicabile non si discosta più di tanto dalla lettura di coloro che già da tempo continuano a sottolineare la necessità sistemica di riconoscere la concreta forza attrattiva del lavoro subordinato ordinario, consente probabilmente di optare per un più lineare e sistematico approccio ricostruttivo, utile soprattutto per valutare la possibile applicabilità anche al lavoro marittimo delle novità normative introdotte nell’ordinamento a tutela della generalità dei lavoratori subordinati nel momento in cui il legislatore non dovesse aver previsto una specifica disciplina per il settore marittimo.

CAPITOLO II

LA DISCIPLINA PUBBLICISTICA

SOMMARIO: 1. La disciplina pubblicistica del lavoro nautico. – 1.1. L’iscrizione in matricole, registri e albi. – 1.2. Natura giuridica dell’iscrizione nella matricola e rapporto con il contratto di arruolamento. – 2. Il riconoscimento delle capacità tecniche: titoli, competenze e abilitazioni. – 2.1. I documenti di lavoro. – 3. La regolazione del Mercato del Lavoro. – 3.1. Il collocamento italiano della gente di mare. – 3.2. L’attuale assetto del sistema di reclutamento e collocamento dei marittimi. – 3.3. L’istituto collettivo del Turno particolare. – 4. L’equipaggio. – 4.1. Obblighi e doveri dell’equipaggio. – 5. Il Comandante. – 5.1. Il Comandante e la categoria di dirigente. – 5.2. Il potere disciplinare pubblicistico del Comandante.

1. La disciplina pubblicistica del lavoro nautico

Il Codice della navigazione, riprendendo un impianto già consolidatosi con i codici del commercio e della marina mercantile post-unitari, ha provveduto a costruire attorno a coloro che svolgono la propria attività lavorativa nel settore della navigazione, i quali “s’inseriscono nella particolare organizzazione di bordo, costituita dalla nave e dall’aeromobile”¹, uno specifico apparato regolativo di diritto pubblico, che tuttora definisce i contorni del lavoro marittimo, ne modifica gli approcci ricostruttivi e si interseca con la disciplina privatistica che pur sempre regola il rapporto contrattuale di lavoro fra le parti, delineando una delle più rilevanti differenze con la disciplina del lavoro comune.

I profili di tutela dell’interesse pubblico che, anche nel sistema costituzionale vigente, giustificano tali apparati regolativi sono diversi e ben rimarcati dalla dottrina, che, in relazione alla situazione di “isolamento dell’equipaggio della nave o dell’aeromobile dalle altre parti del mondo esterno, isolamento che i progressi più recenti delle comunicazioni hanno sensibilmente attenuato, ma non elimina-

¹ A. LEFEBVRE D’OVIDIO, G. PESCATORE, L. TULLIO, *Manuale di Diritto della Navigazione*, Giuffrè, 2004, p. 367. Nella presente trattazione ci si soffermerà ovviamente sugli aspetti correlati al lavoro marittimo.

to”², usualmente li sintetizza nel generico interesse statale alla “sicurezza della navigazione”.

Tale concetto è stato ben esemplificato già da risalente dottrina, che ne ha tracciato i contorni semantici, rinvenendo nella nozione di “sicurezza della navigazione” un significato più ampio correlato alla necessità di “rimuovere i pericoli alla vita umana, impedire la perdita di beni preziosi o indispensabili all’economia del Paese: sono, queste, le esigenze di fronte a cui lo Stato, qualunque Stato, nella fase di cultura e di civiltà in cui viviamo, non rimane indifferente”³.

Gli studiosi più recenti, pur continuando a focalizzarsi su tale nozione, ne hanno in qualche modo attenuato i contorni⁴, storicizzandone l’evoluzione ed evidenziando altresì come un’enfasi ed una idealizzazione eccessiva di tale aspetto possano far affiorare alcune incongruenze nel trattamento protettivo dei lavoratori marittimi rispetto ai lavoratori comuni⁵.

L’interesse pubblicistico statale alla “sicurezza della navigazione” si concentrerebbe, in particolare, sui profili correlati alla “organizzazione del personale”⁶,

² A. TORRENTE, *I contratti di lavoro della navigazione*, Giuffrè, 1948, p. 28, chiarendo in maniera molto esplicita che “mentre sulla terra ferma è sempre possibile l’intervento protettivo dello Stato, la collettività viaggiante della nave o dell’aeromobile deve con propri mezzi e da sola affrontare tutti i rischi della navigazione: essa perciò formerebbe un piccolo Stato, uno Stato che non conosce vicini pronti ad aiutarlo e deve superare con proprie forze la lotta continua contro le insidie del viaggio”. Si tratta di un’impostazione che prende spunto, adattandole con più precisione al rapporto di lavoro, dalle analoghe e classiche considerazioni di A. SCIALOJA, *Corso di diritto della navigazione*, Roma, 1943.

³ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 32, che in ogni caso esclude a priori che la navigazione possa considerarsi, in sé e per sé, quale servizio pubblico.

⁴ Cfr. R. DE LUCA TAMAJO, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Jovene, 1976, p. 190, il quale nel riscontrare nel settore del lavoro nautico gran parte delle disposizioni assolutamente inderogabili previste dall’ordinamento ritiene che “l’interesse alla sicurezza della navigazione, talora enfatizzato dal codice del ’42 e dal substrato culturale ed ideologico ad esso sotteso, ha prodotto una serie di irrigidimenti a livello normativo nel senso di una diffusa preclusione nei confronti di eventuali accentuazioni della tutela dei prestatori del settore ad opera dell’autonomia collettiva o individuale”; in tal senso già G. BRANCA, *Contratto di arruolamento e lavoro subordinato*, Giuffrè, 1967, p. 93.

⁵ Cfr. in particolare C. ENRICO LUCIFREDI, *Il Contratto di arruolamento*, Cedam, 1990, p. 78, secondo cui “ci sono due sole soluzioni possibili: o la sicurezza della navigazione corrisponde perfettamente alla tutela dell’attività produttiva e dei lavoratori di ogni settore lavorativo; o è rimasta in generale un’enfasi nominalistica, almeno nell’ambito contrattuale del lavoro, di tradizione antica, ma di scarsa consistenza pratica, essendo limitata agli aspetti organizzativi e ad alcuni particolari obblighi imposti agli arruolati, al di fuori delle loro mansioni, per la tutela di altri interessi, di terzi (nel caso, ad esempio, del soccorso in mare), o dell’impresa di navigazione (come il recupero dei relitti)”.

⁶ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 33, il quale basa le proprie teorie riprendendo nell’ambito dell’impresa di navigazione due concetti propri della dottrina commercialistica tedesca (“*Unternehmen*” e “*Betrieb*”) per distinguere fra la nozione di impresa e quella dell’organizzazione del lavoro all’interno dell’impresa, caratterizzata da finalità propriamente tecniche da cui emergerebbe prettamente l’interesse pubblicistico. L’esemplificazione ripresa dal diritto tedesco risulta di particolare utilità nell’ambito del diritto della navigazione ed è stata ripresa dalla dottrina successiva allo sco-

al fine di garantire “la tutela dei naviganti, la sicurezza delle spedizioni e delle persone che vi partecipano, l’ordinato e pacifico svolgimento della vita di bordo, l’igiene e l’abitabilità degli alloggi, il benessere degli equipaggi”⁷, attraverso la verifica che “chi svolge la professione nautica posseda e mantenga tutti i requisiti richiesti sul piano dell’idoneità fisica, morale e professionale ... [e] che l’attività si svolga con l’osservanza di quelle regole disciplinari e di comportamento che intendono soprattutto salvaguardare l’interesse pubblico alla sicurezza della navigazione”⁸. Non solo, si è avuto modo di osservare come gli effetti si estendano ai profili contrattuali ed al rapporto lavorativo sottostante se è vero che “l’ordinamento pubblicistico della professione nautica, marittima ed aerea, *ab externo* per larga parte comprime la disciplina del particolare contratto e rapporto privato di lavoro”⁹.

Se è innegabile che tale fondamentale concetto sia stato concepito in tempi diversi e plasmato dall’evoluzione storica del trasporto marittimo, appare in realtà ancora diffusa l’idea che anche in un periodo come quello attuale in cui le innovazioni tecnologiche hanno attenuato sensibilmente i pericoli correlati al trasporto via mare e reso la condizione dei lavoratori marittimi sensibilmente meno pericolosa e complicata, continuano tuttavia a persistere molte di quelle ragioni che hanno giustificato il rigore del diritto pubblico per regolare alcuni aspetti essenziali della disciplina del lavoro marittimo.

La correlazione fra spunti pubblicistici propri del lavoro marittimo e profili di specialità della disciplina lavoristica rispetto al lavoro comune, focalizzati attorno alle necessità correlate alla “sicurezza della navigazione”, rimane in ogni caso centrale anche in diverse pronunce del giudice delle leggi¹⁰ e della giurisprudenza di legittimità, ferma nel ritenere che “il rapporto di lavoro marittimo si basa, come tutti gli altri rapporti di lavoro, sul normale scambio tra prestazio-

po di far emergere alcune peculiari caratteristiche della materia navigazionistica, nel cui ambito una singola nave, pur potendo far parte di un’impresa più ampia composta da una pluralità di mezzi navali (nei cui confronti viene utilizzato il termine “*Unternehmen*”), esprime una propria spiccata autonomia (e risponde al significato del termine “*Betrieb*”) quale mezzo “idoneo a realizzare un proprio e determinato scopo tecnico” (A. LEFEBVRE D’OVIDIO, G. PESCATORE, L. TULLIO, *op. cit.*, 2004, p. 307).

⁷D. GAETA, *Il personale della navigazione*, in *Enc. dir.*, XXXIII, Giuffrè, 1983, ora inserito in D. GAETA, *Scritti di diritto della navigazione*, Giuffrè, 1991, p. 660.

⁸L. MENGHINI, *I contratti di lavoro nel diritto della navigazione*, Giuffrè, 1996, p. 136.

⁹G. MINERVINI, *Il lavoro nautico*, Cacucci, 1961, p. 38, che pure rimane fermo nell’affermare come “il controllo esercitato dallo Stato su questa, come su altre professioni, nulla toglie alla natura privata del rapporto, in base al quale l’opera professionale si esplica, e del negozio da cui il rapporto discende” (*ivi*, p. 37).

¹⁰*Ex multis* le già citate pronunce del giudice delle leggi, C. cost. nn. 124/1962, 129/1975, 96/1987. Le modalità con cui tale principio è di volta in volta evocato dal giudice costituzionale fanno comprendere come si tratti di uno degli snodi fondamentali per differenziare o meno un certo aspetto della disciplina del lavoro nautico da quella del lavoro comune, ma senza che il significato di tale nozione sia mai stato esplicitato fino in fondo dalla Corte costituzionale.

ne e retribuzione, ma si distingue dagli altri a causa di un elemento aggiuntivo relativo alla sicurezza della nave e della navigazione ... tale elemento aggiuntivo ha costituito la ragione della differenziazione del lavoro nautico rispetto alla generale nozione di cui all'art. 2094 c.c., in termini di specialità della fattispecie e ha giustificato la previsione di un "corpus" normativo autonomo"¹¹.

Gli aspetti pubblicistici della disciplina, che come si è visto hanno accompagnato l'evoluzione del lavoro nautico nel corso del tempo ma che non possono "giungere al punto di ravvisare l'esercizio di un servizio pubblico o di un servizio di pubblica necessità: lo scopo cui è rivolta l'attività marittima resta di regola privato e l'interesse pubblico viene riposto unicamente nelle condizioni di svolgimento dell'attività stessa"¹², emergono ben prima del momento dell'imbarco, e si sostanziano nella necessaria iscrizione in specifici elenchi tenuti dalla pubblica autorità, nella minuziosa previsione delle modalità con cui riconoscere le capacità tecniche necessarie allo svolgimento dei compiti da affidare al personale, nella previsione di un particolare canale di gestione e regolazione del collocamento per la gente di mare, nel riconoscere un peculiare ruolo all'insieme della forza lavoro, che assume la denominazione di "equipaggio", sottoposto al controllo ed alla disciplina del Comandante.

Una delle modalità con cui il Codice della navigazione rafforza tali aspetti consiste senza dubbio nelle norme sanzionatorie di carattere penale contenute nel Codice della navigazione che, pur essendo state oggetto negli ultimi anni di diversi provvedimenti di depenalizzazione¹³, rafforzano notevolmente la disciplina pubblicistica caratteristica del lavoro nautico, posto che, come osservato da attenta dottrina, "l'attribuzione di rilievo penale a fatti che solitamente incidono soltanto sul piano negoziale costituisce indubbiamente uno degli esempi più significativi della commistione tra diritto pubblico e diritto privato tanto frequente nel diritto della navigazione"¹⁴.

Limitandoci all'ambito della navigazione marittima, dal punto di vista defini-

¹¹ Cass. 20.6.2013, n. 15561, in *Giust. civ.*, 2013, 9, I, p. 1708 con nota di COMENALE PINTO.

¹² D. GAETA, *Il personale*, cit., p. 660; A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 31; L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 141. Si tratta di un approccio condivisibile che può considerarsi prevalente in dottrina. L'intersecarsi di aspetti pubblicistici e privatistici ha, in realtà, fatto emergere posizioni differenti nel corso del tempo, che hanno teso ad enfatizzare in modo più o meno diretto l'ambito pubblicistico. È infatti possibile rinvenire posizioni che sottolineano in modo più marcato gli aspetti di diritto pubblico tanto da ravvisare nell'attività marittima un servizio pubblico (A. SCIALOJA, *Corso di diritto della navigazione*, Roma, 1943, p. 165), o un "servizio privato di un pubblico esercizio" (E. ALIOTTA, *Il comandante della nave nell'esercizio di pubbliche attività*, Libreria Scientifica Editrice, 1948, p. 157) ovvero "un'attività rivolta al conseguimento di un fine di interesse pubblico" (A. LEFEBVRE D'OVIDIO, G. PESCATORE, L. TULLIO, *op. cit.*, 2004, p. 71).

¹³ Tra le norme che hanno modificato le disposizioni penali del Codice della navigazione, prevenendo in diversi casi soltanto sanzioni amministrative, debbono essere richiamate il d.lgs 30.12.1999, n. 507; il d.lgs 15.3.2006, n. 151; la l. n. 23.9.2013, n. 113.

¹⁴ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 143.

torio l'art. 114 c. nav. comprende nel "personale marittimo", per la cui organizzazione amministrativa e alla cui disciplina provvede l'amministrazione dei trasporti e della navigazione (art. 113 c. nav.): la gente di mare¹⁵, il personale addetto ai servizi dei porti¹⁶ ed il personale tecnico delle costruzioni navali¹⁷.

Partendo da tali riferimenti normativi si è sviluppato un ampio dibattito concernente la compiuta definizione di coloro che possono definirsi lavoratori marittimi.

Non sembra vi siano particolari esitazioni nel tracciare un confine ampio della "professione nautica", da considerare "anzitutto come fenomeno distinto rispetto alla disciplina del contratto di arruolamento"¹⁸ e che la dottrina estende a "qualsiasi tipo di attività nautica, prestata anche occasionalmente e senza il perseguimento dello scopo di lucro, dato che anche in questi casi marginali lo svolgimento di detta attività determina l'appartenenza al personale navigante"¹⁹, facendo rientrare nella nozione di "lavoro nautico" in senso generale "ogni genere di prestazione lavorativa che un qualsiasi soggetto effettua, a qualunque scopo, a bordo di una nave e per il servizio di questa, sia a titolo gratuito che a titolo oneroso"²⁰.

Così come appare prevalente l'idea che il carattere professionale dell'attività nautica "non è legato al tipo di contratto in base al quale essa è svolta"²¹, potendosi riscontrare, oltre al tipico e maggiormente diffuso contratto subordinato

¹⁵ La gente di mare si divide in tre categorie (art. 115 c. nav.): 1) personale di stato maggiore e di bassa forza addetto ai servizi di coperta, di macchina e in genere ai servizi tecnici di bordo; 2) personale addetto ai servizi complementari di bordo; 3) personale addetto al traffico locale e alla pesca costiera.

¹⁶ Dopo che la legge n. 84/1994 ha eliminato dall'elenco i lavoratori portuali, inizialmente inseriti al numero 2, oggi l'art. 116 c. nav. comprende: 1) i piloti; 3) i palombari in servizio locale; 4) gli ormeggiatori; 5) i barcaioi.

¹⁷ L'art. 117 c. nav. comprende: 1) gli ingegneri navali; 2) i costruttori navali; 3) i maestri d'ascia e i calafati.

¹⁸ G. BRANCA, *op. cit.*, p. 56, che sottolinea altresì come la professione marittima si ponga "per determinati aspetti sullo stesso piano del fenomeno giuridico rappresentato dalle altre professioni controllate".

¹⁹ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 137; in senso solo parzialmente diverso D. GAETA, *Il personale, op. cit.*, p. 652, secondo cui l'appartenenza al personale navigante verrebbe meno soltanto "quando l'attività è esplicata a bordo di unità da diporto senza fini di lucro", caso in cui sarebbe escluso il carattere professionale della prestazione di lavoro.

²⁰ G. RIGHETTI, *Trattato di Diritto marittimo*, IV, Giuffrè, 1999, p. 9 che precisa come la nozione va estesa a prescindere dal datore di lavoro, proprietario, armatore della nave o un soggetto diverso da questi.

²¹ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 138; G. BRANCA, *op. cit.*, p. 25; C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 8. In particolare può ritenersi ormai superata la tesi, sostenuta in passato da parte della dottrina (A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 38; A. SCIALOJA, *op. cit.*, p. 187), "per la quale l'iscrizione è richiesta solo per l'effettuazione di attività professionale in regime di lavoro subordinato" (L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 138).

di arruolamento, anche altre tipologie contrattuali come quello di lavoro autonomo per l'attività di piloti, palombari ed ormeggiatori o di trasporto per l'attività di barcaioli.

Peraltro, su tale linea estensiva sul piano definitorio si pone anche il recente d.lgs 12.5.2015, n. 71, che ha attuato nel nostro ordinamento la direttiva 2012/35/UE, modificativa della direttiva 2008/106/CE e successivamente abrogata e sostituita dalla direttiva 2022/993, concernente i requisiti minimi di formazione della gente di mare, che definisce lavoratore marittimo “ogni persona che svolge, a qualsiasi titolo, servizio o attività lavorativa a bordo di una nave che ha ricevuto una formazione ed è in possesso di un certificato di competenza o di un certificato di addestramento o di una prova documentale”, senza alcuno specifico collegamento con la tipologia contrattuale utilizzata.

Ciò che ha invece creato più di qualche sfumatura differenziata fra le posizioni della dottrina è la lettura interpretativa delle disposizioni del Codice della navigazione che contemplano la necessità di iscrizione nelle matricole, per la gente di mare, e nei registri, per il personale addetto ai servizi portuali (art. 118 c. nav.), e di quelle norme che definiscono la composizione dell'equipaggio (art. 317 c. nav.).

Da un lato si tende a privilegiare una lettura più rigorosa del dettato normativo, sottolineando come le prestazioni lavorative svolte a bordo della nave possano essere rese soltanto da soggetti iscritti nelle matricole e nei registri contemplati dal codice, posto che “l'iscrizione costituisce una condizione per l'esercizio dell'attività nautica e un requisito di validità del contratto di arruolamento”²².

Dall'altro viene data maggiore rilevanza ai casi, formalmente eccezionali ma concretamente rilevanti nella pratica, di persone che si trovano a svolgere a bordo della nave attività lavorativa per le quali “non è previsto, quale presupposto per le prestazioni di dette attività, il requisito dell'iscrizione: vedansi i casi dei cantanti, dei presentatori, delle ballerine”²³, ovvero di soggetti “che lavorano a bordo della nave e al servizio della stessa, ma alle dipendenze di terzi, e pei quali non è richiesta alcuna iscrizione a ruolo di equipaggio: è questo il caso degli impiegati di banca che operano allo sportello di bordo, dei commessi che sbrigano le loro mansioni nelle botteghe di bordo”²⁴.

A tali classiche esemplificazioni se ne potrebbero facilmente aggiungere altre, correlate alle molteplici attività lavorative oggi svolte sulle navi da crociera²⁵ da

²² L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 163; D. GAETA, *Il personale*, cit., p. 673; G. BRANCA, *op. cit.*, p. 63.

²³ G. RIGHETTI, *op. cit.*, p. 8.

²⁴ *Ivi*.

²⁵ Nel cui ambito opera l'art. 17 l. 5.12.1986, n. 856, come modificato dalla l. 23.12.1999, n. 488, secondo cui “1. Il Ministro dei trasporti e della navigazione, in deroga agli articoli 316 e seguenti del codice della navigazione, può autorizzare l'armatore ad appaltare ad imprese nazionali o straniere che abbiano un raccomandatario o un rappresentante in Italia, servizi complementari di camera, servizi di cucina o servizi generali a bordo delle navi adibite a crociera nonché ogni al-

lavoratori che “stipulano un contratto di diritto comune con l'appaltatore”²⁶ e non fanno parte della gente di mare né dell'equipaggio ma sono sottoposti alla gerarchia di bordo. O anche alle prestazioni eseguite da coloro che vengono incaricati delle necessità di difesa armata nelle moderne navi cargo e container che navigano in luoghi pericolosi²⁷.

Particolarmente complesso è poi il caso del personale extracomunitario, presente in misura sempre più significativa sulle navi iscritte al registro internazionale, il cui rapporto di lavoro è “regolamentato dalla legge scelta dalle parti e comunque nel rispetto delle convenzioni OIL in materia di lavoro marittimo”²⁸. I lavoratori extracomunitari, presenti in maniera sempre più significativa sulle navi nazionali anche in virtù delle diverse modifiche apportate all'art. 318 c. nav., non sono normalmente iscritti nelle matricole nazionali, ma per parte della dottrina dovrebbero in ogni caso “venir sempre regolarmente arruolati ed iscritti a ruolo”²⁹, mentre per altri commentatori “non sono iscritti tra la gente di mare”³⁰ e “sono destinati ad imbarcare, anche se assunti in un porto italiano, senza essere iscritti nelle matricole della gente di mare”³¹.

Tale seconda opzione interpretativa, che probabilmente pone qualche problema in più di ordine sistematico³², sembra in realtà più consona alla modalità

tra attività commerciale, complementare, accessoria o comunque relativa all'attività crocieristica. Per i mezzi navali che eseguono lavori in mare al di fuori delle acque territoriali italiane, oltre che per i servizi già indicati per le navi da crociera, può essere concessa analoga autorizzazione anche per i servizi di officina, cantiere e assimilati. 2. Tali servizi sono svolti dall'appaltatore con gestione ed organizzazione propria ed il relativo personale non fa parte dell'equipaggio pur essendo soggetto alla gerarchia di bordo prevista dall'articolo 321 del codice della navigazione”.

²⁶R. DEGL'INNOCENTI, *La riforma del collocamento della gente di mare*, Genova, 2007, p. 83.

²⁷La questione emerge ai nostri fini con particolare riferimento al contenuto del d.l. 18.2.2015, n. 7, che, modificando l'impostazione contenuta nel d.l. 12.7.2011, n. 107 che aveva affidato principalmente alla Marina Militare compiti di sorveglianza sulle navi a fini di contrasto ai fenomeni di pirateria, ha escluso che sulle navi mercantili tali compiti siano a carico della Marina Militare, introducendo un sistema in cui la tutela della sicurezza marittima sulle navi mercantili è affidato esclusivamente a guardie giurate private. In particolare il d.m. Min. Int. 7.11.2019, n. 139 richiama per il trattamento del personale impiegato il d.m. Min. Int. 1.12.2010, n. 269, il cui art. 6 subordina la nomina a guardia giurata “all'esistenza di un rapporto di lavoro dipendente con il titolare della licenza”, ovvero l'armatore (art. 6, co. 3, d.m. n. 139/2019). In sostanza, non riscontrandosi alcun riferimento né alla necessità di iscrizione in matricole né ad un contratto di arruolamento, sembrerebbe che da tali provvedimenti emerga un riferimento a lavoratori comuni imbarcati su navi mercantili senza necessità di essere iscritti in matricole, ma comunque sottoposti alle “direttive del comandante della nave al quale lo stesso [responsabile delle guardie giurate] si deve sempre rapportare” (art. 6, co. 2, lett. b), d.m. n. 139/2019).

²⁸Art. 3, co. 2, d.l. n. 457/1997 conv. in l. n. 30/1998.

²⁹G. RIGHETTI, *op. cit.*, p. 96.

³⁰R. DEGL'INNOCENTI, *La riforma del collocamento*, cit. p. 53.

³¹L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 196.

³²Proprio per risolvere teoricamente la posizione di quelle persone che pur non iscritte nelle

con cui anche la giurisprudenza più recente si è avvicinata a tali problematiche, un cui primo esempio lo si può rinvenire in quell'orientamento che nega l'applicabilità dell'art. 603 c. nav. a lavoratori che pur avendo svolto attività lavorativa a bordo "non erano legati da un contratto di lavoro con l'armatore bensì con una società appaltatrice dei servizi di ristorazione a bordo" e che, quindi non potevano essere considerati rientranti nella categoria "gente di mare"³³.

Si tratta, in realtà, di questioni da sempre correlate con la specificità delle relazioni lavorative che vengono svolte in un luogo di lavoro particolare come quello della nave³⁴, su cui si tornerà nel prosieguo, ma che, a prescindere dalle possibili differenze di inquadramento sistematico proposte nel corso del tempo, nulla tolgono al peculiare ruolo della disciplina pubblicistica nell'ambito dell'organizzazione del lavoro dei lavoratori marittimi che si trovano nella gran parte dei casi ad operare al servizio della nave ed imbarcate con un tipico contratto di arruolamento, il cui necessario presupposto continua ad essere l'iscrizione nelle matricole della gente di mare.

1.1. *L'iscrizione in matricole, registri e albi*

È l'art. 118 c. nav. a stabilire che "la gente di mare è iscritta in matricole", secondo le specificazioni previste dagli artt. 219 ss. reg. nav. mar.³⁵ che delega per tale incombenza gli uffici marittimi di compartimento e di circondario, con particolare riferimento alle Capitanerie di porto, autorizzati a tenere le matricole della gente di mare di prima e di seconda categoria, e rimanda all'apposito modello predisposto dal Ministero dei trasporti. La norma riprende quanto in precedenza contenuto nell'art. 19 cod. mar. merc. 1877 e nell'art. 219 del regolamento attuativo del 1879³⁶, la cui regolamentazione era direttamente ispirata alla legislazione francese, che per prima aveva istituito il sistema di iscrizione in

matricole svolgono la propria attività lavorativa a bordo e sono in ogni caso sottoposte all'autorità del comandante si è sentita la necessità in dottrina di una "concreta configurazione di un equipaggio in senso lato accanto a quello in senso stretto" (G. RIGHETTI, *op. cit.*, p. 14).

³³ Cass. 11.9.2006, n. 19420, in *Mass. giust. civ.*, 2006, 9. Secondo la Suprema Corte, in particolare, nel caso di specie non sarebbe applicabile l'art. 603 c. nav. sulla competenza territoriale per la gente di mare, "ossia per personale vincolato ad un contratto di arruolamento", ma l'ordinario art. 413 c.p.c., che regola la competenza del giudice del lavoro ed applicabile al normale lavoro subordinato.

³⁴ Cfr. in tal senso già A. BRUNETTI, *Diritto marittimo privato italiano*, Torino, 1930, p. 402 ss. con ampi riferimenti alle questioni che nel diritto francese concernevano "*les agents du service general*".

³⁵ D.P.R. 15.2.1952, n. 528.

³⁶ Per una sintetica ricostruzione delle modalità di approvazione dei codici per la marina mercantile del 1865 e del 1877 si veda D. GAETA, *Fonti del diritto della navigazione*, Giuffrè, 1965, p. 105.

matricole per specifiche ragioni “di carattere militare e sorsero per soddisfare le esigenze di reclutamento degli equipaggi delle navi da guerra”³⁷.

Se la dottrina ha sempre avuto modo di ricordare come storicamente anche in Italia “l’organizzazione dei marittimi si rannoda alle esigenze del reclutamento delle forze della marina da guerra”³⁸, è però risalente tra gli studiosi la consapevolezza del valore relativo che tali esigenze hanno sempre avuto nel nostro sistema normativo, in cui l’iscrizione nelle matricole della gente di mare ha assunto diverse ed altre funzioni rispetto a quelle correlate alle necessità della Francia del Re Sole³⁹.

Ciò emerge già nella seconda metà dell’800 dalla relazione al Senato sul codice per la marina mercantile, in cui si evidenziava come “gli scopi della matricolazione sono di polizia generale e d’indole economica, amministrativa e militare poiché si ha così il mezzo di seguire tutti i movimenti della gente di mare, che non ha residenza stabile e va fuori dello Stato senza passaporto”⁴⁰, e viene ribadito con ancora più enfasi dalla relazione al Codice della navigazione del 1942 in vigore, in cui si chiarisce come “il tradizionale e rigoroso ordinamento del personale è inteso ad assicurare attraverso un continuo controllo la sussistenza nei soggetti che ne fanno parte di speciali requisiti di idoneità fisica, morale e professionale”⁴¹.

L’istituto dell’iscrizione in matricole ha, quindi, una chiara funzione di verifica e controllo preliminare da parte delle autorità statuali circa la sussistenza dei requisiti necessari per svolgere l’attività di navigazione, ed una ulteriore finalità di accertamento e vigilanza, attraverso le necessarie annotazioni che debbono essere effettuate nel corso del tempo per ogni iscritto circa il conseguimento di ulteriori capacità, titoli e abilitazioni professionali, dei movimenti di imbarco e sbarco, dei periodi di inabilità per infortuni o malattie, delle eventuali pene disciplinari o delle condanne per reati marittimi commessi.

Se è stata pur autorevolmente sostenuta l’estraneità dell’istituto dell’iscrizio-

³⁷ D. GAETA, *Il personale*, cit., p. 668, che ricorda come fu l’ordinanza del 22.9.1668, ispirata da Colbert, ad eliminare il precedente sistema della *press* (torchio), con cui chiudendo le porte dei villaggi del litorale venivano imbarcati a forza sulle navi della marina reale i giovani del posto. Il sistema delle matricole è stato abolito in Francia da una legge del 9.7.1965, ma ha lasciato diverse tracce all’interno della legislazione di paesi legati alla Francia. A titolo esemplificativo si veda la Loi n. 2002-22 du 16 août 2002 portant Code de la Marine marchande in vigore per il Senegal, il cui art. 288 prevede tuttora che “La qualité de marin est constatée par l’inscription sur les matricules des gens de mer, tenus par l’Autorité Maritime”.

³⁸ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 36.

³⁹ A. SCIALOJA, *Corso*, cit., p. 167; D. GAETA, *Il personale*, cit., p. 668 nota come anche prima dell’unificazione e già “negli ordinamenti degli altri Stati italiani la registrazione della gente di mare non si prefigge finalità militari, ma è condizione per l’esercizio della professione marittima”.

⁴⁰ Relazione della Commissione del Senato sul progetto di Codice della marina mercantile del 1863, riportato da D. GAETA, *Il personale*, cit., p. 670.

⁴¹ Relazione ministeriale al Codice della navigazione, paragrafo 79.

ne nelle matricole rispetto alla “sicurezza della navigazione”⁴², appare in realtà più coerente con l’attuale sistema regolativo l’opinione di chi preferisce cogliere già nell’atto di iscrizione nelle matricole della gente di mare un diretto riferimento al fine ultimo della sicurezza della navigazione che caratterizza la specialità del lavoro nautico, posto che “anche il sistema dell’iscrizione, laddove richiede requisiti di età, di moralità e di idoneità fisica, sembra poter dispiegare degli effetti sul piano della sicurezza della navigazione, riservando l’attività nautica alle persone dotate di certe caratteristiche”⁴³.

Fra i requisiti per l’iscrizione nelle matricole della gente di mare il testo attualmente in vigore dell’art. 119 c. nav. richiede innanzitutto la necessità della cittadinanza⁴⁴ italiana o comunitaria⁴⁵, un’età minima di sedici anni⁴⁶ ed alcuni

⁴²D. GAETA, *Contratto di arruolamento e lavoro subordinato*, in *Dir. lav.*, 1970, I, p. 45, secondo cui la correlazione con la sicurezza della navigazione avverrebbe più che altro con altre tipologie di regole, come la normativa correlata ai titoli professionali, nonché le norme che sanzionano l’assunzione del comando senza abilitazione, l’assegnazione a bordo di funzioni a personale senza particolari requisiti, l’inosservanza delle disposizioni sulla composizione e sulla forza minima dell’equipaggio.

⁴³L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 169; C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 80; G. RIGHETTI, cit., p. 95; G. BRANCA, *Contratto di arruolamento e lavoro subordinato*, Giuffrè, 1967, p. 91; A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 42.

⁴⁴Tale requisito è interpretato in giurisprudenza nel senso che “ai sensi dell’art. 119 c.nav. è legittimo il diniego di iscrizione nelle matricole della gente di mare dell’apolide, non essendo questi equiparato al cittadino comunitario” (TAR Basilicata, 10.12.2003, in *Foro amm. TAR*, 2003, p. 3620).

⁴⁵Nel testo originale vi era il riferimento alla sola cittadinanza italiana. Il potenziale contrasto con le norme dei Trattati UE, esplicitamente sottolineato dalla CGUE, 4.4.1974, 167/73, *Comm. c. Repubblica francese*, in merito al requisito della sola cittadinanza francese richiesto in Francia per la composizione dell’equipaggio, è stato formalmente risolto nel caso italiano dapprima con il d.lgs 2.5.1994, n. 319, che aveva equiparato i cittadini membri della Comunità europea ai cittadini italiani ai fini dell’iscrizione nelle matricole e nei registri di cui agli artt. 118, 119, 120, 121, 132 e 133 c. nav., e successivamente attraverso l’art. 10 d.lgs 7.12.1999, n. 472 che ha modificato il primo comma dell’art. 119 c. nav. inserendo l’attuale riferimento ai cittadini comunitari. La Corte di Giustizia ha comunque avuto modo di intervenire in merito al requisito della cittadinanza italiana rimasto in vigore per gli ufficiali, ritenendo che per aver “mantenuto nella sua normativa il requisito della cittadinanza italiana per l’esercizio degli impieghi di capitano e ufficiale (comandante in seconda) su tutte le navi battenti bandiera italiana, la Repubblica italiana è venuta meno agli obblighi che le incombono in virtù dell’art. 39 Ce” (CGUE, 11.9.2008, C-447/07, *Comm. c. Repubblica italiana*). L’art. 6, co. 9, d.lgs n. 71/2015 ha successivamente previsto la necessità che a bordo delle navi battenti bandiera italiana, il comandante ed il primo ufficiale di coperta, devono essere cittadini di uno Stato membro dell’Unione europea o di un altro Stato facente parte dell’accordo sullo Spazio economico europeo.

⁴⁶In merito al requisito dell’età vi sono state diverse modifiche nel corso del tempo. Se l’art. 19 cod. mar. merc. 1865 prevedeva un’età minima di 10 anni, ci si era successivamente dovuti adeguare agli obblighi internazionali di un’età minima di 14 anni (Conv. OIL n. 7/1920). Nell’ambito del Codice della navigazione in vigore, rispetto al testo originale che contemplava un’età minima di 14 anni, già l’art. 1 l. n. 233/1954 aveva previsto per l’iscrizione nelle matricole della gente di

ulteriori requisiti previsti dal regolamento di attuazione. Il ministro dei trasporti può disporre, sentite le associazioni sindacali, quando le condizioni del lavoro marittimo lo richiedano, la sospensione temporanea dell'iscrizione nelle matricole (art. 119, co. 4).

La previsione di un'età massima per il lavoro marittimo, eliminata nell'ambito dell'art. 119 c. nav. ma ancora presente in altre norme, come l'art. 102 reg. nav. mar. che prevede quali requisiti per l'ammissione alla corporazione dei piloti un'età non inferiore a ventotto e non superiore a trentacinque anni, potrebbe configurare una discriminazione per ragioni di età, come peraltro già evidenziato anche dalla giurisprudenza italiana⁴⁷.

Sul punto sussiste ormai una consolidata giurisprudenza della Corte di Giustizia europea, chiamata ad esprimersi in diverse occasioni sia rispetto alle varie ipotesi di cessazione dell'attività lavorativa *ex lege* per raggiunti limiti di età che gli Stati membri dell'Unione hanno previsto in vari e differenziati campi, sia in merito ai requisiti di età massima di assunzione.

Come è noto la discriminazione per ragioni di età, entrata in punta di piedi tra i fattori discriminanti diversi dal genere contemplati nella direttiva 2000/78/CE, emanata in base all'art. 13 TCE, ha assunto una posizione di primo piano nella giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea che, fin dalla sentenza Mangold⁴⁸, "ha inaspettatamente trasformato questa timida e ben contenuta appendice normativa nel fronte più movimentato dell'attuale diritto antidiscriminatorio"⁴⁹.

mare un'età minima di quindici anni ed una massima di venticinque, e di trentacinque anni per i medici (l'art. 1 l. n. 145/1973 aveva successivamente elevato a quarantacinque l'età per l'iscrizione dei medici di bordo), lasciando il limite minimo di età di dieci anni soltanto per gli allievi di istituti di educazione marinara, e prevedendo la possibilità che con decreto ministeriale venissero immatricolate persone con età superiore ai limiti massimi previsti (si veda a titolo esemplificativo i d.m. 4.12.1987 e 2.2.1994 sulla deroga all'età di marittimi che abbiano effettuato navigazione su unità da traffico di bandiera estera). L'art. 10 l. n. 472/1999 aveva successivamente eliminato qualunque riferimento all'età massima così come il limite minimo dei dieci anni, inserendo genericamente il riferimento agli allievi degli Istituti tecnici nautici e degli Istituti professionali ad indirizzo marittimo. La legge n. 113/2013, attuativa della convenzione MLC 2006, ha infine elevato a sedici anni il precedente limite minimo di età. Per l'iscrizione di minori degli anni diciotto è necessario il consenso di chi esercita la responsabilità genitoriale o la tutela.

⁴⁷ In tal senso TAR Lazio, 1.2.2018, in *Red. Giuffrè*, 2018, conforme ad un parere del CdS n. 122/2017, che ha riconosciuto come "l'intervenuta modifica normativa risolve la disparità di trattamento che si sarebbe venuta a creare tra personale che svolge la medesima attività". Deve, invece, ritenersi lecita la disciplina dei requisiti di accesso nel Corpo dei Vigili del Fuoco di 37 anni di età massima "in quanto è evidente che la deroga rispetto alla normativa generale dei limiti massimi di età per la partecipazione ai concorsi pubblici risulta necessaria ad assicurare la funzionalità del servizio e non risulta irragionevolmente discriminatoria" (TAR Lazio, 28.5.2018, in *Foro Amm.*, 2018, 5, p. 878).

⁴⁸ C. Giust., 25.11.2005, C-144/04, Werner Mangold c. Rüdiger Helm.

⁴⁹ D. IZZI, *La corte di giustizia e le discriminazioni per età: scelte di metodo e di merito*, in *Riv.*

Secondo l'ormai consolidato orientamento interpretativo del giudice comunitario tale fattore discriminante trova la sua fonte in vari strumenti internazionali e nelle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri, ed in quanto rappresenta un'applicazione specifica del principio generale della parità di trattamento, ora sancito all'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, deve essere considerato un principio generale del diritto dell'Unione⁵⁰, con la conseguente irrilevanza della scadenza del termine di recepimento della direttiva 2000/78⁵¹ ed il riconoscimento di un sostanziale effetto diretto orizzontale nei confronti degli ordinamenti interni degli Stati membri⁵².

La giurisprudenza della Corte in relazione al fattore età è piuttosto variegata e spesso strettamente correlata allo specifico contesto in cui la norma nazionale è stata emanata. Uno dei casi maggiormente affrontati nella giurisprudenza della Corte, assieme alla questione dell'età anagrafica di accesso alla pensione⁵³, è proprio il caso dei limiti all'età massima di assunzione. La Corte ha ritenuto lecita una norma che fissa a 30 anni l'età massima di assunzione dei vigili del fuoco⁵⁴, contraria alla direttiva una norma che fissa a 30 anni l'età massima di as-

giur. lav., 2012, 1, I, p. 126; L. IMBERTI, *Il criterio dell'età tra divieto di discriminazione e politiche del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, 2, p. 301. Nell'ambito del diritto antidiscriminatorio si rimanda per tutti a M. BARBERA (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio il quadro comunitario e nazionale*, Giuffrè, 2007 e O. BONARDI (a cura di), *Eguaglianza e divieti di discriminazione nell'era del diritto del lavoro derogabile*, Ediesse, 2017.

⁵⁰C. Giust., 16.4.2016, C-441/14, Dansk Industri (DI) c. Successione Karsten Eigil Rasmussen, punto 22.

⁵¹C. Giust., Mangold, cit.

⁵²C. Giust., 19.1.2010, C-555/07, Seda Küçükdeveci c. Swedex GmbH & Co. KG., punto 56.

⁵³Se in linea di principio la direttiva 2000/78 lascia impregiudicate le disposizioni nazionali che stabiliscono l'età pensionabile (14° considerando), sono numerose le pronunce della Corte intervenute su tale delicata questione di diritto previdenziale. Se non risultano pronunce direttamente connesse con il lavoro marittimo, diversi sono invece stati i casi correlati al settore del trasporto aereo. Il caso dell'età di accesso alla pensione per i piloti nel settore del trasporto aereo commerciale, che soggiace ad una specifica e dettagliata regolamentazione da parte dell'Unione europea, è stato già oggetto di due pronunce della Corte di Giustizia, l'ultima delle quali (C. Giust., 5.7.2017, C-190/16, Werner Fries c. Lufthansa CityLine GmbH) ha statuito la ragionevolezza del limite dei 65 anni stabilito dal Regolamento UE n. 1178/2011, ribadendo al contempo quanto già aveva avuto modo di affermare in precedenza (C. Giust., 13.9.2011, C-447/09, Reinhard Prigge e altri c. Deutsche Lufthansa AG, punto 76) circa la discriminatorietà di un limite che preveda l'automatica cessazione del rapporto di lavoro a 60 anni. Una successiva pronuncia della Corte ha avuto modo di ritenere invece legittima una limitazione a 60 anni, "laddove sia necessaria alla sicurezza pubblica e proporzionata rispetto alla finalità di tutela della sicurezza nazionale perseguita dalla predetta normativa" (C. Giust., 7.11.2019, C-396/18), in un caso sollevato dalla Suprema Corte italiana e correlato a piloti che, oltre alla normale attività commerciale, svolgevano attività di copertura dei servizi segreti (Cass. 30.5.2018, n. 13678, in *Riv. giur. lav.*, 2019, 1, II, p. 78, con nota di L. GIASANTI, *Il principio di non discriminazione in base all'età nei casi di sicurezza nazionale*).

⁵⁴C. Giust., 12.1.2010, C-229/08, Colin Wolf c. Stadt Frankfurt am Main.

sunzione di agenti di polizia locale⁵⁵, contraria alla direttiva la norma italiana che fissa a 30 anni l'età massima di assunzione per i commissari di polizia⁵⁶, ma invece lecita una norma che prevede 35 anni come età massima per la polizia basca⁵⁷.

Il superamento del precedente limite massimo di età per l'iscrizione nelle matricole della gente di mare appare, quindi, perfettamente in linea con l'ordinamento antidiscriminatorio italiano ed europeo.

Allo stesso modo il limite minimo di età di sedici anni contenuto ora nell'art. 119 c. nav. è quello previsto dalla convenzione MLC 2006, ai sensi del cui articolo Standard A1.1 "è vietato l'impiego, l'ingaggio o il lavoro a bordo di una nave di qualsiasi persona al di sotto dei 16 anni"⁵⁸. Come segnalato dalla dottrina⁵⁹ la questione dell'età minima per i marittimi è stata a lungo discussa durante i lavori preliminari della Convenzione, in cui emergevano posizioni differenziate fra coloro che avrebbero preferito ribadire l'età minima di 15 anni già prevista dalla Convenzione OIL n. 58/1936 e chi, soprattutto fra i sindacati dei lavoratori, avrebbe preferito imporre un limite di 18 anni, rimanendo in linea con la Convenzione OIL n. 138/1973 che stabilisce un limite minimo di età per il lavoro in generale. Il compromesso è stato, quindi, quello di stabilire il limite a sedici anni, prevedendo specifici obblighi in caso di lavoro notturno o di particolari aggravi⁶⁰.

⁵⁵ C. Giust., 13.11.2014, C-416/13, Mario Vital Pérez c. Ayuntamiento de Oviedo.

⁵⁶ C. Giust., 17.11.2022, C-304/21, secondo cui la direttiva 2000/78/CE e l'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea "devono essere interpretati nel senso che essi ostano a una normativa nazionale che prevede la fissazione di un limite massimo di età a 30 anni per la partecipazione a un concorso diretto ad assumere commissari di polizia, allorché le funzioni effettivamente esercitate da tali commissari di polizia non richiedono capacità fisiche particolari o, qualora siffatte capacità fisiche siano richieste, se risulta che una tale normativa, pur perseguendo una finalità legittima, impone un requisito sproporzionato, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare".

⁵⁷ C. Giust., 15.11.2016, C-258/15, Gorka Salaberria Sorondo c. Academia Vasca de Policía y Emergencias.

⁵⁸ Con la specifica previsione del divieto di lavoro notturno per i marittimi che abbiano meno di 18 anni (Standard A1.1, co. 2), ed in ogni caso l'esplicito divieto de "l'impiego, l'ingaggio o il lavoro della gente di mare con meno di 18 anni quando il lavoro potrebbe compromettere la loro salute o sicurezza" (Standard A1.1, co. 4). L'articolo Standard A3.2, co. 8, poi prevede che "nessun marittimo di meno di 18 anni deve essere impiegato o arruolato o lavorare come cuoco di bordo".

⁵⁹ M. McCONNELL, D. DEVLIN, C. DOUMBIA-HENRY, *A Legal Primer to an Emerging International Regime. The Maritime Labour Convention 2006*, Brill Nijhoff, 2011, p. 247.

⁶⁰ Oltre all'articolo Standard A1.1 vi sono altre norme che prevedono specifici trattamenti nel caso di giovani fra i 16 ed i 18 anni. È ad esempio il caso delle linee guida Guidelines B2.3.1 in materia di durata dell'orario di lavoro e dei riposi; Guidelines B2.4.2 in materia di ferie annuali, con la possibilità di essere rimpatriati; Guidelines B4.3.10 in materia di salute e sicurezza sul lavoro, che prevedono particolari restrizioni al lavoro dei minori dei diciotto anni in relazione ad un

Il medesimo limite di età di sedici anni è dettato dal diritto europeo. In particolare la direttiva 1999/63/CE in materia di orario di lavoro per la gente di mare già prevedeva in modo perentorio come “sulla nave non devono lavorare persone di età inferiore a 16 anni” (clausola 11). Si tratta di un limite a cui rimanda anche la direttiva 2009/13/CE che attua nell’ordinamento europeo la Convenzione MLC 2006, e che in linea con tale convenzione ha introdotto nell’ordinamento europeo anche il divieto di lavoro notturno per i minori di 18 anni.

Agli ulteriori requisiti richiamati dall’art. 119 c. nav. provvedono gli artt. 238 ss. del regolamento attuativo, con qualche differenziazione fra gente di mare di prima, seconda o terza categoria⁶¹.

Per la prima e la seconda categoria l’art. 238 reg. nav. mar richiede l’accertamento della specifica idoneità fisica⁶², saper nuotare e vogare⁶³, il domicilio nel territorio dello Stato, non essere stati condannati per una serie di delitti⁶⁴.

elenco di attività ritenute pericolose, faticose o di particolare responsabilità (fra cui, ad esempio, il sollevamento, la movimentazione o il trasporto di carichi od oggetti pesanti; il lavoro all’interno delle caldaie, nei serbatoi e nelle intercapedini stagne; l’utilizzo degli ormeggi o dei cavi di rimorchio o delle attrezzature per l’ancoraggio; il lavoro sull’alberatura o sul ponte di coperta con il cattivo tempo; il servizio di guardia notturna; la movimentazione o la responsabilità delle scialuppe delle navi).

⁶¹ Nel caso di iscritti alla terza categoria la normativa (reg. nav. mar. artt. 244-247) richiede adempimenti più leggeri.

⁶² Le modalità per l’accertamento dell’idoneità fisica della gente di mare a fini di iscrizione nelle matricole sono ancora disciplinate dal r.d.l. 14.12.1933, n. 1773, conv. in l. 22.1.1934, n. 244, con le modifiche introdotte dalla l. 28.10.1962, n. 1602, che, dapprima abrogato dal d.l. 22.6.2008, n. 112 ma immediatamente dopo ripristinato dal d.l. 22.12.2008, n. 200, è oggi anche richiamato dall’art. 12 d.lgs 12.5.2015, n. 71, attuativo della direttiva 2012/35/UE abrogata e sostituita dalla direttiva 2022/993, sui requisiti minimi di formazione della gente di mare. È prevista una commissione permanente presso le Capitanerie di porto addette alle visite sanitarie obbligatorie, il cui accertamento è basato sul criterio della validità od invalidità specifica ai servizi della navigazione tenuto conto delle funzioni esplicate dal marittimo a bordo e della sua età. Il decreto elenca esplicitamente una serie di malattie o conformazioni patologiche tali da incidere sulla “capacità lavorativa” e incompatibili con le “fatiche di bordo” con specifico riferimento alle diverse categorie di marittimi. Contro il referto della commissione medica è ammesso ricorso presso una commissione centrale di secondo grado istituita presso la direzione generale della marina mercantile.

⁶³ Il certificato di nuoto e voga a norma dell’art. 239 reg. nav. mar. deve essere rilasciato in seguito ad una prova pratica da un’autorità marittima mercantile, solitamente la Capitaneria di porto. Sono esentati soltanto coloro che hanno il diploma di bagnini di salvataggio (circ. Min. Tr. 17.6.1998) ed i militari della marina militare che chiedono l’iscrizione entro tre mesi dal congedo (art. 240 reg. nav. mar.).

⁶⁴ In particolare l’art. 238, co. 4, reg. nav. mar. contempla la necessità di non essere stato condannato per un delitto punibile con pena non inferiore a tre anni di reclusione, oppure per contrabbando, furto, truffa, appropriazione indebita, ricettazione, o per un delitto contro la fede pubblica, salvo che sia intervenuta la riabilitazione.

La visita medica è considerata, in dottrina⁶⁵ come in giurisprudenza⁶⁶, un rilevante istituto posto a tutela della sicurezza della navigazione, ma si è altresì sottolineato come si tratti “di una misura schiettamente protettiva del lavoratore”⁶⁷, in virtù soprattutto del riferimento ad essa che si riscontra in numerose convenzioni internazionali.

La necessità di un accurato accertamento medico quale condizione preliminare per il lavoro marittimo è condizione indefettibile anche per la Convenzione MLC 2006 il cui art. Regulation 1.2 prevede categoricamente come “nessun marittimo può lavorare a bordo di una nave se non è in possesso di un certificato medico attestante che egli è idoneo, dal punto di vista medico, ad esercitare le proprie funzioni” e per la Convenzione STCW (Regola I/9). Allo stesso modo la direttiva 1999/63/CE stabilisce la necessità che “tutta la gente di mare dev’essere in possesso di un certificato attestante l’idoneità al lavoro per il quale è impiegata in mare”⁶⁸.

Tale incombenza è attuata nell’ordinamento italiano, oltre che con la visita necessaria per l’iscrizione nelle matricole, anche con la previsione contenuta nell’art. 323 c. nav. relativa alla necessità della visita medica prima dell’arruolamento⁶⁹.

La capacità di “saper nuotare e vogare”, rilevata in dottrina alla stregua di “unico requisito previsto dal nostro ordinamento che attiene, per quanto labilmente, all’attitudine professionale”⁷⁰ non appare del tutto estranea anche ai requisiti professionali minimi di ingresso per i servizi marittimi previsti dalla Convenzione STWC⁷¹.

L’art. 243 reg. nav. mar. prevede, inoltre, che la matricola di ciascun iscritto

⁶⁵ D. GAETA, *Il personale*, cit., p. 665; A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 166; G. BRANCA, *op. cit.*, p. 91.

⁶⁶ La giurisprudenza ha sottolineato l’importanza dell’accertamento medico “finalizzato a verificare l’idoneità del marittimo alla navigazione con riferimento alla sua complessiva efficienza psico-fisica, efficienza imposta dal legislatore a tutela dell’interesse pubblico alla sicurezza della navigazione” (Cass. 10.5.1995, n. 5082, in *Mass. giust. civ.*, 1995, p. 969; Cass. 19.10.1979, n. 5424, in *Foro it.*, 1981, I, p. 2054).

⁶⁷ D. GAETA, *Il personale*, cit. p. 665. Tale approccio interpretativo appare in effetti coerente con la posizione della giurisprudenza che riconosce al marittimo il “diritto al risarcimento del danno biologico e morale allorquando il peggioramento delle sue condizioni di salute sia stato la conseguenza di un’errata valutazione di idoneità da parte della Commissione medica del Servizio Assistenza Sanitaria del personale navigante” (App. Genova 23.3.2005, in *Giur. it.*, 2007, 4, p. 890).

⁶⁸ In tal senso la clausola 13 dell’accordo allegato alla direttiva 1999/63/CE come modificata dalla direttiva 2009/13/CE.

⁶⁹ L’art. 7 l. n. 1602/1962 contempera i due momenti della visita medica a fini di immatricolazione e della visita per l’arruolamento a fini di imbarco, specificando che “la visita medica d’imbarco, di cui all’articolo 323 del Codice della navigazione, deve limitarsi a constatare l’esistenza di malattie contagiose o di malattie acute in atto”.

⁷⁰ D. GAETA, *Il personale*, cit., p. 666.

⁷¹ Tanto la capacità di nuotare, anche con giubbotto di salvataggio o attrezzatura speciale, quanto la capacità di utilizzo di tutte le strumentazioni dei mezzi di salvataggio sono infatti contenute in diverse parti del Codice STCW.

venga aggiornata periodicamente, annotando i più rilevanti accadimenti correlati alla vita lavorativa del marittimo⁷².

È contemplata altresì dall'art. 120 c. nav. la possibilità di cancellazione dalle matricole, oltre che nei casi di morte o rinuncia da parte dell'iscritto, anche in quelli di perdita dell'idoneità fisica alla navigazione o condanna per un reato che ne avrebbe impedito l'iscrizione⁷³.

A ben vedere, nonostante si sia a ragione sottolineato come non si debba sopravvalutare la portata del sistema dell'iscrizione in matricole "dato che i vantaggi che da essa promanano possono essere conseguiti anche per altra via"⁷⁴, tale modalità sembrerebbe essere ancora oggi uno strumento perfettamente inserito nell'ordinamento interno non soltanto al fine di verifica dei requisiti fisici, tecnici e professionali dei lavoratori marittimi necessari a garantire il requisito interno della "sicurezza della navigazione", ma altresì quale specifico adempimento delle incombenze imposte dal diritto sovra nazionale.

A tal fine la necessità di accertamento di idonee competenze formative sottese all'onere dell'iscrizione alle matricole della gente di mare, subordinata al possesso di requisiti minimi di capacità di nuoto e voga del marittimo, risulta anche del tutto in linea con le prerogative e le competenze richieste dal diritto europeo e dalle convenzioni internazionali (MLC 2006 e STCW) nell'ambito del lavoro

⁷² Sulle matricole della gente di mare di prima e di seconda categoria, oltre alle generalità e al domicilio, al numero progressivo e alla data d'iscrizione, devono annotarsi per ogni iscritto: la qualifica all'atto della immatricolazione, i titoli professionali e le abilitazioni ottenute successivamente, compresi i certificati di competenza e di abilitazione di cui al d.lgs n. 71/2015; le attestazioni di benemerienze civili e militari; il nulla osta dell'autorità marittima mercantile per l'imbarco su navi di bandiera estera; il consenso di chi esercita la responsabilità genitoriale o la tutela per l'arruolamento dei minori; i movimenti di imbarco e di sbarco, e i servizi che possono essere riconosciuti utili al conseguimento dei titoli professionali; i periodi di inabilità al lavoro marittimo per infortuni e malattie; l'eventuale possesso del libretto di lavoro a terra; le pene disciplinari; le condanne per reati marittimi o comuni; la cancellazione dalla matricola e i motivi che l'hanno determinata; ogni altra annotazione ritenuta necessaria.

⁷³ Secondo la giurisprudenza "il potere di cancellazione dalle matricole e dai registri, previsto dall'art. 120 c. nav., in caso di condanna con sentenza passata in giudicato, per uno dei reati che a norma del regolamento impediscono l'iscrizione alle matricole, si rivela come esercizio di una funzione vincolata, nel senso che la sanzione consegue al solo accertamento del presupposto dell'intervenuta sentenza di condanna penale" (TAR Campania 10.1.2013, in *Foro amm.*, 2013, I, p. 246). Nonostante il riferimento al giudicato contenuto nell'art. 120 c. nav. "il decreto penale di condanna non vale come giudicato nel giudizio penale o amministrativo, ma non esclude che la condanna per uno dei reati che impediscono l'iscrizione nelle matricole, una volta divenuta definitiva, comporti la cancellazione dalle matricole ai sensi dell'art. 120 comma 1 lett. e) del codice della navigazione, a seguito di un procedimento amministrativo e non nell'ambito di un giudizio" (CdS 19.5.2008, n. 2276, in *Foro amm.*, 2008, 5, I, p. 1531; *contra* TAR Lazio 12.6.2003, in *Foro amm.*, 2003, p. 1981). Peraltro, la pena disciplinare prevista dall'art. 1258, co. 1, c. nav. della cancellazione dalle matricole quale effetto automatico di una condanna è stata ritenuta contraria ai principi costituzionali (C. cost. 1.6.1995, n. 220, in *Foro it.*, 1996, I, p. 47).

⁷⁴ D. GAETA, *Il personale*, cit., p. 670.

marittimo, che richiedono requisiti formativi minimi e contemplanò l'esigenza che gli Stati membri abbiano a disposizione registri aggiornati di tutta la gente di mare reclutata o collocata.

1.2. *Natura giuridica dell'iscrizione nella matricola e rapporto con il contratto di arruolamento*

Per quanto concerne l'inquadramento giuridico dell'iscrizione nelle matricole della gente di mare la dottrina, seguendo un risalente studio sul tema⁷⁵, è incline a evidenziare due momenti distinti in cui il procedimento di iscrizione può essere suddiviso: il primo è l'atto dell'amministrazione che in seguito alla domanda del privato accerta la sussistenza dei requisiti previsti dalla legge; il secondo è la fase di iscrizione materiale del marittimo nella matricola, con l'inserimento dei dati richiesti.

L'iscrizione nella matricola è concordemente intesa quale "manifestazione di attività vincolata"⁷⁶ e non discrezionale della pubblica amministrazione con la conseguenza che "il singolo in possesso di tutti i requisiti ha diritto ad essere iscritto"⁷⁷.

Il correlato atto di iscrizione da parte della pubblica amministrazione è stato prevalentemente inquadrato nell'alveo degli accertamenti costitutivi⁷⁸, con la possibilità di impugnare l'eventuale diniego innanzi al giudice ordinario⁷⁹.

⁷⁵ F. IACCARINO, *La iscrizione della gente di mare*, in *Riv. dir. nav.*, 1940, VI, I, p. 329, che, con riferimento alla disciplina contenuta nel coevo Codice per la marina mercantile, sottolinea innanzitutto come l'iscrizione marittima sia "necessaria principalmente per il perseguimento dei fini pubblici inerenti alla navigazione". Seguono la medesima modalità di inquadramento giuridico, con riferimento al Codice della navigazione in vigore, D. GAETA, *Sulla natura giuridica dell'iscrizione nelle matricole della gente di mare*, in *Dir. lav.*, 1957, I; D. GAETA, *Il personale*, cit., p. 671; L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 170.

⁷⁶ F. IACCARINO, *op. cit.*, p. 334; A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 41; G. MINERVINI, *Il lavoro nautico*, Cacucci, 1961, p. 14; D. GAETA, *Il personale*, cit., p. 672, che tuttavia osserva come il diritto soggettivo si affievolisca nel caso previsto dall'art. 119, co. 4; B. BALLETTI, *Rilevanza e tipicità del contratto di arruolamento*, Jovene, 1980, p. 46; L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 170.

⁷⁷ F. IACCARINO, *op. cit.*, p. 336 che chiarisce come in tal modo l'ordinamento attribuisca all'amministrazione solo la competenza ad accertare che il lavoratore marittimo sia in possesso dei requisiti necessari per far parte della gente di mare.

⁷⁸ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 170; G. RIGHETTI, *op. cit.*, p. 94; G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 15; A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 46. Anche in giurisprudenza l'atto di iscrizione è stato configurato come "atto di accertamento costitutivo", pur con riferimento al personale di volo (Cass. 8.9.1999, n. 9549, in *Dir. maritt.*, 2001, p. 271). F. IACCARINO riteneva di trovarsi di fronte ad "una categoria a sé, intermedia tra la categoria dei puri accertamenti e quella delle autorizzazioni costitutive" (F. IACCARINO, *op. cit.*, p. 345). B. BALLETTI, *op. cit.*, p. 47 preferisce invece parlare di "categoria dei fatti di certazione", con riferimento a "quei provvedimenti della pubblica amministrazione che hanno un effetto qualificatorio" e richiamando le critiche poste da M.S. GIANNINI, *Accertamento*, in *Enc. dir.*, I, Giuffrè, 1958, p. 219.

⁷⁹ D. GAETA, *Il personale*, cit.; B. BALLETTI, *op. cit.*, p. 46 che chiarisce come "detto diritto si

Si tratta di un approccio interpretativo condiviso in giurisprudenza secondo cui l'iscrizione "configura un atto di accertamento costitutivo dello status del professionista che opera *erga omnes* fino a quando non intervenga un provvedimento di cancellazione, con la conseguenza che nelle controversie relative a rapporti di lavoro (e, deve qui aggiungersi, di qualsiasi natura) aventi come presupposto tale iscrizione, deve escludersi che il giudice ordinario possa effettuare un sindacato incidentale sulla legittimità dell'iscrizione stessa, al fine della sua eventuale disapplicazione"⁸⁰.

Ciò di cui si è ampiamente dibattuto in dottrina concerne le conseguenze correlate alla mancata iscrizione nelle matricole ed il rapporto giuridico sussistente fra l'iscrizione nella matricola ed il contratto di arruolamento.

L'atto di iscrizione nella matricola costituisce un normale presupposto per l'espletamento di un lavoro a bordo e al servizio della nave, con la conseguenza che "la mancanza del presupposto dell'iscrizione rende invalido il contratto di arruolamento"⁸¹, come lo stesso impianto codicistico sembrerebbe suggerire laddove prevede una specifica sanzione a carico dell'armatore o del comandante 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"⁸².

Se tale assunto non appare in discussione, qualche dubbio fra gli interpreti affiora sulla natura di tale invalidità, fra chi non ha dubbi nel ritenere "del tutto pacifico che il contratto stipulato da un lavoratore non iscritto è inficiato da nullità"⁸³ e chi, invece, preferisce parlare di "ipotesi di annullabilità del contratto senza iscrizione"⁸⁴.

Ma se la maggior parte degli interpreti sembra in realtà condividere l'impostazione che ritiene nullo il contratto di arruolamento del lavoratore non iscrit-

affievolisce e degrada ad interesse legittimo – e come tale tutelabile dinanzi agli organi giurisdizionali amministrativi – solo quando l'amministrazione ... si avvalga del potere ex art. 119 c.n. di sospendere temporaneamente le iscrizioni"; L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 170. In giurisprudenza per la giurisdizione del giudice ordinario già Cass., S.U., 27.1.1954, n. 194, in *Riv. dir. nav.*, 1954, p. 175 con nota di GAETA, *L'iscrizione nelle matricole e nei registri della gente di mare*.

⁸⁰ In tal senso Cass. 8.9.1999, n. 9549, in *Dir. maritt.*, 2001, p. 271; Cass. 10.11.1990, n. 10858, in *Mass. giust. civ.*, 1990, 11, pur con riferimento al parallelo caso dell'iscrizione nell'albo professionale della gente dell'aria di cui agli artt. 737 ss. c. nav.

⁸¹ G. RIGHETTI, *op. cit.*, p. 95.

⁸² È l'art. 1178 c. nav. che pur non contenendo più il reato contravvenzionale originariamente previsto ma una semplice sanzione amministrativa da 154 a 1549 euro, in virtù della modifica apportata dal d.lgs 30.12.1999, n. 507, conferma sul piano civilistico la rigidità dell'impianto del Codice della navigazione.

⁸³ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 171.

⁸⁴ C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 87, che si basa sull'assunto per cui l'iscrizione nelle matricole è un atto che precede l'accordo contrattuale e non rientra fra i suoi elementi.

to, le diversità concettuali in merito alla natura di tale nullità comportano conseguenze non di poco momento sugli effetti di tale mancata iscrizione durante il periodo in cui la prestazione lavorativa sia stata concretamente effettuata e sulla eventuale applicabilità dell'art. 2126 c.c.

Parte della dottrina ha ritenuto che la nullità in parola debba considerarsi correlata alla illiceità dell'oggetto⁸⁵ o della causa⁸⁶, con la conseguente inapplicabilità del primo comma dell'art. 2126, potendosi per qualcuno trovare applicazione l'art. 2231 c.c.⁸⁷ ovvero per altri il principio generale dell'arricchimento senza causa⁸⁸.

Un altro orientamento considera l'iscrizione un requisito soggettivo di validità del contratto, "la cui mancanza provoca la nullità del contratto"⁸⁹, ritenendo che possa considerarsi applicabile il primo comma dell'art. 2126⁹⁰.

La dottrina più recente ha condivisibilmente assunto un approccio più pragmatico, posto che un'eventuale prestazione lavorativa di un marittimo non iscritto sarebbe un'ipotesi remota, riconoscendo nell'atto di iscrizione nelle matricole un presupposto essenziale per l'attività lavorativa del marittimo, ma escludendo che la sua mancanza possa comportare l'illiceità dell'oggetto del contratto "sia perché la prestazione di lavoro come tipo di attività non può essere illecita di per sé, sia perché l'iscrizione precede e sussiste indipendentemente dalla stipula di un contratto di lavoro"⁹¹.

⁸⁵ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 50; G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 84; G. BRANCA, *op. cit.*, p. 87, che chiarendo come "l'iscrizione non può che essere che un fatto attinente all'oggetto del negozio nel quale l'attività viene assunta" ritiene applicabile l'art. 2126 e le conseguenze ivi previste correlate al "regolamento della nullità per illiceità dell'oggetto nel contratto di lavoro".

⁸⁶ F.M. DOMINÈDÒ, *Principi del diritto della navigazione*, Cedam, 1957, p. 225, che ritiene si possa parlare di illiceità della causa quale conseguenza di un'infrazione di un precetto di ordine pubblico.

⁸⁷ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 50 che ritiene applicabile la norma, nonostante si riferisca al lavoro autonomo, in virtù della ratio della norma correlata "con la natura e le caratteristiche delle professioni controllate dallo Stato". La maggioranza della dottrina, al contrario, non ritiene applicabile l'art. 2231 c.c. "in quanto detta disposizione è sicuramente incompatibile con i principi costituzionali che regolano il rapporto di lavoro subordinato" (B. BALLETTI, *op. cit.*, p. 49); nello stesso senso G. BRANCA, *op. cit.*, p. 90; L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 173; R. BALZARINI, *Il contratto di lavoro marittimo ed aereo*, in *Tr. Diritto del lavoro*, BORSI-PERGOLESI, vol. II, L. RIVA SANSEVERINO, *Il contratto individuale del lavoro*, R. BALZARINI, *Contratti speciali di lavoro*, Cedam, 1958, p. 491.

⁸⁸ In tal senso la prestazione indebita escluderebbe la possibilità di una "indennità per il prestatore per l'arricchimento dell'altra parte (art. 2041, ma anche art. 2037 c.c.)" (G. BRANCA, *op. cit.*, p. 89).

⁸⁹ R. BALZARINI, *op. cit.*, p. 490.

⁹⁰ R. BALZARINI, *op. cit.*, p. 491; A. LEFEBVRE D'OVIDIO, G. PESCATORE, L. TULLIO, *op. cit.*, 2004, p. 377 secondo cui "si deve ritenere applicabile la prima parte del primo comma dell'art. 2126, stante che in questo caso la nullità non deriva dall'illiceità dell'oggetto né della causa".

⁹¹ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 174.

Tale più ampia opzione interpretativa, d'altra parte, è ben conscia delle già richiamate ipotesi, certamente di carattere eccezionale nella struttura codicistica ma previste dalle norme e ampiamente diffuse nella prassi, di poter lavorare a bordo con regole legate al lavoro comune, interne o di un altro Stato, e senza essere iscritti nelle matricole della gente di mare.

In ogni caso, se si considera la modalità particolarmente ampia con cui la giurisprudenza ritiene applicabile l'art. 2126 alle prestazioni lavorative di fatto, risulta "inevitabile che esso si applichi al lavoro marittimo e al contratto di arruolamento mancante del presupposto legale dell'iscrizione"⁹², con la conseguenza che "in ogni caso, se anche il contratto fosse nullo per difetto di forma solenne o per carenza del presupposto relativo all'iscrizione, il lavoratore nautico conserva sempre il diritto ad essere retribuito"⁹³.

Il tema delle conseguenze della mancata iscrizione nelle matricole è in effetti strettamente correlato all'ulteriore questione, da sempre oggetto di dibattito, relativa al tipo di rapporto sussistente fra iscrizione nella matricola e contratto di arruolamento.

Una parte della dottrina ritiene che l'atto di iscrizione nelle matricole vada a costituire un requisito di validità, rilevando quale elemento costitutivo dello stesso contratto di arruolamento, a seconda degli autori definito quale requisito soggettivo⁹⁴ ovvero inerente all'oggetto⁹⁵.

Altra parte della dottrina, invece, considera condivisibilmente l'iscrizione come un presupposto che non incide sulla struttura del contratto di arruolamento ma che si configura quale "requisito di validità del contratto che rimane al di fuori dei suoi elementi costitutivi"⁹⁶.

A tale conclusione si giunge considerando in particolare come l'iscrizione nelle matricole della gente di mare sussista precedentemente alla stipulazione del contratto di lavoro marittimo, non soltanto nella forma del contratto di arruolamento, e non è ad esso necessariamente vincolato, visto che il marittimo resta iscritto nelle matricole anche nei periodi di carenza di lavoro⁹⁷.

⁹² C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 87, che richiama la giurisprudenza correlata a quei rapporti di lavoro "la cui inserzione nel lavoro subordinato è ancora dubbia come nel caso dell'agente di fatto".

⁹³ G. RIGHETTI, *op. cit.*, p. 96.

⁹⁴ D. GAETA, *Il lavoro nautico*, in *Riv. giur. lav.*, 1958, I, p. 128.

⁹⁵ G. BRANCA, *op. cit.*, p. 87, secondo cui "dal fatto che la inclusione nelle matricole è sempre necessaria per esercitare comunque la navigazione ... discende che l'iscrizione non può essere che un fatto attinente all'oggetto del negozio nel quale l'attività viene assunta".

⁹⁶ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 173; C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 81 ss.; G. RIGHETTI, *op. cit.*, p. 97.

⁹⁷ C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 83 che richiama le motivazioni di ordine pubblicitario che venivano evidenziate per l'iscrizione nelle liste di collocamento. Già in precedenza in dottrina vi erano state affermazioni secondo cui "l'iscrizione costituisce un *prius*, sia sotto l'aspetto logico, sia sotto quello cronologico, rispetto all'organizzazione di bordo" (A. TORRENTE, *op. cit.*, p.

Secondo tale condivisibile opzione interpretativa, quindi, “l’iscrizione nelle matricole della gente di mare si configura come un atto amministrativo precedente al contratto, e non come un elemento contrattuale”⁹⁸ assumendo conseguentemente “il ruolo preciso di controllo pubblico sulla idoneità del soggetto a svolgere, in generale, l’attività marittima e, in particolare, a legarsi in un contratto di arruolamento, di cui diviene, per imposizione legale, un presupposto”⁹⁹.

2. Il riconoscimento delle capacità tecniche: titoli, competenze e abilitazioni

L’art. 123 c. nav., la cui intestazione continua a far riferimento ai titoli professionali del personale marittimo nonostante il termine “titoli” non faccia più parte del testo dell’articolo, stabilisce la necessità di prevedere requisiti e limiti delle abilitazioni della gente di mare, oltreché la necessaria attività di certificazione, che le modifiche apportate negli anni ’90 hanno demandato alla decretazione ministeriale¹⁰⁰.

Si tratta, più precisamente, della modalità con cui l’ordinamento dà precisa attuazione a quelle esigenze pubblicistiche correlate alla tutela della sicurezza della navigazione che si concretano nella necessità di accertare che coloro i quali svolgono la propria prestazione lavorativa a bordo di una nave posseggano concretamente i requisiti e le capacità necessarie per lo svolgimento dei servizi di bordo.

La dottrina, indicando come l’art. 170 c. nav. distingue fra titolo professionale, qualifica e mansioni da esplicare a bordo della nave, ha chiarito da tempo come per titolo professionale debba intendersi l’abilitazione conferita da organi dello Stato ad esplicare sul piano astratto determinate attività di carattere tecnico a bordo della nave¹⁰¹, distinguendo tale nozione con quella insita nel riferimento ai gradi di bordo¹⁰².

47) e sia comunque “da escludere che l’iscrizione costituisca un procedimento strettamente legato alla previsione del contratto di arruolamento” (D. GAETA, *Il personale*, cit., p. 673).

⁹⁸ C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 87.

⁹⁹ C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 85.

¹⁰⁰ Allo stato il riferimento regolativo deve essere considerato il d.m. Min. Tr. 25.7.2016, n. 251, subentrato al d.m. Min. Tr. 30.11.2007 a sua volta sostitutivo del d.m. Min. Tr. 5.10.2000, che ha avuto modo di dare attuazione in un unico corpo normativo non solo al precepto dell’art. 123 c. nav., ma anche ai concreti requisiti richiesti dalla Convenzione STCW ed alle disposizioni concernenti l’addestramento dei lavoratori marittimi di cui al d.lgs 12.5.2015, n. 71 di attuazione della direttiva 2012/35/UE, che modifica la direttiva 2008/106/CE ed è stata successivamente abrogata e sostituita dalla direttiva 2022/993, concernente i requisiti minimi di formazione della gente di mare, con le modifiche introdotte dal d.lgs 8.11.2021, n. 194 di attuazione della direttiva 2019/1159/UE, recante modifica della direttiva 2008/106/CE e che abroga la direttiva 2005/45/CE riguardante il reciproco riconoscimento dei certificati rilasciati dagli Stati membri alla gente di mare.

¹⁰¹ D. GAETA, *op. cit.*, p. 681; A. LEFEBVRE D’OVIDIO, G. PESCATORE, L. TULLIO, *op. cit.*, 2004, p. 74; L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 176.

¹⁰² La gerarchia di bordo dei componenti dell’equipaggio delle navi marittime è disciplinata

In effetti la giurisprudenza ha avuto modo di affrontare la questione di un'eventuale sovrapposizione semantica fra i termini "qualifica" e "titolo professionale", pervenendo alla medesima conclusione già emersa in dottrina per cui sussiste una differenziazione concettuale netta fra i due termini.

La questione, in particolare, era sorta in relazione al significato da attribuirsi al termine "qualifiche" ed alla eventuale sussistenza di una differenza semantica fra il concetto di qualifica nel diritto del lavoro rispetto a quello dello speciale rapporto di lavoro nautico, nel senso che era stato ipotizzato come nel caso del lavoro comune la qualifica realizzerebbe una sintesi di mansioni mentre nel caso del lavoro marittimo la qualifica andrebbe intesa in senso soggettivo come capacità ad espletarle, cioè come titolo professionale¹⁰³.

Tale impostazione è stata confutata nettamente dalla Suprema Corte¹⁰⁴ secondo cui, al contrario, "la tesi della mancanza di rilievo della qualifica nel rapporto di lavoro dei marittimi e la sua coincidenza con il titolo professionale trova testuale smentita nelle norme del regolamento per la navigazione marittima"¹⁰⁵, in "numerose norme del codice della navigazione"¹⁰⁶ oltre che nella contrattazione collettiva che "identifica le varie figure professionali per qualifiche e

dall'art. 321 c. nav. e prevede un preciso ordine: 1) comandante; 2) direttore di macchina, comandante in seconda, capo commissario, e medico di bordo direttore del servizio sanitario; 3) primo ufficiale di coperta, primo ufficiale di macchina, cappellano, primo medico aggiunto, primo commissario; 4) secondo ufficiale di coperta, secondo ufficiale di macchina, secondo medico aggiunto, secondo commissario, primo radiotelegrafista; 5) gli altri ufficiali; 6) nostromo, maestro di macchina; 7) gli altri sottufficiali, fra cui l'art. 434 reg. nav. mar. inserisce il carpentiere, l'ottonaio, il capitano d'armi, il maestro di casa, il capo fuochista, l'operaio meccanico, l'operaio motorista, l'operaio frigoriferista, l'elettricista; 8) i comuni.

¹⁰³ Su tale ragionamento si basava la decisione del giudice, Trib. Genova 25.9.1991 inedita a quanto consta, che leggeva il termine qualifiche contenuto nella legge n. 856/1986 come un riferimento al titolo professionale, accorpando in un'unica qualifica tutti gli ufficiali di macchina nella predisposizione degli elenchi di marittimi da assoggettare al prepensionamento. In tal senso già Pret. Genova 12.5.1990, in *Foro it.*, 1991, I, p. 306; *contra* Pret. Genova 2.4.1990, in *Foro it.*, 1991, I, p. 308.

¹⁰⁴ Cass. 26.3.1994, n. 2963, in *Riv. it. dir. lav.*, 1995, II, p. 683 con nota di SAISI.

¹⁰⁵ Fra le norme del regolamento di attuazione per la navigazione marittima che mostrano la diversità fra i due termini la Corte richiama, in particolare, l'art. 223 secondo cui il libretto di navigazione deve indicare le qualifiche dei successivi arruolamenti, l'art. 242 secondo cui per coloro che siano in possesso di titoli professionali l'immatricolazione avviene per qualifica rispondente al titolo professionale, e l'art. 243 che prescrive che nella matricola siano distintamente annotate la qualifica ed il titolo professionale.

¹⁰⁶ Fra cui l'art. 332 secondo cui il contratto di arruolamento deve enunciare la qualifica e l'art. 170 per il quale il ruolo dell'equipaggio deve riportare, oltre al titolo professionale, la qualifica delle persone dell'equipaggio. La Corte ha altresì modo di precisare che "se talvolta, come ha rilevato il tribunale, il codice usa impropriamente il termine qualifica come titolo professionale per l'esercizio della navigazione marittima (quarto comma dell'art. 123 c.c.), da ciò non è dato inferire l'equivalenza in materia nautica tra qualifica e titolo professionale" (Cass. 26.3.1994, n. 2963, cit.).

gradi e non per titoli professionali ed inoltre parametrata le retribuzioni alla qualifica e non al titolo professionale”.

La Corte ha quindi ritenuto che nel rapporto di lavoro nautico “titolo professionale e qualifica non sono equivalenti ma il primo è il presupposto all’esercizio della seconda”, che ha autonoma e distinta rilevanza rispetto al titolo professionale, persino maggiore “rispetto a quella che ha nel rapporto di lavoro di diritto privato comune”.

Anche secondo l’approccio interpretativo della giurisprudenza, quindi, l’acquisizione del “titolo professionale” ha sempre costituito nell’ambito del Codice della navigazione uno dei principali momenti in cui l’ordinamento, per ragioni connesse con la necessità di tutelare la sicurezza della navigazione, garantisce il controllo pubblico sugli aspetti correlati alla competenza ed alla formazione del lavoratore marittimo.

Attualmente sono il d.lgs 12.5.2015, n. 71 ed il d.m. 25.7.2016, n. 251 a contenere i riferimenti attuativi della disposizione di cui all’art. 123 c. nav. in merito alle abilitazioni dei lavoratori marittimi, essendo stati abrogati molti degli articoli del regolamento di attuazione che prevedevano titoli professionali per i servizi di coperta o di macchina¹⁰⁷.

Il d.lgs n. 71/2015 ed il d.m. n. 251/2016 non fanno, in realtà, più alcun cenno alla locuzione “titoli professionali”, preferendo utilizzare i termini “certificati di competenza” e “certificati di addestramento”, secondo le specifiche indicazioni agli standard di addestramento e competenza contenute nella Convenzione STWC, con particolare riferimento alla parte A del Codice STCW che i marittimi sono tenuti a rispettare, ed alla Convenzione SOLAS.

Lo stesso decreto legislativo contiene una definizione di “certificato di competenza”, inteso come quel certificato rilasciato e convalidato relativo a comandanti, ufficiali e radio operatori “in conformità con i requisiti previsti dalla Convenzione STCW che abilita il legittimo titolare a prestare servizio nella qualifica e a svolgere le funzioni previste al livello di responsabilità in esso specificato”, e di “certificato di addestramento”, considerato quale “certificato diverso da un certificato di competenza rilasciato ad un marittimo, attestante che i pertinenti requisiti in materia di formazione, competenza o servizio in navigazione previsti dal presente decreto legislativo sono soddisfatti”.

¹⁰⁷ In particolare l’art. 24 d.lgs 7.7.2011, n. 136, successivamente abrogato a sua volta dal d.lgs 12.5.2015, n. 71, ha provveduto ad abrogare gli artt. 248, 249, 250, 251, 253, 253-bis, 256, 266, 267, 268, 270, co. 5, n. 1, lett. a) e b), e n. 2, lett. a), b) e d), 270-bis, co. 6, n. 1, lett. a), b) e c), 271, n. 1, lett. a), e n. 2, lett. b), 272, 298, co. 1 e 3, 299 e 300 del regolamento per l’esecuzione del Codice della navigazione (navigazione marittima) di cui al d.P.R. 15.2.1952, n. 328. L’art. 25 d.lgs 12.5.2015, n. 71 ha successivamente abrogato le lett. a), b) e d), del numero 2. del secondo comma, dell’art. 270-bis, del regolamento per l’esecuzione del Codice della navigazione (navigazione marittima) approvato con d.P.R. 15.2.1952, n. 328, nonché le lett. a) e c), del numero 2. del secondo comma, dell’art. 271 del medesimo regolamento.

Nonostante non si faccia più uso del termine “titolo professionale” non sembra in realtà sia cambiato l’aspetto sostanziale della questione, posto che, esattamente come il “titolo professionale”, il “certificato di competenza” ed il “certificato di addestramento” hanno la specifica funzione di attestare nei confronti dei terzi l’aspetto di verifica e controllo da parte dell’autorità marittima del possesso delle abilità necessarie ad espletare quelle attività tecniche che potranno poi essere in concreto svolte a bordo ed al servizio della nave, con un lessico che appare, anzi, assumere maggiore chiarezza visto il recepimento nell’ordinamento interno della terminologia conforme a quella della convenzione STWC.

È l’art. 6 d.lgs n. 71/2015 a specificare come “il comandante, il direttore di macchina, gli ufficiali di coperta e di macchina, l’ufficiale elettronico, i comuni di coperta e di macchina, i marittimi abilitati di coperta e di macchina, il comune elettrotecnico e, ove previsto, gli altri lavoratori marittimi contemplati nelle regole dell’annesso alla Convenzione STCW, sono in possesso di un certificato di competenza o di un certificato di addestramento ovvero della convalida di riconoscimento di un certificato di competenza ... che abilita il titolare a svolgere le competenze menzionate nel certificato stesso”¹⁰⁸ rilasciati dalle autorità marittime. I vari certificati di competenza verranno poi inseriti in un registro, anche elettronico, tenuto presso il Ministero dei trasporti in cui sono annotate le specifiche peculiarità di ciascuno e l’indicazione della regola di cui alla Convenzione STCW posseduta dal lavoratore marittimo¹⁰⁹.

Ed è poi lo stesso d.lgs n. 71/2015 a chiarire i singoli passaggi necessari per ottenere i diversi certificati di competenza e di addestramento.

L’addestramento dei lavoratori marittimi è oggetto di appositi corsi, il cui svolgimento può essere affidato a istituti, enti e società ritenuti idonei ed autorizzati con provvedimenti dell’autorità marittima, la quale, in conformità con i

¹⁰⁸ L’art. 2 d.lgs n. 71/2015 contempla una precisa definizione di tali figure professionali, che, peraltro, presuppongono anche un riferimento alla scala gerarchica di bordo di cui all’art. 321 c. nav. In particolare il comandante è definito come “ufficiale che esercita il comando di una nave”; il primo ufficiale di coperta è “l’ufficiale, immediatamente sotto il comandante in linea gerarchica, al quale compete il comando della nave, se il comandante non è in grado di esercitarlo”; il direttore di macchina è “l’ufficiale di macchina responsabile della propulsione meccanica, del funzionamento e della manutenzione degli impianti meccanici ed elettrici della nave”; l’ufficiale è inteso come “un membro dell’equipaggio, diverso dal comandante, nominato in tale funzione in forza di leggi o di regolamenti nazionali o, in mancanza di questi, in forza dei contratti collettivi”; il comune di guardia di coperta è “un membro dell’equipaggio di una nave diverso dal comandante o dall’ufficiale di coperta” e quello di macchina “un membro dell’equipaggio di una nave diverso dal direttore o dall’ufficiale di macchina”.

¹⁰⁹ In particolare per ogni certificato, sono annotati: a) il numero progressivo; b) le generalità del titolare; c) il codice fiscale del titolare; d) la data del rilascio; e) l’abilitazione; f) la regola di riferimento dell’annesso alla Convenzione STCW; g) la scadenza, se prevista; h) il rinnovo, se previsto; i) eventuali limitazioni; l) gli estremi degli eventuali provvedimenti di sospensione o di annullamento; m) l’eventuale denuncia di distruzione, sottrazione o smarrimento; n) gli estremi del rilascio di eventuali duplicati.

requisiti¹¹⁰ previsti dalla Convenzione STCW, disciplina con apposito decreto i programmi, comprensivi di corsi sulla sicurezza del lavoro, le procedure e le commissioni d'esame per l'addestramento dei lavoratori marittimi e per l'ottenimento del certificato di competenza, del certificato di addestramento e delle prove documentali.

Le singole figure professionali con i rispettivi certificati di competenza sono poi specificamente e minuziosamente elencate, con la precisa descrizione dei requisiti, degli eventuali titoli di studio e delle modalità di addestramento necessarie per ottenerli, dal d.m. 25.7.2016, n. 251 che distingue fra sezione di coperta¹¹¹, sezione di macchina¹¹² e viaggi costieri¹¹³ e segnala con precisione la regola del Codice STWC a cui far specifico riferimento per l'addestramento e le modalità per ottenere il relativo certificato di competenza.

Le recenti disposizioni che hanno modificato in profondità il sistema di titoli professionali e modalità di addestramento, aggiornando il nostro sistema normativo alle disposizioni poste dalle fonti internazionali ed europee, non hanno però inciso sugli altri aspetti del sistema navigazionistico, integrandosi con esso in virtù del diretto e stretto legame con l'art. 123 c. nav., più volte richiamato come chiave di volta del sistema di formazione e addestramento dallo stesso d.lgs n. 71/2015.

Ne consegue che ogni qual volta il Codice della navigazione richiama titoli professionali e abilitazioni il riferimento è necessariamente quello dei certificati di competenza e addestramento disciplinati dal d.lgs n. 71/2015, che quindi saranno annotati nelle matricole della gente di mare ai sensi dell'art. 243 reg. nav. mar. e sul libretto di navigazione.

¹¹⁰ Lo stesso d.lgs n. 71/2015 contiene in allegato le disposizioni vincolanti della Convenzione e del Codice STCW, con i livelli di competenza che devono essere dimostrati dai candidati al rilascio di certificati di competenza. Le singole idoneità sono suddivise in sette specifiche funzioni: 1) Navigazione; 2) Maneggio e stivaggio del carico; 3) Controllo del governo della nave e assistenza alle persone a bordo; 4) Macchine e motori marini; 5) Apparecchiature elettriche, elettroniche e di controllo; 6) Manutenzione e riparazioni; 7) Comunicazioni radio.

¹¹¹ Il d.m. Min. Tr. 25.7.2016, n. 251 contiene i certificati di competenza e di addestramento per la sezione di coperta relative alle figure professionali di: a) ufficiale di coperta; b) primo ufficiale di coperta su navi di stazza pari o superiore a 3000 GT; c) primo ufficiale di coperta su navi di stazza compresa tra 500 e 3000 GT; d) comandante su navi di stazza pari o superiore a 3000 GT; e) comandante su navi di stazza compresa tra 500 e 3000 GT; f) comune di guardia di coperta; g) marittimo abilitato di coperta.

¹¹² Le figure professionali con i relativi certificati di competenza e di addestramento per la sezione di macchina sono: a) ufficiale di macchina; b) primo ufficiale di macchina su navi con apparato motore principale pari o superiore a 3000 Kw; c) primo ufficiale di macchina su navi con apparato motore principale tra 750 e 3000 Kw; d) direttore di macchina imbarcato su navi con apparato motore principale pari o superiore a 3000 Kw; e) direttore di macchina su navi con apparato motore principale tra 750 e 3000 Kw; f) ufficiale elettrotecnico; g) comune di guardia in macchina; h) marittimo abilitato di macchina; i) comune elettrotecnico.

¹¹³ Le figure professionali ed i certificati di competenza per i viaggi costieri sono: a) ufficiale di coperta su navi di stazza inferiore a 500 GT; b) comandante su navi di stazza inferiore a 500 GT.

In dottrina¹¹⁴ si tende a rimarcare la rilevanza dell'applicazione delle pene accessorie dell'interdizione perpetua o temporanea dalla professione marittima e della sospensione dai titoli professionali¹¹⁵. Si tratta in effetti di conseguenze rilevanti che, dopo le modifiche in materia di disposizioni penali del Codice della navigazione, sono oggi previste non soltanto come pene accessorie per i delitti e le contravvenzioni previste dal codice¹¹⁶, ma anche come sanzioni amministrative accessorie in conseguenza delle specifiche sanzioni amministrative oggi contemplate dal Codice della navigazione¹¹⁷.

Una delle problematiche più significative sollevate dai sindacati dei marittimi in relazione all'attuale sistema formativo e di riconoscimento delle capacità tecniche dei marittimi, potenzialmente in grado di incidere negativamente sull'attrattiva della professione marittima è l'alto costo monetario dei corsi necessari per ottenere i "certificati di competenza" ed i "certificati di addestramento" necessari allo svolgimento della professione marittima, che, salvo in casi particolari, sono normalmente posti a carico degli stessi lavorativi, con esborsi anche di diverse migliaia di euro.

Proprio per provare a rispondere a tali problematiche il legislatore del 2023, con l'esplicita finalità di incrementare la sicurezza del trasporto marittimo, ha recentemente istituito presso il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti uno specifico fondo "destinato all'erogazione di contributi alle imprese armatoriali per la formazione iniziale del personale impiegato sulle navi, con particolare riferimento alle figure professionali mancanti di sezioni di coperta, macchine, cu-

¹¹⁴ D. GAETA, *op. cit.*, p. 686; L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 181.

¹¹⁵ Ai sensi dell'art. 1083 c. nav. l'interdizione perpetua dalla professione marittima priva il condannato della capacità di esercitare la professione marittima o aeronautica, quella dai titoli professionali marittimi priva il condannato della capacità di esercitare qualunque funzione o servizio per i quali sia richiesto uno dei titoli indicati nell'art. 123. L'interdizione temporanea priva della detta capacità per un tempo non inferiore a un mese e non superiore a cinque anni. La sospensione dai titoli professionali marittimi o dalla professione marittima ha il medesimo effetto per un tempo non inferiore a quindici giorni e non superiore a due anni.

¹¹⁶ Art. 1082 c. nav. che, dopo le modifiche introdotte dal d.lgs 15.3.2006, n. 151, contempla fra le pene accessorie per i delitti previsti dal codice l'interdizione dai titoli professionali marittimi se si tratta di delitti commessi da persone fornite dei titoli previsti nell'art. 123 c. nav. ovvero l'interdizione dalla professione marittima se si tratta di delitti commessi dagli altri appartenenti al personale marittimo. Per le contravvenzioni previste dal codice, invece, sono previste le pene accessorie della sospensione dai titoli professionali marittimi se si tratta di contravvenzioni commesse dalle persone fornite dei titoli previsti nell'art. 123 c. nav. ovvero della sospensione dalla professione marittima se si tratta di contravvenzioni commesse dagli altri appartenenti al personale marittimo.

¹¹⁷ Art. 1083-*bis*, introdotto dal d.lgs 30.12.1999, n. 507, che prevede quali sanzioni accessorie per le violazioni amministrative previste dal codice la sospensione dai titoli professionali marittimi (da quindici giorni ad un anno) se si tratta di illeciti commessi da persone fornite dei titoli previsti nell'art. 123 c. nav. ovvero la sospensione dalla professione marittima (da quindici giorni ad un anno) se si tratta di illeciti commessi dagli altri appartenenti al personale marittimo.

cina e camera”¹¹⁸ secondo quanto previsto da uno specifico decreto che, ai sensi dell’art. 36 d.l. n. 48/2023, come modificato dalla l. n. 85/2023, dovrà essere emanato dal Ministero dei trasporti¹¹⁹. I contributi vengono destinati alle specifiche imprese armatoriali con decreto ministeriale “sulla base delle attività formative rendicontate, ivi compresi gli oneri per l’acquisizione delle relative certificazioni”, con un importante collegamento con il successivo impiego del lavoratore marittimo che ha usufruito di aiuti pubblici per la propria formazione, posto che il contributo sarà erogato soltanto “qualora si proceda all’assunzione di almeno il 60 per cento del personale formato”.

2.1. I documenti di lavoro

I lavoratori marittimi sono muniti di appositi documenti di lavoro, denominati “libretto di navigazione” per la gente di mare, “libretto di ricognizione” per il personale addetto ai servizi portuali e “certificato d’iscrizione” per il personale tecnico delle costruzioni navali (art. 122 c. nav.).

Il libretto di navigazione, in particolare, è l’unico documento che abilita alla professione marittima, vale anche come libretto di lavoro per il servizio prestato dagli iscritti nelle matricole della gente di mare a bordo delle navi ed è considerato quale documento di identità personale e come passaporto per le esigenze connesse con l’esercizio della professione marittima (art. 220 reg. nav. mar.). Per tali ragioni il libretto di navigazione deve sempre essere presentato al momento dell’imbarco.

Sul libretto di navigazione sono riprodotte le annotazioni della matricola, ivi compresi i provvedimenti di interdizione o di sospensione dai titoli o dalla professione marittima e quelli di inibizione dall’esercizio della professione stessa, ma non le condanne per reati marittimi o comuni, eccettuate le condanne per diserzione (art. 222 reg. mar. nav.). Le annotazioni dei movimenti di imbarco e sbarco devono essere effettuate sul libretto al momento in cui il marittimo imbarca o sbarca¹²⁰.

¹¹⁸ Art. 36, co. 1-*bis*, d.l. 4.5.2023, n. 48, conv. in l. 3.7.2023, n. 85. La proposta iniziale è dovuta ad una iniziativa congiunta delle parti sociali (Filt-Cgil, Fit-Cisl, UilTrasporti, Assarmatori, Confitarma) presentata al governo durante il processo di conversione del c.d. decreto lavoro.

¹¹⁹ Il decreto del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, di concerto con il Ministro dell’economia, dovrà definire “le modalità di presentazione delle domande per l’accesso al contributo, i criteri per la selezione delle stesse, le spese ammissibili, le modalità di erogazione del contributo, le modalità di verifica, controllo e rendicontazione delle spese, nonché le cause di decadenza e revoca”. I corsi di formazione che potranno essere oggetto del contributo saranno soltanto quelli “svolti avvalendosi dei centri di addestramento autorizzati dal Comando generale del Corpo delle capitanerie di porto”.

¹²⁰ Art. 223 reg. nav. mar., che precisa come le annotazioni debbano indicare: il luogo e la data dell’imbarco; la qualifica con la quale il marittimo è arruolato; il tipo, il nome, il tonnellaggio, l’ufficio e il numero di iscrizione della nave; il numero e la serie del ruolo di equipaggio; il luogo e

L'equiparazione a tutti gli effetti fra libretto di navigazione e libretto di lavoro che emerge dal regolamento attuativo è stata enfatizzata tanto dalla dottrina¹²¹ quanto dalla giurisprudenza che riconosce come "il libretto di navigazione vale anche come libretto di lavoro per il servizio prestato dagli iscritti nelle matricole della gente di mare a bordo delle navi e dei galleggianti e sullo stesso vanno annotati, a cura dell'ufficiale o di altro funzionario dell'ufficio marittimo o consolare a ciò delegato, i movimenti di imbarco e sbarco, completi di luogo e data. Le annotazioni, effettuate su indicazione del comandante della nave o dell'armatore, hanno, pertanto, lo stesso valore di quelle effettuate sul libretto di lavoro, sono soggette alle stesse sanzioni, in caso di inesattezza o incompletezza, e rivestono valore di confessione stragiudiziale, con la conseguenza che il datore di lavoro, che deduca in giudizio dati diversi da quelli annotati sul libretto, deve provare che le annotazioni siano state frutto di errore di fatto o siano state estorte con violenza"¹²².

Dopo il riconoscimento dell'applicabilità della disciplina comune di licenziamento al lavoro marittimo, su cui si tornerà ampiamente nel prosieguo, è stato riconosciuto come "non integra il requisito della forma scritta prevista per il licenziamento dall'art. 2 l. n. 604 del 1966 l'annotazione sul libretto di navigazione della cessazione del rapporto di lavoro nautico"¹²³.

3. La regolazione del Mercato del Lavoro

La convenzione MLC 2006 contiene ampi riferimenti al problema della regolazione del mercato del lavoro marittimo nell'art. Regulation 1.4, e nella relativa parte del Codice, parte A e parte B, che secondo la dottrina "are among the more complex in the Convention"¹²⁴, in quanto ha la pretesa di consolidare precetti che emergevano già da importanti Convenzioni in sede OIL, la n. 9 risalente al 1920 e la n. 179/1996, in materia di reclutamento e collocamento dei lavoratori marittimi, inserendo nuovi importanti principi, come una responsabilità aggiuntiva dello Stato di bandiera nel controllo e nella verifica dei servizi di collocamento siti sul proprio territorio o la volontà di contemperare tre forme di reclutamento e collocamento: pubblico, privato od amministrato da servizi gestiti dalle organizzazioni sindacali¹²⁵.

la data di sbarco con l'indicazione del motivo dello sbarco stesso, nonché della specie della navigazione compiuta.

¹²¹ D. GAETA, *Il personale*, cit., p. 679, che precisa come tale equiparazione possa valere limitatamente agli iscritti nelle matricole della gente di mare a bordo delle navi e dei galleggianti.

¹²² Cass. 28.11.2005, n. 25096, in *Dir. maritt.*, 2007, 4, p. 1155, con nota di BEVILACQUA.

¹²³ Cass. 30.7.2004, n. 14657, in *Foro it.*, 2005, I, p. 2817 con nota di BRUSCO; Cass. 17.3.2001, n. 3869, in *Dir. maritt.*, 2003, p. 441.

¹²⁴ M. MCCONNELL, D. DEVLIN, C. DOUMBIA-HENRY, *op. cit.*, p. 261.

¹²⁵ Tale ultima forma di servizio di reclutamento sindacale riconosciuta dalla Convenzione è

L'art. Regulation 1.4 richiede che tutta la gente di mare debba poter aver accesso ad un sistema efficiente, adeguato ed affidabile per trovare un impiego a bordo di una nave senza spese, con la necessità che ogni Stato Membro debba esigere che gli armatori utilizzino servizi di reclutamento e di collocamento della gente di mare conformi alle prescrizioni enunciate nel Codice.

I servizi pubblici di collocamento debbono garantire un servizio gestito in maniera sistematica in modo da proteggere e promuovere i diritti della gente di mare in materia di impiego. È poi previsto che gli eventuali servizi privati di reclutamento non possano esercitare la propria attività se non in virtù di un sistema regolamentato di licenza o di certificazione da parte dello Stato membro, previa consultazione con le parti sociali.

Le autorità competenti debbono compiere una continua verifica sui servizi di reclutamento e collocamento dei lavoratori marittimi, assicurandosi che sia tenuto a disposizione un registro aggiornato di tutta la gente di mare da loro reclutata o collocata, che la gente di mare reclutata possenga i requisiti richiesti dal ruolo ricoperto, e che i contratti di arruolamento marittimo siano conformi alla legislazione ed alla contrattazione collettiva. I servizi per l'impiego dovranno poi assicurarsi che il marittimo sia informato dei propri diritti e dei propri doveri e che una copia del contratto gli venga consegnata. Sono tenuti a creare altresì un sistema di protezione, sotto forma di assicurazione o un'altra misura appropriata, per indennizzare il marittimo che abbia subito perdite pecuniarie dovute al mancato servizio di reclutamento.

La Convenzione MLC 2006 non contiene più un diretto ed esplicito riferimento alla necessità che gli Stati incoraggino “continuous or regular employment for qualified seafarers” negli stessi termini con cui tale principio era previsto nella Convenzione OIL n. 145/1976¹²⁶ e che per alcuni commentatori non era estraneo al sistema di collocamento italiano imperniato intorno al d.m. n. 584/1992¹²⁷, ma riprende il medesimo principio, pur in termini meno enfatici, all'interno dell'art. Regulation 2.8 dedicato allo sviluppo delle carriere e delle attitudini professionali ed alla possibilità di impiego della gente di mare, laddove impegna gli Stati membri ad adottare specifiche politiche nazionali “in order to provide the maritime sector with a stable and competent workforce”¹²⁸.

perlopiù correlata alle modalità di “Hiring halls operated by the relevant Seafarer's Union” operante in diversi paesi, fra cui gli Stati Uniti (M. McCONNELL, D. DEVLIN, C. DOUMBIA-HENRY, *op. cit.*, p. 267).

¹²⁶ Tale convenzione Continuity of Employment (Seafarers) Convention, 1976 (No. 145), ratificata in Italia con legge 10.4.1981, n. 159, è stata abrogata durante i lavori della 109esima sessione dell'ILO nel 2021.

¹²⁷ R. DEGL'INNOCENTI, *op. cit.*, p. 71, secondo cui i principi di tale Convenzione sono “essenziali per comprendere la ratio del regolamento del 1992 e in generale la funzione regolatrice del turno particolare”.

¹²⁸ Tale principio è contenuto anche nella direttiva 2009/13/CE di attuazione dell'accordo sul-

Si tratta, in realtà, di un punto oggetto di ampia discussione in sede di dibattito nella fase di elaborazione della Convenzione MLC, in cui si sono evidenziate le difficoltà dell'industria marittima degli ultimi anni con la necessità di prevedere politiche di pieno impiego ma non necessariamente nello stesso settore, facendo emergere come “the approach of these provisions is to consolidate the principles found in the Continuity of Employment (Seafarers) Convention, 1976 (No. 145), whilst also taking into account the views of many governments that such a policy with respect to one sector of the workforce is no longer appropriate, although the need to attract people to work in the sector is acknowledged”¹²⁹.

3.1. *Il collocamento italiano della gente di mare*

Il sistema italiano di collocamento dei lavoratori marittimi è stato a lungo regolato dal r.d.l. 24.5.1925, n. 1031 con cui il legislatore del tempo intervenne, in attuazione della Convenzione ILO sul collocamento dei marittimi n. 9/1920, abrogando la *senzeria* ed introducendo, ben prima di quanto avvenne poi per il lavoro comune, un sistema di collocamento per la gente di mare pubblico, gratuito e riservato ai locali uffici di collocamento gestiti dall'autorità portuaria, che con l. 16.12.1928, n. 3042 fu esteso anche agli ufficiali di coperta e di macchina.

Il regolamento degli anni '20 prevedeva un elenco generale di iscritti al collocamento, c.d. “turno generale”, e diversi elenchi specifici per ciascun armatore, c.d. “turno particolare”, con cui il marittimo poteva essere iscritto “solo con il consenso”¹³⁰ dello stesso armatore e da cui questi doveva attingere in via preferenziale, anche se nel turno generale erano “iscritti tutti i marittimi disoccupati compresi quelli dei turni particolari”¹³¹.

Anche con l'entrata in vigore del Codice della navigazione il collocamento del personale marittimo è storicamente stato “sottratto alle norme di diritto comune sul collocamento dei lavoratori disoccupati”¹³² ed il richiamo operato dall'art. 125 c. nav. agli “appositi uffici istituiti secondo norme stabilite con legge” aveva mantenuto in linea di massima in vigore il regolamento degli anni '20 “integrato da un cospicuo numero di circolari ministeriali”¹³³.

la convenzione MLC, la cui norma Standard A2.8 obbliga ogni Stato membro ad “avere politiche nazionali che incoraggiano l'avanzamento di carriera e lo sviluppo di competenze, nonché migliori opportunità di occupazione per i marittimi in modo da fornire al settore marittimo una forza lavoro stabile e competente”.

¹²⁹ M. McCONNELL, D. DEVLIN, C. DOUMBIA-HENRY, *op. cit.*, p. 333 in cui sono riportati ampi passaggi della discussione in sede di approvazione e la posizione dei singoli Stati membri.

¹³⁰ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 191.

¹³¹ D. GAETA, *Il personale*, cit., p. 705.

¹³² D. GAETA, *Il personale*, cit., p. 700.

¹³³ D. GAETA, *Il personale*, cit., p. 704, fra i diversi provvedimenti amministrativi l'autore segnala l'importanza del decreto del Ministro della marina mercantile 22.11.1968 con cui venne isti-

Tale apparato regolativo era stato infine superato soltanto con il decreto del Ministro della marina mercantile 13.10.1992, n. 584¹³⁴, che aveva confermato il ricorso al collocamento obbligatorio con richieste di imbarco numeriche come regola generale (art. 5), ma con diverse possibilità di chiamata nominativa per il personale di fiducia, come i sottoufficiali (art. 7), e ribadito la medesima differenziazione nella modalità di iscrizione dei marittimi fra turni generali e turni particolari. L'armatore doveva effettuare le richieste d'imbarco presso la Capitaneria di porto, e qualora non fossero state soddisfatte dal turno particolare, avrebbe dovuto effettuare una chiamata pubblica d'imbarco. Il marittimo che non rispondeva alla chiamata sarebbe stato cancellato dal turno (art. 6).

Fra i particolari istituti contemplati anche dal regolamento del 1992 attenta dottrina ha posto l'accento sull'"avvicendamento", richiamato dall'art. 18 del regolamento, descrivendolo quale "istituto strettamente legato al sistema di collocamento, di origine antica e di non facile inquadramento giuridico"¹³⁵. Si trattava di un meccanismo contemplato da "circolari del Ministro della marina mercantile" che avevano "istituito dei turni di lavoro a rotazione"¹³⁶, funzionante già nel periodo corporativo e ripreso da una circolare del 1944¹³⁷ con la specifica finalità di "evitare le più gravi conseguenze dello squilibrio sussistente tra domanda e offerta di lavoro"¹³⁸ che avrebbe però dovuto scomparire¹³⁹.

In realtà il fenomeno dell'avvicendamento, se pure non più inserito da tempo in provvedimenti amministrativi, risulta ancora presente in diversi contratti collettivi anche più recenti quale specifica ipotesi di risoluzione del contratto di arruolamento¹⁴⁰. È emersa la possibilità di inquadrare tale ipotesi quale caso di forza maggiore che comporta la risoluzione di diritto del rapporto alla stregua dell'art. 343 c. nav., come sottospecie dello sbarco per ordine dell'autorità previsto dal n. 9 dell'art. 343¹⁴¹.

Si tratta di una posizione dottrinale, in realtà, che non convince per nulla, posto che nell'attuale sistema normativo in cui, successivamente all'intervento del giudice

tuito un comitato centrale per il collocamento della gente di mare e per il movimento ufficiali della marina mercantile.

¹³⁴ Tale decreto era stato in ogni caso emanato nella vigenza del r.d.l. 24.5.1925, n. 1031, conv. in 18.3.1926, n. 562., abrogato soltanto dall'art. 13 d.P.R. 18.4.2006, n. 231. Successivamente l'abrogazione è stata ribadita, a decorrere dal 16.12.2009, dall'art. 2, co. 1, d.l. 22.12.2008, n. 200.

¹³⁵ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 197.

¹³⁶ G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 78.

¹³⁷ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 198.

¹³⁸ G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 79.

¹³⁹ *Ivi*. L'autore rileva che nell'accordo nazionale del 1.8.1956 si era pervenuti a prestabilire la graduale abolizione dell'avvicendamento, "che peraltro non risulta ancora compiuta".

¹⁴⁰ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 198.

¹⁴¹ G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 80 che richiama la circolare ministeriale 16.10.1945; L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 199; R. BALZARINI, *op. cit.*, p. 488.

costituzionale a cavallo fra gli anni '80 e '90 del secolo scorso, anche il lavoro marittimo è soggetto alla comune disciplina in materia di licenziamento, un istituto quale quello dell'“avvicendamento” che contempla la immediata risoluzione del rapporto lavorativo senza che sussista alcuna ragione giustificativa appare difficilmente coerente con la necessaria giustificazione dell'atto di recesso prevista dalla normativa in vigore, che, non si dimentichi, ha ampia copertura costituzionale.

Anche nell'ambito del contratto collettivo 2020 in vigore – Sezione 7 navi da carico e passeggeri locate a scafo nudo ad armatore straniero – è previsto all'art. 30 l'avvicendamento fra le cause di risoluzione del contratto di arruolamento. E, peraltro, anche in altre sezioni del contratto collettivo 2020, come nella Sezione 1 navi da carico e passeggeri/traghetti superiori a 151 t.s.l., lo “sbarco per avvicendamento” è citato nell'ambito della regolazione del Turno particolare, così come pur non facendosi esplicito cenno all'avvicendamento, tale istituto sembrerebbe implicitamente richiamato nella peculiare regolazione prevista dall'art. 4 secondo cui il contratto di arruolamento a tempo indeterminato si estinguerrebbe “al momento dello sbarco”.

Come si è già avuto modo di accennare e come si avrà modo di chiarire meglio nel prosieguo la questione si pone ormai in netto contrasto con le attuali norme in materia di licenziamento applicabili anche al lavoro marittimo.

Se pure in dottrina è stato sostenuto come un tale sistema di rotazione “se è sfavorevole per il singolo, comporta degli indubbi vantaggi all'intera cerchia di marittimi coinvolti dal sistema dell'avvicendamento e per questo motivo deve ritenersi legittima”¹⁴², la giurisprudenza non sembrerebbe dello stesso avviso nel momento in cui ha condivisibilmente ritenuto illegittime le condotte delle società armatrici che avevano proceduto allo “sbarco per avvicendamento” di diversi marittimi, ribadendo come debba “escludersi che la nozione di contratto a tempo indeterminato sia diversa da quella propria dei rapporti di lavoro comune e, del pari, che nell'ambito della disciplina contenuta nel codice della navigazione, la qualificazione di un rapporto come a tempo indeterminato significhi semplicemente che non vi è predeterminazione del momento della sua risoluzione e che la sua durata coincida con quella della convenzione di imbarco, e che, in conseguenza, il rapporto di lavoro si risolva all'atto dello sbarco del marittimo”¹⁴³.

3.2. L'attuale assetto del sistema di reclutamento e collocamento dei marittimi

Il sistema di collocamento della gente di mare è stato oggetto negli ultimi anni di un'ampia riforma mossa dalla volontà di una “armonizzazione del colloca-

¹⁴² L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 201, che richiama A. PIZZORUSSO, *Le fonti di diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1990, I, p. 31 per ritenere legittime le deroghe contrattuali a norme di legge quando vi è un miglioramento della condizione dei lavoratori complessivamente intesa.

¹⁴³ Cass. 28.6.2022, n. 20692; Cass. 27.6.2022, n. 20524; Cass. 27.6.2022, n. 20536 (tutte in *Dejure*).

mento marittimo con il generale sistema di collocamento”¹⁴⁴. Il processo di riforma prese il via con il d.lgs 19.12.2002, n. 297 che, nell’ambito delle modifiche apportate al d.lgs 21.4.2000, n. 181 recante norme per agevolare l’incontro fra domanda e offerta di lavoro, aveva previsto che con regolamento emanato su proposta del Ministro del lavoro fosse “disciplinato il collocamento della gente di mare, prevedendo, in applicazione dei principi stabiliti in materia dal presente decreto, il superamento dell’attuale sistema di collocamento obbligatorio” (art. 2, co. 4, d.lgs n. 297/2002).

Tali intendimenti hanno infine preso forma qualche anno più tardi con il d.P.R. 18.4.2006, n. 231¹⁴⁵, regolamento recante disciplina del collocamento della gente di mare, e si sono rafforzati con le modifiche apportate dal successivo d.lgs 14.10.2015, n. 151 e con l’integrale applicazione anche al lavoro marittimo del d.lgs 14.10.2015, n. 150 in materia di servizi per il lavoro e le politiche attive¹⁴⁶, il cui art. 27 chiarisce in modo categorico che “al collocamento della gente di mare si applicano le norme del presente decreto”.

La riforma del collocamento del lavoro marittimo introduce, con qualche specifica previsione particolare per il settore¹⁴⁷, il principio dell’assunzione diretta, abolisce il monopolio pubblico in materia di collocamento ed apre il mer-

¹⁴⁴ A. RICCARDI, *Il collocamento della gente di mare*, in E. GHERA, D. GAROFALO, *Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro nel Jobs Act*, Cacucci, 2016, p. 237; nello stesso senso G. PELLACANI, *Il lavoro nautico*, in *Trattato dei contratti di lavoro*, P. RESCIGNO, E. GABRIELLI (diretto da), A. VALLEBONA (a cura di), Utet, 2009, p. 1360; R. DEGL’INNOCENTI, *op. cit.*, p. 46. In tal senso anche la giurisprudenza che, inquadrando la disciplina del collocamento della gente di mare nell’ambito della potestà legislativa ripartita della “tutela e sicurezza del lavoro” ai sensi dell’art. 117, co. 3, Cost, ha avuto modo di affermare che “pur nel rispetto del principio di specialità del lavoro marittimo, le singole disposizioni contenute nello schema di regolamento recante disciplina del collocamento della gente di mare, ai sensi dell’art. 2 comma 4, d.lg. 19 dicembre 2002 n. 297, devono porsi in armonia con il nuovo assetto del mercato del lavoro di cui al d.lg. 10 settembre 2003 n. 276” (CdS 14.11.2005, n. 4561, in *Foro amm. CDS*, 2005, 11, p. 3411).

¹⁴⁵ Con l’entrata in vigore del d.P.R. n. 231/2006 sono stati al contempo abrogati il r.d.l. 24.5.1925, n. 1031; la l. 16.12.1928, n. 3042; il d.m. 22.11.1968; il d.m. 13.10.1992, n. 584 (art. 13 d.P.R. n. 231/2006).

¹⁴⁶ Sulla disciplina del collocamento in Italia v. L. VALENTE, *Il diritto del mercato del lavoro: i servizi per l’impiego tra progetto europeo e storici ritardi nazionali*, Cedam, 2023; V. FILÌ, *I servizi privati per il lavoro*, in E. GHERA, D. GAROFALO, *Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro nel jobs act 2*, Cacucci, 2016, p. 96; M. ESPOSITO, *Servizi e politiche per il lavoro nell’attuazione del “Jobs Act”: riforme, vincoli e necessità*, in *WP CSDLE*, 2016, p. 306; M. RICCI, *I servizi per l’impiego: il quadro legale*, in M. BROLLO, M. MARAZZA (a cura di), *Diritto del lavoro e mercato. L’impatto delle riforme del lavoro nell’analisi giuridica dei dati sull’occupazione*, Cedam, 2015, p. 122; P. ICHINO, A. SARTORI, *I servizi per l’impiego*, in M. BROLLO (a cura di), *Trattato Diritto del lavoro*, CARINCI-PERSIANI, Utet, 2012, p. 53.

¹⁴⁷ Pone l’accento sulle persistenti specificità della disciplina legata al collocamento della gente di mare A. RICCARDI, *La riforma dei servizi per il lavoro e il collocamento della gente di mare*, in *Riv. it. dir. lav.*, 4, 1, 2017, p. 645.

cato dell'intermediazione nel lavoro marittimo ad operatori privati, estendendola alle agenzie per il lavoro già previste dall'art. 4 d.lgs n. 276/2003.

Il regolamento disciplina l'arruolamento dei lavoratori marittimi appartenenti alla gente di mare disponibili a prestare servizio a bordo di navi italiane, mentre non trova applicazione né nei confronti del personale delle imprese di appalto di cui all'art. 17 l. 5.12.1986, n. 856, che non fa parte dell'equipaggio pur essendo soggetto alla gerarchia di bordo, né per quel che concerne l'arruolamento dei lavoratori marittimi extracomunitari imbarcati su navi iscritte nel registro internazionale italiano (art. 1, co. 2, d.P.R. n. 231/2006).

L'opera di mediazione nel lavoro marittimo è innanzitutto esercitata dagli uffici di collocamento della gente di mare già istituiti ai sensi del r.d.l. 24.5.1925, n. 1031, posti alle dipendenze funzionali del Ministero del lavoro, a cui compete, anche su proposta dell'Anpal, la definizione delle linee di indirizzo in materia di servizi per il lavoro e politiche attive. Si tratta in particolare delle Capitanerie di porto¹⁴⁸, nei cui uffici vengono gestite tanto le pratiche correlate al collocamento¹⁴⁹, nell'ambito della competenza funzionale del Ministero del lavoro, quanto gli adempimenti amministrativi correlati alla gestione delle matricole, nell'ambito della competenza del Ministero dei trasporti.

La centrale funzione delle Capitanerie di porto nel sistema di reclutamento della gente di mare è stata successivamente ribadita dall'art. 27, co. 2, d.lgs n. 150/2015 che ne ha riconosciuto *ex lege* lo storico ruolo di intermediari, sancendo come "le Capitanerie di porto possono svolgere attività di intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 6 del decreto legislativo n. 276 del 2003, in raccordo con le strutture regionali e con l'ANPAL".

Possono, poi, esercitare le funzioni di intermediazione di lavoro gli enti bilaterali del lavoro marittimo, mediante convenzione con il Ministero del lavoro ed a condizione che svolgano la predetta attività senza finalità di lucro (art. 5, co. 2, d.P.R. n. 231/2006).

Sono altresì ammesse a svolgere attività di collocamento della gente di mare anche le agenzie per il lavoro private di cui all'art. 4 d.lgs 10.9.2003, n. 276 (art. 5, co. 3, d.P.R. n. 231/2006), in merito alle quali sono stati previsti specifici requisiti dal d.m. Min. lav. 29.11.2013¹⁵⁰ e dal d.d. Min. tr.

¹⁴⁸ Le cui funzioni sono elencate dall'art. 137 d.lgs 15.3.2010, n. 66, che prevede alla lett. f) come il corpo delle Capitanerie di porto abbia anche il compito di attuare "le competenze a esso demandate in materia di disciplina del collocamento della gente di mare".

¹⁴⁹ Considerata però la mancata adozione del decreto relativo all'organizzazione degli uffici previsto dall'art. 5 d.P.R. n. 231/2006 le singole Capitanerie di porto hanno dovuto provvedere con singoli atti (per tutti v. reg. Capitaneria di porto di Messina 1.1.2020).

¹⁵⁰ I requisiti richiesti per l'esercizio dell'attività di collocamento della gente di mare sono quelli previsti per l'esercizio dell'attività di intermediazione di cui all'art. 5, commi 1 e 4, salvo lett. b), d.lgs 10.9.2003, n. 276. I soggetti autorizzati all'esercizio dell'attività di intermediazione della gente di mare hanno altresì l'obbligo di interconnettersi al portale Cliclavoro (www.cliclavoro.gov.it).

2.8.2016¹⁵¹. Con tale ultimo provvedimento è stata risolta una questione emersa subito dopo l'approvazione del nuovo regolamento circa la sorte della normativa in materia di raccomandatario marittimo¹⁵². Tale figura opera secondo i dettami dell'art. 287 c. nav. e della l. 4.4.1977, n. 135 che regola l'attività di raccomandatario marittimo, svolta per mandato espresso o tacito conferito dall'armatore¹⁵³ con contratto di agenzia a carattere continuativo od occasionale.

Il raccomandatario marittimo svolge, in rappresentanza dell'armatore, una serie di attività correlate alla gestione della nave "quali assistenza al comandante nei confronti delle autorità locali o dei terzi, ricezione o consegna delle merci, operazioni di imbarco e sbarco dei passeggeri, acquisizione di noli, conclusione di contratti di trasporto per merci e passeggeri con rilascio dei relativi documenti, nonché qualsiasi altra analoga attività per la tutela degli interessi a lui affidati" (art. 1 l. n. 135/1977), ed è previsto un ruolo rilevante anche nell'ambito del reclutamento del personale.

In particolare ai sensi dell'art. 4 l. n. 135/1977 il raccomandatario che ingaggia¹⁵⁴ lavoratori italiani o stranieri per imbarco su navi di nazionalità diversa da

¹⁵¹ Con il d.d. Min. Tr. 2.8.2016 ed il successivo d.d. Min. Tr. 22.11.2016 sono state emanate le linee guida finalizzate al rilascio di conformità alle agenzie italiane per il lavoro marittimo richiesta dalla convenzione MLC 2006, Regulation 1.4.

¹⁵² Cfr. sul punto R. DEGL'INNOCENTI, *op. cit.*, p. 81, che richiama l'episodio del naufragio della motonave Seagull nel febbraio 1974 con 30 vittime quale antecedente storico strettamente correlato all'introduzione da parte del legislatore di una specifica responsabilità per gli agenti marittimi.

¹⁵³ La rappresentanza dell'armatore "si produce automaticamente per effetto di legge (art. 287 c. nav.), indipendentemente da una specifica manifestazione di volontà di parte, per cui è sufficiente che il raccomandatario palesi la propria qualità senza bisogno di "*contemplatio domini*" affinché l'atto da lui compiuto (rientrante nelle sue mansioni tipiche ai sensi dell'art. 2 l. n. 135 del 1977) produca direttamente effetti nella sfera giuridica dell'armatore" (Trib. Salerno 16.3.2007, in *Red. Giuffrè*, 2007).

¹⁵⁴ Se il riferimento contenuto nell'art. 4 l. 4.4.1977, n. 135 al "raccomandatario che ingaggia lavoratori italiani o stranieri per imbarco su nazionalità diversa da quella del lavoratore" non può che riferirsi, nel caso di nave italiana e nella normalità dei casi, alla stipulazione di un contratto di arruolamento con l'armatore (cfr. Cass. 20.5.1993, n. 5696, in *Riv. giur. lav.*, 1994, II, p. 193 con nota di MENGHINI), è tuttavia assodato in giurisprudenza come "la responsabilità del raccomandatario non si estende alla garanzia della regolarità del contratto da un punto di vista normativo ed economico" (Cass. 9.3.1998, n. 2622, in *Dir. maritt.*, 2000, p. 136). Il che chiarisce come l'ingaggio da parte del raccomandatario non sia focalizzato ad una specifica tipologia contrattuale, quanto, piuttosto, alla preventiva verifica circa il rispetto di un adeguato trattamento normativo e retributivo nei confronti del lavoratore marittimo, anche quando siano da applicare leggi straniere. Nell'ordinamento italiano, peraltro, sussiste un ulteriore istituto giuridico, definito "ingaggio", su cui si tornerà più ampiamente nel prosieguo, che è stato variamente inquadrato in dottrina e che non appare del tutto escluso da tale rinvio normativo. Per tutti cfr. L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 346, che richiama le diverse tesi che inquadrano l'ingaggio come un contratto preliminare, una proposta irrevocabile ovvero una promessa unilaterale. Vi è anche chi lo inquadra come vero e proprio "contratto atipico definito dalla contrattazione collettiva mediante il quale il lavoratore si

quella del lavoratore è tenuto ad accertare e attestare prima dell'imbarco alle locali autorità marittime, sotto la sua responsabilità, che i lavoratori abbiano le idonee coperture previdenziali e, prima dell'ingaggio, a fornire alla Capitaneria di porto la prova che l'armatore abbia prestato una idonea garanzia bancaria o assicurativa per il pagamento degli stipendi dei marittimi relativi al previsto periodo di imbarco.

L'imbarco di lavoratori è comunque subordinato al rilascio di apposito nulla osta da parte della competente autorità marittima¹⁵⁵, previo accertamento che il lavoratore sia stato assicurato e che il contratto di arruolamento, sia dal punto di vista normativo che da quello economico, non contenga clausole che contrastino con i principi fondamentali contenuti nei vigenti contratti collettivi di lavoro nazionali¹⁵⁶.

Il ruolo del raccomandatario marittimo è stato quindi particolarmente rilevante anche per la tutela dei lavoratori, soprattutto per quel che concerne i lavoratori stranieri imbarcati sulle navi iscritte nel registro internazionale, pur risultando estraneo alla stipulazione del contratto di arruolamento¹⁵⁷.

obbliga a rimanere a disposizione dell'armatore fino alla data della stipulazione (o della mancata stipulazione) del contratto di arruolamento" (A. LEFEBVRE D'OVIDIO, G. PESCATORE, L. TULLIO, *op. cit.*, 2004, p. 383). Nello stesso senso G. RIGHETTI, *op. cit.*, p. 117 che inserisce nello scambio contrattuale anche la contestuale rinuncia ad imbarcarsi su navi di altri armatori e la dazione all'armatore da parte del marittimo del proprio libretto di navigazione, come garanzia obiettiva.

¹⁵⁵ Il rilascio del nulla osta "fonda una presunzione di non contrarietà del trattamento economico pattuito con i principi contenuti nei vigenti contratti collettivi nazionali, sicché incombe sul lavoratore, che ne affermi la sussistenza, dedurre e fornire la prova contraria" (Cass., S.U., 9.2.2015, n. 2360, in *Mass. giust. civ.*, 2015). In ogni caso la responsabilità del raccomandatario "non si esaurisce con il nulla osta da parte delle autorità marittime, ma in conformità alla funzione di garante "ex lege" del raccomandatario è destinata ad operare, una volta avvenuta la disapplicazione di tale atto, nell'ipotesi in cui il trattamento economico applicato risulti pregiudizievole, in relazione al criterio indicato nella stessa norma di rispetto dei principi fondamentali contenuti nei contratti collettivi di lavoro nazionali" (Cass. 20.5.1993, n. 5696, in *Dir. maritt.*, 1995, p. 158).

¹⁵⁶ Secondo la giurisprudenza in materia di lavoro marittimo "non esiste nel nostro ordinamento un principio di ordine pubblico, non derogabile dalla legge o da atti di uno Stato straniero, che imponga il rispetto assoluto dei minimi retributivi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, purché, in base ad una valutazione globale del trattamento riconosciuto al lavoratore, venga assicurata allo stesso una retribuzione sufficiente e proporzionata, ai sensi dell'art. 36 della Costituzione" (Cass., S.U., 9.2.2015, n. 2360, cit.; Cass. 1.6.2006, n. 13053, in *Foro it.*, 2007, 4, I, p. 1244; Cass. 9.3.1998, n. 2622, cit.; Cass. 12.9.1995, n. 9638, in *Foro it.*, 1997, I, p. 262; Cass. 24.11.1993, n. 11580, in *Dir. maritt.*, 1995, p. 168).

¹⁵⁷ I limiti della responsabilità del raccomandatario marittimo per quanto concerne i marittimi ingaggiati con il suo intervento è questione discussa in dottrina ed in giurisprudenza. Il raccomandatario risponde in solido con l'armatore straniero delle obbligazioni da questo assunte suo tramite (art. 5 l. n. 135/1977) a condizione "che la nave non sia italiana e, quindi, anche quando faccia capo ad un armatore italiano ma sia iscritta in un registro navale straniero" (Cass. 9.10.2023, n. 28228, in *Mass. giust. civ.*, 2023), "che le obbligazioni dell'armatore straniero siano state assunte «per tramite» del raccomandatario, e che tali obbligazioni siano state assunte «in occasione del-

La scelta del legislatore è stata quella di applicare a tutti i soggetti privati che intendano agire nell'ambito dell'intermediazione del personale le norme già previste in tema di raccomandatori marittimi. In particolare alle agenzie che si occupano di reclutamento del personale marittimo, da intendersi come "intermediazione tra la domanda e l'offerta di lavoro marittimo" (art. 1, co. 2, d.m. 29.11.2013)¹⁵⁸, è richiesto di essere iscritti oltre che all'albo delle agenzie di intermediazione di cui al d.lgs n. 276/2003 anche all'elenco professionale dei raccomandatori marittimi di cui all'art. 6 l. 4.4.1977, n. 135, posto che "restano ferme le funzioni svolte dai raccomandatori marittimi in materia di ingaggio per conto terzi dei lavoratori marittimi" (art. 1, co. 3, d.m. 29.11.2013).

Il regolamento della gente di mare del 2006 declina, poi, all'art. 6 le specifiche funzioni degli uffici di collocamento¹⁵⁹, che vanno evidentemente coordinate con quanto previsto dall'art. 19 d.lgs n. 150/2015 per le attività dei centri per l'impiego, e la procedura di collocamento che comporta l'inserimento in un elenco anagrafico speciale per i lavoratori marittimi (art. 7) e la dichiarazione di disponibilità a svolgere attività marittima (art. 9).

l'approdo della nave nel porto», cioè siano riferibili o collegate ad una determinata nave ed al relativo approdo, senza che assuma alcun rilievo la distinzione tra accertamento integrativo posteriore e accertamento iniziale" (Cass. 5.5.2010, n. 10821, in *Mass. giust. civ.*, 2010, 5, p. 678; Cass. 11.6.2007, n. 13684, in *Dir. maritt.*, 2009, 4, p. 1125; Cass. 18.6.2003, n. 9701, in *Dir. maritt.*, 2004, p. 1385; Cass. 23.3.1995, n. 3398, cit.). Se in generale è stato ritenuto che la responsabilità del raccomandatario sia "destinata ad operare nell'ipotesi in cui il trattamento in concreto applicato al marittimo non sia conforme alle garanzie suddette e quindi [il raccomandatario] deve garantire il pagamento delle retribuzioni pattuite ai lavoratori imbarcati su nave straniera, mentre compete all'autorità marittima verificare la loro congruità e l'assenza nei contratti di arruolamento di clausole negoziali contrastanti con i principi fondamentali della contrattazione collettiva" (Cass. 9.3.1998, n. 2622, cit.), la giurisprudenza ha posto limiti più concreti a seconda dei casi. Così è stata ritenuta sussistente la responsabilità solidale nel caso "del pagamento del trattamento di fine rapporto dovuto al marittimo imbarcato su nave straniera con il suo intervento" (Cass. 12.9.1995, n. 9638, cit.), ma si è escluso in capo al raccomandatario marittimo una responsabilità contrattuale prettamente datoriale, propria dell'armatore della nave, per violazione dell'art. 2087 c.c. (Cass. 2.11.2021, n. 31137, in *Mass. giust. civ.*, 2021; Cass. 1.6.2006, n. 13053; cit.; Cass. 9.3.1998, n. 2622, cit.).

¹⁵⁸ Tale specifico riferimento alle sole attività di intermediazione di manodopera ed ai soli requisiti previsti all'art. 5, co. 1 e 4, sembrerebbe escludere la possibilità di utilizzo della somministrazione di lavoro nell'ambito del lavoro marittimo, sulla scia di quanto già emerso in dottrina circa le "negative conclusioni cui si perviene in relazione all'ammissibilità del *crew management*" (S. BEVILACQUA, *Liberalizzazione e flessibilità del mercato del lavoro marittimo: le agenzie di lavoro e l'arruolamento dell'equipaggio*, in S. BEVILACQUA (a cura di), *Il lavoro marittimo e portuale tra sicurezza ed economicità*, Palermo, 2005, p. 65).

¹⁵⁹ In particolare gli uffici di collocamento della gente di mare svolgono le funzioni di: a) gestione degli elenchi anagrafici dei lavoratori marittimi disponibili all'arruolamento; b) gestione della scheda professionale dei lavoratori inseriti nell'elenco anagrafico; c) accertamento e verifica dello stato di disoccupazione e della disponibilità al lavoro marittimo; d) preselezione ed incontro tra domanda e offerta di lavoro; e) registrazione delle comunicazioni obbligatorie degli armatori in materia di arruolamento; f) monitoraggio statistico delle consistenze e dei flussi di lavoro marittimo.

L'art. 11 d.P.R. n. 231/2006 detta le modalità di assunzione dei lavoratori marittimi, adattando alla specifica situazione del collocamento della gente di mare le regole che l'art. 4-*bis* d.lgs n. 181/2000 ancora prevede per il lavoro comune. Gli armatori e le società di armamento procedono all'arruolamento della gente di mare mediante assunzione diretta, con l'onere di darne contestuale comunicazione agli uffici di collocamento della gente di mare nel cui ambito territoriale si verifica l'imbarco¹⁶⁰. Ai medesimi uffici dovrà essere data comunicazione anche della cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato entro cinque giorni.

È, poi, prevista una particolare modalità di assunzione per i lavoratori considerati "svantaggiati" dal d.lgs n. 276/2003 che a sua volta rimanda alle definizioni dei regolamenti UE sugli aiuti di Stato all'occupazione¹⁶¹. A tal fine i contratti collettivi nazionali del settore marittimo possono prevedere una quota riservata delle assunzioni effettuate dagli armatori e dalle società di armamento, comunque non superiore al 12 per cento, stabilendo i requisiti di accesso, le percentuali di riserva e le modalità di adempimento. È preclusa in ogni caso l'assunzione ai lavoratori non in possesso di tutti i requisiti previsti dalle leggi e dai contratti collettivi di lavoro per essere ammessi a prestare servizio di navigazione.

È, infine specificamente previsto che "restano ferme tutte le norme del codice della navigazione e relativo regolamento di esecuzione in materia di procedure di arruolamento e di stipula del contratto di lavoro per il tramite delle Capitanerie di porto" (art. 11, co. 4) così come "restano ferme le disposizioni sanzionatorie di cui agli articoli 18, comma 1, e 19, commi 3 e 5, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276"¹⁶² (art. 12).

¹⁶⁰ Le comunicazioni obbligatorie, definite dal d.m. Min. Lav. 24.1.2008, dovranno 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.

¹⁶¹ Lo specifico riferimento è all'art. 2, lett. f), del regolamento (CE) n. 2204/2002. Pur se tale regolamento non è più in vigore, l'ampia definizione ivi contenuta, richiamata da un atto di diritto interno, potrebbe continuare a fungere da riferimento. Ragioni di opportunità suggerirebbero di riferirsi alla definizione di lavoratore svantaggiato contenuta nel regolamento UE n. 651/2014 in materia di aiuti di Stato attualmente in vigore.

¹⁶² In particolare, successivamente alla recente novella di cui all'art. 29 d.l. 2.3.2024, n. 19, conv. in l. 29.4.2024, n. 56, che è intervenuto sull'art. 18 d.lgs n. 276/2003, secondo quanto previsto dallo stesso art. 18 d.lgs n. 276/2003 l'esercizio non autorizzato delle attività di intermediazione di personale (di cui all'art. 4, co. 1, lett. c), d.lgs n. 276/2003) è punito con la pena dell'arresto fino a sei mesi e dell'ammenda da euro 1500 a euro 7500 (se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'ammenda da euro 600 a euro 3000; se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo). Sono invece punibili con una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato le violazioni delle norme in materia di comunicazioni obbligatorie (art. 19, co. 3, d.lgs n. 276/2003).

La nuova disciplina sul collocamento della gente di mare non contempla più quella differenziazione fra “turno generale” e “turno particolare” che ampio spazio aveva ricevuto nelle regolamentazioni precedenti.

Gli strumenti dei turni di imbarco, generale e particolare, erano stati concepiti per provare a trovare un punto di incontro alle diverse esigenze di marittimi ed armatori in un mercato del lavoro particolare quale quello marittimo, in cui, più che in altri settori, le esigenze di manodopera sono soggette a forti scompensi, sia in relazione alle particolarità del lavoro, in cui sussistono sempre fortissime differenze fra la manodopera necessaria durante la navigazione e quella ridotta nel periodo in cui la nave è a riposo, sia in relazione alla marcata variabilità del commercio marittimo, soggetto alle forti oscillazioni dei mercati globali.

In tale contesto il turno generale, fondato sui principi della chiamata numerica correlata a graduatorie formate sulla base dell’anzianità di iscrizione, “favorisce il massimo di pari opportunità per i marittimi disoccupati e il minimo di discrezionalità per gli armatori”¹⁶³ coadiuvato dalla possibilità di avvicinare il personale marittimo per imbarcarsi sulle navi disponibili. Il turno particolare, contemplato già dall’“art. 6 del regolamento del 1920”¹⁶⁴, comporta la possibilità per i singoli armatori di fare affidamento su personale di fiducia, assicurando al contempo ai marittimi iscritti diverse possibilità di imbarco per periodi più frequenti e continuativi sul medesimo natante.

Tali istituti, non più previsti dalla regolamentazione normativa in vigore ed in attesa che il legislatore italiano pervenga a disciplinare un regolamento che possa davvero assicurare “migliori opportunità di occupazione per i marittimi in modo da fornire al settore marittimo una forza lavoro stabile e competente” secondo le indicazioni provenienti dalle fonti internazionali ed europee, continuano ad essere in ogni caso utilizzati quali strumenti previsti dalla contrattazione collettiva.

3.3. *L’istituto collettivo del Turno particolare*

Ed in effetti nel settore marittimo le parti sociali sono riuscite nel corso del tempo ad addivenire “a fasi di progressiva negoziazione che hanno portato ad accordi sindacali per regolare la libera scelta degli armatori contemperandola con le esigenze di stabilità e continuità del rapporto di lavoro dei marittimi”¹⁶⁵. Fra

¹⁶³ R. DEGL’INNOCENTI, *op. cit.*, p. 69.

¹⁶⁴ D. GAETA, *op. cit.*, p. 704. R. DEGL’INNOCENTI, *op. cit.*, p. 70 ricorda come attorno all’istituzione ed al funzionamento del turno particolare si sia storicamente sviluppato fin dal secondo dopoguerra un acceso conflitto fra gli armatori, fautori della libera scelta dei marittimi da imbarcare, ed i sindacati dei marittimi, più favorevoli a regolare l’avvicendamento dei marittimi con istituti universali come quello del turno generale.

¹⁶⁵ R. DEGL’INNOCENTI, *op. cit.*, p. 70.

gli strumenti contrattuali utilizzati a tali fini emergono, in particolare, quello del “turno particolare” (TP), correlato alle esigenze di reclutamento, e quello della “continuità del rapporto di lavoro” (CRL), con cui si interviene sulla modalità esecutiva del rapporto di lavoro e su cui si tornerà nel prosieguo, tuttora presenti anche nel contratto collettivo marittimi 2024 in vigore¹⁶⁶.

Nelle premesse con cui si regolano tali istituti le parti sociali fanno esplicito riferimento alla specialità del lavoro svolto a bordo delle navi, nel cui ambito “i lavoratori marittimi devono necessariamente alternare periodi di imbarco con periodi di riposo a terra per il necessario recupero delle energie psicofisiche”. A tal fine la consistenza organica del personale navigante dell’impresa armatoriale è normalmente composta prevalentemente dai lavoratori marittimi in regime di Continuità di Rapporto di Lavoro (CRL), insieme ai lavoratori marittimi iscritti al Turno Particolare (TP).

Nel Turno particolare¹⁶⁷, che può essere costituito da una sola compagnia o da un gruppo di compagnie consorziate, sono iscritti i lavoratori marittimi, compresi gli ufficiali, in base al proprio grado di bordo. Tanto l’iscrizione dei nuovi marittimi che abbiano i requisiti per la categoria di iscrizione quanto la reiscrizione in ordine cronologico dei marittimi, che deve avvenire entro 15 giorni dallo sbarco dietro presentazione del libretto di navigazione, vengono effettuate a seguito di richiesta da parte della Società al competente ufficio di collocamento. La composizione numerica dei Turni particolari per ogni categoria è rapportata alle tabelle minime di sicurezza delle navi in esercizio della Società, in modo che i marittimi iscritti al Turno, insieme a quelli in CRL non superino il 143% del personale previsto dalle tabelle minime di sicurezza. È previsto che la Società possa avviare a bordo il marittimo con facoltà di scegliere fra i primi cinque iscritti alla lista del Turno particolare.

È esplicitamente previsto che i lavoratori marittimi prelevati dal Turno particolare saranno “imbarcati con una delle tipologie di contratto di arruolamento previste dal Codice della navigazione”.

¹⁶⁶ Entrambi gli istituti sono contenuti in diverse fra le Sezioni che compongono il contratto collettivo marittimi 2024 (firmato da Confitarma, Assarmatori, Assorimorchiatori, Federimorchiatori dal lato imprenditoriale e FILT-CGIL, FIT-CISL e UIL TRASPORTI dal lato sindacale), in particolare: nella Sezione 1 per l’imbarco dei lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/merci superiori a 151 t.s.l. e per i comandanti e direttori di macchina imbarcati su navi superiori a 151 t.s.l. e inferiori a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c.; nella Sezione 3 per i comandanti e i direttori di macchina di navi da crociera, da carico e traghetti passeggeri/merci superiori a 3.000 t.s.l. dell’armamento nazionale; nella Sezione 4 per l’imbarco degli equipaggi sulle unità veloci di tipo HSC, DSC e sugli aliscafi per trasporto passeggeri, come allegati; nella Sezione 5 per i marittimi imbarcati su navi da crociera, come allegati; nella Sezione 8 per l’imbarco dei marittimi su mezzi navali speciali con armatore italiano. Il solo istituto della Continuità di Rapporto di Lavoro è invece contenuto nella Sezione 10 per i comandanti e i direttori di macchina imbarcati sui mezzi navali speciali.

¹⁶⁷ Ci si riferisce in particolare alla Sezione 1 del Ccnl marittimi 2024, ma le regolamentazioni delle varie sezioni in cui è presente il Turno particolare sono molto simili.

Sono contemplati specifici periodi di imbarco di 4 mesi, in genere prorogabili di 60 giorni d'intesa con il marittimo, di 30 giorni per le navi che navigano nel mediterraneo e senza possibilità di proroga per i traghetti. Al termine del periodo di imbarco il contratto collettivo prevede lo sbarco "per avvicendamento", con la previsione che "il contratto di arruolamento cessa al compimento del periodo contrattuale di imbarco". Sono altresì contemplati specifici motivi che possono impedire la reiscrizione al Turno o comportare la cancellazione dal Turno stesso¹⁶⁸.

Ora, appare a tutta evidenza come alcune modalità con cui il contratto collettivo sembrerebbe concepire tale istituto siano difficilmente compatibili con la disciplina legale dettata per le tipologie contrattuali e per le norme in materia di licenziamento, applicabili anche al lavoro marittimo dopo gli interventi del giudice costituzionale negli anni '90.

Ed è proprio tale consapevolezza ad aver correttamente portato la giurisprudenza a riconoscere negli ultimi anni la legittimità dell'istituto collettivo del Turno particolare unicamente per la funzione di reclutamento del personale che gli è propria, in linea con quanto prevedeva la normativa sul collocamento di cui al d.m. n. 584/1992 e senza che vi possano essere inappropriate interferenze con le norme imperative dettate in materia di regolazione del contratto di arruolamento e di licenziamento individuale.

Secondo la Suprema Corte, infatti, la disciplina collettiva dell'istituto del Turno particolare, analogamente a quanto previsto dal d.m. n. 584/1992 è "caratterizzato dall'esclusivo scopo di facilitare le operazioni di reclutamento del personale nonché dalla finalità di assicurare al marittimo disoccupato una priorità nell'imbarco delle navi dell'armatore al cui turno sia iscritto ... l'iscrizione al turno consente, inoltre, all'armatore medesimo di avere una propria riserva di personale: si tratta, pertanto, esclusivamente di una forma di avviamento al lavoro che non conferisce alcun diritto soggettivo alla stipula del contratto di imbarco; ne consegue che le relative previsioni contrattuali non possono giustificare una va-

¹⁶⁸ In particolare: a) indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale di durata superiore a 30 giorni, nonché l'indisponibilità all'imbarco per malattia di durata superiore a 180 giorni; b) l'aver superato nell'arco dell'ultimo triennio 360 giorni di malattia indennizzati (cioè coperti dalla assicurazione fondamentale e complementare dell'Ente competente) anche se dovuti a più eventi morbosi; c) mancata tempestiva comunicazione della indisponibilità per malattia, infortunio o grave motivo personale da comunicare alla Società per telegramma/fax e/o anche per via telematica facendo seguire l'invio del documento giustificativo entro due giorni dall'insorgere del motivo; d) lo sbarco per volontà del marittimo senza giustificato motivo; e) l'ingiustificata indisponibilità del marittimo al momento della chiamata di imbarco ed il rifiuto del marittimo all'imbarco derivante dalla chiamata; f) il rifiuto di trasbordare; g) l'inibizione dall'esercizio professionale di durata superiore a 30 giorni; h) il raggiungimento dei limiti di età previsti per il pensionamento dalle vigenti norme al riguardo; i) la riduzione della flotta sociale, il disarmo di durata superiore a 90 giorni. In questi casi la non reiscrizione a turno o la cancellazione dal turno sarà effettuata, categoria per categoria, partendo da coloro che hanno minore anzianità di azienda.

lida deroga alla disciplina legale in materia di durata dei rapporti di lavoro e di limiti alla risoluzione dei medesimi ad iniziativa del datore di lavoro”¹⁶⁹.

L’istituto del Turno particolare, quindi, non può incidere sulla qualificazione del rapporto di lavoro marittimo né tantomeno sulla sua cessazione, ma condiziona esclusivamente la disciplina del collocamento e del successivo ricollocamento del lavoratore marittimo sulla nave dell’armatore titolare del turno, con la conseguenza che l’eventuale cancellazione da tale turno inibisce “al marittimo l’avviamento con diritto di preferenza sulle navi di quell’armatore, e, pertanto, la illegittimità di detta cancellazione comporta solo l’insorgenza in capo al lavoratore del diritto al conseguimento della particolare indennità per siffatta evenienza dalla contrattazione collettiva”¹⁷⁰.

4. L’equipaggio

La modalità con cui l’ordinamento predispose e regola l’istituto definito “equipaggio” formato dall’insieme delle persone imbarcate con l’obbligo di prestare le proprie energie lavorative per il servizio della nave, dettandone precise gerarchie e corrette modalità di comportamento affinché la nave si comporti durante la navigazione come se fosse un’unica struttura, rientra appieno nell’organizzazione di bordo di stampo pubblicistico con cui lo Stato mira a garantire la sicurezza della navigazione¹⁷¹.

Secondo quanto previsto dall’art. 316 c. nav. “l’equipaggio della nave marittima è costituito dal comandante, dagli ufficiali e da tutte le altre persone arruolate per il servizio della nave”. Fa inoltre parte dell’equipaggio il pilota durante il periodo in cui presta servizio a bordo (art. 316, co. 2).

L’inserimento formale del marittimo nell’equipaggio avviene tramite l’annotazione di imbarco apposta sul “ruolo di equipaggio”, rappresentato da un documento amministrativo che secondo l’art. 170, co. 1, n. 5, c. nav. deve contenere anche “l’elenco delle persone dell’equipaggio con l’indicazione del contratto individuale di arruolamento, nonché del titolo professionale, della qualifica, delle mansioni da esplicare a bordo e della retribuzione fissata nel contratto stesso”¹⁷².

¹⁶⁹ Cass. 28.6.2022, n. 20692; Cass. 27.6.2022, n. 20524; Cass. 27.6.2022, n. 20536 (tutte in *Dejure.it*); Cass. 2.12.2016, n. 24672, in *Mass. giust. civ.*, 2017; Cass. 10.5.2016, n. 9468, in *Mass. giust. civ.*, 2016; App. Genova 9.12.2003, in *Dir. maritt.*, 2005, p. 1339; Cass. 17.3.2001, n. 3869, in *Dir. maritt.*, 2003, p. 441.

¹⁷⁰ Cass. 8.6.2001, n. 7823, in *Dir. maritt.*, 2002, p. 541.

¹⁷¹ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 201.

¹⁷² È stato specificato come “l’annotazione di imbarco, che presuppone necessariamente la presenza dell’arruolato e la produzione, da parte del medesimo, del suo libretto di navigazione, segna l’ingresso ufficiale del marittimo nella compagine dell’equipaggio” (D. GAETA, *L’equipaggio della nave e dell’aeromobile*, in *Enc. dir.*, XV, Giuffrè, 1966, ora inserito in D. GAETA, *Scritti di*

Da quanto emerge nella prima parte dell'art. 323 c. nav. che si riferisce all'“arruolamento degli iscritti nelle matricole della gente di mare destinati a far parte dell'equipaggio” se ne potrebbe dedurre che l'equipaggio sia composto unicamente dagli iscritti nelle matricole della gente di mare legati con l'armatore da un contratto di arruolamento.

In realtà la questione è sempre stata più complessa e se anche costoro hanno sempre rappresentato, e rappresentano tuttora, la parte più significativa dei membri di un equipaggio, la discussione si è sempre concentrata nel comprendere se l'espressione possa o meno annoverare giuridicamente soggetti ulteriori.

Ed in effetti nella regolamentazione contenuta nel Codice del commercio del 1882 e della Marina mercantile del 1865 le persone addette ai servizi complementari di bordo non facevano parte della gente di mare¹⁷³ e non erano previste nella nozione di equipaggio¹⁷⁴, pur potendo essere inserite nel ruolo di equipaggio¹⁷⁵.

La dottrina del tempo¹⁷⁶ aveva dedotto che da tale configurazione normativa si potessero ravvisare due differenti nozioni di equipaggio. Un equipaggio in senso stretto, strettamente correlato a coloro che venivano imbarcati con un contratto di arruolamento, ed un equipaggio in senso lato “perché nelle maggio-

diritto della navigazione, Giuffrè, 1991, p. 715). Secondo la giurisprudenza “le annotazioni contenute nel ruolo d'equipaggio fanno piena prova, fino a querela di falso, dell'esistenza del contratto di arruolamento e della natura subordinata del rapporto di lavoro nautico e non possono essere disattese in base alle risultanze di prove di rango inferiore” (Cass. 18.2.2002, n. 2321, in *Foro it.*, 2002, I, p. 1370).

¹⁷³ L'art. 18 cod. mar. mer. 1865 comprendeva nella gente di mare di 1^a categoria (persone addette alla navigazione): a) I capitani e padroni; b) I marinai e mozzi; c) I macchinisti, fuochisti ed altri individui impiegati con qualunque denominazione al servizio delle macchine a vapore sulle navi addette alla navigazione marittima; d) I pescatori addetti alla pesca in alto mare od all'estero. Nella 2^a categoria (persone addette alle arti ed industrie marittime) erano compresi: a) I costruttori navali; b) I maestri d'ascia e calafati; c) I piloti pratici locali; d) I barcaiuoli, i pescatori del litorale, e gli uomini di rinforzo sulle navi da pesca in alto mare od all'estero.

¹⁷⁴ Ai sensi dell'art. 521 Cod. comm. 1882 “le persone componenti l'equipaggio sono il capitano o padrone, gli ufficiali, i marinai, i mozzi e gli operai indicati nel ruolo dell'equipaggio formato nel modo stabilito dai regolamenti, ed inoltre i macchinisti, i fuochisti e tutte le altre persone impiegate con qualunque denominazione al servizio delle navi a vapore”. La scelta di limitare i componenti dell'equipaggio agli addetti ai servizi tecnici della nave era confermato dall'art. 72 cod. mar. merc. che faceva mero riferimento agli iscritti nelle matricole o nei registri della gente di mare.

¹⁷⁵ Secondo l'art. 323 reg. cod. mar. merc. 1879 il ruolo di equipaggio doveva contenere, oltre all'indicazione numerica dei passeggeri, anche “l'elenco dell'equipaggio nell'ordine seguente: capitano, o padrone, ufficiali e sott'ufficiali di bordo, marinari, mozzi, fuochisti ed uomini di rinforzo, e quelle altre persone che in qualsiasi qualità fossero addette al servizio del bastimento e dei passeggeri”, con l'importante indicazione che “le persone non appartenenti all'equipaggio, ed imbarcate come addette al servizio del bastimento e dei passeggeri, s'iscrivono sul ruolo colla qualità con cui s'imbarcano”.

¹⁷⁶ A. SCIALOJA, *Sistema del diritto della navigazione* I, 2 ed., Roma, 1929, p. 347; A. BRUNETTI, *op. cit.*, p. 403. Tra gli autori più recenti citano la questione L. PAPI, *Equipaggio della nave*, in *Nuov. Dig. it.*, VI, Utet, 1960, p. 614; D. GAETA, *L'equipaggio*, *cit.*, p. 713; L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 205.

ri navi, specie nei transatlantici, adibiti a servizi regolari di passeggeri, gran parte delle persone che prestano servizio a bordo non sono dei lavoratori marittimi, né fanno della marineria la loro professione abituale”¹⁷⁷.

Il Codice della navigazione del 1942 in vigore, anche sulla spinta di una serie di sollecitazioni interne e di tendenze legislative internazionali¹⁷⁸, ha ritenuto che il “personale addetto ai servizi complementari di bordo” debba rientrare nella gente di mare, inserendo una specifica categoria ulteriore rispetto a quanto previsto nei codici ottocenteschi.

Anche con il nuovo codice la questione non ha tuttavia avuto una soluzione condivisa e definitiva, ed il dibattito sulla definizione di equipaggio e di chi ne faccia concretamente parte è continuato, soprattutto perché quella di equipaggio è una “espressione impiegata nel codice della navigazione più volte, ma non univocamente, tanto che neppure viene fornita in una norma una sua definizione, ma soltanto la sua composizione, all’art. 316”¹⁷⁹.

Una questione su cui si ritrovano posizioni diverse è già la lettura della norma codicistica, fra chi ha ritenuto di poter leggere l’espressione “arruolate” contenuta nell’art. 316 c. nav. come “vincolate da un contratto di arruolamento”¹⁸⁰, e chi ha invece più correttamente valutato che l’espressione stia a significare “iscritte sul ruolo di equipaggio” premurandosi di segnalare la “distinzione fra contratto ed atto di arruolamento” nel senso che “il contratto di arruolamento è un negozio giuridico di diritto privato, mentre l’atto di arruolamento è un atto

¹⁷⁷ A. BRUNETTI, *op. cit.*, p. 402, distinguendo in maniera particolarmente incisiva fra lavoratori *a bordo* e lavoratori *di bordo*. L’autore citava in particolare, secondo un’espressione utilizzata dalla dottrina francese, “gli agenti di servizio generale (personale di cucina, di camera, di dispensa, panettieri, macellai, barbieri, interpreti, suonatori, telefonisti, infermieri, economisti, cassieri, impiegati amministrativi e via dicendo) le cui mansioni nulla hanno di particolarmente marittimo, ma attengono a servizi complementari della navigazione” (A. BRUNETTI, *op. cit.*, p. 404).

¹⁷⁸ Il riferimento era innanzitutto relativo alle convenzioni OIL del 1920 e del 1926, che avevano portato il legislatore italiano nel 1927, e quindi nella vigenza del Codice del commercio, ad estendere l’obbligo di immatricolazione della gente di mare alle persone imbarcate “in qualità riferibili ai servizi complementari della vita di bordo” (art. 5 r.d.l. 20.3.1927, n. 402, conv. in l. 8.3.1928, n. 432, abrogato con d.l. 22.12.2008, n. 200, conv. in l. 18.2.2009, n. 9). In tal senso già negli anni ’30 si osservava come “l’accennata distinzione fra equipaggio di diritto e di fatto è probabilmente destinata a scomparire, perché la tendenza legislativa, si può dire internazionale, è decisamente spiegata verso la parificazione del personale civile a quello di bordo, ma non può essere certo pretermessa di fronte al citato articolo 521 cod.comm. che del personale civile ignora addirittura l’esistenza” (A. BRUNETTI, *op. cit.*, p. 404).

¹⁷⁹ C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 89.

¹⁸⁰ In tal senso L. PAPI, *op. cit.*, p. 616, peraltro notando come in tal modo l’art. 316 si ponga in contrasto con altre disposizioni di legge “le quali prevedono che determinate categorie di persone debbano ricomprendersi nell’ambito dell’equipaggio, senza che le stesse debbano stipulare contratti di arruolamento di sorta”; B. BALLETTI, *op. cit.*, p. 66; G. RIGHETTI, *op. cit.*, p. 10, pur criticando tale disposto normativo.

amministrativo posto in essere dall'autorità amministrativa"¹⁸¹. Quest'ultima appare la lettura più coerente con l'impianto codicistico che, peraltro, appare in perfetta linea di continuità con quanto contemplava l'art. 521 Cod. comm. 1882 che faceva riferimento ai soggetti "indicati nel ruolo di equipaggio".

Se l'inserimento nell'equipaggio è considerato finalità indefettibile del contratto di arruolamento, prevale in dottrina la visione circa la non necessaria coincidenza tra i due istituti, visto i dubbi riferimenti contenuti nell'art. 316 del Codice.

Ed in effetti è ampiamente condivisa l'idea che "la tesi che ricomprende nella nozione di equipaggio (con tutte le conseguenze relative all'assoggettamento alla normativa pubblicistica per esso appositamente predisposta) il solo personale assunto con contratto di arruolamento è difficilmente sostenibile"¹⁸² in relazione alle diverse indicazioni che provengono dallo stesso Codice della navigazione o dalla legislazione speciale che prevedono situazioni diverse.

Si tratta di persone che pur svolgendo attività lavorativa sulla nave e pur soggette alla gerarchia di bordo ed all'autorità del Comandante fanno parte dell'equipaggio anche senza essere vincolate da un contratto di arruolamento, ma da un contratto di lavoro di diritto comune, posto che l'equipaggio "non è identificabile sempre e comunque con i soli soggetti che si obbligano mediante contratto di arruolamento"¹⁸³. Come è stato ben sottolineato in dottrina, infatti, "prestazione di lavoro nautico, iscrizione nelle matricole, iscrizione nel ruolo di equipaggio, arruolamento contrattuale sono realtà che possono sì coincidere ma che possono altresì, talvolta, giacere su piani diversi e soddisfare a diverse esigenze funzionali"¹⁸⁴.

I classici riferimenti reperibili in dottrina, al di là della figura del pilota richiamata esplicitamente dall'art. 316 c. nav. e la cui inserzione nell'equipaggio è meramente temporanea, sono quelli del personale presso gli uffici postali a bordo di navi mercantili adibite al traffico di passeggeri¹⁸⁵ o del commissario governativo sulle navi di emigranti¹⁸⁶ ovvero del personale radiotelegrafista dipendente della società concessionaria dei servizi radiotelegrafici di bordo¹⁸⁷.

Diversi sono i casi di personale che viene considerato far parte dell'equipaggio senza stipulare un contratto di arruolamento perché già legato da un con-

¹⁸¹ D. GAETA, *L'equipaggio*, cit., p. 710; C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 90; C. ENRICO LUCIFREDI, *Equipaggio della nave*, in *DDPComm*, Utet, 1990, p. 260.

¹⁸² L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 207; G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 22; G. RIGHETTI, *op. cit.*, p. 11.

¹⁸³ C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto di arruolamento*, cit., p. 100.

¹⁸⁴ G. RIGHETTI, *op. cit.*, p. 11.

¹⁸⁵ R.d.l. 31.8.1933, n. 1272, conv. in l. 21.12.1933, n. 1832, successivamente abrogato dall'art. 24 d.l. 25.6.2008, n. 112. L'abrogazione è stata ribadita dall'art. 2, co. 1, d.l. 22.12.2008, n. 200. La legge prevedeva che tale personale fosse iscritto sul ruolo di equipaggio senza però stipulare un contratto di arruolamento.

¹⁸⁶ R.d.l. 13.11.1919, n. 2205, conv. in l. 17.4.1925, n. 473 e d.P.R. 18.5.1948, n. 1697.

¹⁸⁷ D.m. 14.1.1954 richiamato da D. GAETA, *L'equipaggio*, cit., p. 712.

tratto di lavoro comune con un datore di lavoro diverso dall'armatore, come il personale addetto agli sportelli bancari sulle navi passeggeri o i commessi dei negozi di bordo non gestiti direttamente dall'armatore¹⁸⁸ o altre figure come tecnici e ricercatori sulle navi addette all'esplorazione ovvero ancora orchestrali, barman, animatori, presentatori, ballerini addetti al conforto dei passeggeri sulle navi da crociera¹⁸⁹.

Il caso delle navi da crociera, che negli ultimi anni hanno avuto una crescita esponenziale, è stato oggetto, come si è visto, di un intervento del legislatore negli anni '80. Secondo l'art. 17 l. n. 856/1986 il Ministro dei trasporti, in deroga agli artt. 316 ss. c. nav., può autorizzare l'armatore ad appaltare ad imprese nazionali o straniere servizi complementari di camera, servizi di cucina o servizi generali a bordo delle navi adibite a crociera nonché ogni altra attività commerciale, complementare, accessoria o comunque relativa all'attività crocieristica. Ai sensi del dettato normativo tali servizi sono svolti dall'appaltatore con gestione ed organizzazione propria ed il relativo personale non fa parte dell'equipaggio pur essendo soggetto alla gerarchia di bordo prevista dall'art. 321 c. nav. Si tratta di personale che svolge attività lavorativa sulla nave senza essere vincolato da un contratto di arruolamento, ma da un contratto di lavoro di diritto comune e, pur soggetto alla gerarchia di bordo ed all'autorità del Comandante, non fa parte dell'equipaggio.

Se l'art. 6 dello schema di riforma del Codice della navigazione del 1986, mai approvato, avrebbe inteso tagliare il nodo gordiano imponendo al legislatore di configurare "l'equipaggio come complesso dei marittimi che presta la propria attività a bordo in base al contratto di arruolamento", l'attuale apparato codicistico, e le problematiche interpretative ad esso sottese, ha, in sostanza, fatto riaffiorare quella distinzione fra equipaggio in *sensu stretto* ed equipaggio in *sensu lato*¹⁹⁰ già diffusasi nella vigenza del Codice del commercio, ovvero più prosaicamente portato a mantenere una visione poliedrica di equipaggio, modificabile a seconda dei casi previsti dal codice nel senso che l'equipaggio possa consistere, in sostanza, in "un insieme di soggetti, mutevole nella sua composizione, per il codice della navigazione, a seconda dell'argomento specificamente trattato nelle singole norme"¹⁹¹.

¹⁸⁸ D. GAETA, *L'equipaggio*, cit., p. 713. Si è sottolineato come costoro "non possono essere iscritti nelle matricole delle professioni marittime e non sono arruolati né iscritti nel ruolo di equipaggio ... [ma] fanno parte dell'organizzazione di bordo con assoggettamento alla relativa disciplina" (G. RIGHETTI, *op. cit.*, p. 14).

¹⁸⁹ G. RIGHETTI, *op. cit.*, p. 13 che li ritiene "legati tutti da un diretto rapporto di dipendenza con l'armatore"; L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 207 che invece li definisce "alle dipendenze delle agenzie di viaggio che organizzano le crociere".

¹⁹⁰ È la posizione di G. RIGHETTI, *op. cit.*, p. 10 che la ritiene "necessaria per abbracciare la più vasta realtà rappresentata dalle varie situazioni" che emergono dalla legislazione in vigore.

¹⁹¹ C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto di arruolamento*, cit., p. 100.

Lo stretto legame sussistente fra l'istituto dell'equipaggio e la finalità pubblicistica della sicurezza della navigazione trova ulteriore conferma nelle norme che incidono sulla configurazione degli equipaggi, determinandone la composizione e la forza minima attraverso specifici criteri stabiliti da norme di legge, individuando nel Ministero dei trasporti l'organo competente a stabilire le tabelle di armamento (art. 426, n. 3, reg. nav. mar.) ed indicando nella figura del Comandante del porto colui che ha il compito di darne applicazione per ogni singola imbarcazione (art. 317, co. 1, c. nav. e art. 426 reg. nav. mar.)¹⁹².

Si tratta di un preciso obbligo previsto da diverse convenzioni internazionali¹⁹³ e che ora anche la convenzione MLC 2006 impone in modo netto agli Stati membri, prescrivendo che "ogni Stato Membro deve esigere che tutte le navi battenti la sua bandiera siano dotate di un numero di marittimi impiegati a bordo sufficiente per garantire la sicurezza e l'efficienza dell'esercizio della nave, con particolare riguardo alla sicurezza in qualsiasi circostanza, tenendo in debita considerazione l'affaticamento dei marittimi nonché la particolarità della natura e delle condizioni del viaggio" (art. Regulation 2.7).

I principali riferimenti normativi interni al riguardo sono rappresentati dal d.P.R. 8.11.1991, n. 435¹⁹⁴, quale regolamento esecutivo della l. 5.6.1962, n. 616 in materia di sicurezza della navigazione e della vita umana in mare, dal d.lgs 27.7.1999, n. 271 in materia di adeguamento della normativa sulla sicurezza e salute dei lavoratori marittimi e dall'art. 6 d.lgs 27.5.2008, n. 108 relativo alla definizione delle tabelle di armamento in relazione all'orario di lavoro della gente di mare.

Sono poi apposite circolari ministeriali¹⁹⁵ ad emanare gli specifici criteri che gli armatori, seguendo anche i riferimenti contenuti nella contrattazione colletti-

¹⁹² Tale è la lettura della giurisprudenza del combinato disposto degli artt. 317 c. nav. e 426 reg. nav. mar. (CdS 23.4.2012, n. 2379, in *Dir. maritt.*, 2013, 3, p. 598). Si veda allo stato il d.P.C.M. 23.12.2020, n. 190 recante l'organizzazione del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti (della mobilità sostenibile secondo il d.P.C.M. 24.6.2021, n. 191) che prevede, all'interno del Ministero, la competenza funzionale al riguardo del Comando generale delle capitanerie di porto.

¹⁹³ Riferimenti agli obblighi per gli Stati di emanare tabelle di armamento per le navi di bandiera e che le stesse siano gestite da un equipaggio adeguato si ritrovano nella regola V/14 della Convenzione SOLAS, nella Risoluzione IMO A. 890 (21) "Principles of Safe Manning" del novembre 1999, come emendata dalla successiva Risoluzione IMO A. 955 (23) del dicembre 2003, nella Convenzione STCW emendata nel 2010.

¹⁹⁴ In particolare ai sensi dell'art. 203 d.P.R. n. 435/1991 su ogni nave deve essere redatto, prima della partenza, a cura del Comandante e su modello approvato dal Ministero, il c.d. "ruolo di appello", e cioè un preciso elenco stilato per stabilire le consegne di ogni persona dell'equipaggio nei casi di emergenza, con particolare riferimento all'incendio a bordo ed all'abbandono della nave.

¹⁹⁵ L'attuale circolare del Ministero dei trasporti 20.10.2010 in materia di tabelle di arruolamento, aggiornata dalla circolare 28.10.2016, contiene precise indicazioni circa la procedura che l'armatore dovrà seguire per il rilascio della tabella di armamento da parte dell'autorità marittima competente. In particolare l'armatore dovrà produrre: apposita relazione relativa alle principali caratteristiche

va¹⁹⁶, dovranno seguire per stilare la tabella di armamento minimo ai fini della sicurezza della navigazione adatta alla nave, previa approvazione da parte dell'autorità marittima.

Il Codice della navigazione contempla la necessità che “l'equipaggio delle navi nazionali armate nei porti della Repubblica deve essere interamente composto da cittadini italiani o di paesi appartenenti all'Unione europea” (art. 318, co. 1, c. nav.). La deroga a tale disposto, contenuta nel secondo comma dell'art. 318 c. nav., può essere effettuata attraverso accordi collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale che possono prevedere l'arruolamento di persone di cittadinanza diversa, nei cui confronti è previsto un trattamento particolare in materia di visti e permesso di soggiorno.

Si tratta di una questione oggetto di ampia discussione nel corso del tempo che, parallelamente all'approvazione del d.l. n. 457/1997, conv. in l. n. 30/1998 che ha istituito il registro internazionale italiano contenente particolari deroghe per il personale extracomunitario, ha visto mutare la stessa norma codicistica che inizialmente contemplava la necessità di un'apposita autorizzazione ministeriale per l'arruolamento di stranieri in misura non maggiore di un terzo di equipaggio.

La questione della necessità di utilizzare manodopera extracomunitaria è recentemente emersa anche con riferimento alla navigazione delle navi traghetto Ro-Ro tra porti all'interno del territorio nazionale, inizialmente escluse da tale possibilità. Ai sensi dell'art. 36 d.l. 4.5.2023, n. 48, infatti, è prevista la possibilità di derogare alle limitazioni contenute nel d.l. n. 457/1997 per “un periodo non superiore a tre mesi ... attraverso accordi collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentativi a livello nazionale”¹⁹⁷.

tecniche della nave, alla sua operatività ed al servizio alla quale l'unità è adibita; piano generale della nave; piani alloggi della nave; copia del certificato di sicurezza; tabella sull'organizzazione del lavoro; ruolo d'appello; estratto dal registro o dalle matricole d'iscrizione dell'unità. A conclusione dell'istruttoria con esito positivo, l'Autorità competente – e cioè il Capo del Compartimento marittimo di iscrizione, per le navi maggiori, e il Capo del Circondario marittimo che ha giurisdizione sull'Ufficio Marittimo d'iscrizione, per le navi minori e galleggianti, o loro delegati – emana una tabella di armamento secondo il modello previsto dalle convenzioni internazionali.

¹⁹⁶ Il contratto collettivo lavoratori marittimi 2024 in vigore contiene specifiche tabelle correlate al numero dei componenti dell'equipaggio, alla stazzatura della nave, ai luoghi in cui la stessa è destinata a navigare, se ad esempio la navigazione avviene nel solo mediterraneo o se si tratta di navigazione di lungo corso, alle eventuali misure tecnologiche previste. A titolo esemplificativo nella Sezione 1, relativa all'imbarco dei lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/merci superiori a 151 t.s.l., il numero delle persone necessarie quali componenti l'equipaggio varia da un minimo di 7 effettivi per le navi di stazza fino a 500 t.s.l. che navigano nel mediterraneo, ad un massimo di 25 effettivi per le navi di stazza superiore a 21.000 t.s.l. per navigazione di lungo corso.

¹⁹⁷ Art. 36, co. 1, d.l. 4.5.2023, n. 48, conv. in l. 3.7.2023, n. 85. Peraltro in sede di conversione

Anche per quel che concerne la configurazione giuridica dell'equipaggio non sono mancate posizioni differenziate. Già la dottrina più risalente, recuperando schemi emersi sul piano storico, si era distinta provando a trattare l'equipaggio come se fosse un unico soggetto giuridico, configurandolo quale associazione con assetto marcatamente privatistico¹⁹⁸ ovvero con connotati propri di una struttura tipicamente pubblicistica¹⁹⁹.

In tale prospettiva si collocava una ricostruzione teorica che configurava l'equipaggio quale gruppo sociale organizzato di natura pubblicistica, a cui applicare l'istituto di diritto pubblico dell'*ufficiam*, che avrebbe il regolamento di bordo quale sistema normativo di riferimento²⁰⁰.

Si tratta di una posizione teorica che è stata però condivisibilmente confutata dalla dottrina maggioritaria²⁰¹ che, pur non concordando sull'idea dell'associazione, ritiene più convincente l'approccio privatistico per delineare l'inquadramento giuridico del concetto di equipaggio.

Le impostazioni dottrinali prevalenti appaiono, infatti, concordi nell'escludere che l'equipaggio possa considerarsi quale unità giuridica autonoma alla stregua di un'associazione, ancorché di fatto²⁰², non ravvisandosi alcuna espressione di un'unica volontà gestoria comune né di alcun vincolo giuridico che unisca reciprocamente i membri dell'equipaggio, visto che anche nei casi in cui il Codice della navigazione prevede che un certo numero di componenti dell'equipaggio possano incidere in determinate decisioni, si tratta della volontà di una pluralità di soggetti ben distinti fra loro e non di un unico soggetto giuridico.

In tale scia non mancano, però, differenziazioni tra i diversi autori che appaiono semantiche più che concettuali, rinvenendosi chi sostiene che con il termine equipaggio il legislatore ricorrerebbe "ad una sintesi verbale, ad un termine di comodo per indicare tutte le persone al servizio della nave o dell'aeromo-

le parti sindacali hanno suggerito, pur senza successo, la possibilità di mantenere permanentemente tale possibilità nei limiti di tre mesi all'anno.

¹⁹⁸ A. SCIALOJA, *Corso*, cit., p. 435, che riteneva come l'equipaggio costituisse una sottospecie di associazione di fatto, fornita di una embrionale organizzazione unitaria.

¹⁹⁹ G. RIPERT, *Droit maritime*, vol. I, 4 ed., Paris, 1951, p. 559, che parla di "*Société d'équipage*" sottoposta a precise regole di natura pubblicistica.

²⁰⁰ F.A. QUERCI, *Note in tema di equipaggio della nave e dell'aeromobile*, Cedam, 1977, p. 45.

²⁰¹ C. ENRICO LUCIFREDI, *Equipaggio*, cit., p. 261. L'autrice ha in particolare fatto notare come tale ricostruzione pubblicistica non concordi con alcuni istituti del Codice della navigazione, quali il regolamento di bordo o la disciplina in materia di mansioni o ancora alcune disposizioni disciplinari, i quali richiamano analoghe modalità di regolazione dell'organizzazione d'impresa che si ritrovano anche nel diritto del lavoro più che indicare univocamente un solo organismo di stampo pubblicistico.

²⁰² D. GAETA, *L'equipaggio*, cit., p. 742; B. BALLETTI, *op. cit.*, p. 69; B. TORRENTE, *op. cit.*, p. 96; L. PAPI, *op. cit.*, p. 615; L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 213; C. ENRICO LUCIFREDI, *Equipaggio*, cit., p. 261; G. BRANCA, *op. cit.*, p. 138; A. LEFEBVRE D'OVIDIO, G. PESCATORE, L. TULLIO, *op. cit.*, 2004, p. 341.

bile”²⁰³; chi ritiene che “con il termine equipaggio il legislatore abbia voluto riferirsi ad una forma tipica di organizzazione di lavoro nautico”²⁰⁴; chi descrive l’equipaggio quale “comunità di lavoro di bordo” ed organizzazione “diretta al raggiungimento di un risultato d’ordine tecnico-produttivo”²⁰⁵ e chi, confutando gran parte delle posizioni assunte in dottrina, si dice convinto che “l’organizzazione di equipaggio dei prestatori di lavoro ... riassume la disciplina della professione controllata nautica”²⁰⁶.

Se appare sempre più convincente la posizione di chi tende a minimizzare tali differenze, ritenendo che con la riduzione della specialità del lavoro nautico ed il progressivo riavvicinamento con la disciplina del lavoro comune è andata “decrescendo anche la rilevanza dell’equipaggio nei suoi aspetti peculiari”²⁰⁷, così come la necessità di pervenire ad una sua precisa configurazione strutturale, posto che con il termine equipaggio il Codice della navigazione non sempre si riferisce allo stesso gruppo di persone, ciò che continua ad apparire particolarmente significativo, ed in cui è ancora fortemente radicata la specialità della disciplina, sono gli aspetti pubblicistici correlati al funzionamento dell’organizzazione di bordo nel cui ambito l’equipaggio opera.

La caratteristica peculiare dell’organizzazione di bordo è, infatti, quella di essere costituita da un rigoroso sistema gerarchico, al cui apice il Codice della navigazione pone il Comandante (art. 321 c. nav.), che si interseca certamente con i componenti dell’equipaggio, che “devono prestare obbedienza ai superiori e uniformarsi alle loro istruzioni” (art. 187 c. nav.) e che nella normalità dei casi si trovano ad essere i principali destinatari delle regole di comportamento specificamente dettate dal codice e delle sanzioni penali e disciplinari ivi previste, ma che può travalicare anche tale istituto, coinvolgendo tutte le altre persone che si trovano a bordo sempre ed in ogni caso “soggette all’autorità del comandante della nave” secondo l’art. 186 c. nav. a cui “non sfugge nessuna delle persone presenti a bordo”²⁰⁸, al precipuo fine della salvaguardia della sicurezza della nave e della navigazione e del buon esito della spedizione.

La dottrina ha da tempo colto tale distintiva peculiarità del lavoro marittimo, evidenziando la differenza sussistente fra gli aspetti correlati al rapporto privati-

²⁰³ D. GAETA, *L’equipaggio*, cit., p. 743.

²⁰⁴ B. BALLETTI, *op. cit.*, p. 69.

²⁰⁵ A. LEFEBVRE D’OVIDIO, G. PESCATORE, L. TULLIO, *op. cit.*, 2004, pp. 340 e 341.

²⁰⁶ G. BRANCA, *op. cit.*, p. 141. L’autore ritiene non emergano contraddizioni dal fatto che dell’equipaggio facciano parte persone non appartenenti alla gente di mare, che inquadra come mere eccezioni.

²⁰⁷ C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 99.

²⁰⁸ Come tiene a rimarcare in maniera particolarmente enfatica la relazione di accompagnamento al Codice della navigazione del 30.3.1942, par. 115.

stico di lavoro e quelli connessi con l'organizzazione di bordo ed il potere gerarchico di natura pubblicistica²⁰⁹ che lo caratterizzano.

Si è conseguentemente giunti a ritenere che il Codice della navigazione “considera, certo senza molta precisione, due fenomeni differenti, l'uno attinente allo speciale contratto di lavoro, l'altro connesso alla disciplina pubblicistica, che si estrinsecano in modo autonomo, ma soggiacciono alla confusione ingenerata dall'impiego indiscriminato del termine equipaggio: il primo delineato, come ogni contratto di lavoro, dalla subordinazione; il secondo interessato ad un fenomeno simile, ma più impositivo, con diversa finalità e con maggiore numero di destinatari, che è la gerarchia”²¹⁰.

La conseguenza di tale impostazione descrittiva è quella di ritenere che “il codice della navigazione ha dato vita a due sistemi normativi, l'uno di carattere pubblicistico, l'altro relativo alla relazione contrattuale, perfettamente paralleli e conviventi, caratterizzati da articolazioni di regole, obblighi, poteri, apparati sanzionatori del tutto distinti, anche se a volte tra loro interferenti”²¹¹.

Se, quindi, appare pressoché definita una tale dicotomica configurazione normativa, più difficile è riuscire ad articolare in modo appropriato le differenti opzioni regolative attinenti all'aspetto gerarchico-organizzativo, caratterizzato da fini prettamente pubblicistici, rispetto agli aspetti più specificamente correlati alla problematica contrattuale-lavoristica attinente all'area del diritto privato.

Non sono, infatti, mancate in dottrina come in giurisprudenza differenti valutazioni su specifiche norme codicistiche, sulla loro finalità e sul loro impatto sull'equipaggio.

4.1. *Obblighi e doveri dell'equipaggio*

Oltre ai diritti e doveri scaturenti direttamente dal contratto privatistico di arruolamento o di lavoro che li legano all'armatore ed agli obblighi ancillari alla prestazione lavorativa di recarsi a bordo nel termine stabilito e di non abbandonare la nave senza l'assenso del Comandante²¹², i membri dell'equipaggio sono tenuti ad osservare una serie di obblighi specificamente previsti dalle norme del Codice della navigazione e direttamente correlati alle finalità pubblicistiche del-

²⁰⁹ Evidenziano la natura pubblicistica della gerarchia di bordo A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 55; G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 25; G. BRANCA, *op. cit.*, p. 142; C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 101; L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 203; A. LEFEBVRE D'OVIDIO, G. PESCATORE, L. TULLIO, *op. cit.*, 2004, p. 340. D. GAETA, *L'equipaggio*, cit., p. 730 ritiene, invece, di non poter attribuire natura pubblicistica al potere gerarchico posto che questo ha carattere strumentale e si caratterizza per la finalità per la quale viene esercitato. Sottolinea l'interesse sotteso dell'armatore in molte delle norme previste dal codice anche B. BALLETTI, *op. cit.*, p. 59.

²¹⁰ C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 101.

²¹¹ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 203.

²¹² In tal senso D. GAETA, *L'equipaggio*, cit., p. 735.

la sicurezza della nave, della navigazione e del buon andamento della vita di bordo “che non trovano riscontro nel rapporto di lavoro comune e che derivano dal solo fatto dell'appartenenza all'organizzazione di bordo”²¹³.

Si tratta di obblighi in gran parte inseriti all'interno del titolo VI, capo II, dedicato alla “polizia di bordo”, le cui norme, per usare le parole della relazione di accompagnamento al codice, “si imperniano sull'art. 186, che fissa il principio dell'autorità del comandante su tutte le persone che si trovano a bordo” ed il cui stato di soggezione “è più intenso e giuridicamente qualificato per i membri dell'equipaggio”²¹⁴, ma che si trovano sparsi anche in altre parti del Codice della navigazione.

È innanzitutto il generale e fondamentale dovere dettato dall'art. 187 c. nav. secondo cui “i componenti dell'equipaggio devono prestare obbedienza ai superiori e uniformarsi alle loro istruzioni per il servizio e la disciplina di bordo”, assieme alle conseguenze concrete di tale rilevante precetto che si ritrovano nell'ambito delle conseguenze penali o disciplinari previste dal codice, a fornire la base giuridica di tali obblighi.

A partire da tale norma autorevole dottrina²¹⁵, ripresa sul punto anche più recentemente²¹⁶, ha ritenuto di poter distinguere i doveri di natura pubblicistica in tre gruppi: doveri che l'equipaggio è tenuto ad osservare continuativamente durante tutto il periodo di permanenza a bordo senza necessità di sollecitazioni o ordini da parte dei superiori²¹⁷; doveri che devono essere osservati in circostanze eccezionali di propria iniziativa²¹⁸; e doveri a cui è invece necessario attenersi su esplicita richiesta di un superiore²¹⁹.

²¹³ D. GAETA, *L'equipaggio*, cit., p. 735.

²¹⁴ Relazione di accompagnamento al Codice della navigazione del 30.3.1942, par. 115.

²¹⁵ D. GAETA, *L'equipaggio*, cit., p. 735.

²¹⁶ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 203.

²¹⁷ In tale primo gruppo rientrerebbero il dovere di prestare obbedienza ai superiori e uniformarsi alle loro istruzioni per il servizio e la disciplina di bordo (art. 187); di rispettare i superiori (artt. 1251, n. 6, e 1104); di osservare le disposizioni del regolamento di bordo (art. 1251, n. 1); di non turbare l'ordine e la disciplina di bordo (artt. 1251, n. 8, 1105, n. 2); di mantenere buona condotta, non ubriacarsi, non addormentarsi in servizio (artt. 1251, n. 9, 1119, 1120, co 2); di non scendere a terra senza autorizzazione del comandante (artt. 188, 1251, n. 4); di astenersi da ogni atto incompatibile con la dignità della bandiera nazionale (art. 1251, n. 9); di non invocare trovandosi all'estero la protezione dell'autorità straniera (art. 1208).

²¹⁸ Nel secondo gruppo, quello dei doveri da osservare di propria iniziativa, anch'essi in realtà ricavati da norme penali o disciplinari correlate agli obblighi di obbedienza, vi rientrerebbero il dovere di dare assistenza o aiuto al superiore nel caso questi sia oggetto di violenza o minaccia (art. 1107, co 1); di sciogliere o impedire una manifestazione tumultuosa (art. 1107, co 2); di avvertire il comandante di un complotto (art. 1108); di denunciare agli ufficiali di polizia giudiziaria, fra cui il comandante insignito di tale ruolo dall'art. 1235, dei reati procedibili di ufficio appena avutane notizia (art. 1236).

²¹⁹ I doveri inseriti nel terzo gruppo, che l'equipaggio è tenuto ad osservare a fronte di una richiesta esplicita da parte di un superiore, sarebbero in particolare l'obbligo correlato alla salvezza della nave o dell'aeromobile, delle persone imbarcate e del carico fino a quando il comandante

Altra parte della dottrina preferisce non optare per una vera e propria catalogazione dei differenti doveri dell'equipaggio, probabilmente ritenendo sufficiente a tal fine il richiamo al generale dovere di obbedienza di cui all'art. 187 c. nav., ma soffermarsi piuttosto sugli espliciti obblighi dell'equipaggio previsti dal Codice della navigazione specificamente correlati alla salvezza della spedizione²²⁰.

Si tratta, in particolare, dell'obbligo previsto per i componenti dell'equipaggio di cooperare alla salvezza della nave, delle persone imbarcate e del carico fino a quando il Comandante non ha dato l'ordine di abbandono nave previsto dall'art. 190 c. nav., dell'obbligo di recupero dei relitti della nave naufragata immediatamente dopo il naufragio di cui all'art. 191 c. nav., dell'obbligo di assistenza a nave in pericolo contemplato dall'art. 489 c. nav. e dell'obbligo di salvataggio di altra nave del tutto incapace di manovrare ovvero di persone in mare in pericolo di perdersi di cui all'art. 490 c. nav.

Sono quei particolari doveri in materia di soccorso in mare previsti dal Codice della navigazione in capo all'equipaggio su cui più a lungo si è discusso con riferimento al loro rapporto con il contratto di arruolamento, dovendo sostanzialmente discernere se siano da considerare quali obblighi scaturenti direttamente dal contratto di arruolamento, e quindi correlati ad una tipica logica di scambio privatistica, o estranei ad esso e di natura più strettamente pubblicistica.

Per una piena comprensione delle conseguenze giuridiche correlate alle norme codicistiche dedicate all'assistenza, al salvataggio, al recupero ed al ritrovamento di relitti è, peraltro, oggi necessario tenere presente anche la disciplina in materia di soccorso in mare contenuta nella Convenzione di Londra del 1989²²¹, la cui entrata in vigore nel 1996 ha portato a ritenere "che gli articoli del codice della navigazione sull'assistenza ed il salvataggio si applichino solo in funzione integratrice (ove necessario ed in quanto compatibile), se si escludono alcuni casi, del tutto marginali, in cui permane l'ultravigenza della normativa statale"²²²,

non ha dato l'ordine di abbandono nave (art. 190), il dovere di recupero dei relitti della nave naufragata immediatamente dopo il naufragio (art. 191), il dovere di salvataggio o assistenza di altra nave in pericolo (artt. 489, 490).

²²⁰ In tal senso L. PAPI, *op. cit.*, p. 264; C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 102.

²²¹ Si tratta di una convenzione multilaterale siglata a Londra il 28.4.1989 nelle 6 lingue ufficiali ONU (inglese, francese, spagnolo, russo, cinese, arabo) ed in vigore in una trentina di Stati, fra cui l'Italia che l'ha ratificata con l. 12.4.1995, n. 129, che ha sostituito la convenzione di Bruxelles del 1910 in materia di soccorso in mare ed è entrata in vigore il 14.7.1996. La nuova convenzione ha cercato di porre rimedio ad una delle conseguenze più nefaste del principio del "no cure no pay", cioè nessun rimborso se il salvataggio non va a buon fine, per quanto soprattutto concerne gli incidenti con conseguenze ambientali.

²²² G. CAMARDA, *Il soccorso in mare. Profili contrattuali ed extracontrattuali*, in *Trattato Cicu-Messineo*, Giuffrè, 2006, p. 4; A. MARINO, *Il rifiuto di prestare soccorso a persone in pericolo di perdersi in mare: inosservanza del dovere e profili di responsabilità*, in M.P. RIZZO, C. INGRATOCI (a cura di), *Sicurezza e libertà nell'esercizio della navigazione*, Giuffrè, 2014, p. 308.

mentre diversi dubbi permangono sull'applicabilità della Convenzione alle norme codicistiche previste con riferimento al recupero ed al ritrovamento di relitti²²³.

Per quanto concerne gli artt. 190 e 191 c. nav., se pur un ampio e risalente orientamento interpretativo aveva preferito sostenere la natura *ex contractu* delle rispettive obbligazioni²²⁴, o quantomeno di quella correlata all'art. 190 c. nav. posto che per quanto concerne l'art. 191 sul recupero dei relitti il contratto di arruolamento è estinto *ex lege* secondo i dettami dell'art. 343, n. 1, c. nav.²²⁵, condivisibilmente la dottrina maggioritaria appare orientata ad evidenziare con forza quelle caratteristiche che rilevano una struttura prettamente pubblicistica di entrambe le norme²²⁶.

Si tratta di doveri rivolti a tutti i membri dell'equipaggio in quanto tali, e non strettamente correlati ad un contratto di arruolamento, ed inserite in una parte del codice, quello della "polizia di bordo", in cui emerge "un complesso di regole che per finalità, collocazione sistematica, sanzioni, soggetti coinvolti, gravitano nell'area pubblicistica"²²⁷.

Qualche dubbio è emerso con riferimento all'art. 334 c. nav. che, consentendo al Comandante di adibire gli arruolati a qualsiasi servizio "in caso di necessità per la sicurezza della spedizione", porterebbe astrattamente a ritenere come il dovere dei componenti dell'equipaggio di cui all'art. 190 di "cooperare alla salvezza della nave" possa considerarsi quale obbligo accessorio all'obbligazione contrattuale, a cui si è però ribattuto come la disposizione prevista dal secondo comma dell'art. 334 non sia "dettata nell'interesse dell'armatore o esercente e perciò non ha nulla a che fare con lo *ius variandi* riconosciuto all'imprenditore dall'art. 2103 c.c.; si tratta di una norma di polizia di bordo che, posta nel capo dedicato agli effetti del contratto di arruolamento, è certamente fuori dalla sua sede naturale"²²⁸.

²²³ G. CAMARDA, *Il soccorso*, cit., p. 5. L'autore segnala come tali difficoltà interpretative sono di gran lunga minori nei paesi anglosassoni dove "*a right to salvage*" ha un significato più ampio e si configura "when a person, acting as volunteer (that is without any pre-existing contractual or other legal duty so to act) preserves or contributes to preserving at sea any vessel, cargo, freight or other recognised subject of salvage from danger".

²²⁴ A. SCIALOJA, *Corso Vol I*, cit., p. 256; R. BALZARINI, *op. cit.*, p. 496; B. BALLETTI, *op. cit.*, p. 60.

²²⁵ L. PAPI, *op. cit.*, p. 618; A. FONTANA, *Sulla natura degli obblighi previsti dagli artt. 190 e 191 c.nav.*, in *Dir. lav.*, 1977, I, p. 299. Per parte della dottrina, in realtà, l'estinzione sarebbe da riferirsi al termine del recupero.

²²⁶ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 71; D. GAETA, *L'equipaggio*, cit., p. 739; G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 26; G. BRANCA, *op. cit.*, p. 185; C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 103; L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 219.

²²⁷ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 220.

²²⁸ D. GAETA, *L'equipaggio*, cit., p. 739; L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 220 che propende "per una configurazione pubblicistica anche del relativo potere, non parendo possibile ampliare il concetto di esigenze dell'impresa che legittimano e fondano lo *ius variandi* sino a ricomprendere situazioni attinenti alla sicurezza della navigazione".

Tale ricostruzione dogmatica, che conferisce portata pubblicistica all'art. 190 attraverso un'analogia attrazione verso il diritto pubblico dell'art. 334, non è però unanime. Vi è chi ritiene che l'art. 190 rientri nei poteri pubblicistici del Comandante pur delineando un parallelo fra lo *ius variandi* contemplato dall'art. 2103 c.c. per il lavoro comune e l'art. 334 c. nav. che non avrebbe "attinenza alcuna con l'art. 190, perché è connesso con il contratto di arruolamento, da cui il predetto art. 190, come si è visto, esula"²²⁹.

Si tratta, in effetti, di punti di vista parzialmente differenti che mettono però tutti in luce una particolarità della disciplina del lavoro marittimo in cui si fondono, combinandosi fra loro, aspetti pubblicistici e privatistici e che fanno comprendere come lo stesso art. 334 c. nav. possa essere considerata una norma "ibrida" in cui convivono aspetti privatistici, strettamente correlati al rapporto di lavoro e ad un classico potere di *ius variandi* da parte dell'armatore per un proprio interesse, con altri ed "ulteriori" criteri di natura chiaramente pubblicistica e strettamente legati alla sicurezza della nave e della navigazione.

D'altra parte è la stessa giurisprudenza che, negando la possibile applicabilità dell'art. 2103 c.c. al lavoro marittimo, ha riconosciuto come l'art. 334 c. nav., in ogni caso in grado di tutelare sufficientemente la professionalità dei lavoratori marittimi, "contempla eccezioni al divieto dello *ius variandi* delle mansioni del dipendente per ragioni attinenti all'interesse della navigazione ed alla sicurezza della spedizione"²³⁰.

Per quanto concerne gli obblighi di assistenza e salvataggio disciplinati dagli artt. 489 e 490 c. nav. si è tradizionalmente assistito ad una forte dicotomia interpretativa fra dottrina²³¹, incline a ritenere che tali obblighi imposti a tutti i membri dell'equipaggio siano da ritenersi correlati a ragioni strettamente pubblicistiche legate alla sicurezza della navigazione, e giurisprudenza, portata invece a reperire la fonte di tali obblighi nel contratto di arruolamento ed inquadrando il compenso correlato al salvataggio quale "credito di lavoro corrispondente ad una prestazione dovuta in forza del contratto di arruolamento nei confronti diretti ed esclusivi dell'armatore della nave soccorritrice"²³².

²²⁹ C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 107; nello stesso senso G. BRANCA, *op. cit.*, p. 187, che pure si riferisce al potere di cui all'art. 334 c. nav. come "ulteriore allo *ius variandi*" (G. BRANCA, *op. cit.*, p. 188).

²³⁰ Cass. 2.3.2015, n. 4173, in *Mass. giust. civ.*, 2015; Cass. 14.7.2014, n. 16090, in *Mass. giust. civ.*, 2014, che esclude l'applicabilità dell'art. 2103 c.c. proprio in virtù della disciplina "fortemente connotata dall'intervento pubblicistico che in gran parte predetermina le scelte dell'armatore"; Cass. 18.1.1991, n. 443, in *Foro it.*, 1991, I, p. 2609.

²³¹ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 75; D. GAETA, *L'equipaggio*, cit., p. 741; G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 28; G. BRANCA, *op. cit.*, p. 189; B. BALLETTI, *op. cit.*, p. 59; C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 111; L. MENGhini, *op. cit.*, p. 230.

²³² Cass. 27.9.1996, n. 8545, in *Foro it.*, 1997, I, p. 148. In tal senso App. Napoli 14.3.2010, in *Dir. maritt.*, 2011, 4, p. 1260 con nota di DI BONA; Trib. Cagliari 17.12.1997, in *Dir. maritt.*, 1999, p. 819 con nota di DE MARCO; Cass. 20.4.1995, n. 4427, in *Mass. giust. civ.*, 1995, p. 870; Trib.

L'entrata in vigore della Convenzione di Londra del 1989 sul soccorso in mare ha, in parte, modificato la prospettiva se, come affermato in dottrina, ciò comporta che gli artt. 489, 490 e 491 siano “da ritenersi inapplicabili, perché la Convenzione unifica assistenza e salvataggio e ridefinisce il soccorso”²³³.

La Convenzione, che pone al centro delle obbligazioni giuridiche ivi previste il proprietario²³⁴ della nave, si applica nel momento in cui una nave si trovi in una situazione di pericolo²³⁵ da cui nasce il dovere del Comandante della nave in pericolo di mettere in atto ogni misura idonea ad assicurarne la salvezza²³⁶ e, parallelamente, l'obbligo del Comandante della nave soccorritrice, sollecitato a prestare soccorso, di attivarsi “addirittura contro la volontà del comandante della nave in pericolo”²³⁷ effettuando le operazioni di assistenza con la dovuta accuratezza ed in modo “to prevent or minimize damage to the environment”²³⁸. Resta fermo che le operazioni di assistenza portate a termine con successo danno diritto ad un compenso, stabilito facendo innanzitutto riferimento al valore della nave assistita e degli altri beni tratti in salvo ed agli ulteriori requisiti previsti dall'art. 13 della Convenzione stessa.

Limitandoci a delineare le conseguenze di tale complesso sistema normativo sui doveri dell'equipaggio, se pure “risulta evidente che nessun rifiuto di parte-

Genova 19.3.1992, in *Dir. maritt.*, 1993, p. 436; Cass. 5.7.1991, n. 7468, in *Foro it.*, 1991, I, p. 3353; Cass. 18.11.1987, n. 8456, in *Dir. mar.*, 1989, p. 435; Cass. 23.4.1982, n. 2529, in *Mass. giust. civ.*, 1982, p. 4; Cass. 8.7.1980, n. 4348, in *Vita not.*, 1981, p. 266; Cass. 29.9.1973, n. 2433, in *Foro it.*, 1974, I, p. 1162.

²³³ G. CAMARDA, *Il soccorso*, cit., p. 54. In giurisprudenza si è riconosciuta l'applicabilità della Convenzione di Londra che si impone sulla normativa nazionale senza però escludere del tutto l'applicabilità delle norme interne “in via suppletiva, con riguardo agli aspetti non disciplinati – nei limiti di compatibilità – o per i quali la stessa Convenzione fa salva la diversa disciplina della legge nazionale ... [che] include – s'intende – anche disposizioni già esistenti” (Cass. 13.3.2020, n. 7149, in *Mass. giust. civ.*, 2020).

²³⁴ I cui poteri sono trasferiti all'armatore, nel caso in cui le due figure non dovessero coincidere, “sulla base del meccanismo codicistico di trasferimento del potere stesso da parte dell'*owner*” (G. CAMARDA, *Il soccorso*, cit., p. 120).

²³⁵ Per la giurisprudenza deve trattarsi di “una situazione di difficoltà non superabile con i propri mezzi che faccia supporre come ragionevolmente possibile il verificarsi di un sinistro” (Trib. Genova 8.11.2005, in *Dir. maritt.*, 2007, p. 501 con nota di BUONVINO), pur non essendo “richiesta la certezza dell'evento dannoso, ma solo la ragionevole probabilità che esso possa verificarsi” (App. Cagliari 27.12.2012, in *Dir. trasporti*, 2013, 3, p. 965).

²³⁶ Per comprendere l'ampiezza di tale obbligo, sanzionato penalmente, giova segnalare la decisione con cui è stato condannato per omicidio colposo il Comandante di una nave per non avere modificato la propria rotta al fine di raggiungere un porto più vicino, diverso da quello di destinazione, ove potevano essere assistiti due membri dell'equipaggio che presentavano segni di intossicazione da sostanze venefiche (Trib. La Spezia 5.3.2009, in *Dir. maritt.*, 2010, p. 152 con nota di DURANTE).

²³⁷ A. MARINO, *op. cit.*, p. 312.

²³⁸ Art. 8, co. 1, lett. a), della Convenzione di Londra che all'art. 10 specifica altresì come “Every master is bound, so far as he can do so without serious danger to his vessel and persons thereon, to render assistance to any person in danger of being lost at sea”.

cipare alle operazioni di soccorso è configurabile”²³⁹, è stato recentemente affermato, in parziale controtendenza con le indicazioni più consolidate della dottrina, che la prestazione di soccorso da parte dell’equipaggio, a prescindere dalle caratteristiche e dalle funzioni della nave soccorritrice, “si ascrive alle prestazioni accessorie, ma inscindibili, del rapporto contrattuale”²⁴⁰, allineandosi in tal modo alle decisioni giurisprudenziali tendenti a qualificare quali introiti retributivi quelli strettamente correlati al soccorso.

Se, in effetti, l’inquadramento quale obbligazione contrattuale consente di trattare i compensi ricevuti quali elementi della retribuzione, anche sul piano fiscale e previdenziale, tale visione interpretativa, che prende probabilmente forma in virtù della modalità con cui la Convenzione di Londra imposta il dovere di salvataggio, non appare in realtà superare del tutto le obiezioni dottrinali che prediligono l’approccio pubblicistico del dovere in parola.

Vi è innanzitutto il riferimento al secondo comma dell’art. 274 c. nav. che, nell’ambito del principio generale di responsabilità dell’armatore per i fatti dell’equipaggio e per le obbligazioni contratte dal Comandante durante la spedizione, esclude esplicitamente la responsabilità dello stesso armatore per gli obblighi di assistenza e salvataggio di cui agli artt. 489 e 490 e per gli ulteriori obblighi di natura pubblicistica che gravano in capo al Comandante come capo della spedizione²⁴¹, ed in tal modo il legislatore, attraverso una norma che non pare essere venuta meno successivamente all’entrata in vigore della Convenzione di Londra, sembrerebbe confermare l’estraneità dell’obbligo di soccorso in mare dalle vicende propriamente contrattuali.

Ma, soprattutto, la *ratio* di tale peculiare obbligo del diritto marittimo sembrerebbe esulare da uno specifico interesse contrattuale dell’armatore, ma afferire a ragioni più ampie correlate all’interesse generale della sicurezza della navigazione e della salvaguardia delle persone e dei beni durante la navigazione, nonché di un fondamentale principio di tutela della vita umana in mare, e, quindi, essere necessariamente imposto a tutti direttamente dalla legge e non attraverso lo strumento del contratto di arruolamento.

²³⁹ G. CAMARDA, *Il soccorso*, cit., p. 120.

²⁴⁰ G. CAMARDA, *Il soccorso*, cit., p. 121.

²⁴¹ Si è però avuto modo di chiarire che se in virtù del disposto di cui all’art. 274, co. 2, c. nav. l’eventuale inadempimento da parte del Comandante dell’obbligo di prestare soccorso non fa nascere in capo all’armatore alcuna diretta responsabilità, “ciò nondimeno, il mancato soccorso da parte del comandante della nave in colpa si ripercuoterà sotto il profilo delle conseguenze patrimoniali in capo all’armatore, soggetto debitore ed esposto alle richieste creditorie dei soggetti danneggiati” (S. POLLASTRELLI, *L’Urto di navi*, in A. ANTONINI (coordinato da), *Trattato breve di diritto marittimo*, II, Giuffrè, 2010, p. 255).

5. Il Comandante

Altra specifica particolarità che caratterizza il lavoro marittimo è, come si è già avuto modo di rammentare, il ruolo del Comandante della nave, figura altamente complessa fra tutti i membri dell'equipaggio, su cui la dottrina si è lungamente soffermata nel corso del tempo²⁴², che assume una funzione peculiare a bordo della nave, è dotata di peculiari funzioni e poteri pubblicistici e privatistici ed al cui potere gerarchico e direttivo i lavoratori marittimi sono costantemente sottoposti.

La dottrina ha da tempo avuto modo di chiarire come le fonti che incidono sulla figura giuridica del Comandante siano duplici, "in forza del momento contrattuale il comandante riceve dall'armatore la preposizione al comando. In forza del momento legale, all'atto dell'assunzione del servizio, il comandante è altresì investito di una somma di poteri atti a salvaguardare la nave, il carico e la comunità viaggiante"²⁴³.

Da tale sfaccettato insieme di compiti, correlati a finalità anche molto diverse fra loro ma che trovano un punto di incontro nella suprema esigenza della salvaguardia delle persone e dei beni durante la navigazione, deriva come sia necessario riconoscere una "duplice attribuzione di funzioni del comandante della nave"²⁴⁴, l'una attinente al ruolo prettamente pubblicistico e di capo della spedizione del comandante, che ai sensi dell'art. 321 c. nav. è posto al vertice della gerarchia di bordo, l'altra correlata al suo ruolo organizzativo quale "impiegato dell'armatore, preposto al comando della nave quale direttore tecnico della navigazione e munito di vasti poteri di rappresentanza"²⁴⁵ che, per quel che più ci interessa in questa sede, si riverberano direttamente sul rapporto di lavoro dei membri dell'equipaggio.

Sotto il primo profilo il Comandante della nave, alla cui autorità sono soggette tutte le persone che si trovano a bordo (art. 186 c. nav.), riveste una posizione peculiare nell'ambito dell'ordinamento della navigazione marittima delineato dal Codice della navigazione che, indicando una serie di compiti a cui deve ne-

²⁴² Fra i principali contributi dedicati alla figura del Comandante v. E. ALIOTTA, *Il comandante della nave*, Libreria Scientifica Editrice, 1948; E. SPASIANO, *Comandante della nave e dell'aeromobile*, in *Enc. dir.*, VII, Giuffrè, 1960, p. 688; F.A. QUERCI, *La figura giuridica del comandante di nave e di aeromobile*, Giuffrè, 1964; M. GRIGOLI, G. MOSCATT, *Comandante della nave e dell'aeromobile*, in *Digest. comm.*, III, Utet, 1988, p. 138; U. LA TORRE, *Comando e comandante nell'esercizio della navigazione*, ESI, 1997.

²⁴³ F.M. DOMINEDÒ, *Il rapporto di arruolamento del comandante e la sfera dei suoi poteri legali*, in *Riv. dir. nav.*, 1956, I, p. 23.

²⁴⁴ C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 121.

²⁴⁵ E. ALIOTTA, *op. cit.*, p. 6, che riconoscendo come nel Comandante gli istituti di diritto privato e di diritto pubblico si intreccino in vario modo ritiene di esaminare tale figura nei rapporti con l'armatore, nei rapporti con i caricatori e con i proprietari della nave e nell'esercizio di attività di carattere pubblico.

cessariamente attenersi, “attribuisce icasticamente al comandante un ruolo di autorità egemone, oltre a varie funzioni di carattere giuridico ed amministrativo che in vario modo coinvolgono la vita delle persone nel corso della navigazione, ... [impegnandolo a] ... sovrintendere a tutte le funzioni che attengono alla salvaguardia delle persone imbarcate”²⁴⁶.

Le attribuzioni del Comandante correlate a tale profilo sono diverse: alcune finalizzate ad interessi esclusivamente pubblicistici, come le funzioni di ufficiale dello stato civile, notarili o di polizia giudiziaria, a controlli di ordine sanitario o ad operazioni doganali; altre in cui la finalità perseguita è correlata ad interessi congiunti dell'armatore e di interessi pubblicistici legati alla spedizione, come le obbligazioni correlate alla necessità che la nave sia idonea al viaggio, quelle correlate alla cura dei documenti di bordo, così come gli obblighi legati alla salvezza della nave e del carico, ovvero l'obbligo di abbandonare la nave per ultimo.

I poteri pubblicistici del Comandante si intersecano, a volte sovrapponendosi, con la posizione di coloro che svolgono a bordo una prestazione lavorativa. Si tratta di una questione enfatizzata dalla giurisprudenza, secondo cui il comandante “è titolare di una posizione di garanzia nei confronti di tutti coloro che lavorano a bordo della nave sotto il suo controllo, indipendentemente dall'accertamento della esistenza di un rapporto di lavoro subordinato in senso civilistico, in ragione della sua naturale posizione gerarchica rispetto a coloro che sono imbarcati”²⁴⁷.

Per quanto più concretamente concerne la posizione privatistica assunta dal Comandante, egli “rappresenta l'armatore” (art. 295 c. nav.) in tutti i rapporti giuridici e, quindi, anche quale controparte datoriale nell'ambito del rapporto lavorativo dell'equipaggio.

Il secondo comma dell'art. 306 c. nav. consente al Comandante, nel caso in cui non sia presente l'armatore, di compiere gli atti occorrenti per i bisogni della nave e della spedizione, potendo “parimenti assumere o congedare componenti dell'equipaggio”.

Tale riferimento normativo, che “presuppone sempre il concorso della necessità”²⁴⁸, è quindi interpretato in maniera restrittiva dalla giurisprudenza, se-

²⁴⁶ Cass. pen. 5.12.2014, n. 9897, in *Guida al diritto*, 2015, 18, p. 86, richiamando gli artt. 186, 190, 292, 315 e 1097 c. nav. Si tratta di una consolidata posizione della giurisprudenza penalistica, ben evidenziata anche da Cass. pen. 19.7.2017, n. 35585, in *Cass. pen.*, 2018, 4, p. 1103, inerente al caso del naufragio della Costa Concordia; Cass. pen. 20.1.2017, n. 6376, in *CED Cass. pen.*, 2017; Cass. pen. 9.5.2006, n. 32273, in *Foro it.*, 2008, 2, II, p. 101; Cass. pen. 16.12.2003, n. 7214, in *Foro it.*, 2004, II, p. 691.

²⁴⁷ Cass. pen. 20.1.2017, n. 6376, cit., in tema di omicidio colposo, in cui la Corte ha ritenuto sussistente una posizione di garanzia in capo al Comandante di una motonave diretta alla pesca del corallo che, senza alcun previo accertamento di natura medica circa l'idoneità alla immersione profonda, aveva imbarcato un lavoratore addetto alla cucina consentendogli anche di effettuare immersioni, nel corso di una delle quali il lavoratore è deceduto.

²⁴⁸ A. LEFEBVRE D'OVIDIO, G. PESCATORE, L. TULLIO, *op. cit.*, 2004, p. 344, chiarendo come i

condo cui “il comandante della nave non è abilitato a stipulare, anche fuori dei luoghi nei quali sono presenti l’armatore o un suo rappresentante, nuove condizioni di lavoro con l’equipaggio poiché la diversa regolamentazione dei rapporti di lavoro già esistenti non è diretta ad ovviare ai bisogni della nave o della spedizione e non è quindi riconducibile nei limiti stabiliti dall’art. 306 cod. nav.”²⁴⁹.

Il problema del rapporto tra gerarchia di bordo e potere organizzativo del Comandante è risalente ed è stato a lungo discusso in dottrina, che si era divisa tra coloro che riconducevano subordinazione e potere disciplinare nell’ambito del diritto pubblico²⁵⁰, e chi lo aveva più correttamente riportato nell’alveo dell’art. 2094 c.c.²⁵¹.

È sempre apparsa prevalente l’idea che “il rapporto di lavoro marittimo è caratterizzato dalla subordinazione propria del rapporto di lavoro attuata in una struttura professionale pubblicistica, specificamente disciplinata e come tale considerata nelle conseguenze tipiche riferite dal codice della navigazione al contratto di arruolamento”²⁵² ed è quindi nell’ottica di un rapporto di lavoro subordinato nei confronti dell’armatore che deve essere valutata la posizione del Comandante della nave.

Il Comandante della nave è nominato dall’armatore, che può in ogni momento dispensarlo dal comando (art. 273 c. nav.) “salvi i diritti derivanti dal rapporto di impiego”²⁵³, necessariamente fra coloro che siano muniti della prescritta abilitazione (art. 292 c. nav.) ed attraverso un contratto di arruolamento stipulato con l’armatore.

La centralità della figura del Comandante, che nell’ambito del complesso delle funzioni privatistiche e pubblicistiche di cui è depositario continua a man-

poteri riconosciuti al Comandante della nave, per quanto estesi “non concretano mai una rappresentanza generale, assimilabile a quella dell’istitutore”.

²⁴⁹ App. Firenze, 26.7.1952, in *Dir. maritt.*, 1953, p. 57; Trib. Livorno, 10.8.1951, in *Dir. maritt.*, 1952, p. 72 che ritiene come il comandante abbia nei limiti di cui all’art. 306, co. 2, c. nav. “il potere di assumere l’equipaggio e di stipulare, in rappresentanza dell’armatore, il necessario contratto di arruolamento ma non ha mai e in nessun caso il potere di stipulare contratti che diano un nuovo e diverso assetto economico a rapporti precostituiti fra equipaggio e armatore”.

²⁵⁰ G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 18.

²⁵¹ L. RIVA SANSEVERINO, *Il diritto del lavoro*, Cedam, 1963, p. 55.

²⁵² G. BRANCA, *op. cit.*, p. 209.

²⁵³ A. LEFEBVRE D’OVIDIO, G. PESCATORE, L. TULLIO, *op. cit.*, 2004, p. 342; L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 235. In giurisprudenza la questione è stata affrontata soltanto in relazione a comandanti di aeromobili. Se è diffusa l’idea che la dispensa dal comando sia svincolata dalle vicende correlate al rapporto lavorativo, secondo le esplicite indicazioni contenute nell’art. 33 d.P.R. n. 1411/1967 sullo stato giuridico della gente dell’aria, e che comunque vi sia il diritto a mantenere la medesima retribuzione (Cass. 13.6.1990, n. 5748, in *Mass. giust. civ.*, 1990, p. 6), sussiste qualche differenza di vedute in merito alle conseguenze sulle mansioni del comandante di aeromobili dispensato, fra chi non ritiene possibile l’adibizione ad altre mansioni (Cass. 3.4.1987, n. 3250, in *Foro it.*, 1988, I, p. 211; Cass. 9.7.1988, n. 4541, in *Mass. giust. civ.*, 1988, p. 7) e chi, invece, lo considera fattibile (Cass. 25.2.1988, n. 2015, in *Mass. giust. civ.*, 1988, p. 2).

tenere uno stretto legame con l'armatore tanto da poter essere "considerato come preposto dell'armatore"²⁵⁴ con la precisazione che "i poteri del comandante di rappresentare l'armatore derivano da una rappresentanza legale e non volontaria, molto diversa da quella dell'istitutore"²⁵⁵, emerge soprattutto dall'esplicita modalità che il codice utilizza per regolare chi debba subentrare al Comandante nell'eventualità di morte, assenza o suo impedimento, assegnando il comando agli ufficiali di coperta in ordine gerarchico ovvero disponendo l'intervento dell'autorità marittima o consolare (art. 293 c. nav.).

La natura giuridica del rapporto che intercorre fra armatore e Comandante è stata a lungo oggetto di discussione in dottrina, che, a seconda di quale si preferisce far prevalere fra le due centrali funzioni che la figura del Comandante ha da sempre "mantenuto concentrate in sé"²⁵⁶ – e cioè le attribuzioni di rappresentanza degli interessi dell'armatore, da un lato, ed i compiti strettamente correlati alle esigenze pubblicistiche della sicurezza della nave e della navigazione, dall'altro –, si è in passato divisa²⁵⁷ fra chi vi intravedeva un mero rapporto di mandato²⁵⁸ o anche di semplice rappresentanza²⁵⁹, chi la legava ad una vera e propria prestazione di lavoro privatistica²⁶⁰, alcuni parlando di contratto *sui generis*²⁶¹, altri asserendo si possa trattare di contratto di arruolamento di natura mista²⁶² o preferendo rifarsi alla nozione di "esercizio nautico" per provare a risolvere alcune antinomie che emergono nei vari tentativi di inquadramento²⁶³, e

²⁵⁴ E. ALIOTTA, *op. cit.*, p. 37.

²⁵⁵ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 234, che chiarisce come i poteri di rappresentanza previsti dal codice non siano di portata generale ma circoscritti dalla legge a determinati e specifici ambiti descritti negli artt. 306 ss.

²⁵⁶ M. GRIGOLI, G. MOSCATT, *op. cit.*, p. 139.

²⁵⁷ Per comprendere la complessità delle discussioni dottrinarie sul rapporto fra armatore e Comandante, che in passato aveva molte più attribuzioni di carattere meramente commerciale rispetto a quanto accade oggi, si veda per tutti E. ALIOTTA, *op. cit.*, p. 38 ss.

²⁵⁸ E. ALIOTTA, *op. cit.*, p. 40 la riporta come teoria inizialmente proposta da D.A. AZUNI, *Dizionario della giurisprudenza mercantile*, Nizza, 1786, p. 231, e basata sull'idea che le attribuzioni del Comandante correlate al potere di rappresentanza dell'armatore sono preponderanti rispetto agli aspetti legati alla prestazione d'opera, che sarebbe da considerarsi meramente ancillare.

²⁵⁹ J. BONNECASE, *Traité de droit commerciale maritime*, Paris, 1923, p. 435.

²⁶⁰ In tal senso già R.J. POTHIER, *Des contrats du louage maritime*, in *Ouvres complètes*, Paris, 1835, p. 1095, e P. ASCOLI, *Del commercio marittimo e della navigazione*, II, Torino, 1909, p. 126.

²⁶¹ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 114, che pur inquadrando il rapporto nell'ambito dei rapporti di lavoro non esclude "che il rapporto stesso riceva, in taluni casi, una propria disciplina divergente da quella stabilita per gli altri membri dell'equipaggio".

²⁶² B. BRUNETTI, *op. cit.*, p. 229. È la teoria accettata da E. ALIETTA, *op. cit.*, p. 45 e precedentemente accolta da J.M. PARDESSUS, *Cours de droit commercial*, vol. II, Paris, 1856, p. 74 e da A. SCIALOJA, *op. cit.*, p. 357.

²⁶³ In tal senso M. GRIGOLI, G. MOSCATT, *op. cit.*, p. 140, che ritengono, richiamando anche alcune peculiarità della contrattazione collettiva, che il Comandante escludendo ogni qualifcazio-

chi ne ha esaltato la funzione pubblicistica, evocando la figura del *munus publicum*²⁶⁴.

In realtà per la dottrina più recente, anche per via del fatto che il ruolo del Comandante è oggi molto cambiato in virtù delle innovazioni tecnologiche e delle modalità organizzative del trasporto via mare che hanno anche rimosso quelle responsabilità di tipo economico-commerciale che il Comandante aveva in passato quale responsabile dell'armatore, "è pacifico che il contratto con cui l'armatore o l'esercente assumono il comandante della nave è un contratto di arruolamento ... [che] ha la stessa forma solenne del contratto di arruolamento di ogni membro dell'equipaggio"²⁶⁵, che non impedisce di riconoscere come sussista un corpuso "complesso di attribuzioni derivanti al comandante dalla sua posizione di capo della spedizione; le attribuzioni provengono dalla legge, non dal contratto, e ricevono una dettagliata disciplina nel codice della navigazione"²⁶⁶.

5.1. Il Comandante e la categoria di dirigente

Una delle questioni su cui più si è discusso, in dottrina come in giurisprudenza, è il possibile inquadramento del Comandante nella categoria dei dirigenti, secondo i dettami dell'art. 2095 c.c., potendosi rinvenire posizioni molto differenti fra loro.

Parte della dottrina ha avuto modo di escludere tale possibilità, ritenendo che "la specialità della materia di navigazione, incentrata sulla figura dell'esercizio, *species* del *genus* attività, esclude ogni qualificazione dell'istituto de quo secondo schemi estranei alla materia speciale"²⁶⁷, sulla base del fatto che, tramite il rinvio contenuto nell'art. 1304 c. nav. la legge sull'impiego privato non fosse applicabile al lavoro marittimo²⁶⁸, ovvero in relazione al fatto che nel settore del lavoro marittimo "legge e contrattazione collettiva adottano suddivisioni del personale diverse dalle categorie legali di cui al codice civile e sufficienti rispetto ai fini per i quali sono utilizzate"²⁶⁹.

ne secondo "schemi estranei alla materia speciale" non possa che essere definito quale "prestatore di lavoro *sui generis*" (*ivi*, p. 142).

²⁶⁴ Cfr M. GRIGOLI, G. MOSCATT, *op. cit.*, p. 139 che richiamano S. PUGLIATTI, *Esecuzione forzata e diritto sostanziale*, Giuffrè, 1935, p. 27.

²⁶⁵ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 236.

²⁶⁶ C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 119.

²⁶⁷ M. GRIGOLI, G. MOSCATT, *op. cit.*, p. 142.

²⁶⁸ In tal senso G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 39.

²⁶⁹ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 244, secondo cui nel settore marittimo una divisione per categorie esiste già ed "aggiungere a questa quella di cui all'art. 2095 c.c. sembra una forzatura innaturale e superflua, ma soprattutto inammissibile per l'assenza di una lacuna nel diritto speciale da colmarsi col ricorso al diritto comune ed alle sue classificazioni" (*ivi*, p. 246).

Altra parte della dottrina ritiene, al contrario, che “la figura del comandante, inteso come dirigente tecnico, rientri precisamente nella prima fra le ... categorie di lavoro subordinato previste dal diritto comune”²⁷⁰, posto che l’art. 115 c. nav. “pur formalmente parlando di categorie, in verità distingue le qualifiche della gente di mare, per cui, mancando una specifica norma del codice della navigazione in materia, per le categorie il riferimento è sicuramente da farsi all’art. 2095”²⁷¹ o ritenendo che sia la mera posizione di preminenza nell’impresa a qualificarlo come dirigente²⁷² ovvero affermando che la classificazione contenuta nel Codice della navigazione abbia una sua rilevanza solo nell’ambito del diritto pubblico²⁷³.

In quest’ottica è stato infatti da tempo affermato che “i prestatori di lavoro nautico, come tutti i prestatori di lavoro subordinato, possono alla stregua dell’art. 2095 c.c. distinguersi in operai ed impiegati”²⁷⁴. Si tratta, invero, di una posizione perfettamente coerente con la dottrina lavoristica secondo cui l’art. 2095 si debba estendere ad ogni tipo di prestazione di lavoro subordinato, compreso quello nautico²⁷⁵.

La questione è stata affrontata anche in giurisprudenza, pur se non sono mancati approcci ambivalenti. Se la Suprema Corte ha avuto modo di chiarire ormai da tempo come, sulla base di un principio di parità di trattamento normativo, sia possibile inquadrare il comandante fra i dirigenti²⁷⁶, più di recente si è soffermata con attenzione sui concreti poteri dirigenziali del Comandante ritenendo, innanzitutto, che “il comandante di nave può essere o non essere diri-

²⁷⁰ F.M. DOMINÈDÒ, *op. cit.*, p. 26.

²⁷¹ C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 117, che insiste soprattutto sullo stretto legame fiduciario sussistente fra armatore e comandante perfettamente coerente con l’inquadramento dirigenziale.

²⁷² M. DARDANI, *Comandante della nave e dell’aeromobile*, in *Noviss. Dig. it.*, Ap. II., Utet, 1979, p. 36.

²⁷³ D. GAETA, *Il lavoro della gente dell’aria. 2ed appendice: Comandante dell’aeromobile*, Giuffrè, 1984, p. 137, facendo un raffronto fra art. 2095 c.c. e art. 732 c. nav. concernente il personale di volo, attraverso un ragionamento logico estensibile senza troppi problemi all’art. 115 c. nav. correlato alla gente di mare.

²⁷⁴ G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 40, ritenendo che si possano altresì suddividersi i dirigenti.

²⁷⁵ G. GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Jovene, 1963, p. 39; F. LISO, *Disciplina dei licenziamenti individuali e rapporto di lavoro nautico*, in *Riv. giur. lav.*, 1971, II, p. 833; F. BIANCHI D’URSO, *Il lavoro nautico e la nuova disciplina dei licenziamenti individuali*, in *Riv. giur. lav.*, 1973, I, p. 22; R. DE LUCA TAMAJO, *Statuto dei lavoratori e rapporto di lavoro nautico*, in *Dir. lav.*, 1975, I, p. 10.

²⁷⁶ Cass. 19.11.1988, n. 6259 che specifica, però, come nel caso di specie si dovesse decidere soltanto in merito al rapporto previdenziale “sì che la circostanza che il rapporto di lavoro nautico non conosca la qualifica di dirigente non ha rilevanza” e ricorda come il Tribunale non avesse deciso facendo “ricorso diretto all’art. 2095 cod. civ., che sarebbe inapplicabile al lavoro marittimo” ma ricorrendo “alla nozione di dirigente quale previsto dal diritto comune e dalla elaborazione giurisprudenziale”.

gente, a seconda dei poteri conferitigli dall'armatore, con riferimento alle mansioni corrispondenti alla categoria legale di dirigente (art. 2095 c.c.)” ed evidenziando conseguentemente come “in difetto di un'attribuzione convenzionale della qualifica dirigenziale da parte della contrattazione collettiva, ovvero di un conferimento di poteri dall'armatore con riguardo alle mansioni corrispondenti alla categoria legale di dirigente, la disciplina prevista dal codice della navigazione e dalle leggi speciali non consente di attribuire al comandante di nave la qualifica di dirigente”²⁷⁷.

Da tale decisione sembrerebbe, quindi, emergere l'idea che per i supremi giudici non vi siano ostacoli di principio che possano impedire l'applicazione dell'art. 2095 c.c. al lavoro marittimo, ma che, più prosaicamente, l'eventuale inquadramento dirigenziale del Comandante dipenda dalla concreta modalità con cui il Comandante si trova ad operare rispetto all'armatore e dalle effettive mansioni conferitegli dalla contrattazione collettiva o dal contratto individuale di arruolamento.

Non vi è dubbio che la questione dell'applicabilità dell'art. 2095 c.c. al lavoro marittimo rientri appieno fra le problematiche che si riscontrano nel momento in cui è necessario valutare l'applicabilità al lavoro marittimo di una norma pensata innanzitutto per il lavoro comune nell'impresa. Rispetto al passato, in cui si rifletteva sulle effettive ricadute di un tale approccio ermeneutico, la risoluzione di tale problematica in un senso o nell'altro, oltre alla specifica questione legata all'inquadramento del Comandante, potrebbe portare a ritenere o meno applicabile al lavoro marittimo anche la disciplina sul licenziamento introdotta dal d.lgs n. 23/2015 il cui ambito di applicabilità si basa proprio sulle categorie di cui all'art. 2095 c.c., su cui si tornerà nel prosieguo.

Appare, in realtà, più convincente la tesi che ritiene applicabile l'art. 2095 c.c. anche al lavoro marittimo, la quale si inserisce con maggior coerenza nell'alveo del percorso del continuo avvicinamento con il comune lavoro subordinato a cui si assiste da tempo.

Ed in effetti anche l'intervento legislativo di cui al d.lgs n. 23/2015, mettendo in relazione l'ambito applicativo della nuova disciplina sui licenziamenti alle categorie legali non fa altro che ribadire quelle teorie dottrinali e giurisprudenziali che, considerando la categoria quale “posizione sostanziale del prestatore, riassuntiva del suo *status* professionale e, come tale, elemento essenziale del rapporto giuridico di lavoro”²⁷⁸, ha posto le basi per quei condivisibili interventi della dottrina che ritengono di dover estendere la portata dell'art. 2095 a tutti i rapporti di lavoro subordinato, ivi compreso quello nautico, senza che sussistano

²⁷⁷ Cass. 6.5.2002, n. 6448, in *Giust. civ.*, 2002, I, p. 2134, secondo cui ne conseguirebbe che il Comandante della nave possa godere delle garanzie di stabilità del posto di lavoro previste per gli altri lavoratori marittimi.

²⁷⁸ A. GARILLI, *Le categorie dei prestatori di lavoro*, Jovene, 1988, p. 3.

eventuali impedimenti connessi con esigenze pubblicistiche correlate alla sicurezza della nave e della navigazione.

D'altra parte, non sembrerebbe emergere una vera e propria sovrapposizione fra la partizione generale delle categorie legali contenuta nell'art. 2095 c.c. e la classificazione contenente le specifiche qualifiche rilevanti per la gente di mare racchiuse nell'art. 115 c. nav.²⁷⁹, che esprimono anche le diverse esigenze correlate alle necessità di natura pubblicistica connesse al lavoro marittimo²⁸⁰, e che avrebbero quindi finalità diverse e potrebbero coesistere senza troppi problemi con le categorie previste dal Codice civile.

In realtà, l'intervento con cui la Corte costituzionale è intervenuta per estendere al lavoro marittimo le norme in materia di licenziamento a tutela del lavoro subordinato sembrerebbe essere rilevante anche nel caso dell'applicabilità al lavoro marittimo delle categorie legali previste dall'art. 2095 c.c., posto che la sentenza n. 96 del 1987, dichiarando incostituzionale l'art. 10 l. n. 604/1966 nella parte in cui la legge non si applica ai lavoratori marittimi, sembrerebbe riconoscere come implicitamente validi per gli stessi marittimi anche i riferimenti contenuti nell'art. 10 l. n. 604/1966 alle categorie legali di cui all'art. 2095.

5.2. Il potere disciplinare pubblicistico del Comandante

La figura complessa del Comandante, sempre immerso nell'approccio bivalente del Codice della navigazione fra disciplina privatistica e attribuzioni pubblicistiche, si riflette anche nel sistema disciplinare.

Il Codice della navigazione contempla un rigoroso sistema disciplinare di carattere pubblicistico, a tutela dell'organizzazione pubblicistica e delle finalità pubbliche che la figura del Comandante ha il compito di presidiare e tutelare, che si pone accanto al sistema disciplinare di natura privatistica correlato al contratto di arruolamento, nel cui ambito sono pienamente applicabili i primi 3 commi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, secondo quanto statuito dalla Corte costituzionale che ha ritenuto costituzionalmente illegittimo, per contrasto con l'art. 3 Cost., l'art. 35 l. 20.5.1970, n. 300 nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità, al personale navigante delle "imprese di navigazione", dell'art. 7, co. 1, 2 e 3, della stessa legge, in tema di sanzioni disciplinari²⁸¹.

Anche la giurisprudenza ha avuto modo di distinguere tra potere disciplinare "privatistico" correlato al rapporto di lavoro nautico, a cui è pienamente applicabile l'art. 7 l. n. 300/1970 "per quanto attiene alla conoscenza delle norme di-

²⁷⁹ C. ENRICO LUCIFREDI, *op. cit.*, p. 119.

²⁸⁰ D. GAETA, *Il lavoro della gente dell'aria*, cit.

²⁸¹ C. cost. 23.7.1991, n. 364.

disciplinari, alla contestazione di addebiti ed all'esercizio del diritto di difesa"²⁸², e gli aspetti pubblicistici del potere gerarchico del Comandante, specificando come "le formalità procedurali che ai sensi degli artt. 1263 cod. nav. e 513 reg. nav. marittimo debbono precedere, a pena di nullità, i provvedimenti disciplinari di inibizione dall'esercizio della professione marittima e di cancellazione dalle matricole, dagli albi o dai registri attengono ad un potere disciplinare di natura pubblicistica e non sono pertanto applicabili al provvedimento di cancellazione dal turno particolare, che – nell'ambito del rapporto di lavoro nautico assoggettato, in virtù del contratto collettivo, al regime di continuità – è espressione di un potere disciplinare traente origine dall'autonomia contrattuale e riservato al datore di lavoro (che lo esercita direttamente o per mezzo del comandante della nave)"²⁸³.

Il Codice della navigazione contiene uno specifico riferimento ad un potere disciplinare all'interno della parte III "Disposizioni penali e disciplinari", libro II "Disposizioni disciplinari", che può essere esercitato dal Comandante della nave sui componenti dell'equipaggio e sui passeggeri, dal Comandante del porto sul personale marittimo e su coloro che esercitano un'attività all'interno dei porti, dalle autorità consolari sui componenti dell'equipaggio all'estero (art. 1249 c. nav.).

L'art. 1251 c. nav. contiene un elenco di comportamenti che costituiscono infrazioni disciplinari per gli appartenenti al personale marittimo, fra cui rientra il rifiuto o il ritardo di obbedienza ad un ordine del Comandante o di un superiore, la negligenza nell'adempimento delle proprie mansioni, l'assenza da bordo senza autorizzazione, l'abbandono della nave, la mancanza di rispetto verso i superiori o gli ufficiali, disordini a bordo, la cattiva condotta ed "ogni comportamento tale da turbare l'ordine o la disciplina della nave". L'art. 1256 c. nav. prevede quali siano le infrazioni disciplinari per i passeggeri fra cui rientra la mancanza di rispetto verso il Comandante, gli ufficiali ed i sottoufficiali di bordo, le molestie verso gli altri passeggeri o l'equipaggio, l'inosservanza del regolamento di bordo e turbare in qualsiasi modo il buon ordine della nave.

Le pene disciplinari differiscono a seconda dei soggetti che incorrono nell'infrazione. Per quanto concerne l'equipaggio della navigazione marittima o interna sono previste sanzioni restrittive della libertà personale²⁸⁴, come la consegna a bordo da uno a cinque giorni o l'arresto di rigore fino a dieci giorni (art. 1252, nn. 1 e 2, c. nav.), la ritenuta sul salario fino a trenta giorni²⁸⁵ (art. 1252, n. 3),

²⁸² Cass. 22.4.1995, n. 4572, in *Mass. giust. civ.*, 1995, p. 902; Cass. 16.11.1987, n. 8399, in *Foro it.*, 1988, I, p. 792.

²⁸³ Cass. 29.9.1987, n. 7320, in *Dir. maritt.*, 1989, p. 146.

²⁸⁴ Si dubita della legittimità di tali tipologie di sanzioni, che parrebbero in contrasto con l'art. 13 Cost. (D. GAETA, *Il personale*, cit., p. 691; L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 257).

²⁸⁵ Un arco temporale così lungo della trattenuta stipendiale ha portato la dottrina a riflettere sul possibile contrasto con l'art. 36 Cost. (B. BALLETTI, *op. cit.*, p. 53; D. GAETA, *Il personale*, cit., p. 692; L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 258).

l'inibizione temporanea o permanente dell'esercizio della professione di marittimo (art. 1252, nn. 4 e 5), la cancellazione dalle matricole della gente di mare (art. 1252, n. 5).

Pene disciplinari meno afflittive sono poi previsti per gli altri appartenenti al personale marittimo (art. 1254 c. nav.), per le persone che esercitano un'attività professionale all'interno dei porti (art. 1255 c. nav.) e per i passeggeri (art. 1257). Per quest'ultimi sono previste delle sanzioni disciplinari più morbide: ammonimento semplice, ammonimento pubblico, esclusione dalla tavola comune da uno a cinque giorni, proibizione di stare in coperta oltre due ore al giorno per un periodo massimo di cinque giorni, sbarco per i passeggeri della navigazione interna al primo porto di approdo in territorio nazionale.

L'ampiamente diffuso orientamento della dottrina è quello di ritenere "indiscutibile che il sistema disciplinare predisposto dal codice della navigazione ha una spiccata natura pubblicistica"²⁸⁶ in ragione del fatto che si tratta di "professione controllata dallo Stato"²⁸⁷ e che le infrazioni contemplate dal codice "ledono l'interesse dello Stato alla sicurezza della navigazione e all'ordinato e pacifico svolgimento della vita di bordo"²⁸⁸.

Sono diversi gli elementi che nel corso del tempo sono stati utilizzati per fondare tale conclusione fra cui l'attribuzione ad organi della pubblica amministrazione di poteri disciplinari che evidenzia "il rapporto di supremazia speciale che si instaura fra la pubblica amministrazione e gli appartenenti al personale marittimo"²⁸⁹ o la particolare tipologia delle sanzioni che non trovano riferimenti analoghi "se non nei regolamenti di disciplina militare"²⁹⁰, portando a ritenere che l'intera struttura disciplinare contenuta nel Codice della navigazione non possa che considerarsi "estranea alla materia contrattuale, ma anche al concetto di subordinazione ai poteri organizzativi del datore di lavoro"²⁹¹.

Se parte della dottrina più risalente, a fronte dell'accertato carattere pubblicistico della disciplina contenuta nel Codice della navigazione, aveva preferito ritenere che nell'ambito del diritto della navigazione anche le questioni più direttamente conferenti con gli aspetti contrattuali del potere disciplinare

²⁸⁶ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 255; A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 62; G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 22; D. GAETA, *Il personale*, cit., p. 698; G. BRANCA, *op. cit.*, p. 211; C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 128. *Contra* B. BALLETTI, *op. cit.*, p. 53, che ritiene vi sia una correlazione fra sistema disciplinare contenuto nel Codice della navigazione ed il contratto di arruolamento.

²⁸⁷ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 65; G. BRANCA, *op. cit.*, p. 209.

²⁸⁸ D. GAETA, *Il personale*, cit., p. 699; C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 131.

²⁸⁹ D. GAETA, *Il personale*, cit., p. 698.

²⁹⁰ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 64, che nota come solo la censura o la trattenuta sul salario trovano riscontro nelle sanzioni disciplinari previste dal diritto comune.

²⁹¹ C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 129.

fossero comunque stati attratti nell'ambito pubblicistico con l'idea che "anche il potere disciplinare sull'equipaggio abbia natura pubblicistica"²⁹², negli anni è emersa la consapevolezza di una più concreta rilevanza dei rilievi privatistici nell'ambito delle questioni disciplinari²⁹³, fino all'idea emersa con più enfasi negli autori più recenti secondo cui "il potere disciplinare di carattere privatistico, attribuito al datore di lavoro dagli articoli 2106 c.c. e 7 dello Statuto dei lavoratori regolato dalla contrattazione collettiva è del tutto compatibile con il potere disciplinare di natura pubblicistica fondato sulle norme del codice della navigazione"²⁹⁴.

Si tratta di una posizione fatta propria anche dalla giurisprudenza, che ha anch'essa avuto modo di riconoscere come nel lavoro marittimo sia possibile distinguere fra "un potere disciplinare che ha natura pubblicistica, avuto riguardo ai soggetti che di regola ne hanno la titolarità (organi amministrativi dello Stato), ed alla natura delle sanzioni irrogabili" ed "un potere che ha la sua fonte nell'autonomia contrattuale collettiva e spetta alla parte datoriale, cioè alla società di navigazione, che lo esercita direttamente o per mezzo del comandante nei confronti dei sottufficiali e comuni"²⁹⁵.

Il Codice della navigazione prevede, all'art. 1249, che il potere disciplinare di natura pubblicistica possa essere esercitato innanzitutto dal Comandante della nave non soltanto sui componenti dell'equipaggio, ma anche sui passeggeri ancorché non siano cittadini italiani.

Sono, poi, richiamate le differenti figure che emergono nell'ambito della struttura organizzativa dell'amministrazione marittima, e cioè i comandanti di porto marittimo, che hanno competenza nei confronti degli appartenenti al personale marittimo e delle persone che hanno un ruolo nell'attività portuale; i comandanti di porto della navigazione interna nei confronti degli appartenenti al personale della navigazione interna; l'autorità preposta alla disciplina del lavoro portua-

²⁹² F.M. DOMINEDÒ, *L'organizzazione del lavoro nautico e il diritto comune*, in *Riv. dir. nav.*, 1957, I, p. 230; G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 38; A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 65; G. BRANCA, *op. cit.*, p. 220, non ritenendo di poter configurare "una autonoma posizione autoritativa privata ed un conseguente potere disciplinare dell'armatore nei confronti dei membri dell'equipaggio".

²⁹³ B. BALLETTI, *op. cit.*, p. 58, ancorché nel lavoro nautico "il fine proprio dello Stato di garantire la sicurezza della navigazione comprime il fenomeno di giustizia privata corrispondente all'ordinamento disciplinare a conferma della peculiarità del rapporto e dell'organizzazione del lavoro nell'impresa".

²⁹⁴ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 267; C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 130.

²⁹⁵ Cass. 29.9.1987, n. 7320, cit. Anche nell'approccio della giurisprudenza non manca, in realtà, qualche ambiguità ricostruttiva se è vero che il principio fissato dall'art. 1260 c. nav., secondo il quale le sanzioni disciplinari non possono essere applicate cumulativamente dovendosi in caso di concorso irrogare solo la più grave, è stato considerato quale principio di generale applicazione per le sanzioni disciplinari normalmente applicabili al lavoro subordinato in generale (Cass. 23.11.1989, n. 5035, in *Mass. giust. civ.*, 1989, p. 11; Cass. 16.4.1985, n. 2519, in *Mass. giust. civ.*, 1985, p. 4).

le sulle imprese, sui datori di lavoro nei porti e sui lavoratori portuali²⁹⁶; le autorità consolari all'estero sui componenti dell'equipaggio; i comandanti delle navi da guerra nazionali sui componenti dell'equipaggio quando la nave, su cui sono imbarcati, è in corso di navigazione o in un paese estero nel quale non risiede un'autorità consolare.

È, poi, l'art. 1263 c. nav. a contemplare alcune disposizioni procedurali per il procedimento disciplinare "pubblicistico". Secondo tale norma, in particolare, i provvedimenti d'inibizione dall'esercizio della professione e di cancellazione dalle matricole, dagli albi o dai registri devono essere preceduti, a pena di nullità, dalla contestazione degli addebiti²⁹⁷.

La giurisprudenza, in realtà, è sempre stata piuttosto attenta, nei casi in cui i rilievi disciplinari dovessero essere correlati al rapporto di lavoro marittimo, ad invocare le medesime garanzie previste per i lavoratori comuni, ad esempio evidenziando come "in materia di cancellazione dal turno particolare non sono applicabili gli artt. 1263 e 513 reg. nav. mar."²⁹⁸.

Ciò ha sostanzialmente portato, per quanto concerne il procedimento disciplinare prettamente privatistico, a dare applicazione anche nei casi del rapporto di lavoro marittimo ai principi generali del diritto del lavoro in materia.

È proprio la contrattazione collettiva ad aver sviluppato nel corso del tempo un sistema di infrazioni e di sanzioni disciplinari "del tutto analoghe, o addirittura conformi, alla normativa contrattuale di ogni altro settore produttivo"²⁹⁹.

²⁹⁶ In base a tale indicazione, prima della riforma delle attività portuali, era stato ritenuto, in giurisprudenza, che il Consorzio autonomo del Porto di Genova dovesse essere riconosciuto quale autorità preposta alla disciplina del lavoro portuale, con la conseguenza che "la sanzione disciplinare irrogata dal Consorzio nei confronti del lavoratore portuale, che non è dipendente del Consorzio in quanto già associato alla Compagnia portuale, discende non dal potere gerarchico spettante al datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti, bensì dal potere nascente dalla titolarità di una potestà pubblica riconosciuta al Consorzio" (Pret. Genova 23.5.1978, in *Porti mare territorio*, 1979, p. 98). Il riferimento giurisprudenziale è ovviamente da intendersi superato e l'art. 1249, n. 4, va necessariamente temperato con la nuova disciplina del lavoro portuale.

²⁹⁷ È altresì previsto che "il provvedimento di cancellazione dalle matricole della gente del mare o del personale navigante della navigazione interna deve essere preceduto, a pena di nullità, dal parere delle associazioni sindacali interessate". Ovviamente tale richiamo era inizialmente da intendersi correlato alle associazioni corporative, con la conseguenza che successivamente all'abrogazione del sistema corporativo è da intendersi implicitamente abrogato.

²⁹⁸ Cass. 29.9.1987, n. 7320, cit., ritenendo che "pur in mancanza di apposita previsione legislativa, tale cancellazione, realizzando una sanzione disciplinare, esige che siano assicurate al lavoratore, pur senza l'adozione di atti formali, delle minime garanzie, consistenti nella preventiva contestazione dell'addebito e nella concessione di uno spazio temporale sufficiente per l'apprestamento di una difesa personale".

²⁹⁹ C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 130.

La sentenza della Corte costituzionale del luglio 1991 con cui è stata dichiarata l'illegittimità costituzionale dell'art. 35, co. 3, l. n. 300/1970 nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità ai lavoratori delle imprese di navigazione dei primi 3 commi dell'art. 7 della stessa l. n. 300/1970, intervenuta proprio in relazione ad un provvedimento emanato nell'ambito del procedimento disciplinare contemplato dalla contrattazione collettiva, ha poi stabilizzato il quadro³⁰⁰.

Sul sistema disciplinare privatistico si avrà modo di tornare più approfonditamente nel prosieguo.

³⁰⁰ C. cost. 23.7.1991, n. 364. Anche prima di tale importante intervento del giudice costituzionale era in realtà già presente in giurisprudenza l'idea che "in tema di sanzioni disciplinari inflitte al personale navigante delle imprese di navigazione devono, a pena di nullità, essere garantiti almeno il principio del contraddittorio e quello di difesa (contestazione dell'addebito e possibilità di replica)" (Trib. Napoli 16.3.1985, in *Foro it.*, 1985, I, p. 3024), posto che "anche in materia di lavoro nautico, nella irrogazione di sanzioni disciplinari (tali qualificate nel contratto collettivo anche in relazione a licenziamento) da parte del datore di lavoro, occorre rispettare il principio di assicurare al lavoratore un "minimo" di garanzia (contestazione, pur non formale, dell'addebito e possibilità di uno spazio temporale sia pure appena sufficiente per difendersi)" (Cass. 23.9.1986, nn. 5732, 5733, 5734, in *Foro it.*, 1987, I, p. 2619).

CAPITOLO III

IL CONTRATTO DI ARRUOLAMENTO

SOMMARIO: 1. Inquadramento del contratto di arruolamento fra subordinazione e specialità. – 2. Le parti contraenti. – 3. L'oggetto del contratto. – 4. La forma del contratto di arruolamento. – 5. L'ingaggio. – 6. Il patto di prova. – 7. Il termine nel contratto di arruolamento. – 7.1. Contratto di arruolamento e comune contratto di lavoro a termine. – 7.2. L'applicazione al lavoro marittimo della direttiva 99/70/CE. – 7.3. Principi della direttiva 99/70/CE, Corte di Cassazione e frode alla legge. – 7.4. L'attuale configurazione del contratto a termine nel lavoro marittimo. – 8. Lavoro marittimo e rapporti di lavoro non standard.

1. Inquadramento del contratto di arruolamento fra subordinazione e specialità

Il contratto di arruolamento stipulato fra armatore e lavoratore marittimo costituisce e regola l'obbligazione lavorativa che dovrà essere svolta su di una specifica nave ovvero su più navi appartenenti allo stesso armatore (art. 327 c. nav.). Può essere stipulato per un particolare viaggio o per più viaggi, a tempo determinato o a tempo indeterminato, ma laddove dal contratto, ovvero dall'annotazione sul ruolo di equipaggio, l'arruolamento non risulta stipulato a viaggio o a tempo determinato, esso è regolato dalle norme concernenti il contratto a tempo indeterminato (art. 332, co. 2, c. nav.).

Il contratto di arruolamento, stipulato per iscritto per atto pubblico, deve necessariamente contenere gli elementi espressamente indicati dall'art. 332 c. nav., e quindi: 1) il nome o il numero della nave sulla quale l'arruolato deve prestare servizio ovvero la clausola espressa prevista dall'art. 327 c. nav. che vincola l'arruolato a prestare servizio su di una nave indeterminata fra quelle appartenenti all'armatore; 2) il nome, la paternità dell'arruolato, l'anno di nascita, il domicilio, l'ufficio di iscrizione e il numero di matricola; 3) la qualifica e le mansioni dell'arruolato; 4) il viaggio o i viaggi da compiere e il giorno in cui l'arruolato deve assumere servizio, se l'arruolamento è a viaggio; la decorrenza e la durata del contratto, se l'arruolamento è a tempo determinato; la decorrenza del contratto, se l'arruolamento è a tempo indeterminato; 5) la forma e la misura

della retribuzione; 6) il luogo e la data della conclusione del contratto; 7) l'indicazione del contratto collettivo, qualora esista.

Le indicazioni contenute nel Codice della navigazione appaiono, invero, tendenzialmente in linea con quanto oggi richiesto dalla Convenzione MLC 2006 in materia di contratto di arruolamento marittimo. In particolare l'art. Regulation 2.1, al fine di assicurare alla gente di mare un contratto di arruolamento marittimo equo, richiede che le condizioni di impiego di un marittimo siano definite in un contratto avente efficacia obbligatoria, che sia redatto in termini chiari e che, compatibilmente con la legislazione e la pratica dello Stato Membro, sia "comprensivo delle norme contenute nelle contrattazioni collettive applicabili".

Tali principi vengono, poi, esemplificati nella norma Standard A2.1, che, dopo aver precisato la necessità che il contratto di arruolamento garantisca al lavoratore marittimo condizioni di vita dignitose, al punto 4 definisce con più precisione gli elementi¹ che dovranno essere inclusi nel contratto di arruolamento "secondo la legislazione nazionale", ed ai punti 5 e 6 si fa riferimento ad un periodo minimo di preavviso di 7 giorni dovuto in caso di cessazione del contratto di arruolamento.

Si tratta di una norma particolarmente importante nell'ambito della Convenzione MLC 2006, che rimanda alle ulteriori prescrizioni contenute in altre parti della Convenzione. Si è avuto modo di specificare come "Regulation 2.1 and the SEA can be seen as the 'heart' of the MLC, 2006"² proprio in virtù delle sue "multiple and essentially 'arterial' connection to many other regulations and in regard to the enforcement and compliance system under Title 5"³.

Il contratto di arruolamento, quindi, assume un ruolo essenziale ai fini degli scopi della Convenzione MLC 2006 e costituisce un elemento imprescindibile

¹ La Convenzione MLC 2006, in particolare, prevede che il contratto di arruolamento debba contenere: a) il nome completo del marittimo, la sua data di nascita o età, nonché il luogo di nascita; b) il nome e l'indirizzo dell'armatore; c) il luogo e la data della stipula del contratto di arruolamento marittimo; d) la funzione alla quale il marittimo deve essere destinato; e) l'importo del salario del marittimo o la formula eventualmente utilizzata per calcolarlo; f) l'importo delle ferie annuali retribuite o la formula eventualmente utilizzata per calcolarlo; g) la modalità di cessazione del contratto e le relative condizioni, in particolare: i.) se il contratto è stipulato a tempo indeterminato, le condizioni secondo le quali ciascuna parte potrà recedere come il periodo di preavviso, che non deve essere più breve per l'armatore rispetto al marittimo; ii.) se il contratto è stipulato a tempo determinato, la data di scadenza; iii.) se il contratto è stipulato per un viaggio, il porto di destinazione e la data di scadenza dell'arruolamento del marittimo dopo l'arrivo in porto; h) le prestazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sociale che devono essere assicurate ai marittimi da parte dell'armatore; i) il diritto del marittimo al rimpatrio; j) laddove possibile, il richiamo agli accordi della contrattazione collettiva; k) ogni altra annotazione che la legislazione nazionale richiede.

² M. McCONNELL, D. DEVLIN, C. DOUMBIA-HENRY, *A Legal Primer to an Emerging International Regime. The Maritime Labour Convention 2006*, Brill Nijhoff, 2011, p. 291. L'acronimo SEA sta ovviamente per Seafarers' Employment Agreement.

³ *Ivi*.

anche per le necessarie attività di prevenzione e controllo⁴ sul rispetto del trattamento riservato ai lavoratori marittimi che, ai sensi della stessa Convenzione, spetteranno tanto allo Stato di bandiera della nave quanto allo Stato di approdo.

È opportuno, peraltro, rammentare che sia l'art. Regulation 2.1 che la norma Standard A2.1 sono state altresì recepite, pressoché invariate, all'interno dell'allegato alla direttiva 2009/13/CE del Consiglio, del 16.2.2009, recante attuazione dell'accordo concluso dall'Associazione armatori della Comunità europea (ECSA) e dalla Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF) sulla convenzione sul lavoro marittimo del 2006, ivi comprese le precise indicazioni degli elementi che debbono essere contenuti nel contratto di arruolamento.

Se può risultare immediatamente evidente come non vi sia una perfetta coincidenza fra quanto richiesto dalla normativa internazionale ed il Codice della navigazione italiano, è necessario rammentare come alcuni degli elementi prescritti dalle norme sovranazionali che non trovano spazio direttamente nell'art. 332 c. nav., sono, in realtà, oggetto di specifica regolazione all'interno dello stesso Codice della navigazione, come il diritto al rimpatrio disciplinato dall'art. 363 c. nav., ovvero nell'ambito del d.lgs n. 104/2022 applicabile anche al lavoro marittimo, che impone di informare il lavoratore, fra le altre cose, della durata del periodo di ferie retribuite.

Appare, quindi, possibile ritenere che, al di là del diretto richiamo allo spazio assicurato alla legislazione nazionale dalle fonti sovranazionali, l'ordinamento italiano sia tendenzialmente in linea con le disposizioni del diritto internazionale ed europeo, che potranno in ogni caso apportare utili indicazioni sul piano interpretativo.

In dottrina non vi è stato un approccio unanime circa le conseguenze correlate alla mancanza di uno degli elementi prescritti dall'art. 332 c. nav., posto che non sussiste una esplicita indicazione nel codice circa le conseguenze correlate alla loro eventuale mancanza⁵.

A fronte di una isolata e risalente opinione tendente a ritenere nullo il contratto nel caso in cui venissero a mancare uno qualunque degli elementi richiesti dall'art. 332⁶, la maggior parte degli autori hanno invece avuto opinioni più circostanziate, ritenendo che possa essere causa di nullità soltanto quella mancanza che "produce incertezza assoluta su alcuno"⁷ degli elementi essenziali del con-

⁴ Che il contratto di arruolamento assuma in concreto il ruolo di "an essential inspection resource for flag States" (M. MCCONNELL, D. DEVLIN, C. DOUMBIA-HENRY, *op. cit.*, p. 291) emerge chiaramente tanto nelle *Guidelines for Flag State Inspections*, quanto nelle *Guidelines for Port State Control Officers* secondo le indicazioni della stessa Convenzione MLC 2006.

⁵ L. MENGHINI, *I contratti di lavoro nel diritto della navigazione*, Giuffrè, 1996, p. 310.

⁶ A. GRAZIANI, *Appunti di diritto della navigazione*, Morano, 1954, p. 160.

⁷ Così già A. TORRENTE, *I contratti di lavoro della navigazione*, Giuffrè, 1948, p. 172, che, ad esempio, riteneva non producesse nullità il mancato riferimento ad elementi non essenziali come la data di nascita dell'arruolato se la persona risulta già altrimenti identificata.

tratto, e cioè quelli “che attengono all’indicazione degli elementi fondamentali del contratto come, per esempio, la nave sulla quale deve essere prestato il servizio, la qualifica e le mansioni di bordo, la misura e le modalità della retribuzione”⁸.

Ampio dibattito ha suscitato negli anni la questione concernente l’inquadramento giuridico del contratto di arruolamento.

Che tale tipologia contrattuale dovesse essere inquadrata nell’alveo del lavoro subordinato era opinione condivisa già nella vigenza dei Codici del commercio, nel cui ambito si sottolineava, semmai, come nel contratto di arruolamento “la subordinazione ha i caratteri di una disciplina assai rigida”⁹. Ed anche l’indirizzo prevalente della giurisprudenza dava sostanzialmente per acquisita “l’applicabilità al contratto d’arruolamento in genere ... delle norme sull’impiego privato”¹⁰.

Nel Codice della navigazione del 1942 in vigore la medesima conclusione emerge già dalla relazione di accompagnamento al Re laddove, pur all’interno di un Codice dotato di ampia autonomia regolativa rispetto al resto dell’ordinamento, viene espressamente specificato come il “tradizionale rapporto del diritto marittimo si inquadra nel contratto di lavoro regolato dal codice civile, ma il codice della navigazione ne disciplina la struttura e le caratteristiche particolari”¹¹.

Ed il dibattito si è proprio concentrato nel corso del tempo su quali dovessero essere in concreto le caratteristiche particolari evocate dalla relazione di accompagnamento, come si concretizzassero empiricamente i caratteri di specialità di una tipologia contrattuale sempre, però, strettamente ancorata al lavoro subordinato.

Se inizialmente, proprio in virtù delle peculiari esigenze regolative correlate alla sicurezza della navigazione che caratterizzano il lavoro marittimo, era stata ventilata la possibilità di includere tale tipologia contrattuale nell’ambito del diritto pubblico¹², è in realtà prevalsa fin da subito la consapevolezza che anche il contratto di arruolamento dovesse essere annoverato fra i rapporti privatistici¹³.

La questione dell’inquadramento del contratto di arruolamento e del suo rapporto con il lavoro subordinato si è sempre intrecciata con le notorie difficol-

⁸ A. LEFEBVRE D’OVIDIO, G. PESCATORE, L. TULLIO, *Manuale di Diritto della Navigazione*, Giuffrè, 2022, p. 396.

⁹ Così A. BRUNETTI, *Diritto marittimo privato italiano*, II, Torino, 1930, p. 451, richiamando direttamente le opere di LUDOVICO BARASSI che aveva già avuto modo di sottolineare le particolari sfumature del lavoro marittimo rispetto al lavoro industriale.

¹⁰ P. CORSO, *Appunti sul rapporto di lavoro marittimo*, in *Riv. dir. nav.*, 1936, 4, II, p. 333, commentando una pronuncia della Corte di Cassazione del Regno del 17.1.1936 secondo cui “il contratto d’impiego, nella specie arruolamento del capitano, si presume a tempo indeterminato, quindi incombe a chi sostenga trattarsi di contratto a tempo determinato di darne prova per atto scritto”.

¹¹ Relazione al Re del Codice della navigazione, r.d. 30.3.1942, n. 327, par. 15.

¹² A. SCIALOJA, *Corso di diritto della navigazione*, Roma, 1943, p. 30.

¹³ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 105, secondo cui il rapporto fra armatore e lavoratore “rientra nella sfera del diritto privato ... [ed] è caratterizzato da quello scambio tra lavoro e mercede che è tipica del contratto di lavoro subordinato regolato dal codice civile”.

tà che i giuristi del lavoro hanno sempre avuto per una precisa classificazione sistematica delle diverse modalità con cui il lavoro subordinato impatta nelle differenti realtà produttive, in virtù, da un lato, di una regolazione codicistica espressamente ideata per il lavoro subordinato svolto all'interno dell'impresa, a cui i rapporti di lavoro non inerenti all'esercizio di un'impresa fanno comunque riferimento "in quanto compatibili con la specialità del rapporto" ex art. 2239 c.c., e, dall'altro, dell'ampia regolazione normativa che negli anni ha specificamente regolato forme di lavoro in casi o settori peculiari.

È noto come nell'ambito del tradizionale dibattito civilistico la nozione di "tipo contrattuale" sia strettamente correlata all'elemento causale inteso quale unico elemento caratterizzante la funzione economico-sociale del negozio¹⁴, a cui si è, in seguito, contrapposto un diverso approccio interpretativo, che seppur minoritario ha avuto ampia eco, in cui la distinzione fra un tipo contrattuale e l'altro, come l'individuazione della stessa causa del contratto, avviene tramite una pluralità di elementi¹⁵.

Condivisa in dottrina è sempre stata anche la possibilità di arricchire il contenuto del tipo contrattuale con elementi caratterizzanti ulteriori rispetto ai suoi elementi essenziali¹⁶, facendo riferimento al concetto di "sottotipo contrattuale", i cui studi più approfonditi, come è stato osservato, "sono stati compiuti proprio in relazione al contratto di lavoro subordinato"¹⁷.

I concetti di "tipo" e "sottotipo" derivanti dalla dottrina civilistica si sono infine sovrapposti alla più classica nozione di "specialità"¹⁸ direttamente utilizzata

¹⁴ G.B. FERRI, *Causa e tipo nella teoria del negozio giuridico*, Giuffrè, 1966, p. 250, in cui si sottolinea la "tendenza a sostituire la tipicità del contratto con la tipicità delle prestazioni: la tendenza cioè a valorizzare la sostanza dell'operazione economica, qualunque sia il tipo contrattuale che la determini" (G.B. FERRI, *op. cit.*, p. 232). La classica nozione di causa la si rinviene già in E. BETTI, *Teoria generale del negozio giuridico*, Utet, 1952, p. 194 e nella dottrina italiana coeva al codice del 1942 nel cui ambito "la formulazione della funzione è stata ripulita da ogni scoria agiuridica con la tesi che intravede la causa nella sintesi degli effetti giuridici essenziali del negozio. In tal guisa la causa ha finito ... col coincidere col tipo negoziale" (M. GIORGIANNI, *Causa (dir. priv.)*, in *Enc. dir.*, VI, Giuffrè, 1960, p. 562).

¹⁵ G. DE NOVA, *Il tipo contrattuale*, Esi, 1974, p. 59. L'autore, in particolare, si sarebbe "ampiamente ispirato al c.d. metodo tipologico, propugnato da una parte della dottrina tedesca" (A. CATAUDELLA, *Diritto del lavoro e categorie civilistiche*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1991, I, p. 25).

¹⁶ R. SCOGNAMIGLIO, *Contratti in generale*, in A. SCIALOJA, G. BRANCA (a cura di), *Commentario del Codice civile*, sub. art. 1322, Zanichelli, 1970, p. 40.

¹⁷ V. SPEZIALE, *Il lavoro subordinato tra rapporti speciali, contratti atipici e possibili riforme*, in *Biblioteca*, 20.5.2007, I, p. 143.

¹⁸ Sulla nozione di specialità nei rapporti di lavoro cfr. *ex pluribus* V. SPEZIALE, *Il lavoro subordinato tra rapporti speciali, contratti atipici e possibili riforme*, in *Biblioteca*, 20.5.2007, I, p. 139; M. PERSIANI, *Individuazione delle nuove tipologie tra subordinazione ed autonomia*, in *Arg. dir. lav.*, 2005, p. 1; A. VALLEBONA, *La nullità dei contratti di lavoro atipici*, in *Arg. dir. lav.*, 2005, 2, p. 529; E. GHERA, *La subordinazione e i rapporti di lavoro atipici nel diritto italiano*, in *Dir. lav.*, 2004, 3/4, p.

dall'art. 2239 c.c., anche se nella dottrina più recente sembrerebbe emergere la consapevolezza che “la qualificazione dei rapporti di lavoro speciali appare solcata da incertezze per quanto attiene ai suoi confini ed alla sua stessa identificazione e rischia di apparire come una questione di ordine meramente classificatorio o nominalistico”¹⁹.

In tal senso è stato osservato come tanto la tradizionale distinzione codicistica fra contratto di lavoro e rapporti speciali quanto l'utilizzo nel diritto del lavoro delle categorie generali che procedono per tipo e sottotipo siano classificazioni che “si basano su presupposti fortemente discutibili e pertanto con forti dosi di arbitrarietà”²⁰.

Se in un primo tempo il tema si è storicamente mantenuto all'interno dell'ampia definizione di contratti “speciali” di lavoro, che “pur rientrando nel *genus* contratto di lavoro subordinato si distinguono per qualche particolare caratteristica”²¹, nel corso degli anni, passando per un ampio, attento e mai sopito dibattito sulla stessa nozione di subordinazione²², la questione qualificatoria si è

1103; L. NOGLER, *Ancora su tipo e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa*, in *Arg. dir. lav.*, 2002, p. 109; G. FERRARO, *Tipologie di lavoro flessibile*, Giappichelli, 2002; A. TOSI, *Rapporti speciali di lavoro*, in *Enc. giur.*, XXV, Treccani, 1991, p. 1; L. NOGLER, *Metodo tipologico e qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1990, I, p. 182; G. LOY, *Riflessioni su specialità, tipo e sottotipo nel lavoro subordinato*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, 1989, p. 55; A. CATAUDELLA, *Spunti sulla tipologia dei rapporti di lavoro*, in *Dir. lav.*, 1983, I, p. 77; L. DE LITALA, *Contratti speciali di lavoro*, Utet, 1958; R. BALZARINI, *Il contratto di lavoro marittimo ed aereo*, in *Tr. Diritto del lavoro*, BORSI-PERGOLESÌ, vol. II, L. RIVA SANSEVERINO, *Il contratto individuale del lavoro*, R. BALZARINI, *Contratti speciali di lavoro*, Cedam, 1958, p. 383.

¹⁹ V. SPEZIALE, *op. cit.*, p. 152.

²⁰ M. NAPOLI, *Contratto e rapporto di lavoro oggi*, in AA.VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, II, Giuffrè, 1995, p. 1058. Su di una eventuale, ma non sempre condivisa, distinzione fra i concetti di specialità e di sottotipo si veda anche la ricostruzione di L. MENGONI, *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1986, I, p. 10, secondo cui mentre nel caso del rapporto speciale la differenza rispetto al modello standard si determinerebbe “negativamente in ragione dell'assenza di un elemento tipico della fattispecie prevista dall'art. 2094 ... in funzione della dicotomia particolare-generale” nel caso del rapporto tipo-sottotipo sarebbe al contrario configurabile un rapporto di genere a specie “per cui il sottotipo si configura per addizione di uno o più elementi a quelli propri del tipo”.

²¹ L. DE LITALA, *op. cit.*, p. IV. L'autore aderiva alla tradizionale impostazione dottrinale correlata ad una tripartizione dei contratti speciali di lavoro, a seconda che la caratteristica che li contraddistingue attenga all'oggetto del rapporto (tirocinio, apprendistato, formazione e lavoro), alla particolare posizione giuridica del prestatore (lavoro domestico, portierato, lavoro sportivo) ovvero “per l'intrecciarsi di norme ed aspetti di diritto pubblico, modificanti in parte la normale fisiologia puramente contrattualistica del rapporto”. È in questo terzo gruppo che rientrerebbero, oltre al lavoro in risaia, da tempo ormai ragionevolmente ricompreso nell'ambito del lavoro agricolo, anche i contratti di arruolamento marittimo ed aeronautico, il lavoro portuale e quello degli autoferrotranvieri.

²² Sulla nozione di subordinazione si veda fra i numerosi interventi sull'argomento M. BROLLO, *Le dimensioni spatio-temporali dei lavori, il rapporto individuale di lavoro*, relazione Aidlass, 2023, p. 112; F. CARINCI, *La subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione: dalla “su-*

ulteriormente complicata, anche grazie all'intervento del giudice costituzionale che, attraverso il richiamo al tema della c.d. indisponibilità del tipo contrattuale, ha fatto riemergere la mai sopita "querelle circa la superiorità del metodo sussuntivo rispetto al metodo tipologico"²³.

Le riflessioni dottrinali hanno dovuto tener conto anche della necessità di non escludere rapporti di lavoro che "pur tecnicamente non riconducibili allo schema della subordinazione esprimono analoghi bisogni di tutela"²⁴ e dei numerosi interventi del legislatore che, spesso in ragione delle esigenze di flessibilità correlate ai nuovi assetti produttivi, hanno provveduto ad introdurre numerose e particolari tipologie contrattuali che, pur rientranti nella maggior parte dei casi nell'ambito della subordinazione, evidenziano peculiari schemi regolativi di non sempre facile inquadramento, evocando anche un lessico ulteriore, come quello di contratti di lavoro "atipici", secondo una terminologia derivante dalla dottrina sociologica²⁵, ovvero quello di rapporti di lavoro "flessibili" o "non standard", nel cui ambito in molti casi "la legge assume un modello contrattuale di riferimento come prototipo sul qual conformare la disciplina di altri contratti"²⁶.

bordinazione" alle "subordinazioni"?, in *Arg. dir. lav.*, 2018, 4-5, p. 961; M.G. GAROFALO, *Unità e pluralità del lavoro nel sistema costituzionale*, in AA.VV., *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Cacucci, 2008, p. 439; U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2004, 101, p. 1; F. GUARRIELLO, *Trasformazioni organizzative e contratto di lavoro*, Jovene, 2000; M. NAPOLI, *op. cit.*, p. 1057; L. MONTUSCHI, *Sulla discussa centralità della fattispecie contratto di lavoro subordinato*, in AA.VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, II, Giuffrè, 1995, p. 1025; M. D'ANTONA, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 1995, 1, p. 63; S. LIEBMAN, *Individuale e collettivo nel contratto di lavoro*, Giuffrè, 1993; P. ICHINO, *Subordinazione ed autonomia nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1989; R. PESSI, *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Giuffrè, 1989; E. GHERA, *La subordinazione fra tradizione e nuove proposte*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1988, p. 621; M. GRANDI, *Rapporto di lavoro*, in *Enc. dir.*, XXXVIII, Giuffrè, 1987, p. 333; L. MENGONI, *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1986, I, p. 5; M. PEDRAZZOLI, *Democrazia industriale e subordinazione*, Giuffrè, 1985; F. LISO, *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Franco Angeli, 1982; S. MAGRINI, *Lavoro (Contratto individuale)*, in *Enc. dir.*, XXIII, Giuffrè, 1973, p. 369; A. CESSARI, *Fedeltà, lavoro, impresa*, Giuffrè, 1969; L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e diritto del lavoro*, Morano, 1967; U. ROMAGNOLI, *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Giuffrè, 1967; M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 1966.

²³ M. D'ANTONA, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 1995, 1, p. 70, con ampi richiami alla nota decisione della Corte costituzionale 29.3.1993, n. 121, in *Foro it.*, 1993, I, p. 2432.

²⁴ L. NOGLER, *Metodo tipologico*, cit., p. 183.

²⁵ Su cui cfr. per tutti G. ALTIERI, M. CARRIERI, *Il popolo del 10%. Il boom del lavoro atipico*, Donzelli, 2000.

²⁶ V. SPEZIALE, *op. cit.*, p. 159, chiarendo come in tali casi "il rapporto universale è quello subordinato a tempo indeterminato, con un rinvio non solo alla disciplina del codice civile ma a tutta la normativa prevista dalle leggi speciali" e notando che "nei rapporti tra il prototipo, i sub-prototipi e gli altri contratti, il legislatore, di volta in volta, detta regole specifiche di coordinamento". Secondo l'autore, infatti, anche nei contratti atipici la nozione di subordinazione contenuta nel-

L'emersione nel tempo di tale vasta gamma di rapporti lavorativi ha condotto parte della dottrina alla possibilità di poter configurare la subordinazione "come un insieme articolato di tipi legali distinti e individuare i diversi criteri di qualificazione di volta in volta applicabili"²⁷, o comunque a ritenere che "la specializzazione funzionale del rapporto di lavoro lascia invariato lo schema causale del contratto di lavoro identificato dalla subordinazione ma ne modifica la funzione economica"²⁸, seppur non sono mai venute meno le più tradizionali prospettive ricostruttive che, al di là delle differenti modalità regolative del lavoro subordinato nei diversi contesti produttivi, ritengono che continui a sussistere nell'ordinamento una fattispecie sostanzialmente unitaria di subordinazione²⁹.

In tale ultima e più tradizionale prospettiva il rapporto di lavoro è configurabile come "una figura generale e unitaria (ma non uniforme), costruita come categoria tipica per astrazione dall'individualizzazione degli elementi essenziali dello scambio lavoro-retribuzione, con esclusione di quelli incaricati di connotare specificatamente le varie figure"³⁰, che trova nell'art. 2094 c.c. "una fattispecie fondamentale ... che garantisce la mediazione fra interno ed esterno"³¹, configurando un "archetipo generale"³² da cui emerge uno "schema elementare del contratto di lavoro subordinato, che ... si incarna necessariamente in modelli di regolazione variabile in funzione di elementi ulteriori che di volta in volta vengono in considerazione"³³.

l'art. 2094 conserva "la sua idoneità selettiva al fine di determinare il carattere subordinato del rapporto" (V. SPEZIALE, *op. cit.*, p. 182).

²⁷ P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, vol. I, in *Tr. Cicu-Messineo*, Giuffrè, 2000, p. 320.

²⁸ E. GHERA, *Prospettive del contratto individuale di lavoro*, in AA.VV., *Studi in onore di Gino Giugni*, Cacucci, 1999, I, p. 500, secondo cui "nei contratti atipici infatti l'elemento di specialità è collegato al tipo di occupazione offerto dalle imprese oppure domandato dal lavoratore".

²⁹ Si veda da ultimo M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori, il rapporto individuale di lavoro*, relazione Aidlass, 2023, p. 112; U. CARABELLI, *op. cit.*, p. 22; E. GHERA, *Subordinazione, statuto protettivo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 106, 2006, p. 6; P. TOSI, *La distinzione tra autonomia e subordinazione*, in *QDLRI*, 21, 1998, p. 37; M. NAPOLI, *Contratto e rapporti di lavoro oggi*, in AA.VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, II, Giuffrè, 1995, p. 1057; L. MONTUSCHI, *Sulla discussa centralità della fattispecie contratto di lavoro subordinato*, in AA.VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, II, Giuffrè, 1995, p. 1025; L. GALANTINO, *Diritto del lavoro*, Giappichelli, 1991, pp. 74-85. Peculiare è la posizione di M. PEDRAZZOLI, *Democrazia*, cit., p. 275, in cui vi è il tentativo di ricercare un dato essenziale che accomunerebbe tutte le "fattispecie discrete" in una "fattispecie generale".

³⁰ M. GRANDI, *op. cit.*, p. 332.

³¹ O. MAZZOTTA, *Diritto del lavoro e categorie civilistiche*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1991, I, p. 51, ritenendo che "la normativa speciale abbia contribuito ad una rilettura e sistemazione della fattispecie fondamentale che è e rimane all'interno del tessuto del codice".

³² L. MONTUSCHI, *op. cit.*, p. 1053.

³³ M. NAPOLI, *op. cit.*, p. 1137. Secondo l'autore la lettura dell'art. 2094 c.c., quale schema elementare di subordinazione, dovrebbe considerare "lavoratore subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a eseguire personalmente e continuativamente (durevolmente) un'attività pro-

E vi è anche chi ha suggerito che il nucleo comune configurante la subordinazione non andrebbe “inteso quale essenza necessaria propria dell’ontologia tradizionale, bensì secondo la nozione di essenza nominale”, con la conseguenza che “è sufficiente che le varianti contestuali, che traducono il significato astratto della fattispecie legale in una proposizione applicabile al caso concreto, siano identiche ai concetti della proposizione iniziale quanto a concetti, non quanto a contenuto”³⁴.

Anche fra le più recenti riflessioni sulla questione qualificatoria non mancano i diversi approcci ricostruttivi fra chi, riprendendo le conclusioni contenute nel c.d. rapporto Supiot³⁵, prospetta la necessità di una rimodulazione più generale delle tutele previste per i differenti rapporti di lavoro, secondo una modalità definita “a matrice”³⁶ e chi continua a ritenere in ogni caso centrale il riferimento classificatorio dell’art. 2094 c.c.³⁷, confermando anche “la perdurante capacità della subordinazione di soddisfare le esigenze di tutela, vecchie e nuove, del lavoro agile”³⁸.

È in tale ampio, complesso ed intricato contesto interpretativo che si è cercato nel tempo di comprendere quale fosse il rapporto fra contratto di arruolamento e lavoro subordinato.

Ed anche nell’ambito del contratto di arruolamento e del suo rapporto con la classica nozione di specialità, affrontata negli anni da punti di vista non perfettamente coincidenti³⁹, è possibile intravedere i riflessi e le intersezioni con le problematiche classificatorie inerenti alla più generale nozione di subordinazione.

fessionale (a esplicare la propria attività professionale in relazione alle mansioni convenute) nell’organizzazione predisposta e diretta dal datore di lavoro”.

³⁴L. MENGONI, *Il contratto individuale di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2000, p. 193. Peraltro anche MENGONI ritiene che gli argomenti di MARIO NAPOLI a sostegno della concezione unitaria di subordinazione “sono ineccepibili sul piano esegetico e sistematico”, pur evidenziandosi come “sul piano dell’esperienza concreta non si può disconoscere che la tenuta della categoria unificante del contratto di lavoro si è indebolita” (L. MENGONI, *Il contratto*, cit., p. 194). La posizione di MENGONI è, peraltro, particolarmente valorizzata più di recente anche da R. ROMEI, *Tra politica e diritto: rileggendo limiti costituzionali alla indisponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2009, 121, p. 94.

³⁵A. SUPIOT, *Au-delà de l’emploi*, Flammarion, 2002 e nella traduzione italiana P. BARBIERI, E. MINGIONE (a cura di), *Il futuro del lavoro: trasformazioni del lavoro e il futuro della regolazione del lavoro in Europa*, Carocci, 2003.

³⁶A. PERULLI, T. TREU, *In tutte le sue forme e applicazioni. Per un nuovo statuto del lavoro*, Giappichelli, 2022.

³⁷In tal senso G. FERRARO, *Nuove subordinazioni e vecchie categorie giuridiche*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, 3, p. 349, prendendo come spunto le recenti posizioni della Suprema Corte (Cass. 24.1.2020, n. 1663) in relazione all’art. 2, co. 1, d.lgs n. 81/2015 nel caso dei *rider*.

³⁸E. ALES, *Il lavoro in modalità agile e l’adeguamento funzionale della subordinazione: un processo indolore?*, in *federalismi.it*, 2022, n. 34, p. 192.

³⁹Sul punto è utile richiamare l’approccio descrittivo utilizzato da LUIGI MENGHINI che in materia di specialità del contratto di arruolamento rispetto al lavoro subordinato rileva due grandi filoni interpretativi “distinti a seconda che la specialità sia intesa, per così dire, in senso forte o in

Tradizionalmente, infatti, il contratto di arruolamento è sempre stato collocato all'interno del lavoro subordinato in quella composita categoria di rapporti di lavoro definiti "speciali" in virtù dei peculiari elementi di specialità che lo caratterizzano, che nel caso del contratto di arruolamento fanno riferimento alle superiori esigenze pubblicistiche della sicurezza della navigazione⁴⁰, definendolo in qualche caso anche quale "sotto-tipo qualificato del contratto di lavoro, disciplinato nel codice agli artt. 2094 ss."⁴¹.

Un approccio più approfondito sul significato del termine "specialità" correlato al lavoro marittimo, e sulle modalità con cui le caratteristiche peculiari di tale tipologia lavorativa si differenziano rispetto al lavoro subordinato, è possibile rinvenirlo già nella riflessione di GIORGIO BRANCA.

Secondo l'impostazione del BRANCA "è esatto perciò parlare, a proposito del contratto di arruolamento, di sottotipo qualificato del contratto di lavoro"⁴², con una definizione che sarà, peraltro, ripresa diversi anni più tardi proprio dalla Corte costituzionale nella decisione con cui ritiene estensibile al lavoro marittimo la disciplina dei licenziamenti⁴³.

Tale approccio interpretativo prende il via dalla constatazione, come si è visto non condivisa appieno dalla dottrina più recente, secondo cui l'iscrizione nelle matricole della gente di mare costituirebbe una condizione di validità che finirebbe per divenire parte degli stessi elementi fondamentali del negozio ed essere cristallizzata "in un requisito oggettivo del contratto"⁴⁴, e prosegue avendo ben a mente il lavoro di MATTIA PERSIANI che interpretando il requisito del-

senso debole" (L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 288), a seconda che la deviazione dal tipo lavoro subordinato comporti un "particolare atteggiarsi dell'elemento causale" (L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 290).

⁴⁰M.V. BALLESTRERO, G. DE SIMONE, *Diritto del lavoro*, Giappichelli, 2022, p. 224 in cui, tuttavia, si segnala la "progressiva attenuazione della specialità"; F. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI, T. TREU, *Diritto del lavoro*, Utet, 2019, p. 97; V. BRINO, *Le relazioni di lavoro speciali*, in AA.VV., *Lecture di diritto del lavoro*, Giappichelli, 2019, p. 995; O. MAZZOTTA, *Diritto del lavoro*, Giuffrè, 2011, p. 142; P. ICHINO, *Il Contratto di lavoro*, vol. II, in *Tr. Cicu-Messineo*, Giuffrè, 2003, p. 371; M. GRANDI, *Rapporto di lavoro*, in *Enc. dir.*, XXXVIII, Giuffrè, 1987, p. 333; G. BRANCA, *Contratto di arruolamento e lavoro subordinato*, Giuffrè, 1967, p. 98; L. DE LITALA, *Contratti speciali di lavoro*, Utet, 1958, p. 175; R. BALZARINI, *Il contratto di lavoro marittimo ed aereo*, in *Tr. Diritto del lavoro*, BORSI-PERGOLESÌ, vol. II, L. RIVA SANSEVERINO, *Il contratto individuale del lavoro*, R. BALZARINI, *Contratti speciali di lavoro*, Cedam, 1958, p. 383.

⁴¹G. MINERVINI, *Il lavoro nautico*, Cacucci, 1961, p. 36. L'autore, però, utilizza il termine "sotto-tipo qualificato" quale mera precisazione della definizione di "contratto di lavoro speciale", chiarendo come "la specialità del contratto, l'elemento di qualificazione del sotto-tipo, consiste nella natura nautica, marittima od aerea, della prestazione di lavoro" (G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 39).

⁴²G. BRANCA, *op. cit.*, p. 110, seguendo l'approccio definitorio del MINERVINI.

⁴³C. cost. 3.4.1987, n. 96, in cui la Corte sottolinea come "il contratto di arruolamento – sotto-tipo qualificato del rapporto di lavoro comune – inserisce l'arruolato nell'equipaggio della nave e nella comunità di lavoro a bordo".

⁴⁴G. BRANCA, *op. cit.*, p. 113.

la collaborazione “ricondece l’intera organizzazione dell’imprenditore alla causa del contratto di lavoro”⁴⁵.

Se nell’ambito della più generale discussione in merito agli effetti dell’organizzazione datoriale sul rapporto di lavoro subordinato è in realtà prevalsa la posizione di quella parte della dottrina tendente ad escludere che possa gravare sul singolo lavoratore il risultato dell’organizzazione del lavoro, tenuto conto che la “singola prestazione lavorativa è interessata da una porzione ben limitata dell’organizzazione complessiva”⁴⁶ col risultato che “l’organizzazione del lavoro, intesa come organizzazione complessiva dei lavoratori, rimane così esterna al contratto stesso”⁴⁷, è però evidente che nel caso del lavoro marittimo la peculiare struttura organizzativa del datore di lavoro, rappresentata principalmente dalla nave, in riferimento alla quale si riferiscono gran parte delle peculiari regole di natura pubblicistica proprie del lavoro marittimo, sia stata oggetto di particolare attenzione in dottrina.

D’altra parte l’inquadramento del contratto di arruolamento ha sempre comportato più di qualche problema ricostruttivo per l’interprete. Di particolare interesse in tal senso appare la posizione espressa da MARIO NAPOLI, che se da un lato osserva come dalla vicenda regolativa “estranea al codice civile, essendo contenuta in un altro codice, ... il contratto di arruolamento dovrebbe essere differenziato per fattispecie e non solo per effetti”⁴⁸, dall’altro non può fare a meno di osservare come in realtà “il contratto di arruolamento altro non è che la forma in cui si incarna un normale rapporto di lavoro subordinato con le imprese di navigazione” per evidenziare, preso atto dei fondamentali passaggi con cui la Corte costituzionale ha esteso al lavoro marittimo cruciali elementi regolativi del lavoro subordinato, come “l’ordinamento non si senta vincolato dalla fissità del tipo contratto di arruolamento ma ammette l’influenzabilità ad opera della normativa sul rapporto di lavoro, confermando che la formalizzazione di un tipo a sé stante non è in grado di scalfire la sostanza di rapporto di lavoro subordinato”⁴⁹.

Non vi è dubbio che sia proprio l’ambito organizzativo attinente alla nave e l’importanza dell’inserimento del marittimo nell’organizzazione della nave e dell’equipaggio ad essere sempre stato al centro dell’attenzione normativa e delle norme pubblicistiche che, attraverso il requisito della sicurezza della navigazione, hanno storicamente caratterizzato tale tipologia lavorativa, la quale di per sé è sempre apparsa tendenzialmente sovrapponibile con il lavoro subordinato disciplinato dall’art. 2094 c.c.

⁴⁵ Sintetizza così il riferimento a PERSIANI lo stesso BRANCA (G. BRANCA, *op. cit.*, p. 120).

⁴⁶ F. LISO, *op. cit.*, p. 53.

⁴⁷ L. NOGLER, *Contratto di lavoro e organizzazione al tempo del post-fordismo*, in *Arg. dir. lav.*, 2014, 4-5, p. 890.

⁴⁸ M. NAPOLI, *op. cit.*, p. 1067.

⁴⁹ M. NAPOLI, *op. cit.*, p. 1068.

Il punto, però, è se l'aspetto organizzativo possa o meno essere considerato come incidente direttamente sugli elementi fondamentali del negozio, configurando un tipo contrattuale a sé stante, o se si tratti di aspetti pur peculiari ma non inerenti agli elementi fondamentali del contratto, e più di qualche differenza interpretativa è emersa nel corso del tempo in relazione alla modalità con cui gli elementi di specialità correlati al contratto di arruolamento influiscano o meno sugli elementi causali del contratto stesso.

Se il TORRENTE ne faceva derivare una parziale deviazione dell'assetto causale del contratto di arruolamento, ritenendo che la causa "non si esaurisce nello scambio fra lavoro e mercede, ma assume un aspetto più complesso consistente nell'inserzione del lavoratore nel quadro dell'equipaggio per la realizzazione delle finalità tecniche per cui l'equipaggio stesso è stato costituito"⁵⁰, spetta al BRANCA, poi ripreso dalla maggior parte della dottrina, il merito di aver chiarito come sussista una netta distinzione fra l'inserimento del marittimo nell'organizzazione di bordo, attorniata da specifici elementi pubblicitici, e gli elementi fondamentali del contratto di arruolamento, posto che la particolare struttura organizzativa "si riflette sull'adempimento dell'obbligazione di lavoro e su certi doveri del datore, ma non incide sulla causa del contratto che ne è fonte"⁵¹.

In particolare, secondo il BRANCA, l'interferenza pubblicitica nell'ambito del lavoro marittimo deriverebbe dal fatto che la disciplina professionale pubblicitica condizionerebbe l'esecuzione dell'attività contrattualmente dovuta, determinando i presupposti perché la stessa attività possa essere dedotta in contratto. Da qui, secondo l'autore, l'inquadramento del contratto di arruolamento come contratto di lavoro di tipo speciale o sottotipo contrattuale.

Peculiare, anche se sostanzialmente isolata, è poi la posizione di chi ha successivamente provato ad argomentare che la presenza dell'interesse dello Stato alla sicurezza della navigazione, quale funzione tipica assegnata dall'ordinamento, possa configurare un assetto causale differente rispetto al lavoro nell'impresa, con la conseguenza che il lavoro nautico costituirebbe "una fattispecie speciale che si differenzia rispetto alla fattispecie del lavoro subordinato in quanto, nella regolamentazione del fenomeno da parte dello Stato, alla motivazione di fondo e caratterizzante l'interessamento statale costituito dalla subordinazione socio-economica ... si accompagna l'altra ragione, ispiratrice anch'essa dell'intervento dello Stato, che è quella di garantire la sicurezza della naviga-

⁵⁰ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 106.

⁵¹ G. BRANCA, *op. cit.*, p. 126. Si veda però anche la puntualizzazione di MENGHINI che osserva come in altra sede il BRANCA abbia invece ritenuto coinvolto in qualche modo anche l'assetto causale, "facendo coincidere l'effetto negoziale con l'idoneità a comporre l'equipaggio" (L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 289 richiamando G. BRANCA, *Il lavoro nautico negli anni '80. Introduzione*, in AA.VV., *Il rapporto di lavoro nautico*, Giuffrè, 1985, pp. 11-12).

zione”⁵², ed in tale prospettiva il contratto di arruolamento costituirebbe un “sottotipo qualificato del contratto di lavoro nautico”⁵³, la cui funzione economico-sociale sarebbe “fondamentalmente diversa rispetto a quella del contratto di lavoro subordinato”⁵⁴.

A tale ricostruzione, che si può probabilmente inserire nell’ambito di quegli approcci dottrinali che hanno ritenuto non si possa parlare di una nozione unitaria di lavoro subordinato ma di una pluralità di fattispecie tipiche⁵⁵, è stato condivisibilmente obiettato, prendendo spunto dalle posizioni assunte nel tempo dalla Corte costituzionale, come il concetto stesso di sicurezza della navigazione, che pure continua ad essere considerato centrale per giustificare le peculiari caratteristiche regolative del lavoro marittimo, “non è più rilevante che in altre attività lavorative, altrettanto pericolose per i lavoratori ed anche per chi può subire danni all’esterno”⁵⁶.

A fronte delle posizioni che ritengono coinvolto l’assetto causale del contratto quale elemento di differenziazione con il tipo lavoro subordinato, la maggioranza della dottrina ha, invece, ritenuto che i tratti di specialità propri del contratto di arruolamento non influiscano sulla causa del contratto. Si tratta di un approccio interpretativo emerso fin dalle posizioni di autori più risalenti nel tempo⁵⁷, e consolidatosi negli anni.

È, infatti, opinione diffusa che “l’elemento di diversificazione, mentre non incide sulla struttura essenziale del rapporto, reagisce sulla specialità della disciplina normativa ... in ragione degli interessi pubblici connessi all’esigenza di salvaguardia del patrimonio navigante e della sicurezza dei passeggeri”⁵⁸, con la diretta ed immediata conseguenza che “l’esame dell’elemento causale non comporta differenziazioni di rilievo fra lavoro nautico e lavoro nell’ipotesi disciplinata nel codice civile”⁵⁹ e che il concetto di specialità con riferimento al contrat-

⁵² B. BALLETTI, *Rilevanza e tipicità del contratto di arruolamento*, Jovene, 1980, p. 162.

⁵³ B. BALLETTI, *op. cit.*, p. 169.

⁵⁴ B. BALLETTI, *op. cit.*, p. 166.

⁵⁵ Su cui cfr. P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, vol. I, cit., p. 319.

⁵⁶ C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 51 riprendendo appieno le considerazioni poste dal giudice costituzionale che aveva sottolineato una “supervalutazione” delle esigenze della sicurezza nell’ambito della navigazione, posto che “esse non sono più pregnanti di quelle esistenti in settori di lavoro terrestre a più elevato rischio (come nei settori dell’energia)” con specifico riferimento “alle centrali nucleari, agli altiforni siderurgici e agli impianti chimici ad alta tossicità” (C. cost. 3.4.1987, n. 96).

⁵⁷ G. BRANCA, *op. cit.*, p. 8; G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 36, che fa rientrare il contratto di arruolamento fra i sottotipi speciali di lavoro subordinato.

⁵⁸ M. GRANDI, *op. cit.*, p. 333.

⁵⁹ C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 56; D. GAETA, *Il lavoro della gente dell’aria. 2ed appendice: Comandante dell’areomobile*, Giuffrè, 1984, p. 107; A. LEFEBVRE D’OVIDIO, G. PESCATORE, L. TULLIO, *Manuale di Diritto della Navigazione*, Giuffrè, 2004, p. 367.

to di arruolamento non possa che intendersi “soltanto come particolarità di disciplina”⁶⁰.

Ed, a ben vedere, tale condivisibile approccio interpretativo, che nasce dalla consapevolezza che l’interesse fondamentale delle parti nell’ambito del contratto di arruolamento è perfettamente sovrapponibile con quello correlato al contratto di lavoro subordinato e coincide con “l’interesse che muove l’armatore il far navigare la nave”⁶¹, appare perfettamente coerente con la già evocata evoluzione normativa e giurisprudenziale che negli anni, in un contesto in cui le nuove tecnologie ed i miglioramenti legati alla tutela della sicurezza nell’ambito del trasporto marittimo hanno diminuito la storica condizione di pericolo ed isolamento della nave, ha contribuito a smussare le differenze regolative del lavoro marittimo rispetto al lavoro subordinato.

In conclusione non appare emergere alcuna differenza significativa fra gli elementi essenziali del contratto di lavoro subordinato e quelli concernenti il contratto di arruolamento.

La causa del contratto di arruolamento, quindi, non si differenzia in alcun modo da quella del contratto di lavoro subordinato e consiste nello scambio tra la prestazione di lavoro subordinato e la retribuzione, mentre le particolarità della disciplina applicabile, legate alle esigenze pubblicistiche della sicurezza della navigazione, agiscono sul lavoratore marittimo come elementi regolativi del rapporto lavorativo che intervengono dall’esterno rispetto allo schema essenziale del contratto.

Tale sembrerebbe essere anche la posizione della giurisprudenza, secondo cui “il rapporto di lavoro marittimo si basa, come tutti gli altri rapporti di lavoro, sul normale scambio tra prestazione e retribuzione, ma si distingue dagli altri a causa di un elemento aggiuntivo relativo alla sicurezza della nave e della navigazione. Tale elemento aggiuntivo ha costituito la ragione della differenziazione del lavoro nautico rispetto alla generale nozione di cui all’art. 2094 c.c., in termini di specialità della fattispecie e ha giustificato la previsione di un *corpus* normativo autonomo”⁶².

Tali approcci interpretativi che richiamano ampiamente i principi derivanti dall’art. 2094 c.c. anche per il lavoro marittimo sono perfettamente coerenti con le modalità con cui in giurisprudenza si è valutato il caso del lavoratore marittimo che abbia anche una qualche forma di partecipazione nell’ambito della società armatrice.

Così, per il comune rapporto di lavoro subordinato la giurisprudenza è solita riconoscere un rapporto di subordinazione genuino laddove emerga che il sog-

⁶⁰ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 292.

⁶¹ C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 55, richiamando D. GAETA, *Rilevanza e tipicità del contratto di arruolamento*, in *Riv. giut. lav.*, 1981, I, p. 169.

⁶² Cass. 20.6.2013, n. 15561, in *Giust. civ.*, 2013, 9, I, 1708.

getto sia sottoposto ai poteri di direzione, disciplinari e di controllo di un altro soggetto, pur avendo una posizione di vertice come nel caso dell'amministratore delegato⁶³ ovvero avendo egli stesso una partecipazione societaria⁶⁴.

Il medesimo approccio interpretativo è stato utilizzato "per il lavoratore marittimo che risulti essere anche caratista ovvero socio della società armatrice proprietaria della nave sulla quale è imbarcato" nei confronti del quale "sussiste rapporto di lavoro subordinato a condizione che espliciti la prestazione lavorativa sotto la direzione ed il controllo della supremazia gerarchica del comandante"⁶⁵.

È, peraltro, sempre ai fondamentali elementi desumibili dalla norma codicistica di cui all'art. 2094 c.c. che le Sezioni Unite della Cassazione hanno da tempo avuto modo di escludere dall'ambito della subordinazione il rapporto di lavoro del pilota, chiarendo come "l'attività lavorativa costituente il servizio di pilotaggio non può qualificarsi come attività di lavoro subordinato, difettando essenzialmente in essa sia l'elemento dell'oggettività della prestazione come mera energia di lavoro, sia l'elemento della subordinazione del prestatore di lavoro inteso come assoggettamento personale ai poteri direttivi di guida e di controllo

⁶³ È infatti ampiamente consolidato l'orientamento giurisprudenziale che qualifica l'amministratore delegato quale lavoratore subordinato, laddove lo stesso sia sottoposto ai poteri direttivo, disciplinare e di controllo del consiglio di amministrazione, essendo "cumulabili la carica di amministratore e l'attività di lavoratore subordinato di una stessa società di capitali, purché sia accertata l'attribuzione di mansioni diverse da quelle proprie della carica sociale e il vincolo di subordinazione, ossia l'assoggettamento, nonostante la carica sociale, al potere direttivo, di controllo e disciplinare dell'organo di amministrazione della società" (Cass. 27.1.2022, n. 2487, in *Riv. it. dir. lav.*, 2022, 2, II, p. 284; Cass. 30.9.2016, n. 19596, in *Mass. giust. civ.*, 2017; Cass. 6.11.2013, n. 24972, in *Mass. giust. civ.*, 2013; Cass. 10.2.2000, n. 1490, in *Mass. giust. civ.*, 2000, p. 292; Cass. 24.5.2000, n. 6819, in *Mass. giust. civ.*, 2000, p. 1104; Cass. 13.6.1996, n. 5418, in *Mass. giust. civ.*, 1996, p. 846; Cass. 25.5.1991, n. 5944, in *Giur. it.*, 1992, I, 1, p. 526), anche nel caso in cui ci si trovi in presenza di due soli soci amministratori (Cass. 27.1.2022, n. 2487, cit.; Cass. 21.5.2002, n. 7465, in *Mass. giust. civ.*, 2002, p. 894). Con il medesimo approccio interpretativo nel caso di un amministratore unico della Società viene normalmente esclusa la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato proprio per l'assenza di un organo sovraordinato che eserciti il potere direttivo e di controllo (Cass., sez. trib., 23.11.2021, n. 36362, in *Riv. dott. comm.*, 2022, 1, p. 101; Cass. 3.4.2019, n. 9273, in *Guida al diritto*, 2019, 42, p. 70; Cass. 13.11.2006, n. 24188, in *Mass. giust. civ.*, 2006, p. 11; Cass. 5.9.2003, n. 13009, in *Mass. giust. civ.*, 2003, p. 9). Sulla questione è, poi, opportuno richiamare il Messaggio INPS 17.9.2019, n. 3359 che, con riferimento a tutte le cariche sociali, ha riepilogato i vari orientamenti sul tema.

⁶⁴ Nel caso di società di persone, infatti, la giurisprudenza è ormai consolidata nel ravvisare "un rapporto di lavoro subordinato tra la società e uno dei soci, sempreché la prestazione del socio non integri un conferimento d'opera previsto dallo statuto e che l'attività lavorativa sia prestata sotto il controllo gerarchico di un altro socio, munito di poteri di supremazia, egualmente previsti dallo statuto" (Cass. 22.1.2020, n. 1396, in *Dir. & Giust.*, 23.1.2020; Cass. 5.11.2013, n. 24773, in *Dir. & Giust.*, 6.11.2013; Cass. 21.6.2010, n. 14906, in *Mass. giust. civ.*, 2010, 6, p. 944; Cass. 11.4.2003, n. 5793, in *Mass. giust. civ.*, 2003, p. 4).

⁶⁵ Trib. Fermo 31.7.2007, in *Dir. e lav. Marche* 2007, 4, p. 578, con nota di CAMAIONI, con la specificazione che "sussistendo rapporto di lavoro subordinato, in caso di cessazione dello stesso, spetta l'indennità di disoccupazione ordinaria".

del datore di lavoro, sia l'elemento della esclusione della incidenza sulla retribuzione del rischio attinente all'esercizio dell'attività produttiva"⁶⁶.

Secondo l'impostazione giurisprudenziale, quindi, il contratto di arruolamento rientra nell'ambito del lavoro subordinato, con l'aggiunta di alcuni elementi di specialità, fra cui "il luogo di imbarco del lavoratore marittimo [che] deve ritenersi fisiologicamente coincidente con il luogo di conclusione del contratto"⁶⁷, il quale deve essere annotato sul ruolo di equipaggio della nave su cui il marittimo espletterà il proprio servizio. Tale annotazione, secondo l'approccio interpretativo della giurisprudenza, ha efficacia di prova legale che può essere inficiata solo con querela di falso⁶⁸.

Non solo, la Suprema Corte di Cassazione è perfettamente consapevole che, al di là delle peculiari indicazioni contenute nell'art. 1 c. nav. sussista "un ampio corpo di principi applicabili senza distinzioni al lavoro subordinato, compreso il sottotipo rappresentato dal contratto di arruolamento, per un complesso di fattori convergenti e, pertanto, è del tutto appropriata, con riguardo ai presupposti di un valido frazionamento in rapporti di lavoro distinti di prestazioni lavorative continuative, l'applicazione degli stessi principi di tutela dei diritti del lavoratore delineati dalla giurisprudenza con riferimento in genere ai rapporti di lavoro subordinato"⁶⁹.

Se, quindi, appare condivisibile ed ormai consolidata in dottrina come in giurisprudenza una lettura del contratto di arruolamento che, a prescindere dalla terminologia utilizzata – sottotipo qualificato ovvero contratto speciale di lavoro – non evidenzia una differenza significativa nei suoi elementi essenziali rispetto al lavoro subordinato disciplinato dal Codice civile, ma una specialità regolativa intesa come mera particolarità di disciplina regolativa del rapporto di lavoro marittimo, giustificata da ragioni correlate alla sicurezza della navigazione, emerge l'esigenza di individuare quale debba essere il raffronto fra la disciplina "speciale" contenuta nel Codice della navigazione e quella generale prevista dal Codice civile e dalla legislazione speciale per il lavoro subordinato.

A tal proposito, e rammentando i numerosi e già richiamati interventi della Corte costituzionale che hanno nel corso del tempo appianato l'eccessiva distanza regolativa sussistente nel lavoro marittimo dagli stessi principi a tutela del lavoro previsti dalla Costituzione repubblicana, tenuto conto che "ove il raffronto operi in via diretta tra la fattispecie di diritto speciale e le disposizioni della Costituzione, si è al di fuori dell'ambito di priorità del diritto speciale, data la prevalenza determinata dal rango superiore del precetto costituzionale"⁷⁰, appare sen-

⁶⁶ Cass., S.U., 16.12.1986, n. 7533, in *Dir. maritt.*, 1987, p. 901.

⁶⁷ Cass. 2.12.2016, n. 24672, in *Mass. giust. civ.*, 2017.

⁶⁸ Cass. 22.4.2014, n. 9093, in *Mass. giust. civ.*, 2014.

⁶⁹ Cass. 8.11.2001, n. 13834, in *Dir. maritt.*, 2003, p. 448.

⁷⁰ C. cost. 2.3.1987, n. 63 nel dichiarare "l'illegittimità costituzionale dell'art. 352 c. nav. nella

z'altro utile prendere atto della necessità di utilizzare nell'ambito dell'applicazione delle regole previste per il lavoro marittimo un approccio che si è già avuto modo di definire di interpretazione sistematica secondo Costituzione.

Ciò consente di ritenere che il riferimento già presente nell'art. 1 c. nav. al "diritto civile", e quindi per quel che qui interessa agli artt. 2094 ss. c.c. ed alle leggi speciali applicabili al lavoro subordinato, possa essere sistematicamente interpretato in un'ottica adeguatrice dei principi lavoristici presenti nella Costituzione repubblicana, con la concreta conseguenza che, ferma restando l'impossibilità di superare il tenore letterale della legge, l'interprete potrà tendenzialmente ritenere applicabili al lavoro marittimo "in quanto compatibili con la specialità del rapporto" la normativa introdotta nell'ordinamento a tutela della generalità dei lavoratori subordinati, da valutare, nel caso il legislatore non lo preveda esplicitamente, con specifico riferimento alle strette necessità correlate alla "sicurezza della navigazione".

2. *Le parti contraenti*

I soggetti che fanno parte del contratto di arruolamento sono, da un lato, l'armatore, i cui profili regolativi sono contenuti nella parte del Codice della navigazione concernente la proprietà della nave⁷¹, e, dall'altro, il lavoratore marittimo, il quale, durante la fase di permanenza a bordo della nave, si trova normalmente sottoposto al potere gerarchico, direttivo e disciplinare del Comandante, anch'esso dipendente dell'armatore⁷² ed alla cui autorità, in cui convivono particolari aspetti di natura pubblicistica, sono assoggettati non soltanto i la-

parte in cui esclude la corresponsione dell'indennità di anzianità nel caso in cui la risoluzione del contratto di arruolamento a tempo indeterminato avvenga per fatto imputabile all'arruolato".

⁷¹ Come da tempo rilevato in dottrina il Codice della navigazione non contiene una specifica definizione di armatore, che è però desumibile dall'art. 265 c. nav. per cui l'armatore è "chi assume l'esercizio della nave" (E. SPASIANO, *Armatore (dir. nav.)*, in *Enc. dir.*, III, Giuffrè, 1958, p. 13) che, prescindendo dalla proprietà della nave, "si concreta in un'attività di organizzazione e di direzione" in cui il fine di lucro "è normale, non essenziale" (E. SPASIANO, *op. cit.*, p. 14) e che, a seconda della modalità con cui è esercitata, può o meno rientrare nella definizione di impresa ai sensi dell'art. 2082 c.c. (E. SPASIANO, *op. cit.*, p. 17; A. LEFEBVRE D'OVIDIO, G. PESCATORE, L. TULLIO, *op. cit.*, 2022, p. 328; Cass. 27.10.1992, n. 11648, in *Dir. mar.*, 1994, p. 1054). Secondo la giurisprudenza la qualifica di armatore presuppone "lo svolgimento di quell'attività organizzata inerente all'impiego della nave in base alla destinazione ad essa propria rivolta al perseguimento di un risultato economico connesso al soddisfacimento di un bisogno proprio dell'esercente ed accompagnata dall'incidenza del rischio" con la conseguenza che "la qualità di armatore si ottiene sulla scorta del dato materiale rappresentato dalla disponibilità del mezzo nautico e dalla sua utilizzazione economica, anche in assenza di un titolo idoneo" (Cass. 11.2.2022, n. 4436, in *Mass. giust. civ.*, 2022).

⁷² Ai sensi dell'art. 273 c. nav. "l'armatore nomina il comandante della nave e può in ogni momento dispensarlo dal comando".

voratori marittimi ma tutti coloro che si trovano a bordo del natante a mente dell'art. 186 c. nav.

L'armatore è "quindi anche datore di lavoro dell'equipaggio"⁷³ ed ai sensi dell'art. 274 c. nav. è responsabile "dei fatti dell'equipaggio e delle obbligazioni contratte dal comandante della nave per quanto riguarda la nave e la spedizione".

Si tratta di una norma, quella che prefigura la responsabilità dell'armatore per il fatto dei propri dipendenti, che si pone in evidente parallelo con l'art. 2049 c.c. e che, secondo la consolidata dottrina, è da escludere possa configurare una responsabilità oggettiva dell'armatore "indipendente cioè dalla colpa dei preposti, e fondata soltanto sulla connessione oggettiva fra il fatto e la nave o la spedizione"⁷⁴. È, in ogni caso, opinione condivisa l'eventuale applicabilità dell'art. 2049 e della relativa normativa prevista dal Codice civile nei casi non coperti dalla norma del Codice della navigazione⁷⁵.

Il lavoratore marittimo per stipulare un contratto di arruolamento deve essere in possesso di alcuni requisiti soggettivi, individuabili nell'iscrizione nelle matricole della gente di mare, "con la quale viene accertata l'idoneità tecnica e morale"⁷⁶, nell'idoneità fisica, che deve essere constatata "specificamente con visita medica in rapporto al servizio cui il lavoratore deve essere adibito"⁷⁷, e nell'età⁷⁸.

Si è già avuto modo di affrontare la questione della necessaria iscrizione alle matricole della gente di mare da parte del lavoratore marittimo.

Per quel che concerne la sua idoneità fisica è innanzitutto opportuno rilevare che l'accertamento dell'idoneità fisica quale condizione preliminare per il lavoro marittimo è condizione necessaria anche per la Convenzione MLC 2006, secondo cui "nessun marittimo può lavorare a bordo di una nave se non è in possesso di un certificato medico attestante che egli è idoneo, dal punto di vista medico, ad esercitare le proprie funzioni" (art. 1.2), per la Convenzione STCW e per la

⁷³ Cass. 11.2.2022, n. 4436, cit.; Cass. 12.9.1995, n. 9638, in *Mass. giust. civ.*, 1995, p. 1637; Cass. 9.11.1992, n. 12069, in *Mass. giust. civ.*, 1992, p. 11.

⁷⁴ E. SPASIANO, *op. cit.*, p. 21.

⁷⁵ Si tratta di un principio consolidato in giurisprudenza, secondo cui "l'art. 274 c.nav. detta una disposizione speciale e, come tale, prevalente rispetto a quella, parallela, di cui all'art. 2049 c.c., senza, peraltro, esaurire del tutto il tema della disciplina della responsabilità dell'armatore, che rimane soggetta alle norme del cod. civ. (artt. 2049 ss.) per ogni ipotesi non espressamente contemplata dal codice della navigazione" (Cass. 14.11.2014, n. 24347, in *Resp. civ. prev.*, 2015, 2, p. 452; Cass. 20.7.2010, n. 16893, in *Mass. giust. civ.*, 2010, 7-8, p. 1056; Cass. 11.11.1997, n. 11124, in *Mass. giust. civ.*, 1997, p. 2133), compresi eventualmente "gli artt. 2050 e 2051 c.c." (Cass. 15.7.1976, n. 2796, in *Dir. e giur.*, 1978, p. 683).

⁷⁶ A. LEFEBVRE D'OVIDIO, G. PESCATORE, L. TULLIO, *op. cit.*, 2022, p. 396; A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 165.

⁷⁷ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 165.

⁷⁸ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 295.

direttiva 1999/63/CE dell'Unione europea in materia di orario di lavoro per la gente di mare.

L'art. 323 c. nav. precisa come l'arruolamento degli iscritti nelle matricole della gente di mare destinati a far parte dell'equipaggio debba essere preceduto da visita medica diretta ad accertare l'idoneità della persona da arruolare in rapporto al servizio a cui deve essere adibita.

In dottrina sono emerse diverse opinioni circa le conseguenze correlate ad una eventuale mancata visita medica a fini di imbarco. Se in un primo tempo si era ritenuto che la mancanza del requisito potesse influire direttamente sugli aspetti causali del contratto, in virtù di una finalità che sarebbe insita nell'art. 323 c. nav. correlata "alla finalità pubblicistica della sicurezza della navigazione"⁷⁹, comportando quindi "la nullità del contratto derivante dall'illiceità della causa per violazione di una norma imperativa"⁸⁰, la dottrina più recente ha invece optato per escludere dirette conseguenze sul contratto di arruolamento.

Secondo tale lettura, infatti, il requisito della visita medica richiesto dall'art. 323 c. nav. sarebbe principalmente mirato a salvaguardare la salute e la sicurezza del singolo lavoratore per cui "la sua mancanza non si riflette sulla validità del contratto"⁸¹.

Tale ultima opzione interpretativa, che fa soprattutto leva sulla inesistenza nel Codice della navigazione di una esplicita conseguenza civilistica correlata alla mancanza di tale requisito, appare condivisibile e sembrerebbe trovare diretta conferma nelle decisioni del legislatore degli ultimi anni che ha avuto modo di intervenire trasformando la precedente sanzione penale prevista dall'art. 1178 c. nav. in una mera sanzione amministrativa⁸².

Il Codice della navigazione, come si è detto, prevede la necessità di una visita medica sia quale condizione preliminare per l'iscrizione nelle matricole della gente di mare sia quale peculiare requisito soggettivo per la stipulazione del contratto di arruolamento a fini di imbarco, ed una specifica norma contempera i due momenti, chiarendo come "la visita medica d'imbarco, di cui all'articolo 323 del codice della navigazione, deve limitarsi a constatare l'esistenza di malattie contagiose o di malattie acute in atto"⁸³.

⁷⁹ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 166.

⁸⁰ *Ivi.*

⁸¹ A. LEFEBVRE D'OVIDIO, G. PESCATORE, L. TULLIO, *op. cit.*, 2022, p. 397; in tal senso già L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 296.

⁸² Nel caso di mancata visita medica, infatti, il Codice della navigazione prevede ora soltanto una sanzione amministrativa all'armatore da 154 a 1549 euro (art. 1178 c. nav.). Si tratta di una di quelle norme depenalizzate ad opera del d.lgs 30.12.1999, n. 507.

⁸³ Art. 7 l. n. 1602/1962, che ha modificato il r.d.l. 14.12.1933, n. 1773, conv. in l. 22.1.1934, n. 244, ed è oggi richiamata dall'art. 12 d.lgs 12.5.2015, n. 71 sui requisiti minimi di formazione della gente di mare. La competenza a dirimere eventuali contestazioni in merito all'accertamento dell'i-

La giurisprudenza ha, peraltro, avuto modo di valorizzare ulteriormente la portata della visita medica prevista dall'art. 323 per l'imbarco proprio al fine di salvaguardare la salute del lavoratore marittimo alla luce dei principi Costituzionali.

Si è infatti avuto modo di chiarire come la visita medica a fini di imbarco, pur rispondendo alla funzione preventiva di constatare l'inesistenza di malattie contagiose o di malattie acute in atto, "è utilizzabile anche per verificare l'idoneità medica dell'arruolato a svolgere il servizio cui è destinato, qualora dal servizio medesimo possa derivargli nocumento in termini di aggravamento delle proprie condizioni di salute, benché inizialmente compatibili con l'imbarco"⁸⁴ ed è stato affermato come la norma sia necessariamente da leggersi in combinato disposto con gli artt. 32 Cost. e 2043 c.c. con la conseguenza che "se interpretata in maniera conforme alla Costituzione, porta a ritenere che all'arruolato non possa derivare nocumento dal servizio al quale è destinato"⁸⁵.

Per quel che concerne il requisito concernente l'età del lavoratore marittimo l'ordinamento è progressivamente intervenuto per innalzare i limiti di età originariamente previsti dal Codice della navigazione, che oggi è di 16 anni.

In realtà il requisito di un'età minima di 16 anni per la stipulazione del contratto di arruolamento emerge soltanto indirettamente con riferimento ai requisiti previsti per l'iscrizione nelle matricole e dalla legislazione sovranazionale, visto che l'art. 324 c. nav. si limita a prevedere che il minore degli anni 18 iscritto nelle matricole della gente di mare possa prestare attività lavorativa "con il consenso di chi esercita la responsabilità genitoriale"⁸⁶, senza contemplare però un esplicito limite minimo di età.

Il limite minimo di età è però desumibile direttamente dall'art. 119 c. nav. che ha previsto un limite di età di 16 anni per l'iscrizione nelle matricole, secondo le modifiche introdotte dalla l. 23.9.2013, n. 113 che ha attuato nell'ordinamento interno la Convenzione MLC 2006. Anche la direttiva UE 1999/63/CE stabilisce in modo perentorio come "sulla nave non devono lavorare persone di età inferiore a 16 anni".

doneità medica del lavoratore marittimo da parte della Commissione presso le Capitanerie di porto è del giudice amministrativo (Cass. 17.10.1979, n. 5424, in *Giust. civ.*, 1980, I, p. 384).

⁸⁴ App. Genova 20.3.2005, in *Red. Giuffrè*, 2005.

⁸⁵ App. Genova 21.5.2005, in *Riv. it. med. leg.*, 2006, 3, p. 696, secondo cui "idoneità a svolgere il servizio significa che il lavoratore si trova nelle condizioni psico-fisiche per svolgere il servizio cui deve essere adibito ma anche che il servizio non deve costituire causa o concausa di aggravamento delle sue condizioni".

⁸⁶ Così l'art. 324 c. nav. La sostituzione del precedente riferimento codicistico alla "patria potestà", che in virtù della riforma del diritto di famiglia di cui alla l. n. 151/1975 doveva essere letto come "potestà dei genitori", è stata recentemente modificata nell'accezione "responsabilità genitoriale" dal d.lgs 28.12.2013, n. 154, secondo le indicazioni correlate al più recente dibattito in materia di diritto di famiglia.

Il consenso del tutore o dell'esercente la responsabilità genitoriale nei confronti del minore può ovviamente essere revocato⁸⁷. L'eventuale revoca del consenso all'iscrizione nelle matricole o all'arruolamento del minore, secondo il dettato del secondo comma dell'art. 324 c. nav., incide sulla capacità giuridica del minore alla stipulazione di un nuovo contratto di arruolamento, ma non lo priva della capacità di prestare il proprio lavoro nell'ambito di contratti precedentemente stipulati e fino al compimento del viaggio in corso.

La norma tace, invece, sulle conseguenze che l'eventuale revoca del consenso dell'esercente la responsabilità genitoriale possa avere sul contratto di arruolamento. Sul punto, anche in virtù dell'esplicito riferimento alla revoca del consenso dal contratto di arruolamento contenuta nell'art. 437, co. 2, reg. nav. mar. appare più convincente la lettura dottrinale che ritiene analogicamente applicabile anche in tale ipotesi i principi previsti per la revoca del consenso all'iscrizione nelle matricole della gente di mare previsto dall'art. 324⁸⁸.

Rispetto ad eventuali limiti circa la scelta del contraente⁸⁹ nell'ambito della stipulazione del contratto di arruolamento è innanzitutto necessario rammentare la scelta del legislatore degli ultimi anni che ha ritenuto di modificare la disciplina del collocamento della gente di mare per armonizzarlo con il sistema di collocamento generalmente applicabile ai lavoratori subordinati, per cui è oggi previsto che “gli armatori e le società di armamento procedono all'arruolamento della gente di mare mediante assunzione diretta”⁹⁰.

Per quel che più specificamente concerne eventuali obblighi di inserimento nell'impresa di navigazione di lavoratori appartenenti alle categorie protette, la normativa in vigore, in realtà, esclude esplicitamente dall'obbligo del rispetto delle quote di assunzione di disabili tutti “i datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre” i quali “non sono tenuti, per quanto concerne il personale viaggiante e navigante” al rispetto delle quote (art. 5, co. 2, l. 12.3.1999, n. 68).

⁸⁷ G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 51.

⁸⁸ G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 51; A. LEFEBVRE D'OVIDIO, G. PESCATORE, L. TULLIO, *op. cit.*, p. 397; L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 302. *Contra* D. GAETA, *Il lavoro nautico*, in *Riv. giur. lav.*, 1958, I, p. 127 ritenendo che l'esclusione della revoca dal consenso alla stipula del contratto di arruolamento non sia casuale e sia invece coerente con l'art. 343, n. 8, che invece contiene un riferimento sia all'iscrizione nelle matricole sia al contratto di arruolamento.

⁸⁹ La questione veniva segnalata già da A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 161, che evidenziava la particolarità del collocamento dei lavoratori marittimi allora vigente, basato su quei principi legati al monopolio pubblico del collocamento che sarebbero poi stati estesi con la l. n. 264/1949 a tutti i lavoratori subordinati. Più di recente, ma sempre in relazione a normative non più in vigore v. L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 302.

⁹⁰ Art. 11 d.P.R. 18.4.2006, n. 231, con le modifiche introdotte dal d.lgs 14.9.2015, n. 151 e dal d.lgs 28.12.2013, n. 154. Secondo lo stesso art. 11 dell'avvenuta assunzione gli armatori sono poi tenuti a dare comunicazione contestuale agli uffici di collocamento della gente di mare nel cui ambito territoriale si verifica l'imbarco.

3. L'oggetto del contratto

Ai sensi dell'art. 327 c. nav. il contratto di arruolamento ha per oggetto la prestazione di servizio su nave determinata, con la possibilità che, con patto espresso contenuto nel contratto di arruolamento, l'obbligazione lavorativa possa essere estesa ad una nave indeterminata, o su più di esse successivamente, fra quelle appartenenti all'armatore.

La dottrina, nel sottolineare come in mancanza di espressa indicazione contrattuale di nave indeterminata il contratto di arruolamento vada considerato nullo⁹¹, aveva però già da tempo osservato come tale opzione regolativa fosse stata ormai superata dalla contrattazione collettiva, incline a predisporre un più agile utilizzo di tutte le navi dell'armatore⁹².

Si tratta di una indicazione che si ritrova anche nella contrattazione collettiva in vigore laddove si specifica come "il datore di lavoro ha facoltà di trasbordare il lavoratore marittimo, in qualunque tempo o luogo su qualsiasi nave da lui gestita"⁹³, norma che fa evidentemente riferimento alla normale ed ormai acquisita facoltà concessa all'armatore di gestire più di una nave con la relativa possibilità di libero utilizzo della prestazione lavorativa del marittimo su ciascuna di esse.

Per quel che concerne in concreto l'oggetto del contratto, che deve ovviamente corrispondere ai principi richiesti dall'art. 1346 c.c., esso corrisponde alla prestazione lavorativa che il marittimo deve rendere a bordo della nave, ed è lo stesso art. 332, co. 1, n. 3, c. nav. a prevedere la necessità che nel contratto di arruolamento siano indicate la qualifica e le mansioni del lavoratore marittimo.

Nell'ambito del lavoro marittimo la questione delle qualifiche e delle mansioni è strettamente correlata alla presenza della normativa pubblicistica che proprio al fine di tutelare la sicurezza della navigazione rende indispensabile che

⁹¹ G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 56; L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 305.

⁹² B. BALLETTI, *op. cit.*, p. 84. Secondo la più risalente dottrina la modalità di utilizzo del contratto di arruolamento su nave indeterminata era diffusa nel caso di assunzione del personale dello stato maggiore che operava per le società esercenti linee di navigazione di preminente interesse nazionale (A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 152; G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 57; riprende la questione L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 306). In tale contesto era emersa un'interessante questione riportata dal TORRENTE e ripresa successivamente da MINERVINI e MENGHINI, nata nel vigore della disciplina dei Codici di commercio da una decisione della Corte di Cassazione (Cass. 25.1.1943, in *Riv. dir. nav.*, 1943-48, II, p. 181), che aveva rilevato la sussistenza di uno o più contratti di arruolamento diversi innestati su un preesistente rapporto di lavoro comune a tempo indeterminato. Tale ricostruzione, operata invero in relazione ad una norma quale l'art. 522 Cod. comm. 1882 che richiedeva necessariamente l'indicazione nel contratto di arruolamento della "navigazione per cui ha luogo", è condivisibilmente criticata dal MENGHINI, che sottolinea la portata dell'art. 327 c. nav. nel consentire l'assunzione su nave indeterminata attraverso un unico contratto di arruolamento a tempo indeterminato senza alcuno dei problemi innescati dalla normativa precedente.

⁹³ Ccnl marittimi 2024, art. 1, sezione 1. Si tratta di una facoltà presente nella maggior parte delle sezioni da cui è composto il contratto collettivo 2024.

sia accertata da parte dell'autorità marittima la sussistenza delle competenze necessarie del lavoratore allo svolgimento di un determinato servizio a bordo della nave per poter accedere alla stessa professione marittima.

È ciò che nel sistema del Codice della navigazione rientrava nella definizione di "titolo professionale" dell'art. 123 c. nav. e che, allo stato, costituisce la fase finale del processo formativo con cui, sia sul piano interno che su quello internazionale, viene garantita l'acquisizione delle necessarie competenze del personale marittimo, il quale per operare deve ottenere specifici "certificati di competenza" e "certificati di addestramento"⁹⁴ e su cui si è già avuto modo di soffermarsi.

Sempre nell'ambito della normativa pubblicistica è, altresì, prevista una precisa gerarchia dei componenti dell'equipaggio marittimo, secondo l'esplicita indicazione contenuta nell'art. 321 c. nav. e nell'art. 434 reg. nav. mar. che elencano le singole figure che in ordine gerarchico, a partire dagli ufficiali e dai sottoufficiali per finire con i marittimi comuni, compongono l'equipaggio.

La previsione di un complesso apparato pubblicistico correlato all'organizzazione di bordo, e strettamente legato alle esigenze di tutela della sicurezza della navigazione, non si sostituisce, però, alla necessità di individuare in concreto la prestazione lavorativa oggetto del contratto di arruolamento, determinando la qualifica, quale espressione riassuntiva indicativa anche del livello retributivo raggiunto, e le mansioni, quali compiti assegnati al lavoratore marittimo nell'ambito del contratto di arruolamento e concretamente esigibili dal creditore della prestazione. Si è già altresì avuto modo di rilevare come appaia più convincente l'approccio interpretativo che, oltre ai richiami alle qualifiche ed alle mansioni operate dall'art. 332 c. nav., ritiene altresì utilizzabili i riferimenti alle categorie legali di cui all'art. 2095 c.c. anche nell'ambito del lavoro marittimo.

Si tratta di una posizione che è stata fatta propria dalla giurisprudenza, che ha avuto modo di riconoscere come qualifiche e mansioni abbiano nell'ambito del lavoro marittimo il medesimo significato che hanno nell'ambito del lavoro comune.

Come si è già avuto modo di ricordare la particolare modalità con cui nell'ambito del Codice della navigazione sono utilizzati i termini "qualifica" e "titolo professionale" avevano fatto emergere il dubbio che potessero essere considerati termini equivalenti, con la possibilità di utilizzare il titolo professionale in sostituzione della qualifica, con una sostanziale differenza concettuale rispetto al lavoro subordinato comune. La Suprema Corte, al contrario, ha ritenuto che non sussista alcuna differenza sotto questo aspetto con il lavoro comune, ritenendo che nell'ambito del Codice della navigazione non sussista una differenza

⁹⁴ Ad occuparsene è in particolare il d.lgs 12.5.2015, n. 71, di attuazione della direttiva UE 2012/35 recentemente abrogata e sostituita dalla direttiva 2022/993, concernente i requisiti minimi di formazione della gente di mare ed il d.m. Min. Tr. 25.7.2016, n. 251.

semantica del termine qualifica rispetto al comune rapporto di lavoro, e che nell'ambito del lavoro marittimo "titolo professionale e qualifica non sono equivalenti ma il primo è il presupposto all'esercizio della seconda"⁹⁵.

Non vi è però dubbio che le peculiarità del lavoro marittimo, che tramite la regolazione pubblicistica dell'organizzazione di bordo evidenzia una delle differenze più significative rispetto al comune lavoro subordinato, abbiano avuto un concreto impatto anche nell'ambito della contrattazione collettiva di settore. Come è stato autorevolmente rilevato, infatti, "nella normativa posta in essere dalla contrattazione collettiva manca, tuttavia, un'organica e completa classificazione del personale in qualifiche (categorie o livelli fissati nella contrattazione) a seconda delle mansioni espletate, come invece avviene nel lavoro comune"⁹⁶. Nel momento in cui si rende necessaria una distinzione del personale a fini retributivi si preferisce, piuttosto, fare riferimento alle "qualifiche legali previste dall'ordinamento pubblicistico della navigazione ai fini dell'iscrizione nelle matricole"⁹⁷.

Pur se appare in parte fuorviante riferirsi ad un concetto quale quello di "qualifica legale", posto che quelli previsti dalla normativa sovranazionale e nazionale sono requisiti formativi correlati alla specifica finalità di ottenere i "certificati di competenza" ed i "certificati di addestramento" che danno titolo per l'accesso alla professione marittima, e parzialmente diverso è il concetto di qualifica fissata dalla contrattazione collettiva a fini specificamente contrattuali, è però indubbio che, anche solo per opportunità o comodità classificatoria, nell'ambito del lavoro marittimo tali aspetti trovano spesso una certa sovrapposizione.

Anche nell'ambito del contratto collettivo 2024 in vigore il sistema di classificazione del personale a fini retributivi non contiene un vero e proprio mansionario con declaratorie di professionalità secondo la classica modalità utilizzata dalla contrattazione collettiva, ma i richiami retributivi⁹⁸ sono in gran parte cor-

⁹⁵ Cass. 26.3.1994, n. 2963, in *Riv. it. dir. lav.*, 1995, II, p. 683.

⁹⁶ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 307.

⁹⁷ L. MENGHINI, *v.*, p. 308.

⁹⁸ In tal senso l'art. 26 del contratto collettivo 2020, sezione 1 per le navi da carico e traghetto merci/persone superiori a 151 t.s.l., prevede che i minimi contrattuali siano calcolati in base al grado ed alla qualifica secondo specifiche tabelle paga contenute in allegato, nelle quali si trova innanzitutto una suddivisione fra ufficiali da un lato, suddivisi a loro volta fra 1° ufficiale, 2° ufficiale, 3° ufficiale, ufficiale elettrotecnico, ufficiale junior, e sottufficiali e comuni dall'altro. Questi ultimi, suddivisi fra personale di coperta, di macchina e di camera e cucina, trovano specifici riferimenti a qualifiche ben definite. Per il personale di coperta: nostromo, carpentiere / tankista / ottonaio / operaio trattorista, marinaio / comune di guardia, giovanotto di 1^a, giovanotto di 2^a, mozzo. Per il personale di macchina: capo operaio meccanico / motorista / 1° elettricista, elettricista / frigorista / operaio meccanico / motorista, fuochista / ingrassatore / comune di guardia / comune elettrotecnico, carbonaio, giovanotto di macchina. Per il personale di camera e cucina: cuoco / dispensiere / cambusiere, cameriere / 2° cuoco, garzone di 1^a, garzone di 2^a, piccolo di camera / cucina. Vi è, infine, per le navi fino a 3000 t.s.l. o 4000 t.s.c. una specifica tabella paga per i comandanti di

relati a riferimenti terminologici ripresi nell'ambito della gerarchia di equipaggio ovvero dei requisiti di accesso alle figure professionali ed ai titoli professionali necessari per l'iscrizione nelle matricole, secondo le indicazioni contenute nella Convenzione STWC sugli standard di addestramento e certificazione per i marittimi ed in relazione a quanto previsto dalla normativa interna sugli aspetti formativi delle differenti figure professionali, con particolare riferimento ai già più volte richiamati d.lgs n. 71/2015 e d.m. n. 251/2016.

Nell'ambito della contrattazione collettiva del settore marittimo sono altresì presenti specifiche indicazioni regolative correlate a particolari mansioni che non vengono espletate a bordo delle navi durante la navigazione, ma a secco nell'ambito di quelle attività di manutenzione delle imbarcazioni, anche nel corso della loro costruzione, che vengono definiti come lavori di comandata.

La giurisprudenza definisce la comandata quale "particolare rapporto di lavoro nautico, che si instaura tra l'armatore e i marittimi adibiti temporaneamente ai servizi speciali durante il disarmo e la sosta della nave in porto (d.m. 12 marzo 1953), caratterizzato dalla transitoria destinazione del lavoratore marittimo, tra un imbarco e l'altro, a servizi quali l'approntamento delle dotazioni e provviste della nave ovvero alla sua riparazione e manutenzione"⁹⁹, inquadrandola in una fattispecie contrattuale atipica che trova nella contrattazione collettiva il riferimento regolativo principale, tenendo presente che "la mancanza dell'atto scritto di assunzione può condurre, ai sensi dell'art. 328 c.nav., alla declaratoria di nullità del contratto di comandata"¹⁰⁰.

Secondo l'impostazione giurisprudenziale, infatti, il c.d. contratto di comandata costituirebbe una "forma speciale del contratto di arruolamento previsto dall'art. 327 cod. nav., regolata esclusivamente dalla contrattazione collettiva e caratterizzata dall'impiego di marittimi in attesa d'imbarco in prestazioni provvisorie consistenti in attività di riparazioni e manutenzione a bordo e non in navigazione, ma a quest'ultima comunque finalizzate"¹⁰¹.

navi e per gli ufficiali superiori, che trovano una loro suddivisione in qualifiche anch'esse correlate ai requisiti di certificazione previsti dalle norme internazionali e nazionali: Comandante con abilitazione oltre a 3000 GT, direttore di macchina con abilitazione oltre a 3000 Kw, Comandante con abilitazione fino a 3000 GT, direttore di macchina con abilitazione fino a 3000 Kw, 1° ufficiale con abilitazione fino a 3000 GT/3000 Kw.

⁹⁹Cass. 8.9.2006, n. 19280, in *Dir. maritt.*, 2008, 1, p. 111. Il d.m. 12.3.1953 richiamato dalla pronuncia si occupava della "Approvazione del regolamento di assicurazione delle Casse marittime Adriatica, Meridionale e Tirrena contro gli infortuni sul lavoro e le malattie della gente di mare" e si estendeva oltre che a tutto il personale marittimo anche alle "persone adibite temporaneamente ai servizi speciali durante il disarmo o la sosta della nave in porto (personale di comandata)" (art. 3, co. 2, d.m. Min. Lav. 12.3.1953).

¹⁰⁰Cass. 8.9.2006, n. 19280, cit., precisando però che "tale declaratoria non comporta, solo per questo, la sussistenza di un ordinario rapporto di lavoro subordinato la cui illegittima risoluzione dà diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro".

¹⁰¹Cass. 22.7.2009, n. 17078, in *Mass. giust. civ.*, 2009, 7-8, p. 1125; Cass. 8.9.2006, n. 19280, cit.; Cass. 13.9.1991, n. 9562, in *Mass. giust. civ.*, 1991, p. 9.

È sempre però stato chiaro per i giudici come nel caso in cui il rapporto contrattuale di c.d. comandata abbia ad oggetto “oltre all’attività di riparazione e manutenzione a bordo di navi – (mansioni tipiche del rapporto di cosiddetta comandata disciplinato dalla speciale normativa prevista per il lavoro nautico) – anche e prevalentemente ulteriori diverse attività non direttamente finalizzate a servizio della nave, si qualifica come rapporto di diritto comune”¹⁰².

4. La forma del contratto di arruolamento

Rispetto al contratto di lavoro subordinato, per cui salvo gli specifici oneri di trasparenza informativa vige il generale principio della libertà di forma, il contratto di arruolamento assume invece forma solenne.

Infatti secondo quanto previsto dall’art. 328 c. nav. il contratto di arruolamento “deve, a pena di nullità, essere fatto per atto pubblico ricevuto, nella Repubblica dall’autorità marittima, e, all’estero, dall’autorità consolare”.

Prima della sottoscrizione, il contratto deve essere “letto e spiegato al marinaio”, con la necessità che l’adempimento di tale formalità sia inserita nel contratto stesso, che deve necessariamente contenere anche i già ricordati elementi elencati all’art. 332 c. nav.

Sono previsti casi in cui la forma è semplificata. Così, nel caso di navi di stazza lorda inferiore alle 5 tonnellate, il contratto di arruolamento può essere stipulato verbalmente (art. 330 c. nav.). Mentre nel caso in cui l’arruolamento abbia luogo all’estero in località priva di autorità consolare il contratto di arruolamento deve essere stipulato, a pena di nullità, per iscritto alla presenza di due testimoni i quali appongono la propria sottoscrizione (art. 329).

Tale ultima opzione semplificata è stata la forma utilizzata anche durante il periodo di emergenza sanitaria da Covid-19. Infatti l’art. 103-bis d.l. 17.3.2020, n. 18 ha previsto che, fermo restando l’obbligo di annotazione sul ruolo di equipaggio, tutti i contratti di arruolamento dei membri dell’equipaggio o del personale dei servizi ausiliari di bordo vengono stipulati dal Comandante della nave ovvero dall’armatore o da un suo procuratore nelle forme di cui all’art. 329 c. nav. Tale possibilità, prevista con un limite temporale correlato ai provvedimenti emergenziali, è stata successivamente estesa inizialmente fino al 31.12.2023 e, da ultimo, fino al 31.12.2024¹⁰³.

¹⁰² Cass. 6.6.1985, n. 3379, in *Mass. giust. civ.*, 1985, p. 6, a cui sarebbe stata altresì applicabile anche “la disciplina dettata, in tema di recesso, dalla legge n. 604 del 1966 e dallo statuto dei lavoratori”.

¹⁰³ I termini di scadenza di tale previsione sono stati via via prorogati dall’art. 4, co. 6, d.l. n. 121/2021, conv. in l. n. 156/2021, dall’art. 10, co. 3-ter, d.l. n. 228/2021, conv. in l. n. 15/2022, dall’art. 10, co. 11-novies, d.l. n. 198/2022, conv. in l. n. 14/2023 e da ultimo dall’art. 8-bis, co. 1, d.l. n. 132/2023, conv. in l. n. 170/2023.

In ogni caso, e sempre a pena di nullità prevista dall'art. 328 c. nav., il contratto deve essere annotato sul ruolo di equipaggio dall'autorità marittima¹⁰⁴.

Il peculiare requisito di forma previsto per il contratto di arruolamento, che riprende in gran parte quanto già previsto dall'art. 522 Cod. comm. 1882, è stato giustificato "per la responsabilità e la limitazione di libertà richieste al lavoratore destinato al servizio della nave"¹⁰⁵ e non si esclude come alla base di tale scelta regolativa vi fosse una sorta di velleità paternalistica in virtù della considerazione dei "lavoratori marittimi come dotati di scarsissimi livelli culturali e bisognosi di tutele elementari"¹⁰⁶.

Tale ultima affermazione trova, in effetti, un riscontro diretto nel regolamento di attuazione del Codice della navigazione, laddove si afferma come nel caso in cui il marittimo non sia "in condizione di firmare il contratto" spetti all'ufficiale rogante, una volta accertata l'identità del marittimo in base al libretto di navigazione, di annotare direttamente sul contratto la condizione di accettazione (art. 439 reg. nav. mar.).

Secondo la giurisprudenza, in ogni caso, la particolare efficacia probatoria propria dell'atto pubblico per la stipulazione del contratto di arruolamento "ha riguardo al contenuto estrinseco delle dichiarazioni delle parti inserite nell'atto, senza per questo far venire meno il potere-dovere del giudice di verificare se tale contenuto corrisponda a quello prescritto dall'art. 332 c.nav. come indispensabile requisito di validità del contratto di arruolamento a viaggio o per più viaggi o a tempo determinato"¹⁰⁷.

Una particolare modalità regolativa semplificata con dichiarazioni a distanza fra le parti contraenti è specificamente prevista dall'art. 331 c. nav. per la stipulazione del contratto di arruolamento del Comandante della nave, nel caso in cui l'armatore ed il Comandante dovessero trovarsi in luoghi diversi.

In tali casi l'armatore può procedere all'arruolamento del Comandante tramite dichiarazione resa al Comandante del porto o all'autorità consolare contenente la proposta contrattuale. Tale autorità trasmette telegraficamente, a spese dell'armatore, gli estremi della proposta all'autorità marittima o consolare del porto ove si trova la nave sulla quale il Comandante deve imbarcarsi. Il contratto si perfeziona con la dichiarazione di accettazione da parte del Comandante resa all'autorità del porto di imbarco¹⁰⁸.

¹⁰⁴ È però stato fatto osservare come tale disposizione non possa essere attuata nel caso in cui il contratto abbia per oggetto una prestazione lavorativa su nave non determinata (G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 68).

¹⁰⁵ C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 139.

¹⁰⁶ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 310.

¹⁰⁷ Cass. 17.3.2001, n. 3869, in *Dir. maritt.*, 2003, p. 441.

¹⁰⁸ Il regolamento per la navigazione marittima prevede all'art. 438 che entrambe le autorità che ricevono le dichiarazioni dell'armatore e del Comandante debbono trasmettere copia in origi-

In dottrina¹⁰⁹ si è osservato come la modalità con cui il Codice della navigazione regola la conclusione del contratto di arruolamento del Comandante della nave costituisca una esplicita deroga ai principi generali che nel Codice civile regolano la stipulazione dei contratti, posto che secondo l'art. 1326 c.c. il contratto è normalmente concluso nel momento in cui chi ha fatto la proposta ha conoscenza dell'accettazione dell'altra parte.

Se le formalità previste dal Codice della navigazione potrebbero sembrare forse peculiari rispetto ad un sistema giuridico in cui prevale il generale principio di libertà di forma anche nell'ambito della stipulazione di un contratto di lavoro subordinato, è però il caso di osservare come sia la stessa Convenzione MLC 2006 a prevedere particolari accorgimenti formali e sostanziali, compresa la necessità che l'ordinamento si accerti dell'avvenuta comprensione dei contenuti contrattuali da parte del marittimo, con la chiara finalità di tutelarli il più possibile.

L'art. Regulation 2.1, infatti, prescrive che "il contratto di arruolamento deve essere accettato dal marittimo a condizioni tali che l'interessato abbia il tempo disponibile di esaminarne le clausole e le condizioni, di chiedere consiglio e di accettarle liberamente prima della sua sottoscrizione". E la norma Standard A2.1 ribadisce il concetto, prescrivendo altresì la necessità che a bordo della nave i lavoratori marittimi debbono essere in possesso di una copia originale del contratto di arruolamento marittimo firmato dal marittimo e dall'armatore e che a bordo debbano essere disponibili per tutti i lavoratori marittimi, compreso il Comandante, "informazioni chiare sulle condizioni del loro impiego".

Si tratta, peraltro, di un onere correlato all'obbligo previsto dall'art. 333 c. nav. secondo cui su ogni nave deve essere tenuto, in luogo accessibile all'equipaggio, un albo nel quale sono affisse le norme di legge e di regolamento relative all'arruolamento, nonché i contratti collettivi applicabili al rapporto di lavoro ed i regolamenti di servizio.

La giurisprudenza ha riconosciuto la finalità protettiva degli obblighi formali previsti dal Codice della navigazione, ritenendo che con gli "adempimenti a tal fine previsti dall'art. 328 cod. nav., che prescrive a pena di nullità la forma dell'atto pubblico e l'obbligo di leggere e spiegare al lavoratore marittimo il contenuto del contratto, risultano assicurate le esigenze di certezza del rapporto giuridico e di allertamento della parte debole del contratto"¹¹⁰, dando anche ampia

nale all'altra parte e conservarne copia in archivio. Copie conformi di ambedue le dichiarazioni, firmate dall'ufficiale rogante e con il bollo dell'ufficio sono consegnate al comandante arruolato per essere conservate fra i documenti di bordo.

¹⁰⁹ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 170 che riconosce tuttavia come anche il diritto dei contratti contempli la possibilità di conclusione di un contratto senza la preventiva accettazione, su richiesta del proponente o per la natura dell'affare o secondo gli usi secondo l'indicazione dell'art. 1327 c.c.; A. LEFEBVRE D'OVIDIO, G. PESCATORE, L. TULLIO, *op. cit.*, 2022, p. 398.

¹¹⁰ Cass. 15.9.1997, n. 9164, in *Mass. giust. civ.*, 1997, p. 1717.

rilevanza all'ulteriore onere di annotazione sul ruolo di equipaggio da parte dell'autorità marittima.

Ed in effetti l'annotazione sul ruolo di equipaggio consente ai giudici, innanzitutto, di fissare la competenza processuale ai sensi dell'art. 603 c. nav. nel senso che "il luogo di imbarco del lavoratore marittimo deve ritenersi fisiologicamente coincidente con il luogo di conclusione del contratto, previsto dall'art. 603 cod. nav. tra i criteri facoltativi, come è desumibile dal disposto dell'art. 328 cod. nav., il quale stabilisce un evidente collegamento, anche temporale, tra la stipula del contratto e la sua annotazione nel ruolo d'equipaggio, che costituisce uno dei documenti di bordo"¹¹¹.

E diventa, poi, un elemento centrale per determinare la stessa sussistenza di un rapporto di lavoro marittimo da parte degli enti previdenziali. Infatti nell'ambito dei giudizi instaurati dall'ente previdenziale per ottenere dal proprietario di un natante il pagamento di contributi assicurativi in relazione ai marittimi imbarcati è orientamento consolidato ritenere che "le annotazioni del ruolo di equipaggio hanno efficacia di prova legale ex art. 178 c.nav., trattandosi di annotazioni eseguite dall'autorità marittima, che dimostrano la sussistenza di un contratto di arruolamento"¹¹².

5. L'ingaggio

Nell'ambito del lavoro marittimo è ampiamente diffuso nella prassi applicativa un peculiare istituto, definito "ingaggio", che trova un unico fugace riferimento nell'art. 603 c. nav. che richiama l'"ingaggio non seguito da arruolamento" ed una correlata "proposta al marittimo", senza però che dal Codice della navigazione emergano specifici oneri di forma.

Si tratta, in sostanza, di una promessa a stipulare un contratto di arruolamento. La contrattazione collettiva prevede che in caso di impegno di ingaggio vi sia da parte del marittimo la consegna del libretto di navigazione, quale concreta garanzia della volontà di sottoscrivere il contratto di arruolamento¹¹³.

L'istituto dell'"ingaggio" è stato variamente inquadrato in dottrina. L'impostazione interpretativa tradizionale riteneva che l'ingaggio dovesse inquadrarsi "nella categoria dei contratti preliminari"¹¹⁴ attraverso uno schema che vede il

¹¹¹ Cass. 9.9.2016, n. 17909, in *Mass. giust. civ.*, 2016; Cass., S.U., 31.7.2014, n. 17443, in *Mass. giust. civ.*, 2014; Cass. 6.6.1989, n. 2725, in *Mass. giust. civ.*, 1989, p. 6.

¹¹² Cass. 2.11.2022, n. 32218, in *Mass. giust. civ.*, 2022; Cass. 22.4.2014, n. 9093, in *Mass. giust. civ.*, 2014; Cass. 3.9.2007, n. 18480, in *Mass. giust. civ.*, 2007, p. 9; Cass. 6.3.2001, n. 3241, in *Dir. maritt.*, 2002, p. 933.

¹¹³ In tal senso anche l'art. 31, sez. 1, Ccnl marittimi 2024 che riconosce al marittimo, che abbia mantenuto l'impegno ad imbarcarsi, la retribuzione minima.

¹¹⁴ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 167.

marittimo impegnarsi a prestare successivamente il proprio consenso a stipulare il contratto di arruolamento, nel momento voluto dall'armatore.

Pur se per sostenere tale posizione la dottrina aveva tentato di insistere sulla specialità del diritto della navigazione per ritenere che "l'ingaggio non soggiaccia alle prescrizioni di forma del contratto di arruolamento"¹¹⁵, in realtà è poi emerso con evidenza come inquadrando tale istituto nell'alveo dei contratti preliminari sarebbe stato giocoforza necessario ritenere applicabile "al contratto di ingaggio, in quanto contratto preliminare, il disposto dell'art. 1351 c.c. che a pena di nullità prescrive per il contratto preliminare l'adozione della stessa forma prescritta per il contratto definitivo"¹¹⁶.

Il fatto che nella prassi applicativa l'ingaggio solitamente non avvenga con specifici obblighi formali, ed anzi spesso l'unica concreta formalità è la consegna in garanzia del libretto di navigazione secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, ha portato diversi commentatori ad utilizzare differenti approcci interpretativi che possano collimare con l'inesistenza nella prassi applicativa di particolari obblighi di forma.

Si è così proposto di inquadrare l'ingaggio quale proposta irrevocabile o promessa unilaterale¹¹⁷ ovvero come vero e proprio "contratto atipico definito dalla contrattazione collettiva mediante il quale il lavoratore si obbliga a rimanere a disposizione dell'armatore fino alla data della stipulazione (o della mancata stipulazione) del contratto di arruolamento"¹¹⁸.

Tale ultima proposta interpretativa sembrerebbe quella più diffusa tra gli autori più recenti ed appare condivisibile soprattutto perché in grado di attribuire una corretta configurazione giuridica ad una prassi ancora molto diffusa.

Fra gli autori che hanno sostenuto tale ipotesi interpretativa si è in ogni caso avuto modo di specificare come sussista comunque un collegamento negoziale tra il contratto di ingaggio e quello di arruolamento¹¹⁹ e che ciò che rileva, a prescindere da una precisa configurazione giuridica, è il riconoscimento dell'ingaggio come istituto proprio della contrattazione collettiva che avrebbe "vincoli più tenui di quelli propri del contratto preliminare"¹²⁰.

¹¹⁵ *Ivi*. Si tratta, però, di un approccio interpretativo non avvalorato dalla dottrina successiva.

¹¹⁶ G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 47, che osserva come non sussistano nell'ambito del diritto della navigazione norme o principi che possano derogare a tale fondamentale assunto del diritto comune.

¹¹⁷ In relazione alle diverse tipologie di ingaggio diffuse nella prassi v. G. AURITI, *Caratteristiche e natura giuridica dell'ingaggio marittimo*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1965, p. 1091.

¹¹⁸ A. LEFEBVRE D'OVIDIO, G. PESCATORE, L. TULLIO, *op. cit.*, 2022, p. 383. Nello stesso senso G. RIGHETTI, *Trattato di Diritto marittimo*, IV, Giuffrè, 1999, p. 117.

¹¹⁹ B. BALLETTI, *op. cit.*, p. 88; C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 142.

¹²⁰ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 352.

6. Il patto di prova

Nonostante nel Codice della navigazione la “durata dell’eventuale periodo di prova” sia prevista con riferimento soltanto al contratto di lavoro del personale di volo (art. 904, n. 4, c. nav.), mentre per quel che riguarda il contratto di arruolamento non vi sia alcuna formale disposizione in merito, anche nell’ambito del lavoro marittimo è normalmente configurabile un periodo di prova, classico istituto lavoristico che nell’ambito di un ampio, risalente e non sempre concorde dibattito dottrinale¹²¹ sembrerebbe poter essere inquadrato come “una clausola condizionale con l’ulteriore specificazione che l’esito della prova assume il ruolo di evento risolutivo del rapporto”¹²².

Il convincimento di poter prevedere un periodo di prova nell’ambito del contratto di arruolamento è risalente in dottrina, che ha facilmente riconosciuto come “risponde ad una esigenza pratica comune ad ogni rapporto di lavoro, che trova riscontro anche nel diritto della navigazione, la possibilità che esso sia proceduto da un periodo di prova”¹²³.

Qualche dubbio è però emerso in relazione all’applicabilità o meno dell’art. 2096 c.c. al contratto di arruolamento, con particolare riferimento alla necessità contemplata dalla norma codicistica che il periodo di prova debba “risultare da atto scritto”.

La maggioranza della dottrina aveva condivisibilmente ritenuto che anche in merito al periodo di prova nell’ambito del contratto di arruolamento dovesse farsi riferimento all’art. 2096 c.c. sulla base del convincimento che “la disposizione contenuta nell’art. 2096 abbia carattere generale, esprimendo un principio di tutela del lavoratore che non ha ragione di essere derogato in materia di navigazione”¹²⁴ e che quindi anche nell’ambito del contratto di arruolamento “la scrittura sia richiesta *ad substantiam*”¹²⁵.

Più di recente, in realtà, è stato sostenuto come l’atto scritto *ad substantiam* previsto dall’art. 2096 c.c. per i contratti di lavoro in generale “non è richiesto per i rapporti di lavoro della navigazione”¹²⁶.

¹²¹ Nel corso del tempo diverse sono state le proposte di inquadramento del periodo di prova: contratto preliminare, contratto di lavoro speciale, rapporto provvisorio a termine con finale incerto, fase preliminare di un rapporto lavorativo unitario, anche se la maggioranza degli autori ha preferito optare per inquadrarlo quale condizione, restando aperto il dibattito se sospensiva o risolutiva.

¹²² E. CALABRÒ, *Periodo di prova*, in *Enc. dir.*, XXXIII, Giuffrè, 1983, p. 73, richiamando C. cost. 22.12.1980, n. 189 che avrebbe posto diversi dubbi sulla possibilità di inquadrare il patto di prova quale condizione sospensiva; M.L. LOY, *Brevi considerazioni sul rapporto di lavoro in prova*, in *Riv. giur. lav.*, 1976, II, p. 706.

¹²³ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 174.

¹²⁴ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 175.

¹²⁵ D. GAETA, *Il lavoro della gente dell’aria*, cit., p. 146.

¹²⁶ A. LEFEBVRE D’OVIDIO, G. PESCATORE, L. TULLIO, *op. cit.*, 2022, p. 406 secondo cui l’obbligo di rivestire una forma particolare costituisce eccezione al principio generale della libertà di

Tale opzione interpretativa sembrerebbe basarsi su di una pronuncia della Suprema Corte del 1997¹²⁷ che in materia di patto di prova ha ritenuto sufficiente per la sua configurazione il mero richiamo alla contrattazione collettiva, che prevedeva come obbligata la sussistenza di un periodo di prova, contenuto nel contratto di arruolamento in virtù del richiamo contenuto nell'art. 332, n. 7, c. nav. che indica quale contenuto necessitato del contratto l'indicazione del contratto collettivo.

Non si ritiene, in realtà, che tale pronuncia possa rappresentare un elemento in grado di modificare l'assetto interpretativo consolidatosi in dottrina, anche perché appare fortemente condizionata dalla peculiarità del caso di specie.

È innanzitutto da sottolineare come tale pronuncia non abbia affatto reputato che l'art. 1 c. nav. consenta di ritenere che il contratto collettivo di diritto comune sia da considerarsi fonte regolativa del rapporto prevalente sulle disposizioni del Codice civile, anzi. La Corte è ben conscia della problematica correlata al riferimento contenuto nell'art. 1 c. nav. alle "norme corporative", che come si è avuto già modo di affermare non può riferirsi al contratto collettivo di diritto comune, e ritiene, anzi, di dover correggere sotto questo aspetto la decisione del giudice *a quo*.

Semberebbe, piuttosto, che con tale decisione la Corte di Cassazione abbia ritenuto configurabile un riferimento *per relationem* al contenuto del contratto collettivo che avrebbe sancito l'obbligatorietà del periodo di prova, senza peraltro aver potuto entrare nel merito del contenuto della contrattazione per difetto di allegazione.

Peraltro è la stessa contrattazione collettiva 2024 in vigore a prevedere che "il patto di prova è stipulato per iscritto fra armatore e lavoratore marittimo"¹²⁸, facendo evidentemente riferimento alla necessità che sia il contratto di arruolamento a dover prevedere per iscritto il riferimento al periodo di prova ed alla sua concreta durata.

Appare, in realtà, opportuno doversi convenire con la dottrina maggioritaria circa la necessaria applicabilità dell'art. 2096 c.c. anche al contratto di arruolamento. Non soltanto in virtù dei già richiamati principi di generale applicabilità

forma, mentre il silenzio del diritto della navigazione sulla forma del patto di prova non equivarrebbe ad una lacuna colmabile dal diritto generale.

¹²⁷ Cass. 15.9.1997, n. 9164, in *Foro it.*, 1998, I, p. 519.

¹²⁸ Art. 5 Ccnl marittimi 2024, sezione 1. La norma contrattuale prevede che in occasione del primo contratto di arruolamento a tempo indeterminato o a tempo determinato il personale marittimo dovrà effettuare un periodo di prova non superiore a 45 giorni di effettiva prestazione lavorativa sempre a contare dalla data della prima partenza di un determinato armatore. Quando poi l'armatore riassuma in servizio un marittimo che alle sue dipendenze, in un precedente imbarco abbia positivamente superato il periodo di prova, detta prova non sarà ripetuta dal marittimo se viene reimbarcato entro tre anni dall'ultimo sbarco ed il reimbarco avvenga a bordo di una nave dello stesso armatore avente le stesse caratteristiche tecniche e sempre che l'ultimo sbarco non sia stato determinato da colpa del marittimo.

della disciplina comune salvo eventuali ragioni correlate alla specialità del rapporto, che nel caso di specie non sembrerebbero ravvisarsi, ma anche in virtù di un recente intervento del legislatore che appare risolutivo in tal senso.

Si è infatti già avuto modo di rilevare come il c.d. decreto trasparenza, d.lgs n. 104/2022, contenga un espresso riferimento alla sua generale applicabilità anche al lavoro marittimo, salvi alcuni casi espressamente esclusi.

L'art. 7 d.lgs n. 104/2022 ha introdotto alcuni importanti principi in materia di patto di prova, come l'esplicita indicazione di un periodo massimo di durata previsto espressamente dalla legge¹²⁹. In particolare la norma prevede che nei casi in cui è previsto il periodo di prova, questo non può essere superiore a sei mesi, salva la durata inferiore prevista dalle disposizioni dei contratti collettivi. Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.

Ora, tali indicazioni precettive sono espressamente applicabili anche al contratto di arruolamento, il che comporta che saranno necessariamente prevalenti sulle eventuali indicazioni con esse contrastanti contenute nella contrattazione collettiva.

È poi da ritenere che l'art. 7 d.lgs n. 104/2022 contenga un implicito riferimento alla necessità che il patto di prova debba essere fatto per iscritto *ad substantiam* secondo quanto previsto dall'art. 2096 c.c., che avrebbe quindi portata generale per tutti i rapporti di lavoro subordinati, ivi compresi i lavoratori marittimi, anche per il legislatore più recente.

7. Il termine nel contratto di arruolamento

Il termine quale elemento accidentale del contratto di arruolamento è un istituto che affonda le sue radici nella storia del diritto della navigazione. Già le numerose indicazioni correlate al legame fra Patroni e marinai contenute nel Consolato del mare si riferiscono ad accordi connessi ad un "viaggio certo", con confini spazio-temporali ben definiti.

I codici del commercio del Regno d'Italia, pur contenendo entrambi la possibilità di stipulare un contratto di arruolamento a tempo indeterminato¹³⁰, pre-

¹²⁹ Finora, infatti, il periodo massimo di 6 mesi era dedotto soltanto implicitamente dal riferimento contenuto nella l. n. 604/1966.

¹³⁰ Si tratta, come si è già avuto modo di osservare, di una facoltà prevista sia dall'art. 346 Cod. comm. 1865 che dall'art. 525 Cod. comm. 1882 e che ha anticipato di parecchio quanto previsto per il lavoro comune visto che il Codice civile del 1865 prevedeva soltanto la possibilità di un rapporto di lavoro necessariamente a termine.

vedevano la necessità che nel contratto fossero contenute indicazioni precise circa la destinazione e la durata del viaggio, specificando che “le convenzioni di arruolamento enunciano in modo chiaro e preciso la durata di esso e la navigazione per cui ha luogo”¹³¹ ovvero dichiarando che “il contratto di arruolamento enuncia in modo chiaro e preciso la durata di esso e la navigazione per cui ha luogo”¹³².

Anche per il Codice della navigazione del 1942 in vigore il contratto di arruolamento può essere stipulato con l’inserimento di un termine finale. L’art. 325 c. nav. distingue a questo riguardo fra contratto di arruolamento stipulato a tempo determinato e contratto di arruolamento stipulato “per un dato viaggio o per più viaggi”¹³³, e quindi con riferimento esplicito ad un caso legislativamente determinato di termine *certus an incertus quando* correlato alla data in cui il viaggio termina¹³⁴, con la ulteriore indicazione contenuta nello stesso Codice della navigazione per cui in ogni caso il contratto si intende automaticamente prorogato fino al porto di ultima destinazione (art. 341, co. 2, c. nav.)¹³⁵.

Il Codice della navigazione ha però fin da subito previsto vincoli molto rigorosi alla possibilità di stipulare un contratto di arruolamento a termine o a viaggio. Tali limiti sono contenuti nell’art. 326 c. nav. secondo cui il contratto di arruolamento a tempo determinato e quello per più viaggi non possono essere stipulati per una durata superiore ad un anno, in caso contrario si considerano a tempo indeterminato¹³⁶.

La durata massima di un anno, superato il quale il rapporto di arruolamento

¹³¹ Così l’art. 345 Cod. comm. 1865, precisando tuttavia la possibilità di tener segreto il luogo di destinazione soltanto “per speculazioni commerciali”, purché l’equipaggio ne sia avvertito e consenta di arruolarsi a tali condizioni.

¹³² Art. 523 Cod. comm. 1882, riprendendo il medesimo contenuto del Codice del 1865 ma utilizzando il termine “contratto” piuttosto che “convenzione” di arruolamento.

¹³³ Tale specifica tipologia di contratto a termine era certamente “la forma preferita nei secoli passati quando non potevasi prevedere la durata delle spedizioni” (A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 148), in virtù della prevalenza della navigazione a vela e della durata incerta dei viaggi.

¹³⁴ Ai sensi dell’art. 325, co. 3, “per viaggio si intende il complesso delle traversate fra porto di caricazione e porto di ultima destinazione, oltre all’eventuale traversata in zavorra per raggiungere il porto di caricamento”. Sul punto è stato affermato che “in caso di arruolamento su navi da pesca, nei contratti “a campagna di pesca”, al fine di determinare la durata del contratto ai sensi del comma 3 dell’art. 325 cod. nav., per porto di caricazione s’intende il porto di armamento e per porto di ultima destinazione s’intende o lo stesso porto di armamento oppure il porto di discarica” (Trib. Ascoli Piceno 7.3.1994, in *Dir. trasporti*, 1995, p. 181).

¹³⁵ Per quel che concerne il foro di competenza per l’impugnazione del contratto di arruolamento a termine è diffusa da tempo in giurisprudenza l’opinione per cui “ove si tratti di arruolamento la cui durata, secondo la relativa convenzione, abbia termine con lo sbarco, è da considerare luogo di cessazione del rapporto – ai sensi dell’art. 603 c.n. ed ai fini della determinazione della competenza territoriale in ordine alla controversia attinente al rapporto stesso – quello in cui il marittimo è stato sbarcato” (Cass. 20.3.1987, n. 2787, in *Mass. giust. civ.*, 1987, p. 3; Cass. 12.12.1986, n. 7458, in *Mass. giust. civ.*, 1987, p. 12).

¹³⁶ Cass. 9.7.2018, n. 17988, in *Mass. giust. civ.*, 2018; Cass. 7.6.2018, n. 14828, in *Mass. giust. civ.*, 2018; Cass. 8.1.2015, n. 59, in *Mass. giust. civ.*, 2015.

è regolato dalle norme concernenti il contratto a tempo indeterminato, è prevista anche nel caso di più contratti di arruolamento a termine o a viaggio correlati ad una prestazione di servizio ininterrotta con lo stesso armatore, secondo un'impostazione normativa considerata quale "presunzione *iuris et de iure* di frode alla legge, e precisamente rispetto al disposto dell'art. 326 co. 1 c.nav." ¹³⁷. Secondo lo stesso art. 326 c. nav., co. 3, la prestazione è considerata ininterrotta quando fra la cessazione di un contratto e la stipulazione del contratto successivo intercorre un periodo non superiore ai sessanta giorni.

Anche l'art. 332 c. nav. ribadisce l'importanza di tali indicazioni, prevedendo la necessità che il contratto di arruolamento indichi esplicitamente il viaggio o i viaggi da compiere e il giorno in cui l'arruolato deve assumere servizio, se l'arruolamento è a viaggio, ovvero la decorrenza e la durata del contratto, se l'arruolamento è a tempo determinato. Quale norma di chiusura il comma 2 dello stesso art. 332, prevede, poi, che se dal contratto, ovvero dall'annotazione sul ruolo di equipaggio, l'arruolamento non risulta stipulato a viaggio o a tempo determinato, esso è regolato dalle norme concernenti il contratto a tempo indeterminato.

Diffusa in dottrina è sempre stata la convinzione che la modalità con cui il Codice della navigazione disciplina il termine nel contratto di arruolamento contenga un chiaro "favore per il contratto a tempo indeterminato" ¹³⁸ talmente evidente da essere definito "manifesto" ¹³⁹ e da evidenziare come i vari limiti alla stipula del contratto a tempo determinato rivelino "un chiaro favore verso i rapporti *sine die*, con ciò ponendosi nel solco della tendenza da tempo esistente nell'ambito del lavoro comune" ¹⁴⁰.

Non erano, invero, mancate posizioni critiche che partendo dalla previsione contenuta nell'art. 345 c. nav. che, prima dell'intervento della Corte costituzionale, consentiva al solo armatore la facoltà di risolvere il contratto di arruolamento "in qualsiasi tempo e luogo" ritenevano che "il termine nel contratto di arruolamento è fermo solo da una parte e cioè il rapporto è a tempo relativamente determinato" ¹⁴¹.

Quello che è però emerso nel corso del tempo è la mancanza nel Codice del-

¹³⁷ G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 78; B. BALLETTI, *op. cit.*, p. 95; L. MENGhini, *op. cit.*, p. 323.

¹³⁸ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 150, precisando come in tal modo "il legislatore preoccupandosi di tutelare il lavoratore, cerca di reagire contro la facile frode perpetrabile dai datori di lavoro e consistente nel dare ad un rapporto di lavoro a tempo indeterminato l'apparenza di un contratto a termine"; B. BALLETTI, *op. cit.*, p. 94; E. MINALE COSTA, *Lavoro nella navigazione*, in *DDPComm*, Utet, 1992, p. 409.

¹³⁹ G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 78.

¹⁴⁰ L. MENGhini, *op. cit.*, p. 318.

¹⁴¹ E. GHERA, *La parità delle parti nella risoluzione del contratto d'arruolamento*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1963, p. 181. L'autore auspicava che la contrattazione collettiva potesse correggere tale anomala situazione, introducendo un'analogia facoltà anche per il lavoratore marittimo.

la navigazione di un'ampia e specifica regolamentazione del contratto a termine, che ha portato dottrina e giurisprudenza a dedicare particolare attenzione al rapporto con la disciplina prevista per il contratto a termine nel diritto del lavoro comune, con risultati, modalità e sfumature differenti a seconda del periodo storico considerato.

Se infatti rispetto all'iniziale regolamentazione di cui all'art. 2097 c.c.¹⁴² la disciplina nel lavoro marittimo era certamente da considerarsi più restrittiva e con maggiori garanzie per la stabilità del rapporto lavorativo del marittimo rispetto al lavoratore comune, il confronto si è successivamente capovolto per il lungo tempo in cui è rimasta in vigore la rigida l. n. 230/1962, in cui le garanzie erano ampiamente più rilevanti per il lavoratore comune rispetto al lavoratore marittimo, per poi trovarsi davanti ad un nuovo *revirement* già dopo l'approvazione del d.lgs 6.9.2001, n. 368, per cui si è osservato che "dopo il dlgs 368/2001 il rapporto maggiore a minore della tutela del codice della navigazione e della legge speciale andrebbe nuovamente rivisto a favore del codice della navigazione"¹⁴³, tendenza che è proseguita, probabilmente accentuandosi, a seguito delle successive riforme introdotte dal d.l. 20.3.2014, n. 34, dal successivo d.lgs 15.6.2015, n. 81 e dalle normative più recenti che hanno aggiunto ampie dosi di flessibilità alla disciplina del contratto a termine.

7.1. Contratto di arruolamento e comune contratto di lavoro a termine

La dottrina si è a lungo interrogata sull'applicabilità al contratto di arruolamento a termine o a viaggio delle norme di diritto comune. Già durante il periodo di vigenza dell'art. 2097 non vi era unanimità sul punto, per cui si era avuto modo di ritenere che "in linea di principio anche al lavoro nautico si applica il co. 3 dell'art. 2097"¹⁴⁴, contenente il principio secondo cui se la prestazione continua dopo la scadenza del termine e non risulta una contraria volontà delle parti il contratto si considera a tempo indeterminato.

Il dibattito è stato particolarmente articolato in relazione alla l. n. 230/1962 con la prevalenza di chi¹⁴⁵ riteneva non applicabile in linea di massima tale leg-

¹⁴² Il testo iniziale dell'art. 2097, co. 1, c.c., abrogato dall'art. 9 l. 18.4.1962, n. 230, prescriveva che "Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, se il termine non risulta dalla specialità del rapporto o da atto scritto".

¹⁴³ C.M. CAMMALLERI, intervento, in S. BEVILACQUA (a cura di), *Il lavoro marittimo e portuale tra sicurezza ed economicità*, Palermo, 2005, p. 82.

¹⁴⁴ G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 136.

¹⁴⁵ C. MEDINA, *Il lavoro nella navigazione*, in *Nuoviss. Dig. it.*, App, IV, Utet, 1983, p. 746; E. MINALE COSTA, *op. cit.*, p. 409. Ampiamente sull'applicabilità al lavoro marittimo della disciplina del termine v. L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 331 ss. rilevando come gran parte delle posizioni negative facevano leva sul fatto che dai lavori preparatori della legge del 1962 sarebbe emersa la volontà di non toccare la disciplina nautica.

ge, ma con la presenza di diverse posizioni più favorevoli all'applicazione della normativa comune nel caso di lacune più o meno evidenti della disciplina navigazionistica, con riferimento soprattutto ai principi di parità di trattamento ed alle norme sul trattamento di fine rapporto.

Se infatti vi erano posizioni tendenti a negare la possibilità di estendere al lavoro marittimo la disciplina comune, ritenendo che in materia di contratto a tempo determinato “il codice della navigazione non soltanto sancisce per il lavoro nautico una completa disciplina che si differenzia rispetto a quella generale sul lavoro subordinato, ma indica una diversa posizione nella regolamentazione della materia”¹⁴⁶, non sono al contrario mancate opinioni dottrinali diverse, tendenti ad entrare nel merito dei singoli istituti contenuti nella l. n. 230/1962, alcuni dei quali potenzialmente in grado di colmare le mancanze della disciplina navigazionistica.

Un ampio approfondimento in tal senso venne operato da DANTE GAETA al fine di verificare “se la legge del 1962 non sia per caso compatibile, in tutto o in parte, con la disciplina del contratto a termine contenuta nel codice della navigazione”¹⁴⁷. Egli arrivò alla condivisibile conclusione secondo cui soltanto gli artt. 1 e 4 della l. n. 230/1962 erano sovrapponibili alla disciplina contenuta nel Codice della navigazione, risultando quindi non applicabili al lavoro marittimo ed aeronautico, mentre “gli articoli 2, 3 (per quel che concerne la proroga del termine), 5 e 7, non esistendo nel codice della navigazione alcuna norma con essi incompatibili, sono dunque pienamente applicabili”¹⁴⁸.

Altre posizioni più favorevoli ad eventuali estensioni alla disciplina navigazionistica erano emerse in relazione all'art. 5 sulla parità di trattamento¹⁴⁹, con particolare riferimento alla disciplina del trattamento di fine rapporto che l'art. 2120 c.c. prevede “in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato”¹⁵⁰.

Tale approccio metodologico è stato utilizzato anche da attenta e più recente dottrina, secondo cui “le tesi che sembrano fondate sono indubbiamente quelle che considerano le disposizioni della legge 1962 ad una ad una per verificare

¹⁴⁶ B. BALLETTI, *op. cit.*, p. 96.

¹⁴⁷ D. GAETA, *Il lavoro della gente dell'aria*, cit., p. 132. L'autore si era in realtà occupato del contratto di lavoro del personale di volo, ma gran parte delle sue argomentazioni sono tranquillamente estensibili anche al contratto di arruolamento del personale marittimo.

¹⁴⁸ D. GAETA, *op. cit.*, p. 133, anche in tal caso con specifico riferimento al rapporto di lavoro a termine del personale di volo, con ragionamento estensibile al contratto di arruolamento.

¹⁴⁹ F. MAZZIOTTI DI CELSO, *La durata dei contratti di lavoro nautico ed il recesso delle parti*, in *Riv. dir. nav.*, 1965, p. 245.

¹⁵⁰ Peraltro, la l. 29.5.1982, n. 297 che ha modificato l'art. 2120 e introdotto il Trattamento di fine rapporto ha disposto che tale norma si applichi “a tutti i rapporti di lavoro subordinato per i quali siano previste forme di indennità di anzianità, di fine lavoro, di buonuscita, comunque denominate e da qualsiasi fonte disciplinate” (art. 4, co. 4, l. n. 297/1982), rendendo palese l'applicabilità di tale norma anche al contratto di arruolamento a termine o a viaggio.

quante delle stesse regolino materie già disciplinate dalle norme navigazionistiche e quante, invece, attengano ad aspetti non toccati da quest'ultime"¹⁵¹, che arriva alla conclusione per cui tenendo presente le lacune del Codice della navigazione, ed a parte le previsioni concernenti i requisiti formali e sostanziali di legittimità dell'apposizione del termine nonché le norme relative alla trasformazione in un unico rapporto espressamente contemplate nel Codice della navigazione, possono essere applicate al lavoro nautico, ed al lavoro marittimo in particolare, le previsioni che risultino compatibili con quelle navigazionistiche che disciplinano le condizioni di legittimità dell'apposizione del termine.

In particolare, con riferimento alla ormai abrogata l. n. 230/62, si era ritenuto che l'art. 2, co. 2, secondo cui il contratto doveva reputarsi a tempo indeterminato in caso di assunzioni successive intese ad eludere la legge, potesse essere considerato compatibile solo con il contratto a termine per il personale di volo e non con il contratto di arruolamento, posto che l'art. 326, co. 2 e 3, c. nav. non contiene alcuna lacuna. Secondo la medesima impostazione dottrinale, al contrario, l'art. 5 sulla parità di trattamento avrebbe dovuto essere pacificamente applicabile sia al personale di volo che al lavoro marittimo.

La Corte costituzionale ha avuto modo di intervenire sul punto rigettando la questione di costituzionalità, in relazione all'applicazione della norma di cui al co. 2 dell'art. 2, visto che le peculiarità del lavoro nautico rendevano impossibile un intervento manipolativo da parte della stessa Corte e necessario un intervento del legislatore¹⁵², senza però dare chiare e conclusive indicazioni sulla generale applicabilità della comune disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato al contratto di arruolamento a termine o a viaggio.

Una concreta modifica a tale impostazione è però successivamente intervenuta in seguito all'approvazione in sede di Unione europea della direttiva 99/70/CE del 28.6.1999 relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, che la Corte di Giustizia dell'Unione europea ha ritenuto applicabile anche al lavoro marittimo.

Ulteriore fonte sovranazionale da considerare in relazione al contratto di arruolamento a termine è sicuramente la Convenzione MLC 2006 la cui norma Standard A2.1 relativa agli elementi da inserire necessariamente nel contratto di

¹⁵¹ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 334.

¹⁵² C. cost. 10.3.1994, n. 80, in *Riv. it. dir. lav.*, 1995, II, p. 10, secondo cui l'automatica applicazione al lavoro marittimo della disciplina comune "è ostacolata non soltanto dalle ragioni che inducono tuttora nei casi concreti alla scelta del tipo di arruolamento a tempo determinato o a viaggio, ma anche dalla specificità del termine occorrente per la trasformazione in rapporto a tempo indeterminato, nonché dalle esigenze e dalle finalità del viaggio e dalla previsione della particolare durata della relativa interruzione, in caso di riassunzione". Tali circostanze, continua la Corte, "rendono necessario il riferimento al legislatore come al soggetto che – seguendo e completando un indirizzo già iniziato e perseguito da questa Corte – possa provvedere adeguatamente alla perequazione della situazione delle diverse categorie di lavoratori (marittimi e comuni) anche in tema di contratto a tempo determinato".

arruolamento ci indica “se il contratto è stipulato a tempo determinato, la data di scadenza; se il contratto è stato stipulato per un viaggio, il porto di destinazione e la data di scadenza dell’arruolamento del marittimo dopo l’arrivo in porto”.

Tale riferimento al contratto di arruolamento a termine è stato successivamente ripreso dalla norma A2.1, co. 4, dell’accordo dell’ECSA e dell’ETF relativo alla convenzione sul lavoro marittimo del 2006 allegato alla direttiva 2009/13/CE, che ha introdotto nell’ordinamento dell’Unione europea i principi della Convenzione MLC 2006.

7.2. *L’applicazione al lavoro marittimo della direttiva 99/70/CE*

La questione dell’applicabilità della direttiva 99/70/CE al lavoro marittimo era, in realtà, stata oggetto solo di qualche sporadico intervento in dottrina¹⁵³ ed in giurisprudenza¹⁵⁴, fino a quando la decisione della Corte di Giustizia UE, su domanda pregiudiziale sollevata dalla Corte di Cassazione italiana¹⁵⁵, ha ritenuto concretamente applicabile anche al lavoro marittimo la direttiva 99/70/CE¹⁵⁶.

¹⁵³ F. D’AIUTO, *Sull’incerta applicazione della direttiva 99/70/ce ai contratti a termine dei marittimi*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2, 2012, p. 283, riteneva applicabile la direttiva, ma non il d.lgs n. 368/2001; L. GIASANTI, *L’applicazione della direttiva n. 99/70/CE al lavoro marittimo all’esame della corte di giustizia*, in *Riv. giur. lav.*, 2013, 4, II, p. 618; L. GIASANTI, *Collegato lavoro, legge Fornero e lavoro nautico: alcune riflessioni*, in M. COTTONE (a cura di), *Il lavoro nei trasporti*, Giuffrè, 2014, p. 41, riteneva pienamente applicabile anche al lavoro nautico la direttiva 99/70/CE, così come le norme del diritto comune, come l’art. 32, co. 5, l. n. 183/2010 che aveva introdotto l’indennità risarcitoria onnicomprensiva nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, che vanno a colmare ambiti non trattati dalla disciplina navigazionistica.

¹⁵⁴ Nella giurisprudenza di merito si erano riscontrate interpretazioni divergenti. Ad un orientamento che riteneva applicabile la direttiva 99/70/CE al lavoro marittimo (Trib. Napoli 21.12.2010, riportata da F. BUFFA, *Problematiche interpretative dell’art. 32, commi 5-7, della legge n. 183/2010 alla luce della giurisprudenza comunitaria, CEDU, costituzionale e di legittimità*, Ufficio Massimario Cassazione 8.1.2011; Trib. Messina 27.10.2011, in *Riv. it. dir. lav.*, 2, 2012, p. 283), se ne contrapponeva uno opposto che negava tale applicabilità (App. Messina 16.7.2010, inedita a quanto consta).

¹⁵⁵ L’ordinanza di remissione è stata posta proprio dal Supremo collegio italiano (Cass. 20.6.2013, n. 15560, in *Riv. giur. lav.*, 2013, 4, II, p. 618).

¹⁵⁶ CGUE 3.7.2014, cause riunite C-362/13, C-363/13, C-407/13, Fiamingo, in *Riv. giur. lav.*, 2015, 2, II, p. 239. La vicenda prendeva spunto da diversi casi concernenti lavoratori marittimi iscritti nelle matricole della gente di mare ed addetti alle tratte Messina-Villa S. Giovanni e Messina-Reggio Calabria attraverso la successione di una serie di contratti a termine, stipulati ai sensi dell’art. 326 c. nav., che non contenevano alcuna causale giustificativa ma soltanto la formula «max. 78 giorni», con evidente riferimento al periodo di durata massima del singolo contratto. Nonostante i periodi complessivi di lavoro fossero stati piuttosto lunghi, nessuno dei ricorrenti possedeva i requisiti richiesti dall’art. 326 c. nav. per la stabilizzazione. Le parti ricorrenti decidevano, quindi, di rivendicare l’applicabilità della disciplina generale in materia di contratto a termine prevista dall’allora vigente d.lgs n. 368/2001, sulla base della supposta applicabilità al caso di specie della direttiva 99/70/CE, e conseguentemente della clausola 5 che vieta l’abuso della successione di contratti. La Suprema Corte, nella sua qualità di giurisdizione di ultima istanza che contempla

La Corte di Giustizia non sembra, in realtà, avere particolare incertezza circa l'applicabilità della direttiva 99/70/CE e del relativo accordo quadro anche ai lavoratori marittimi. E, d'altra parte, la giurisprudenza della Corte è sempre stata molto netta nel ritenere che dalla clausola 2, punto 1, dell'accordo quadro emerga chiaramente come la sfera di applicazione della direttiva 99/70/CE sia concepita in modo particolarmente ampio¹⁵⁷.

La necessità di comprendere anche i lavoratori marittimi a tempo determinato emerge, secondo la Corte, anche dallo stesso ampio ambito applicativo concernente la generale definizione di lavoratore a tempo determinato contenuta nella clausola 3 dell'accordo, che comprende tutti i lavoratori a termine nel senso più esteso, senza una specifica distinzione correlata alla natura pubblica o privata del rapporto ed a prescindere dalla specifica qualificazione del loro contratto in diritto nazionale, con la evidente conseguenza che "l'accordo quadro si applica all'insieme dei lavoratori che forniscono prestazioni retribuite nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato che li vincola al loro datore di lavoro"¹⁵⁸, pur nei rigorosi limiti previsti dalla direttiva stessa¹⁵⁹.

Ulteriore questione su cui si sofferma la Corte è il rapporto tra le numerose disposizioni specificamente dedicate al settore marittimo e la direttiva 99/70/CE, in merito a cui è opportuno qualche considerazione.

Ciò che in particolare interessa in questa sede concerne il rapporto tra la Convenzione OIL MLC 2006 e la direttiva 99/70/CE, che la Corte di Giustizia ritiene applicabile anche al contratto di arruolamento a tempo determinato. La questione nasce dalle osservazioni sollevate da alcuni governi, in particolare quello italiano e quello norvegese, che facevano notare come la clausola 8, punto 2,

l'obbligo, e non soltanto la facoltà, di sollevare una questione pregiudiziale ai sensi dell'art. 267 TFUE innanzi alla Corte di Giustizia europea, con l'unica eccezione nel caso in cui "la questione sia materialmente identica a una già decisa in via pregiudiziale dalla Corte su una fattispecie analoga" (G. TESAURO, *Diritto dell'Unione europea*, Cedam, 2012, p. 316) ovvero si tratti di un *acte clair* (CGCE 6.10.1982, *Cilfit*, in causa C-283/81, punto 13), ha quindi ritenuto di dover sollevare la questione innanzi alla Corte di Giustizia europea.

¹⁵⁷ In precedenza già CGUE, 4.7.2006, Adeneler, C-212/04, punto 56; CGUE, 11.4.2013, Della Rocca, C-290/12, punto 34; CGUE, 13.3.2014, Marquez Samohano, C-190/13, punto 38.

¹⁵⁸ CGUE, 3.7.2014, Fiamingo, C-362/13, punto 30 (in tal senso già CGUE, 13.9.2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, punto 28; CGUE, 22.10.2010, Gavieiro, C-444/09, punto 42; CGUE, 18.3.2011, Montoya, C-273/10, punto 26).

¹⁵⁹ La Corte aveva infatti avuto modo di escludere dal campo di applicazione della direttiva i lavoratori interinali (CGUE, Della Rocca, C-290/12, punti 36 e 45), i lavoratori socialmente utili (CGUE, 15.3.2012, Sibilio, C-157/11, punti 42 e 51), ed ha avuto modo di riconoscere come sia la stessa direttiva a permettere ai singoli Stati membri di sottrarre al suo campo di applicazione i rapporti di formazione professionale iniziale e di apprendistato, nonché i contratti e rapporti di lavoro definiti nel quadro di un programma specifico di formazione, inserimento e riqualificazione professionale pubblico o che usufruisca di contributi pubblici (CGUE, Fiamingo, C-362/13, punto 32; CGUE, Sibilio, C-157/11, punto 52; CGUE, Adeneler, C-212/04, punto 57; CGUE, Della Rocca, C-290/12, punto 35).

dell'accordo quadro allegato alla direttiva 99/70/CE, secondo cui non sono pregiudicate "disposizioni comunitarie più specifiche", potesse provocare un conflitto con quelle disposizioni dell'Unione espressamente dedicate al lavoro marittimo, con particolare riguardo alla direttiva 2009/13/CE.

Il giudice europeo giunge alla condivisibile affermazione secondo cui la direttiva 2009/13/CE, entrata in vigore il 20.8.2013¹⁶⁰ e che ha introdotto nell'ordinamento dell'Unione europea la Convenzione OIL MLC 2006 sul lavoro marittimo, attraverso l'attuazione all'accordo tra Associazione armatori della Comunità europea (ECSA) e Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF) stipulato in base ai principi contenuti nella Convenzione MLC 2006, non possa comportare impedimenti all'integrale applicazione della direttiva 99/70/CE anche al lavoro marittimo.

Ma le modalità con cui lo fa pongono qualche dubbio, che appare necessario dipanare. La perplessità emerge in particolare da una precisa affermazione contenuta nella sentenza, che sembrerebbe affermare che lo stretto di Messina faccia parte delle acque interne italiane. Secondo la Corte di Giustizia, infatti, "è giocoforza constatare che, ai sensi dei punti 1, lettere c) ed e), nonché 2 dell'accordo sulla CLM 2006, quest'ultimo non si applica ai marittimi occupati a bordo di navi che navighino esclusivamente nelle acque interne, come quelle di cui trattasi nei procedimenti principali"¹⁶¹. Ciò che lascia perplessi è la definizione di «acque interne» correlate allo stretto di Messina¹⁶².

La locuzione «acque interne» ha un preciso significato tecnico in diritto internazionale¹⁶³. Si tratta in particolare di una nozione contenuta nel punto 1, lett. e) dell'accordo tra ECSA ed ETF allegato alla direttiva 2009/13/CE, che riprende l'analoga nozione di cui all'art. 2, co. 1, lett. i) della Convenzione sul lavoro marittimo dell'OIL del 2006, e che trova una precisa definizione nella Convenzione ONU sul diritto del mare di Montego Bay del 10.12.1982, in vigore dal 10.10.1994.

Ai sensi dell'art. 7 di tale ultima convenzione fanno parte delle acque interne dello Stato non soltanto le acque dei fiumi, laghi e canali, ma anche "le acque situate verso terra rispetto alla linea di base del mare territoriale".

Le acque interne, cioè, sono quelle acque di mare comprese tra la costa e le linee di base rette, cioè quelle linee di base che non corrispondono alle linee di bassa marea lungo la costa (le normali linee di base), ma sono linee ideali che

¹⁶⁰ Ai sensi dell'art. 7 della direttiva 2009/13/CE, infatti, questa entra in vigore lo stesso giorno della convenzione OIL sul lavoro marittimo del 2006.

¹⁶¹ CGUE, 3.7.2014, Fiamingo, C-362/13, punto 37.

¹⁶² I procedimenti principali, infatti, riguardavano lavoratori marittimi imbarcati proprio sulla tratta Messina-Villa S. Giovanni e Messina-Reggio Calabria.

¹⁶³ In materia di diritto internazionale del mare si rimanda a T. SCOVAZZI, *Elementi di diritto internazionale del mare*, Giuffrè, 2002.

collegano due punti sporgenti della costa ovvero le estremità delle isole o degli scogli eventualmente esistenti in prossimità di essa. Il regime giuridico delle acque interne è caratterizzato dal pieno esercizio della sovranità dello Stato costiero, al pari della terraferma.

Nello stretto di Messina non ci sono linee di base rette e quindi non si può parlare di «acque interne», ma soltanto di mare territoriale. Infatti, a prescindere dal particolare regime di diritto internazionale correlato alla navigazione negli stretti¹⁶⁴, secondo quanto emerge dal d.P.R. n. 816/1977 le linee di base italiane a partire dalle quali è misurata la larghezza del mare territoriale italiano non comprendono il tratto di mare corrispondente allo stretto di Messina, a cui “si applica il regime di passaggio inoffensivo non sospensibile”¹⁶⁵, che è certamente parte del mare territoriale italiano ma in relazione al quale sembra molto difficile parlare di acque interne.

Sono in ogni caso numerosi i motivi per cui la direttiva 99/70/CE non si sovrappone alla direttiva 2009/13/CE attuativa della convenzione MLC 2006.

In particolare è la stessa Corte di Giustizia ad evidenziare come nessuno dei numerosi provvedimenti del *corpus* normativo dell’Unione europea che si occupano di diritto della navigazione contiene norme destinate a garantire l’applicazione del principio di non discriminazione o a prevenire gli abusi derivanti dal ricorso in successione di contratti di lavoro a tempo determinato. Non vi è, cioè, alcun pericolo di sovrapposizione con il contenuto e la *ratio* della direttiva 99/70/CE.

La direttiva 2009/13/CE si pone certamente in una posizione particolare. Non soltanto perché si tratta di un importante provvedimento che ha recepito un accordo relativo all’adozione dei principi di una convenzione OIL che ha previsto un livello minimo di condizioni di lavoro per il personale navigante a livello globale, ma proprio perché in tale provvedimento è possibile riscontrare un esplicito riferimento al contratto a tempo determinato.

Ciò emerge dalle prescrizioni, come la necessità della forma scritta del contratto di lavoro dei marittimi con la previsione di una serie di elementi indefettibili, contenute nella norma Standard A2.1 che debbono trovare applicazione ad ogni tipologia contrattuale. Tra gli elementi da inserire necessariamente nel con-

¹⁶⁴ Come sottolineato dalla dottrina, infatti, la navigazione negli stretti comporta due differenti modalità di transito. Il *passaggio in transito*, regime generale (CNUDM 34-45) che si applica agli stretti che servono alla navigazione internazionale tra una parte di alto mare e un’altra parte di alto mare. Ed il *passaggio inoffensivo*, che si applica solo a due tipologie di stretti, quelli che collegano il mare territoriale di uno Stato all’alto mare di un altro Stato e quelli «*formati dal territorio continentale di uno Stato e un’isola appartenente a questo Stato, quando esista al largo dell’isola una rotta di alto mare di comodità comparabile*» (art. 45 CNUDM, c.d. *Messina exception*).

¹⁶⁵ M. FORNARI, *Il regime giuridico degli stretti utilizzati per la navigazione internazionale*, Giuffrè, 2010, p. 398, secondo quanto previsto dall’art. 45 CNUDM, norma denominata proprio *Messina exception*.

tratto per iscritto è altresì previsto che “se il contratto è a tempo determinato, la data di scadenza; e se il contratto è stato sottoscritto per un viaggio, il porto di destinazione e il periodo che deve trascorrere dopo l’arrivo prima che il vincolo del marittimo venga meno”.

In realtà anche tale direttiva, che non concerne minimamente i principi correlati al divieto di abuso della successione di contratti ovvero la parità di trattamento, non sembra scalfire la portata della direttiva 99/70/CE. Innanzitutto perché la stessa direttiva 2009/13/CE prevede che resti impregiudicata la legislazione comunitaria in vigore più severa o specifica¹⁶⁶. In secondo luogo, perché quando si è voluto modificare un provvedimento in vigore lo si è fatto in modo esplicito. In questo senso vanno lette le modifiche alla direttiva 1999/63/CE relativa all’organizzazione dell’orario di lavoro della gente di mare.

Ma anche nel merito non sembra esservi una sovrapposizione tra la direttiva 99/70/CE e la direttiva 2009/13/CE, che si limita a prescrivere alcune condizioni formali, tendenti evidentemente a salvaguardare il diritto dei lavoratori marittimi ad essere perfettamente a conoscenza delle condizioni previste dal contratto di lavoro sottoscritto. Deve peraltro osservarsi che anche la direttiva 2009/13/CE incoraggia gli Stati a prevedere “migliori opportunità di occupazione per i marittimi in modo da fornire al settore marittimo una forza lavoro stabile e competente” (norma Standard A2.8), affermazione che sembrerebbe perfettamente in linea con i principi e gli scopi contenuti nella direttiva 99/70/CE.

Una volta stabilito che l’ambito applicativo della direttiva 99/70/CE si estende anche ai lavoratori marittimi la Corte si occupa di approfondire alcune questioni correlate alla normativa italiana in materia di diritto della navigazione.

La Corte ritiene che non sussista un eventuale contrasto tra l’art. 326 c. nav. e la clausola 5¹⁶⁷ dell’accordo quadro, richiamando la propria, ormai pressoché consolidata, giurisprudenza.

Nella prospettiva della Corte di Giustizia “il ricorso ai contratti a tempo determinato riveste carattere eccezionale rispetto ai contratti a tempo indeterminato”¹⁶⁸ ed il contratto a tempo determinato è da considerarsi tendenzialmente

¹⁶⁶ Tale specificazione è contenuta sia nel preambolo della direttiva (punto 22), sia nelle disposizioni finali dell’accordo, in cui, a titolo esemplificativo, vengono definite impregiudicate le direttive 89/391/CEE sul miglioramento delle condizioni di sicurezza e salute dei lavoratori, la direttiva 1992/29/CEE sull’assistenza medica a bordo delle navi, e la direttiva 1999/63/CE, come modificata dalla stessa direttiva 2009/13/CE.

¹⁶⁷ La clausola 5, co. 1, prevede che, al fine di prevenire gli abusi derivanti da una successione di contratti, gli Stati membri debbano introdurre una o più misure relative a: a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo, b) la durata massima totale dei contratti successivi, c) il numero dei rinnovi dei contratti.

¹⁶⁸ CGUE, 10.3.2011, Lufthansa, in causa, C-109/09, punto 30, attraverso un approccio interpretativo tendente a valorizzare il punto 6 delle considerazioni generali dell’accordo quadro, secondo cui i contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro.

idoneo a soddisfare esigenze temporanee dei datori di lavoro, posto che “il rinnovo di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato al fine di soddisfare esigenze che, di fatto, hanno un carattere non già provvisorio, ma, al contrario, permanente e durevole, non è giustificato in base alla clausola 5, punto 1, lettera a), dell’accordo quadro CTD”¹⁶⁹.

Diversi sono stati gli interventi della Corte in merito alla clausola 5 dell’accordo, che “mira ad attuare uno degli obiettivi perseguiti da tale accordo quadro, vale a dire limitare il ricorso a una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, considerato come una potenziale fonte di abuso in danno dei lavoratori, prevedendo un certo numero di disposizioni di tutela minima tese ad evitare la precarizzazione della situazione dei lavoratori dipendenti”¹⁷⁰, ma che “non appare, sotto il profilo del suo contenuto, incondizionata e sufficientemente precisa da poter essere invocata da un singolo dinanzi ad un giudice nazionale”¹⁷¹, essendo quindi necessaria una misura specifica che ne trasferisca il contenuto nell’ambito del diritto interno ad opera del singolo Stato membro.

In merito alla nozione di ragione obiettiva ai sensi della clausola 5, la Corte ha avuto modo di precisare che si debba riferire “a circostanze precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività”¹⁷². Tale è stata ritenuta, ad esempio, la sostituzione temporanea di un altro dipendente al fine di soddisfare esigenze provvisorie del datore di lavoro¹⁷³. È stato invece escluso che una disposizione nazionale che si limitasse ad autorizzare, in modo generale ed astratto, il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato successivi possa essere rispettosa della stessa direttiva¹⁷⁴.

In questo senso la Corte ha escluso che un termine di 20 giorni tra un contratto e l’altro, quale unica misura prevista dalla legislazione nazionale, possa soddisfare i requisiti della direttiva¹⁷⁵, mentre al contrario una disposizione che consideri “successivi” soltanto i contratti separati da un periodo inferiore a tre mesi non è stata ritenuta di per sé contraria alla direttiva¹⁷⁶.

Per quanto infine concerne le sanzioni correlate al mancato rispetto di quanto imposto dalla direttiva, se per la Corte “la trasformazione di un contratto a

¹⁶⁹ CGUE, 26.1.2012 Bianca Kukuc, in causa C-586/10, punto 36; Angelidaki, cit., punto 103.

¹⁷⁰ CGUE, Bianca Kukuc, cit., punto 25; Adeneler, cit., punto 63; Angelidaki, cit., punto 73.

¹⁷¹ Angelidaki, cit., punto 196.

¹⁷² Angelidaki, cit., punto 96.

¹⁷³ Bianca Kukuc, cit., punto 30.

¹⁷⁴ Angelidaki, cit., punto 97.

¹⁷⁵ Adeneler, cit., punto 76.

¹⁷⁶ CGUE, Vasilakis cit., punto 115. Tre mesi è infatti considerato un termine sufficiente per estinguere qualunque rapporto tra le parti ed evitare che un imprenditore che necessiti di manodopera permanente possa abusare della successione di contratti a termine.

tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato non può essere considerata estranea all'ambito di applicazione dell'accordo quadro"¹⁷⁷, tuttavia è fin dall'inizio stato chiarito che la direttiva non stabilisce un obbligo generale di prevedere la trasformazione in contratti a tempo indeterminato, ma lascia agli Stati membri un certo margine di discrezionalità in materia¹⁷⁸.

Secondo il giudice europeo sono i singoli Stati membri a dover adottare le misure adeguate "che devono rivestire un carattere non soltanto proporzionato, ma altresì sufficientemente effettivo e dissuasivo per garantire la piena efficacia delle norme adottate in attuazione dell'accordo quadro" e che in ogni caso "non devono essere tuttavia meno favorevoli di quelle che disciplinano situazioni analoghe di natura interna"¹⁷⁹.

In tale quadro interpretativo la sentenza della Corte di Giustizia Fiamingo ha innanzitutto avuto modo di evidenziare come la particolare modalità con cui nel caso di specie veniva indicato il termine del rapporto lavorativo, un riferimento soltanto alla durata della prestazione attraverso la dicitura «max 78 giorni», non risulta di per sé contrastante con la disciplina europea, posto che "l'accordo quadro non contiene nessuna disposizione riguardante le formule che devono comparire nei contratti a tempo determinato" e che "una menzione siffatta è tale da determinare in modo oggettivo la scadenza di detti contratti"¹⁸⁰.

Entra poi nel merito della più generale valutazione della compatibilità della clausola 5 con l'art. 326 c. nav., ricordando come il punto 1 della clausola 5 ha come specifico scopo quello di "porre dei limiti al ricorso ad una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato"¹⁸¹.

¹⁷⁷ CGUE, Huet, cit., punto 37; CGUE, 8.9.2011, Rosado Santana, in causa C-177/10, punti 41-44. La Corte ammette che uno Stato possa prevedere che nel caso di conversione possano essere modificate alcune clausole del contratto, sempreché tali modifiche non vadano in senso globalmente sfavorevole all'interessato quando l'oggetto del suo incarico e la natura delle sue funzioni restano invariati.

¹⁷⁸ CGUE, Adeneler, cit., punto 91.

¹⁷⁹ CGUE, Marrosu e Sardino, cit., punti 51 e 52, nel ritenere compatibile con la direttiva l'art. 36 d.lgs n. 165/2001, che nel pubblico impiego prevede in luogo della conversione un risarcimento del danno. In giurisprudenza si riscontrano gli approcci più diversi in merito alla quantificazione di tale danno: dall'applicazione dell'art. 18 l. n. 300/1970, con il riconoscimento di 20 mensilità (Trib. Genova 25.3.2011, in *Riv. critica dir. lav.*, 2010, II, p. 133), al riferimento all'art. 6 l. n. 604/1966, riconoscendo tra 2,5 e 6 mensilità (TAR Lazio 20.9.2012, in *Foro amm. TAR*, 2012, 9, p. 2784), a criteri diversi correlati al tempo medio necessario a trovare un lavoro stabile (Trib. Rossano, in *Note informative* 2007, 39, p. 39).

¹⁸⁰ CGUE, Fiamingo, punti 45 e 47.

¹⁸¹ CGUE, Fiamingo, punto 54. La citazione richiamata nel testo è in realtà quella della versione inglese della sentenza ("*to place limits on successive recourse to fixed-term employment contracts or relationships*"), posto che l'accezione utilizzata nella versione italiana ("*inquadrare il ricorso a una successione di contratti o rapporti*") appare una svista di traduzione, che in ogni caso non inficia un concetto ormai consolidato nella giurisprudenza della Corte. Si veda per tutti CGUE, Ade-

Pur dando atto della necessità che siano i giudici nazionali a valutare l'adeguatezza della misura sanzionatoria, la Corte ritiene che non sia contraria alla direttiva una misura quale quella prevista dall'art. 326 c. nav. che prevede la trasformazione in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato quando in forza di più contratti a tempo determinato o a viaggio il lavoratore presti ininterrottamente servizio per più di un anno, sempreché tra un contratto e l'altro vi sia stato un intervallo di non più di 60 giorni. Secondo il giudice europeo, infatti, un periodo di almeno 60 giorni tra un contratto e l'altro può essere considerato sufficiente per interrompere qualsiasi rapporto di lavoro esistente e tendenzialmente idoneo ad evitare che un datore di lavoro possa soddisfare proprie esigenze permanenti e durature.

Si tratta delle stesse argomentazioni utilizzate dalla Corte per ritenere conforme alla direttiva una disposizione che consideri "successivi" i contratti a termine separati da un periodo inferiore a tre mesi¹⁸².

Qualche dubbio, in realtà, emerge posto che il caso di un particolare settore, quello della navigazione marittima, in cui i periodi di pausa tra un imbarco e l'altro sono spesso relativamente lunghi, senza che si possa necessariamente escludere alla radice la possibilità di soddisfare esigenze durevoli del datore di lavoro, avrebbe potuto concludersi in modo diverso attraverso il richiamo della giurisprudenza Adeneler, con cui la Corte ha ritenuto contraria alla direttiva 99/70/CE una norma greca che prevedeva, come unico vincolo normativo, un periodo di 20 giorni tra un contratto a termine ed il successivo¹⁸³.

7.3. Principi della direttiva 99/70/CE, Corte di Cassazione e frode alla legge

Le conclusioni della Corte di Giustizia Fiamingo, che ha avuto modo di precisare come spetti sempre alle autorità nazionali verificare se nel caso di specie l'effettiva attuazione della normativa costituisca una misura adeguata per realizzare il fondamentale obiettivo perseguito dalla direttiva di prevenire e punire l'abuso della successione di contratti a termine, ha consentito alla Corte di Cassazione italiana di stabilire un importante e fondamentale principio per dare concreta attuazione all'art. 326 c. nav.

Con sentenza 8.1.2015, n. 62, la Corte di Cassazione come giudice del rinvio nel caso Fiamingo, ha infatti ritenuto di poter utilizzare a tali fini l'istituto civilistico della frode alla legge di cui all'art. 1344 c.c.¹⁸⁴.

neler, punto 63: "l'accordo quadro intende delimitare il ripetuto ricorso a quest'ultima categoria di rapporti di lavoro, considerata come potenziale fonte di abuso a danno dei lavoratori".

¹⁸² CGUE, 12.6.2008, Vassilakis, C-364/07, punto 115.

¹⁸³ CGUE, Adeneler, punto 76.

¹⁸⁴ Cass. 8.1.2015, n. 62, in *Riv. giur. lav.*, 2015, 2, II, p. 239. Nello stesso senso Cass. 8.1.2015, n. 59, in *Mass. giust. civ.*, 2015; Cass. 7.6.2018, n. 14828, in *Mass. giust. civ.*, 2018.

Il riferimento espresso alla frode alla legge, con cui la Corte di Cassazione riconosce implicitamente la compatibilità con il principio di specialità di cui all'art. 1 c. nav., appare sostanzialmente in linea non soltanto con le indicazioni provenienti dalla Corte di Giustizia¹⁸⁵, ma anche con la lettura che il Tribunale federale del lavoro di Erfurt¹⁸⁶ aveva dato nel 2012 successivamente al caso Bianca Kucuk, “cassando con rinvio al Tribunale distrettuale di Colonia per la riqualificazione a tempo indeterminato dei contratti a termine abusivi”¹⁸⁷, secondo i principi previsti dal diritto interno tedesco in materia di abuso del diritto¹⁸⁸, nozione giuridica che non può ritenersi estranea neanche alla stessa giurisprudenza della Corte di Giustizia europea¹⁸⁹.

Dalla ricostruzione operata dalla Suprema Corte sembra quindi desumersi che i principi derivanti dalla direttiva 99/70/CE possano essere sussunti nel diritto interno, anche ai fini del lavoro marittimo, alla stregua di norme imperative ed in grado di essere utilizzati ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1344 c.c.

E se la specifica norma di cui all'art. 326 c. nav. è in linea di principio coerente con la clausola 5 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 99/70/CE, non è sufficiente la sua formale applicazione, essendo invece necessario che il giudice del merito valuti, caso per caso, che nel comportamento contrattuale delle parti non venga *de facto* eluso il fondamentale obiettivo di evitare in concreto l'abuso nella successione di contratti a tempo determinato secondo l'interpretazione fornita negli anni dalla Corte di Giustizia europea.

Le questioni teoriche che dividono dottrina e giurisprudenza sull'istituto della frode alla legge sono ampie e risalenti nel tempo¹⁹⁰. Ed anche i giudici del la-

¹⁸⁵ Come evidenziato da autorevole dottrina, in relazione ad una precedente decisione del giudice europeo, CGUE, 26.1.2012, Bianca Kucuk, C-586/10, “la Corte suggerisce di usare lo stesso criterio che i giudici italiani impiegavano per verificare se la successione di contratti era da considerarsi fraudolenta ai sensi dell'ultimo periodo del comma 2 dell'art. 2 della legge n. 230/1962: bisognava guardare al numero dei contratti, all'arco temporale in cui si erano succeduti ed alla durata dell'utilizzo complessivo del lavoratore in base ai contratti stessi. Si parlava, allora, di frode oggettiva: i singoli contratti, come quelli considerati dalla Corte, erano legittimi in quanto diretti, singolarmente presi, a soddisfare esigenze temporanee (quali tipizzate dell'elenco dell'art. 1 di quella legge), ma il loro ripetuto utilizzo per periodi consistenti in un ampio arco di tempo dimostrava che di fatto le prestazioni richieste soddisfacevano esigenze permanenti di lavoro” (L. MENGHINI, *La conversione giudiziale dei reiterati contratti a termine con la p.a. e le supplenze scolastiche: diritto interno e diritto europeo*, in *Riv. giur. lav.*, 2012, p. 699).

¹⁸⁶ Bundesarbeitsgericht in Erfurt, 18.7.2012, Az. 7 AZR 443/09, in www.hensche.de.

¹⁸⁷ V. DE MICHELE, *L'interpretazione “autentica” della sentenza Mascolo-Fiamingo della Corte di giustizia Ue sulla tutela “energica” del lavoro flessibile alle dipendenze di datori di lavoro pubblici e privati*, in www.europeanrights.eu, 10.1.2015, p. 31.

¹⁸⁸ Nel caso di specie la Corte ha utilizzato il riferimento alla violazione del principio di buona fede di cui al § 242 BGB, quale parametro interpretativo per la sussistenza di un abuso.

¹⁸⁹ Cfr. sul punto M. GESTRI, *Abuso del diritto e frode alla legge nell'ordinamento comunitario*, Giuffrè, 2003.

¹⁹⁰ Anche nel diritto romano si parlava di *fraus legis*, quale violazione indiretta e mediata della

voro sono stati tra coloro che hanno da sempre fatto un ampio utilizzo di tale istituto, in vari ambiti: contratti di agenzia¹⁹¹, gruppi di imprese¹⁹², utilizzo di contratti formativi¹⁹³, successione di contratti temporanei, sia per quel che concerne il lavoro interinale¹⁹⁴, sia, soprattutto, in materia di contratti a tempo determinato, con la possibilità di configurare una manovra elusiva dell'art. 18 St. ogni volta in cui la sequenza di contratti a termine, singolarmente legittimi, celasse un inserimento stabile del lavoratore nell'impresa¹⁹⁵.

Emergono in ogni caso diversi problemi interpretativi che andranno risolti dai giudici di merito, a partire dall'individuazione in concreto del precetto imperativo da considerare ai fini della valutazione del supposto comportamento fraudolento. Un tale precetto sarebbe evidentemente da desumersi dai principi derivanti dalla direttiva 99/70/CE come interpretata dal giudice europeo – l'eccezionalità del contratto a termine, il divieto di abuso di una successione di contratti, il divieto di soddisfare esigenze di carattere permanente e durevole del datore di lavoro – in combinato disposto con la norma interna italiana (art. 326 c. nav.), che comunque contiene precise indicazioni per individuare e sanzionare una specifica modalità di utilizzo abusivo di una successione di contratti, da cui ci si potrà discostare soltanto quando l'intento fraudolento appaia evidente tanto sul piano sostanziale quanto su quello processuale e probatorio, attraverso l'utilizzo di criteri oggettivamente individuabili quali quelli suggeriti dalla Suprema Corte: il numero dei contratti di lavoro successivi, l'arco temporale complessivo, ed ogni altra circostanza che porti a ritenere di fatto elusi i principi imperativi contenuti nel provvedimento europeo.

7.4 L'attuale configurazione del contratto a termine nel lavoro marittimo

È in tale contesto, da cui emerge con evidenza la necessità di colmare le lacune sussistenti nell'ambito della disciplina navigazionistica, che va compiuto il raffronto con l'attuale disciplina in vigore per il comune lavoro a tempo determinato ed il contratto di arruolamento a termine o a viaggio¹⁹⁶.

norma, quando cioè fosse rispettata la lettera, ma disatteso lo spirito della legge (in questo senso la classica definizione di PAOLO, D. 1.3.29).

¹⁹¹ Cass. 24.11.2006, n. 24274, in *Riv. it. dir. lav.*, 2007, II, p. 403; si tratta di un approccio condiviso in giurisprudenza, cfr. da ultimo Cass. 7.2.2008, n. 2874, in *Riv. critica dir. lav.*, 2008, 2, p. 631.

¹⁹² Cass. 9.6.1989, n. 2819, in *Mass. giust. civ.*, 1989, p. 6; Cass. 27.2.1995, n. 2261, in *Mass. giust. civ.*, 1995, p. 464; Cass. 29.11.1996, n. 10688, in *Mass. giust. civ.*, 1996, p. 1640.

¹⁹³ Cass. 7.8.2004, n. 15308, in *Mass. giust. civ.*, 2004, pp. 7-8.

¹⁹⁴ Cass. 6.2.2014, n. 2763, in *Dir. giust.*, 7.2.2014.

¹⁹⁵ Cass. 10.8.1983, n. 5345, in *Mass. giust. civ.*, 1983, p. 8; Cass. 4.9.1981, n. 5046, in *Foro it.*, 1981, I, p. 2664.

¹⁹⁶ Sul contratto a tempo determinato successivamente alle modifiche normative di cui al d.lgs

Se, quindi, non saranno certamente applicabili quelle norme quali l'art. 19, co. 1-4, d.lgs n. 81/2015, anche con riferimento alle più recenti modifiche normative¹⁹⁷, che si sovrappongono alla normativa speciale del lavoro marittimo, saranno, invece, da considerare applicabili anche al lavoro marittimo a termine o a viaggio quelle norme del d.lgs 15.6.2015, n. 81 in materia di contratto a tempo determinato che danno diretta applicazione a principi contenuti nella direttiva 99/70/CE, e quindi necessariamente applicabili anche ai lavoratori marittimi, ma che non sono presenti nel Codice della navigazione, come l'art. 25 sul principio di non discriminazione¹⁹⁸, l'art. 19, co. 5, in materia di oneri informativi, e l'art. 26 in materia di formazione. In altri casi sarà necessario verificare caso per caso.

Così, mentre vi sono articoli la cui finalità protettiva sembrerebbe già coperta dalla peculiare modalità con cui l'art. 326 c. nav. sanziona l'abuso nella successione dei contratti di arruolamento a termine, e che quindi non sarebbero applicabili al contratto di arruolamento a termine o a viaggio, come l'art. 21 in materia di proroghe e rinnovi¹⁹⁹, non sembra vi siano problemi per ritenere applicabili al lavoro marittimo anche gli articoli che non contrastano con le disposizioni del Codice della navigazione, integrandole senza problemi, come l'art. 20 in materia di divieti.

In tal senso appaiono applicabili anche al lavoro marittimo tanto la disciplina in materia di decadenza, di cui all'art. 28, co. 1²⁰⁰, d.lgs n. 81/2015, quanto quel-

n. 81/2015 v. M. AIMO, *Il lavoro a termine tra modello europeo e regole nazionali*, Giappichelli, 2017; A. PRETEROTI, *Contratto a tempo determinato e forma comune di rapporto di lavoro dopo il jobs act*, Giappichelli, 2016; A. DEL TORTO, G. FONTANA, *Il contratto a termine e la somministrazione*, Giuffrè, 2016; S. CIUCCIOVINO, *Il sistema sanzionatorio del contratto a termine e della somministrazione di lavoro dopo il jobs act*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2015, 148, p. 611.

¹⁹⁷ L'art. 19 d.lgs n. 81/2015 è infatti stato oggetto negli anni di diversi provvedimenti modificativi, gli ultimi dei quali ad opera dell'art. 24, co. 1, lett. a), d.l. 4.5.2023, n. 48, conv. in l. 3.7.2023, n. 85 e dell'art. 18, co. 4-bis, d.l. 30.12.2023, n. 215, conv. in l. 23.2.2024, n. 18.

¹⁹⁸ Seguendo il consolidato orientamento della Suprema Corte secondo cui in applicazione del divieto di discriminazione contenuto nella direttiva 99/70/CE spetta "il riconoscimento dell'anzianità maturata in forza della successione di contratti a tempo determinato secondo il sistema di progressione professionale per fasce di anzianità previsto per gli assunti a tempo indeterminato" (Cass. 11.5.2022, n. 14959, in *Mass. giust. civ.*, 2022) è stato ritenuto che anche per quanto concerne il lavoratore marittimo, nei cui confronti era stato riconosciuto un unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato fin dall'origine in virtù dell'illiceità della successione di contratti a termine, debbano essere riconosciuti "tutti gli scatti di anzianità" maturati a far data dal momento in cui il giudice aveva accertato l'inizio del rapporto a tempo indeterminato (App. Messina 22.2.2023, inedita a quanto consta).

¹⁹⁹ Sul punto cfr. già attenta dottrina che in merito alla l. n. 230/1962 riteneva che "la materia della riassunzione entro i limiti temporali stabiliti nel secondo periodo del 2° comma dell'art. 2 della legge 230 è già regolata dall'art. 326, 2° comma, c.nav., sul punto non riscontrandosi alcuna lacuna" (L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 335).

²⁰⁰ Ai sensi dell'art. 28 d.lgs n. 81/2015, co. 1, "l'impugnazione del contratto a tempo determi-

la relativa alla risarcibilità del danno correlato ad un utilizzo illecito del contratto a tempo determinato, oggi contenuto nell'art. 28, co. 2²⁰¹, d.lgs n. 81/2015. Il secondo comma dell'art. 28 del d.lgs n. 81/2015 ha convogliato in un unico testo il contenuto dell'art. 32, co. 5, l. n. 183/2010²⁰² e della relativa norma interpretativa prevista dall'art. 1, co. 13, l. n. 92/2012, norme esplicitamente abrogate dall'art. 55 dello stesso d.lgs n. 81/2015.

In merito al termine di decadenza la giurisprudenza aveva già in passato ritenuto di poter applicare all'impugnazione del contratto di arruolamento a termine le regole normalmente applicate al contratto a termine di diritto comune, giudicando applicabile l'azione imprescrittibile di nullità parziale del contratto, "atteso il parallelismo della disciplina prevista dall'art. 326 cod. nav."²⁰³, salvo il caso, contemplato anch'esso dalla giurisprudenza anche per il contratto a termine ordinario, in cui il contratto dovesse essersi convertito in tempo indeterminato prima della regolare scadenza²⁰⁴, o per fatti concludenti o per volontà esplicita delle parti, al cui recesso si riteneva applicabile il termine decadenziale. Era esattamente lo stesso tipo di approccio usato per il contratto a termine comune.

Non emergono, in realtà, concrete ragioni per non utilizzare lo stesso approccio interpretativo anche per le riforme processuali introdotte nel 2010 e confermate nel 2015, applicando tali novità anche al lavoro marittimo. Tale sembrerebbe essere anche la tendenza interpretativa della giurisprudenza che ha già ritenuto applicabile anche al contratto di arruolamento a termine il doppio termine di decadenza previsto ora dall'art. 28, co. 1, d.lgs n. 81/2015 per l'impugnazione stragiudiziale e per il deposito del ricorso²⁰⁵.

nato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6".

²⁰¹ L'art. 28, co. 2, d.lgs n. 81/2015 prevede che "nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro".

²⁰² In materia di applicabilità al lavoro marittimo di tale provvedimento cfr. L. GIASANTI, *Collegato lavoro*, cit., p. 46.

²⁰³ Cass. 8.6.2005, n. 11939, in *Mass. giust. civ.*, 2005; Cass. 14.7.2005, n. 14814, in *Dir. trasporti* 2006, 2, 629; Cass. 19.5.2005, n. 10584, in *Dir. maritt.*, 2007, p. 802; Cass. 17.1.2005, n. 777, in *Dir. trasporti*, 2006, 1, p. 311; Cass. 17.8.2000, n. 10912, in *Giust. civ. mass.*, 2000, p. 1809.

²⁰⁴ Cfr. Cass. 30.7.2004, n. 14657, in *Foro it.*, 2005, I, p. 2817.

²⁰⁵ Trib. Genova 27.9.2016, in www.trucilex.it; Trib. Napoli 21.12.2010, inedita a quanto consta, pur non esprimendosi direttamente sul termine di decadenza, ha esplicitamente riconosciuto

Per quel che concerne l'applicabilità anche al lavoro marittimo dell'indennità risarcitoria onnicomprensiva prevista ora dall'art. 28, co. 2, d.lgs n. 81/2015, come parametro risarcitorio applicabile al normale contratto di lavoro a tempo determinato, occorre partire dalla constatazione che nel Codice della navigazione non può rinvenirsi alcuna norma specifica relativa al risarcimento del danno, con la possibilità, quindi, di applicare le normali regole di diritto civile applicate a fattispecie analoghe senza particolari timori di incorrere nella limitazione contenuta nell'art. 1 c. nav.

La giurisprudenza, infatti, aveva da tempo ritenuto di poter utilizzare i medesimi principi valevoli in materia di lavoro a tempo determinato, ritenendo applicabile sia il principio di corrispettività, secondo cui non può riconoscersi la retribuzione per i periodi non lavorati, sia la necessità di attendere la messa in mora del datore di lavoro al fine di calcolare il risarcimento dovuto.

Dopo l'entrata in vigore dell'art. 32, co. 5, l. n. 183/2010, che aveva introdotto l'indennità risarcitoria onnicomprensiva in parola²⁰⁶, ci si era posti il problema se tale indennità fosse applicabile anche al contratto di arruolamento a tempo determinato o a viaggio, oppure se nel caso del lavoro marittimo dovesse continuare a farsi riferimento ai parametri civilistici, con la possibilità di prevedere l'integrale risarcimento del danno subito a partire dalla messa in mora dell'armatore²⁰⁷.

La questione deve ora essere vagliata alla luce dell'abrogazione dell'art. 32, co. 5, l. n. 183/2010 e dell'entrata in vigore del d.lgs n. 81/2015, che ha riconfermato per il contratto di lavoro a tempo determinato la medesima modalità risarcitoria.

Con riferimento all'art. 32, co. 5, l. n. 183/2010 vi erano stati diversi interventi della giurisprudenza, le cui posizioni possono ora essere utilizzate per interpretare il comma 2 dell'art. 28 d.lgs n. 81/2015.

Se un primo orientamento non aveva ritenuto applicabile l'indennità onnicomprensiva prevista dalla l. n. 183/2010, visto che tale indennità sembrerebbe riferirsi "solo al rapporto di lavoro a termine di cui al d.lgs n. 368/01 da un punto di vista sistematico perché l'art. 32 in particolare non si riferisce mai al rapporto di lavoro a termine (ivi compreso la tipologia del contratto a viaggio) marittimo"²⁰⁸, un secondo e ben più convincente orientamento, invece, considera-

in merito alla valutazione della mera indicazione a viaggio dei contratti di arruolamento che "l'azione di nullità è imprescrittibile".

²⁰⁶ Secondo Cass. 12.1.2015, n. 262, in *Mass. giust. civ.*, 2015 "l'indennità di cui all'art. 32, comma 5, della legge 4 novembre 2010, n. 183, è esaustiva del diritto al ristoro per gli "intervalli non lavorati" in quanto inclusiva di tutti i danni, retributivi e contributivi, subiti dal lavoratore, mentre, per i "periodi lavorati" spetta anche, oltre alla retribuzione maturata, il riconoscimento dell'anzianità di servizio e, dunque, la maturazione degli scatti di anzianità".

²⁰⁷ Sul punto si rimanda a L. GIASANTI, *Collegato lavoro*, cit., p. 51.

²⁰⁸ Trib. Napoli 21.12.2010, inedita a quanto consta.

va che anche al contratto di arruolamento a tempo determinato o a viaggio sarebbe applicabile l'indennità onnicomprensiva di cui all'art. 32 l. n. 183/2010 posto che "la formulazione letterale della norma fa riferimento a tutti i casi di conversione del rapporto in contratto a tempo indeterminato, senza alcuna distinzione"²⁰⁹.

L'art. 28, co. 2, d.lgs n. 81/2015, ai sensi del quale l'indennità onnicomprensiva si applica "nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato" ed il cui testo non sembra distanziarsi di molto dal precedente²¹⁰, sembrerebbe contenere un riferimento generico a tutte le fattispecie contrattuali contenenti un termine con un'espressione di portata generale che lascerebbe un ampio margine per includervi certamente il contratto di arruolamento a tempo determinato, ma anche il contratto a viaggio quale contratto a tempo determinato il cui termine è *certus an incertus quando*. E potrebbero rientrarvi sia la conversione prevista *ope legis*, come quella dettata dall'art. 341 c. nav., sia quella prodotta da un provvedimento del giudice, come nei casi di contratto a viaggio senza specificazione del viaggio stesso.

Per quanto concerne più concretamente l'interpretazione giurisprudenziale in materia di contratto di arruolamento a termine e a viaggio, mentre nel caso di contratto a viaggio sussiste una lettura consolidata secondo cui è necessaria la specifica indicazione del viaggio da compiere, pena la "conseguente trasformazione in contratto a tempo indeterminato"²¹¹, per quel che invece concerne il contratto di arruolamento a tempo determinato emerge l'influenza del giudice europeo nel caso Fiamingo, posto che non è necessario indicare l'esatta data di scadenza, ma "l'indicazione della durata con la formula "max 78 giorni" non viola la norma del cod.nav., né pone il lavoratore nella condizione di non poter regolare il proprio futuro"²¹².

La contrattazione collettiva ha avuto modo di prevedere periodi di durata massima del contratto a tempo determinato inferiori rispetto al periodo previsto dalla legge. Anche il Ccnl 2024, sulla scorta di una tradizione consolidata, contiene un riferimento alla durata massima tanto del contratto a viaggio di 4 mesi,

²⁰⁹ Cass. 10.5.2016, n. 9468, in *Mass. giust. civ.*, 2016; Trib. Napoli 6.11.2014; Trib. Napoli, 10.10.2014; Trib. Napoli, 25.6.2014, tutte inedite a quanto consta.

²¹⁰ La modifica del termine "conversione", che è divenuta "trasformazione" del contratto nel nuovo testo, non sembrerebbe influire sulla portata della norma, riferibile ai contratti di lavoro a termine quale ampia fattispecie di riferimento, posto che il termine "conversione", mutuato dall'art. 1424 c.c., è generalmente utilizzato dalla dottrina civilistica in tutti i casi in cui attraverso l'intervento del giudice vengono recuperati gli effetti di un contratto nullo.

²¹¹ Cass. 8.6.2018, n. 15020, in *Mass. giust. civ.*, 2018; Cass. 14.7.2005, n. 14814, in *Foro it.*, 2005, p. 10; Cass. 8.6.2005, n. 11939, in *Orient. giur. lav.*, 2005, I, 270; Cass. 17.1.2005, n. 777, in *Dir. trasporti*, 2006, 1, p. 311.

²¹² App. Messina 1.4.2015, in *Ilgiuslavorista*, 7.5.2015; App. Messina 27.3.2015, in *Ilgiuslavorista*, 4.5.2015; Cass. 8.1.2015, n. 62, in *Riv. giur. lav.*, 2015, 2, II, p. 239.

con la possibilità di una limitata proroga fino al porto di ultima destinazione²¹³, quanto del contratto a tempo determinato di 4 mesi, prorogabile fino a 5 mesi per le navi che navigano nel mediterraneo e fino a 6 mesi per le altre navi²¹⁴.

Sulla scorta della normativa del Codice della navigazione il contratto collettivo specifica che il rapporto derivante dal contratto di arruolamento a termine o a viaggio inizia al momento dell'imbarco e si estingue al momento dello sbarco, una volta terminate le operazioni commerciali dell'ultimo viaggio, precisando altresì che il lavoratore marittimo, allo sbarco, percepisce tutte le competenze maturate durante il periodo del contratto di arruolamento, nonché il trattamento di fine rapporto, fermo restando quanto previsto in materia di previdenza complementare.

8. Lavoro marittimo e rapporti di lavoro non standard

Per quel che concerne la possibile utilizzabilità nell'ambito del lavoro marittimo delle ulteriori numerose tipologie contrattuali di lavoro subordinato esistenti nell'ordinamento la questione è un poco più complessa rispetto a quanto si è detto sul contratto a tempo determinato, posto che nel Codice della navigazione non vi sono specifici riferimenti ad altre tipologie contrattuali e gli interventi espliciti del legislatore circa l'eventuale applicabilità al lavoro marittimo sono stati sporadici.

Così nel caso di tipologie contrattuali a causa mista, che coniugano assieme lavoro e formazione²¹⁵, risalente dottrina non aveva alcuna remora a ritenere che anche "il lavoro nautico, come il lavoro in generale, può formare oggetto anziché di contratto di lavoro di contratto di tirocinio. Ed in linea di principio si applica a questo contratto, anche se abbia oggetto lavoro nautico, la disciplina prevista per il lavoro comune"²¹⁶.

Successivamente, anche in virtù del fatto che la contrattazione collettiva ha generalmente previsto specifiche modalità regolative per gli allievi ufficiali, di coperta o di macchina, senza particolari riferimenti a limiti di tempo o di età per conseguire l'addestramento e le abilitazioni necessarie, si è avuto modo di dubitare dell'integrale applicazione della disciplina in materia formativa prevista per

²¹³ Ccnl marittimi 2024, sez.1, art. 2, co. 3.

²¹⁴ Ccnl marittimi 2024, sez.1, art. 3, co. 2.

²¹⁵ Sull'importanza della formazione continua in ambito lavorativo v. S. CIUCCIOVINO, *Apprendimento e tutela del lavoro*, Giappichelli, 2013.

²¹⁶ G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 45. Nello stesso senso già A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 158; D. GAETA, *È apprendista il mozzo di una nave mercantile?*, in *Foro it.*, 1948, I, p. 318, che ritiene, però, come il mozzo non possa configurarsi quale apprendista non sussistendo nei suoi confronti alcun obbligo di addestramento. I riferimenti dottrinali erano ovviamente correlati alla legislazione allora in vigore, con specifico riferimento agli artt. 2130 ss. c.c. in materia di tirocinio.

il lavoro comune²¹⁷, fatto salvo il principio elaborato sul piano del lavoro comune ma applicabile anche al lavoro marittimo secondo cui “l’inadempimento da parte del datore di lavoro dell’obbligo di addestramento fa ritenere instaurato tra le parti un normale rapporto di lavoro”²¹⁸.

Uno specifico intervento del legislatore a metà anni ’80 aveva previsto la possibilità di avvalersi anche per il lavoro marittimo del contratto di formazione e lavoro, quale specifica forma contrattuale utilizzabile nel caso di imbarco di figure di allievo ufficiale di coperta e di allievo ufficiale di macchina²¹⁹.

Nonostante la specifica previsione normativa, però, si dubitava dell’integrale applicazione di tutta la disciplina prevista per il contratto di formazione e lavoro²²⁰, dovendo necessariamente integrarla con la specialità del lavoro marittimo e con la disciplina pubblicistica prevista per i percorsi di formazione.

L’attuale assetto del percorso formativo dei lavoratori marittimi ha mantenuto una forte connotazione pubblicistica, rinvenendosi diversi principi regolativi nell’ambito del diritto sovranazionale, con particolare riferimento alla Convenzione MLC 2006²²¹ ed alla Convenzione STWC, e nel diritto interno nel cui ambito sono il d.lgs n. 71/2015 ed il d.m. n. 251/2016 a contenere i requisiti formativi principali per ottenere i certificati di competenza ed addestramento necessari per svolgere le professioni marittime.

Ebbene, nell’ambito dei requisiti formativi richiesti dalla Convenzione STWC e recepiti nel diritto interno oltre alla formazione teorica vi è sempre una parte di formazione pratica, da effettuarsi durante periodi formativi in navigazione. Così le figure di allievo ufficiale di coperta, di macchina, o elettrotecnico²²², che

²¹⁷ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 353.

²¹⁸ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 356.

²¹⁹ Secondo l’art. 6 l. 5.12.1986, n. 856, infatti, “A decorrere dal 1° gennaio 1987, per l’effettuazione della navigazione richiesta, secondo la vigente legislazione, per il conseguimento dei titoli professionali marittimi di aspirante capitano di lungo corso e di aspirante capitano di macchina, è consentito l’imbarco, su navi mercantili nazionali, in soprannumero alle tabelle di armamento, di due diplomati degli Istituti tecnici nautici con contratto di formazione e lavoro di cui all’articolo 3 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, di durata non inferiore a 18 mesi, dei quali uno con la qualifica di allievo ufficiale di coperta ed uno con la qualifica di allievo ufficiale di macchina”. Erano altresì previsti specifici contributi economici.

²²⁰ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 357.

²²¹ Ai sensi della Convenzione MLC 2006 ogni Stato membro ha l’obbligo di “incoraggiare l’avanzamento di carriera e lo sviluppo delle attitudini professionali” dei lavoratori marittimi (Regulation 2.8) ed a tal fine “dopo aver consultato le organizzazioni degli armatori e dei marittimi interessati, stabilisce degli obiettivi chiari in materia di orientamento, educazione e formazione professionale, inclusa la formazione continua” (Standard A2.8).

²²² Ai sensi del d.lgs n. 71/2015 è allievo ufficiale di coperta “una persona che sta effettuando l’addestramento per diventare ufficiale di coperta, designata come tale dalla legge nazionale o dai regolamenti” (art. 2, co. 1, lett. l), d.lgs n. 71/2015), è allievo ufficiale di macchina “una persona che sta effettuando l’addestramento per diventare ufficiale di macchina, designata come tale dalla

debbono necessariamente essere iscritti nelle matricole della gente di mare, già in possesso di un diploma di scuola secondaria ed aver frequentato il corso di formazione di base, sono “imbarcati in attività di addestramento nei servizi attribuiti agli ufficiali”²²³, ricevono al momento dell’imbarco dalla compagnia di navigazione un libretto di addestramento conforme alle disposizioni impartite dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, secondo la regola II/1 della Convenzione STCW e della Sezione A-II/1 del codice STCW e per acquisire il certificato di ufficiali debbono aver compiuto almeno 12 mesi di navigazione.

Le parti sociali hanno stipulato uno specifico accordo in materia di formazione degli allievi ufficiali stipulato in data 30.7.2015, rinnovato con diverse modifiche in data 19.12.2023 e richiamato anche dal contratto collettivo 2024, secondo cui l’imbarco degli allievi ufficiali, che deve avvenire sempre in sovrannumero rispetto alle tabelle di sicurezza, deve essere strettamente correlato ad un percorso formativo in conformità con la Convenzione STWC e la normativa nazionale. È prevista la necessità di segnare su di un apposito quaderno di addestramento i compiti ed i doveri dell’allievo che dovrà seguire uno specifico progetto formativo a bordo ed essere costantemente monitorato e supervisionato dall’ufficiale per l’addestramento a bordo della nave.

L’accordo del 2023 ha introdotto diverse disposizioni più favorevoli. Se ancora nel 2015 si affermava come la figura dell’allievo “non rientra nella definizione di lavoratore marittimo di cui all’art. 2, comma 1, lett. e), in quanto non in possesso di un certificato di competenza o di un certificato di addestramento”, l’accordo del 2023 chiarisce come “ai fini della MLC 2006 l’Allievo è a tutti gli effetti un *seafarer*”. L’allievo, quindi, verrà immediatamente arruolato ai fini del conseguimento della qualifica, con il riconoscimento di minimi contrattuali, tutele previdenziali ed il trattamento di vitto e alloggio.

È, peraltro, da aggiungere che l’accordo del 2015 ed il contratto collettivo 2024 in vigore prevedono una specifica figura, il terzo ufficiale junior, che contempla un salario di ingresso per l’ufficiale che, dopo aver conseguito l’abilitazione senza essere stato mai precedentemente imbarcato come ufficiale abilitato, sottoscrive il suo primo contratto di arruolamento.

Ora, vi è da chiedersi se in tali casi possa considerarsi applicabile la disciplina in materia di apprendistato oggi contenuta nel d.lgs n. 81/2015, nei limiti della specialità della disciplina navigazionistica.

Attenta dottrina aveva già avuto modo di ritenere come il d.lgs n. 276/2003 “si applica sic et simpliciter al rapporto dei lavoratori nautici senza prevedere in

legge nazionale o dai regolamenti” (art. 2, co. 1, lett. p), d.lgs n. 71/2015). La definizione di allievo ufficiale elettrotecnico è, invece, contenuta nel d.m. n. 251/2016 come “persona che sta effettuando l’addestramento per diventare ufficiale elettrotecnico, designata come tale dalla legge nazionale o dai regolamenti” (art. 3, co. 1, lett. c), d.m. n. 251/2016).

²²³ Così il d.m. n. 251/2016 con riferimento agli allievi ufficiali di coperta (art. 4), agli allievi ufficiali di macchina (art. 12) ed agli allievi ufficiali elettrotecnici (art. 18).

alcun modo un particolare adeguamento delle relative disposizioni alla peculiarità del rapporto”²²⁴, in virtù del fatto che nel decreto legislativo non era stata prevista alcuna esplicita esclusione per l’applicabilità di tale complesso normativo al lavoro marittimo.

Si è già detto della possibilità di ritenere applicabile al lavoro marittimo diverse norme in materia di contratto a tempo determinato contenute nel d.lgs n. 81/2015.

Ebbene, anche in relazione alle ulteriori fattispecie contrattuali oggi contenute nello stesso d.lgs n. 81/2015 è possibile affermare come non vi siano ragioni di principio per escludere a priori una sua potenziale applicabilità al lavoro marittimo, ovviamente nei limiti della compatibilità con la specialità del rapporto di lavoro marittimo e della salvaguardia dei principi della sicurezza della navigazione.

In tal senso, ed in relazione al fatto che pur nell’ambito di uno specifico percorso formativo il servizio a bordo dei marittimi è sempre correlato anche a vere e proprie attività lavorative, appaiono applicabili quelle norme in materia di apprendistato compatibili con le specificità formative delle professioni nautiche, con particolari riferimenti al principio rinvenibile anche nell’ambito del d.lgs n. 81/2015 che impone che in caso di totale mancanza degli obblighi di addestramento vi sia il riconoscimento di un normale rapporto di lavoro²²⁵ e quelle norme contenute nel d.lgs n. 81/2015 che, sulla base di una risalente pronuncia della Corte costituzionale, impongono l’applicabilità delle regole in materia di licenziamento anche durante il periodo di apprendistato, con la possibilità che “al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell’articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine”²²⁶.

Più complesse sono le riflessioni da fare in relazione al rapporto fra le altre tipologie contrattuali contenute nel d.lgs n. 81/2015 e gli elementi di specialità propri del lavoro marittimo.

Così per quel che concerne le tipologie di lavoro a orario ridotto e flessibile contenute nel capo II del d.lgs n. 81/2015 – lavoro a tempo parziale e lavoro intermittente²²⁷ – le modalità di gestione flessibile dell’orario di lavoro appaiono,

²²⁴ B. BALLETTI, *Necessità di una riforma legislativa del rapporto di lavoro nautico e relative prospettive*, in *Arg. dir. lav.*, 2005, I, p. 194.

²²⁵ Sulla scorta di quanto già affermato da attenta dottrina, anche in relazione all’attuale normativa in materia di apprendistato sarà quindi possibile che gli allievi ufficiali “in caso di assenza di addestramento ... potranno vantare la retribuzione corrispondente alle mansioni degli ufficiali in concreto svolte”, mentre il diritto alla qualifica di ufficiale sorgerà “solo nel caso in cui essi posseggano i requisiti per conseguire i titoli professionali richiesti” (L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 356, ancorché in relazione alla disciplina precedente).

²²⁶ Art. 42, co. 4, d.lgs n. 81/2015.

²²⁷ In materia di lavoro part-time ed intermittente successivamente al d.lgs n. 81/2015 v. A.

in realtà, difficilmente compatibili con le regole pubblicistiche che regolamentano l'orario di lavoro della gente di mare, elemento intrinsecamente connesso con le superiori esigenze della sicurezza della navigazione.

Elementi in tal senso emergono dai riferimenti contenuti in materia di orario di lavoro della gente di mare nelle fonti sovranazionali – Convenzione MLC 2006 e direttive 1999/63/CE del Consiglio, del 21.6.1999, 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) e 1999/95/CE concernente l'applicazione delle disposizioni relative all'orario di lavoro della gente di mare a bordo delle navi che fanno scalo nei porti della Comunità – e nazionali, con particolare riferimento al d.lgs 27.5.2005, n. 108 in materia di orario di lavoro della gente di mare.

Emerge chiaramente come tutte le norme in materia di orario massimo di lavoro e turni di riposo, che si differenziano dalla normativa prevista per i lavoratori comuni, sono strettamente correlati alla “attività lavorativa a bordo in relazione all'esercizio della nave” (art. 2, lett. a), d.lgs n. 108/2005) al fine di tutelare la sicurezza della navigazione e della nave durante periodi di navigazione in cui la presenza dei marittimi a bordo è tendenzialmente necessitata per periodi piuttosto lunghi, il che esclude alla radice la possibilità che nell'ambito del lavoro marittimo possano essere utilizzate tipologie contrattuali ad orario ridotto e flessibile.

Peculiare e degna di approfondimento è la questione concernente la somministrazione di lavoro²²⁸ e l'appalto di manodopera²²⁹ nel lavoro marittimo.

MARESCA, *Il contratto di lavoro intermittente tra selettività ed interdizione collettiva*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, 1, p. 163; M. ALTIMARI, *Il lavoro a tempo parziale tra influssi europei e ordinamento interno*, Esi, 2016; A. BELSITO, *I contratti flessibili. Part-time, job sharing e lavoro intermittente*, Giuffrè, 2016.

²²⁸ Su cui v. P. RAUSEI, *La somministrazione di lavoro*, Ipsoa, 2019; M. LAMBERTI, R. MERCURIO (a cura di), *La somministrazione di lavoro*, Giappichelli, 2014; M.D. FERRARA, *Il lavoro tramite agenzia interinale nell'esperienza europea*, Amon, 2012; S. CIUCCIOVINO, *Il sistema normativo del lavoro temporaneo*, Giappichelli, 2008.

²²⁹ Nell'ambito di tale complesso argomento v. *ex pluribus* A. BELLAVISTA, *Appalti e tutela dei lavoratori*, in *Biblioteca*, 20.5.2022, p. 1; M. GIACONI, *Art. 29*, in R. DEL PUNTA, F. SCARPELLI (a cura di), *Codice commentato del Lavoro*, Wolters Kluwer, 2020, p. 2134; S. ROSSI, *Appalto, somministrazione e interposizione illecita di manodopera*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, 4, p. 989; M. MARAZZA, *Le garanzie difficili nel sistema degli appalti*, in WP CSDLE “Massimo D'Antona”, 2019, n. 393; I. ALVINO, *La tutela del lavoro nell'appalto*, in G. AMOROSO, V. DI CERBO, A. MARESCA (a cura di), *Diritto del lavoro*, vol. I, Giuffrè, 2017, p. 1740; D. GAROFALO (a cura di), *Appalti e lavoro*, vol. II, *Disciplina lavoristica*, Giappichelli, 2017; C. CORBELLA, *Interventi Appalti: nozione lavoristica e tutela dei crediti retributivi dei lavoratori*, in *Dir. rel. ind.*, 2016, 2, p. 521; A. LO FARO, F. SCARPELLI, *La regolazione degli appalti tra normativa nazionale ed europea, giurisprudenza, prassi*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, I, p. 381; P. RAUSEI, *Somministrazione di lavoro e appalto*, Ipsoa, 2013; M. AIMO, D. IZZI (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, in F. CARINCI (diretto da)

In particolare negli ultimi anni si sono diffuse nel settore marittimo a livello internazionale alcune figure contrattuali che consentono ad apposite imprese specializzate di organizzare e gestire la parte tecnica e commerciale della nave per conto dell'armatore, ivi compreso il personale da imbarcare.

Come emerge in dottrina “there are many reasons why ship owners delegate ship management responsibilities and functions to professional and sometimes independent ship managers ... but the crucial one is that ship management is complex and requires integrative knowledge that spans across multiple disciplines and needs varied skills and expertise. As such, it is more cost-effective to leave it to professional managers”²³⁰.

I modelli contrattuali più diffusi ed utilizzati a livello internazionale di *crew management agreement* sono quelle previsti dai formulari BIMCO²³¹ aggiornati al 2009 che prevedono due schemi contrattuali principali, il primo – Crewman A, cost plus fee²³² – in cui “l'agenzia di gestione del personale svolge un'attività di reclutamento dei marittimi”²³³, ed il secondo – Crewman B, Lump sum²³⁴ – in cui “si è in presenza di un contratto nel quale il crew manager è il datore di lavoro che somministra manodopera all'armatore”²³⁵.

Ci si potrebbe, quindi, domandare se tali modelli contrattuali molto utilizzati nel settore marittimo sul piano internazionale siano compatibili con il sistema giuridico italiano.

Diritto del lavoro, Utet, 2012; P. ALBI, *Il contratto di appalto*, in M. BROLLO (a cura di), *Il mercato del lavoro*, Tr. CARINCI-PERSIANI, Cedam, 2012, p. 1595; M.T. CARINCI, C. CESTER, M. MATTAROLO, F. SCARPELLI (a cura di), *Tutela e sicurezza del lavoro negli appalti privati e pubblici. Inquadramento giuridico ed effettività*, Utet, 2011; F. SCARPELLI, *Art. 27 Somministrazione irregolare e Art. 29 Appalto*, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, Cedam, 2004, p. 407 ss.; P. ICHINO, *Il rapporto di lavoro nell'appalto di servizi*, *Commento sub art. 29*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro*, Zanichelli, 2004, p. 323; M.T. CARINCI, *La fornitura di lavoro altrui*, in *Tr. Schlesinger*, Giuffrè, 2000; M. ESPOSITO, *Profili evolutivi dell'appalto di manodopera*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1999, 2, p. 411.

²³⁰ P. ZHANG, L. TANG, *Ship management: theory and practice*, Routledge, 2022, p. 1.

²³¹ The Baltic and International Maritime Council è un'organizzazione con sede in Danimarca che unisce imprese di tutto il mondo che operano nel settore marittimo.

²³² Nella definizione della BIMCO, in particolare, “CREWMAN A (Cost plus fee) 2009 is a standard crew management agreement whereby the owners appoint the crew managers as agents to perform crew management services in respect of a ship on a cost plus fee basis”.

²³³ S. BEVILACQUA, *Liberalizzazione e flessibilità del mercato del lavoro marittimo: le agenzie di lavoro e l'arruolamento dell'equipaggio*, in S. BEVILACQUA (a cura di), *Il lavoro marittimo e portuale tra sicurezza ed economicità*, Palermo, 2005, p. 58.

²³⁴ Secondo la definizione utilizzata dalla BIMCO “CREWMAN B (Lump sum) 2009 is a standard crew management agreement whereby the managers supply the crew to the ships as principals and employers of the crew on a lump sum basis”.

²³⁵ S. BEVILACQUA, *op. cit.*, p. 62.

Per quel che concerne l'intermediazione di lavoro si è già avuto modo di approfondire le novità introdotte nel 2006 che hanno esteso al settore marittimo i principi del collocamento già diffusi nell'ambito del lavoro subordinato comune. Anche nel settore marittimo possono oggi operare agenzie di intermediazione di personale secondo la disciplina e le regole contemplate dal d.lgs n. 276/2003 nonché dalle norme già da tempo previste dalla l. 4.4.1977, n. 135 in materia di raccomandatario marittimo, specifica figura che opera nel settore marittimo quale rappresentante dell'armatore. In particolare alle agenzie private che si occupano di reclutamento di personale marittimo è richiesto di essere iscritte sia nell'albo delle agenzie di intermediazione previsto dall'art. 4 d.lgs n. 276/2003 che nell'elenco professionale dei raccomandatari marittimi previsto dall'art. 6 l. n. 135/1977.

Per quanto invece riguarda l'attività di somministrazione del personale marittimo in cui l'agenzia di *crew management* si trova ad assumere il ruolo di datore di lavoro è ancora il caso di concordare con chi ritiene che "questo secondo schema contrattuale non è compatibile con l'ordinamento giuridico italiano le cui parti del contratto di arruolamento sono ben identificate"²³⁶.

Si tratta di una posizione che sembrerebbe recentemente rafforzata dallo stesso legislatore, che nel momento in cui, con il d.m. 29.11.2013, ha ritenuto di estendere al lavoro marittimo la disciplina in materia di intermediazione di lavoro, è stato ben attento a riferirsi alle sole attività di intermediazione di manodopera ed ai soli requisiti previsti dai commi 1 e 4 dell'art. 5 d.lgs n. 276/2003²³⁷, con l'evidente finalità di escludere dal campo del lavoro marittimo tutte le attività di somministrazione di personale.

Nell'ambito del lavoro marittimo è, tuttavia, contemplata una specifica eccezione per quel che concerne l'appalto di servizi, su cui il legislatore ha avuto modo di intervenire a metà anni '80.

In particolare, come si è già avuto modo di ricordare, l'art. 17 l. 5.12.1986, n. 856 contempla la possibilità che il personale imbarcato per "servizi complementari di camera, servizi di cucina o servizi generali a bordo delle navi adibite a crociera" possa non essere arruolato direttamente dall'armatore ma da una società esterna che ha sottoscritto un contratto di appalto di servizi con l'armatore, il quale potrà appaltare anche "ogni altra attività commerciale, complementare, accessoria o comunque relativa all'attività crocieristica".

Tale intervento del legislatore era in realtà pervenuto successivamente ad un caso eclatante in giurisprudenza in materia di appalto di servizi di camera e cucina su navi traghetto che era stata oggetto di decisioni diverse fra il foro di Ro-

²³⁶ S. BEVILACQUA, *op. cit.*, p. 62.

²³⁷ Peralto l'art. 86 d.lgs n. 276/2003 mantiene ferma la speciale disciplina prevista dall'art. 17 l. n. 84/1994 per il lavoro temporaneo in materia portuale, con ciò mantenendo una propria specifica volontà di intervento su tali delicate questioni.

ma ed il foro di Civitavecchia, il primo²³⁸ convinto della illiceità dell'appalto, configurato quale interposizione fittizia di manodopera, il secondo²³⁹, invece, persuaso dall'assoluta genuinità dello stesso appalto secondo le normali regole del diritto del lavoro.

Al di là della diversa posizione dei giudici di merito sul medesimo caso concreto è stato, però, osservato come anche il Tribunale di Roma fosse infine arrivato alla conclusione che rientri nella normalità il fatto che a bordo della nave lavori del personale che, pur iscritto nel ruolo dell'equipaggio, non sia dipendente dell'armatore e che, in ogni caso, anche nell'ambito del lavoro marittimo doveva considerarsi perfettamente applicabile la l. n. 1369/1960 relativa all'intermediazione di mano d'opera²⁴⁰.

La Cassazione aveva, infine, affermato la genuinità dell'appalto di servizio alberghiero a bordo delle navi traghetto delle Ferrovie dello Stato, ritenendo che non vi fossero problemi circa la teorica configurabilità di un appalto di servizi a bordo di una nave purché si sia proceduto alla verifica dell'autonoma organizzazione d'impresa a proprio rischio da parte dell'appaltatore²⁴¹.

La gestione dei servizi di camera o cucina e dei servizi generali – da intendersi come servizi di assistenza turistica, intrattenimento ed attività ricreative in genere – sulle navi da crociera da parte di imprese esterne, secondo quanto previsto dalla l. n. 856/1986, fa ormai parte della normale modalità gestionale dei servizi generali con finalità turistica a bordo delle navi adibite a crociera e non sono mancate nel tempo questioni che, partendo dalla diversa modalità di trattamento fra personale esterno e personale arruolato direttamente dall'armatore²⁴², sono arrivate innanzi ai Tribunali, non solo italiani.

²³⁸ Pret. Roma 2.11.1990, in *Dir. trasp.*, 1992, II, p. 593 e Trib. Roma 23.9.1997, in *Dir. trasp.*, 1999, p. 1009.

²³⁹ Pret. Civitavecchia 17.11.1994, in *Dir. trasp.*, 1995, p. 581 e Trib. Civitavecchia 8.1.1998, in *Dir. trasp.*, 2000, p. 173.

²⁴⁰ Su tale questione cfr. E. FOGLIANI, *Appalto di servizio a bordo e interposizione fittizia di manodopera: atto terzo e quarto*, in *Dir. trasporti*, 2000, p. 173.

²⁴¹ Cass. 12.12.2001, n. 15665, in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, I, p. 772. In particolare la Suprema Corte aveva cassato con rinvio al Tribunale di Roma, che aveva ravvisato l'illiceità dell'appalto senza procedere alla completa verifica delle modalità organizzative apprestate dalla cooperativa, il caso relativo all'affidamento in appalto a una cooperativa di navigazione dei servizi alberghieri a bordo di navi delle Ferrovie dello Stato.

²⁴² L'art. 17 l. n. 856/1986, co. 3, prevede, infatti, che in caso di appalto di servizi complementari di camera, cucina e servizi generali sulle navi da crociera "non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 3 della legge 23 ottobre 1960, n. 1369", escludendo quindi sussista in tali casi un principio di parità di trattamento normativo e retributivo tra dipendenti dell'appaltante e dell'appaltatore che era invece previsto dall'art. 3 l. n. 1369/1960 e che è stato, successivamente, eliminato anche con riferimento agli appalti di servizi nell'ambito del lavoro comune.

In tal senso sono diversi i casi²⁴³ in cui davanti alle Corti statunitensi si è cercato di far emergere le differenze di trattamento²⁴⁴ fra personale assunto per espletare servizi complementari di camera, cucina e servizi generali da società esterne, anche controllate da società armatrici attraverso catene di subappalto, rispetto al personale direttamente imbarcato sulle navi da crociera, tentando di far emergere la diretta responsabilità della società armatrice della nave, che si sono però conclusi velocemente per difetto di giurisdizione in virtù del fatto che secondo i giudici statunitensi la giurisdizione in tali casi sarebbe dovuta essere dell'Italia quale paese di bandiera delle navi su cui i ricorrenti avevano prestato a bordo la propria attività lavorativa²⁴⁵.

La giurisprudenza italiana è in ogni caso incline ad inserire le speciali norme introdotte dalla l. n. 856/1986 nell'ambito del più ampio ordinamento lavoristico, applicando i classici principi che emergono dalla disciplina codicistica in materia di appalto e dall'art. 29 d.lgs n. 276/2003 al fine della verifica della concreta sussistenza di un appalto genuino anche per quel che concerne i "servizi complementari di camera, cucina e servizi generali" sulle navi da crociera.

È stato così ritenuto lecito il servizio di catering in appalto su di una nave, con la conseguenza che pur ritenendo illegittimo il licenziamento intimato ad un lavoratore questi è stato reintegrato presso il soggetto appaltatore, esclu-

²⁴³ G.V. MOIRANI, *Naufragio della Costa Concordia. Lavoratori fantasma?*, in paperblog.it, 6.2.2012, richiama i casi *Jesus Velasquez v. C.S.C.S. N.V. – Costa Crociere S.p.a.*, Federal Circuits, 11th Cir., 6.9.2005, 05-11170; *Tananta v. Cruise Ships Catering and Service Int’L, N.V. ed altri*, Federal Circuits, 3th Cir., 3D03-1799; *Rene E. Chiamo v. Costa Crociere S.p.a. ed altri*, Federal Circuits, 3th Cir., 3D02-2633; *Fernando Simpson v. Costa Crociere S.p.a. ed altri*, Federal Circuits, 3th Cir., 3D03-700; *Firoz P. Vesuna v. C.S.C.S. International, N.V., ed altri*, U.S.D.C. Southern District of Florida, 30-11-2009.

²⁴⁴ Peralto, differenze di trattamento anche di notevole entità possono riscontrarsi nel diverso caso di nave iscritta al registro internazionale, secondo quanto reso possibile dalla già richiamata l. n. 30/1998, che consente all'armatore di arruolare personale extracomunitario facendo riferimento alla regolamentazione normativa e retributiva del loro paese di origine. Come è stato, seppur polemicamente, osservato da alcuni sindacati dei marittimi in tal modo "su navi battenti bandiera italiana si consente l'utilizzo dei contratti collettivi filippini e indiani, decisamente più convenienti per gli armatori, riuscendo a creare un dumping salariale che di fatto ostacola l'unione degli interessi economici dei marittimi imbarcati" (E. COMO, *Un mare di sfruttamento e precarietà*, in sindacato.unaltracos.org, 18.11.2020).

²⁴⁵ Si veda in particolare il caso *Membreño v. Costa Crociere S.P.A.*, 425 F.3d 932 (11th Cir. 2005), in cui un lavoratore onduregno era stato assunto da una società, Cruise Ships Catering Service International, N.V. con sede in Olanda, che assumeva personale per prestare attività lavorativa a bordo di navi Costa. Durante il servizio a bordo il sig. Membreno aveva subito un infortunio al polso e lamentava di non essere stato adeguatamente curato. Secondo la Corte statunitense nonostante Costa Crociere SpA sia controllata da Carnival Corporation, società panamense ma con principale centro di interessi in Florida a Miami, la giurisdizione avrebbe dovuto essere italiana, in virtù del fatto che "the vessels on which Membreno worked were Italian-flagged ships" e che "the shipowner, Costa, is an Italian corporation".

dendo invece la richiesta di parte attrice di essere reintegrato dalla società armatrice²⁴⁶.

Di rilevante interesse ai nostri fini è un altro peculiare ed interessante caso emerso in occasione del naufragio della Costa Concordia nel 2012 di un ballerino assunto da un'impresa appaltatrice per svolgere attività di lavoro a bordo della nave che ha visto la concorde decisione dei giudici di tutti e tre i gradi di giudizio di escludere l'illegittimità dell'appalto, senza quindi riconoscere la sussistenza di un diretto rapporto di lavoro con la società armatrice²⁴⁷.

Innanzitutto secondo la condivisibile lettura dei giudici per verificare la sussistenza di un appalto reale e genuino è necessario riferirsi al consolidato impianto lavoristico, e quindi agli artt. 1655 ss. c.c. ed all'art. 29 d.lgs n. 276/2003, richiamando "la definizione implicita ricavabile dal citato art. 29, [per cui] non è più necessario che vi siano mezzi materiali, ma è comunque indispensabile la presenza congiunta di due requisiti, ovvero in primo luogo l'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, in relazione all'opera al servizio dedotti in contratto, ed, in secondo luogo, l'assunzione del rischio di impresa"²⁴⁸, dovendosi poi necessariamente aggiungere che l'appalto di servizi su navi da crociera è regolato, con norma di carattere speciale, dall'art. 17 l. n. 856/1986.

Proprio in virtù della presenza della disciplina speciale, per cui il personale oggetto dell'appalto non fa parte dell'equipaggio pur essendo soggetto alla gerarchia di bordo, i giudici hanno escluso che la presunta illiceità dell'appalto possa configurarsi soltanto in relazione alla sottoposizione alla direzione ed al controllo del personale con funzioni direttive di Costa Crociere, che è invece connaturale alla gerarchia di bordo. Per i giudici quindi deve ritenersi esclusa la sussistenza di un appalto illecito o fittizio, ed il titolare del rapporto di lavoro è stato ritenuto essere esclusivamente il soggetto appaltatore.

Ciò non significa, secondo i giudici, che l'armatore non debba considerarsi responsabile dei danni causati al lavoratore dal naufragio, anzi. Accanto alle specifiche responsabilità della società datrice di lavoro, la società armatrice risponderà dei predetti danni in virtù di quanto previsto dagli speciali artt. 409 e 413 c.

²⁴⁶ Cass. 21.10.2009, n. 22307, in *Dejure.it*. La Suprema Corte ha, in particolare, aderito alla decisione della Corte di Appello di Napoli che aveva respinto la richiesta di reintegro del lavoratore presso la società armatrice Tirrenia di Navigazione S.p.A., ordinando la reintegrazione del lavoratore illegittimamente licenziato nei confronti della società appaltatrice del servizio catering, ed escludendo altresì la possibilità di riconoscere una eventuale responsabilità *ex art.* 2112 c.c. nei confronti della società subentrante nei servizi catering sulle navi Tirrenia.

²⁴⁷ Trib. Genova 17.11.2017; App. Genova 25.10.2018; Cass. 12.1.2023, n. 677, tutti in *Dejure.it*. Identica è stata la decisione nel caso di un musicista, sempre imbarcato sulla Costa Concordia naufragata (su cui Cass. 12.1.2023, n. 676, in *Dejure.it*).

²⁴⁸ Trib. Genova 17.11.2017, cit.

nav., che contemplano una specifica responsabilità del vettore nell'ambito dell'attività di trasporto di persone, imponendo una presunzione di responsabilità in capo all'armatore, applicabili al caso di specie proprio in virtù del fatto che i lavoratori che prestano la propria attività a bordo in appalto "non fanno parte dell'equipaggio"²⁴⁹.

²⁴⁹Trib. Genova 17.11.2017, cit. Le successive pronunce della Corte di Appello di Genova e della Suprema Corte hanno pienamente condiviso quanto affermato dal giudice di prima istanza in ordine al rapporto fra appaltatore e società armatrice, riconoscendo pienamente la responsabilità di quest'ultima in ordine al (solo) danno sofferto dal naufragio e soffermandosi più che altro sul tipo di danno risarcibile e sulla sua quantificazione, ritenendo corretta la risarcibilità del danno morale "specificamente "il patema d'animo", vale a dire il turbamento psichico scaturito dal pericoloso incidente nel quale l'originario ricorrente era rimasto coinvolto" (Cass. 12.1.2023, n. 677, cit.).

CAPITOLO IV

IL RAPPORTO DI LAVORO
DEL LAVORATORE MARITTIMO

SOMMARIO: 1. Gli obblighi dell'armatore. – 1.1. L'obbligo di sicurezza. – 1.2. L'obbligo di cura. – 1.3. L'obbligo di retribuzione. – 1.4. Forme ed elementi della retribuzione. – 1.5. Indennità di navigazione, retribuzione parametro e diritto dell'Unione europea. – 2. I poteri del datore di lavoro. – 2.1. Il potere di controllo. – 2.2. Il mutamento di mansioni. – 2.3. Il potere disciplinare privatistico. – 3. Gli obblighi del lavoratore. – 3.1. Diligenza ed obbedienza. – 3.2. Obbligo di fedeltà, obbligo di non concorrenza e divieto di carico merci. – 4. Luogo e tempo della prestazione. – 4.1. Orario di lavoro. – 4.2. Riposi e ferie. – 5. I diritti sindacali dei lavoratori marittimi. – 6. Mutamento di armatore e trasferimento di azienda. – 7. L'estinzione del rapporto di lavoro. – 7.1. Cessazione e risoluzione del contratto. – 7.2. Recesso unilaterale e licenziamento. – 7.3. Le dimissioni del lavoratore marittimo. – 7.4. Le conseguenze dell'estinzione. – 8. La prescrizione nel lavoro marittimo.

1. *Gli obblighi dell'armatore*

Dal contratto di arruolamento scaturiscono in capo alle parti stipulanti una serie di obblighi che, pur non discostandosi più di tanto da quanto normalmente accade in ogni rapporto di lavoro subordinato, riflettono in larga misura anche la specialità del rapporto di lavoro marittimo, le superiori esigenze correlate alla sicurezza della navigazione e la particolare organizzazione della nave e dell'equipaggio nel cui ambito il contratto di arruolamento è inserito, se è vero che anche dal punto di vista degli effetti giuridici del contratto “più cospicua è la presenza di elementi pubblicistici”¹ rispetto a quanto normalmente accade nel comune rapporto di lavoro.

Per quel che concerne gli obblighi contrattuali dell'armatore, accanto all'obbligazione principale che coincide, come nell'ambito del lavoro subordinato comune, con quella di corrispondere al lavoratore marittimo la retribuzione, sussiste la necessità di “far lavorare il prestatore di lavoro in condizioni di sicurezza

¹A. TORRENTE, *I contratti di lavoro della navigazione*, Giuffrè, 1948, p. 177.

per la sua salute, incolumità fisica e personalità morale”², nonché, quale risalente e precipua obbligazione del lavoro marittimo, uno specifico dovere di cura per cui “l’armatore è tenuto a provvedere all’assistenza sanitaria a favore dell’arruolato ammalato o ferito”³.

1.1. *L’obbligo di sicurezza*

La sicurezza di coloro che si trovano a bordo della nave, passeggeri o equipaggio, è uno degli imprescindibili elementi che hanno da sempre caratterizzato l’intero Codice della navigazione e, per quanto concerne più specificamente il rapporto di lavoro marittimo, è diffusa la consapevolezza che “anche al lavoratore del mare si applicano le tutele costituzionali e la fondamentale direttiva del nostro diritto che impone il massimo sforzo per assicurare il benessere psicofisico”⁴. Si tratta tanto di un aspetto centrale della specialità del rapporto, intriso di elementi pubblicistici⁵, quanto di uno specifico obbligo contrattuale, posto che “il generale criterio dell’art. 2087 c.c. deve essere applicato a qualsiasi datore di lavoro, quindi anche nell’ambito marittimo”⁶.

Sono diverse le fonti regolative che contengono elementi correlati agli obblighi di sicurezza che ha l’armatore nei confronti degli arruolati, a cominciare dai rilevanti riferimenti che emergono nel diritto sovranazionale.

Alla Convenzione SOLAS per la salvaguardia della vita in mare spetta da quasi un secolo⁷ il compito di stabilire “una serie di regole relative alla costruzione delle navi, nonché alle misure di sicurezza che le stesse devono presentare ed applicare”⁸ con la specifica finalità di ridurre il più possibile i rischi di incidenti in mare, salvaguardando la salute e la sicurezza di passeggeri ed equipaggio. I principi della Convenzione SOLAS sono stati trasposti ed in molti casi già si rinvencono in diversi provvedimenti del diritto dell’Unione europea⁹ e del di-

² L. MENGHINI, *I contratti di lavoro nel diritto della navigazione*, Giuffrè, 1996, p. 364.

³ B. BALLETTI, *Rilevanza e tipicità del contratto di arruolamento*, Jovene, 1980, p. 97.

⁴ E. GRAGNOLI, *La sicurezza del lavoro a bordo delle navi*, in AA.VV., *La sicurezza del lavoro nelle navi e nei porti*, Giuffrè, 2001, p. 42.

⁵ Fra cui possono ovviamente farsi rientrare anche i già approfonditi aspetti legati alla formazione dei marittimi ed alla certificazione delle loro competenze, secondo gli elevati standard previsti dalla Convenzione STWC, nonché le vicende correlate alle verifiche sulle professioni marittime proprie del sistema delle matricole.

⁶ E. GRAGNOLI, *op. cit.*, p. 44.

⁷ Dalla prima convocazione nel 1914, poco dopo la tragedia del Titanic, di una conferenza internazionale sulla sicurezza nei trasporti marittimi la Convenzione SOLAS ha visto una continua evoluzione in varie tappe nel 1948, 1960, 1974, 1978, 2010, con l’ultima versione consolidata che risale al 2020.

⁸ A. RIZZO, *Sicurezza della vita umana in mare*, in *Riv. dir. ec. trasp. amb.*, 2011, p. 399.

⁹ Fra cui è il caso di richiamare il regolamento (CE) n. 391/2009 relativo alle disposizioni ed

ritto interno¹⁰, in cui è possibile ritrovare norme che, richiedendo specifici requisiti in fase di costruzione ed esercizio dei mezzi di trasporto marittimo “tutelano indirettamente la sicurezza del lavoro”¹¹.

In merito alla specifica tutela dei lavoratori marittimi durante lo svolgimento delle loro attività a bordo della navi è però soprattutto la Convenzione ILO MLC 2006¹² a contenere, oltre alla già rilevata necessità che gli Stati membri mantengano livelli formativi elevati per il personale marittimo in maniera che le competenze di chi lavora sulle navi siano sempre adeguate per le esigenze di una navigazione sicura, anche numerosi riferimenti alla necessità di tutelare la salute ed il benessere dell’equipaggio.

Ciò emerge già dall’art. Regulation 3.1 che impone agli Stati membri di assicurare che le navi battenti la propria bandiera prevedano per i marittimi che lavorano e vivono a bordo “locali alloggio e luoghi ricreativi decenti adatti alla promozione della loro salute e del loro benessere”. La salubrità dell’ambiente di lavoro, che nel lavoro marittimo coincide per lunghi periodi anche con i luoghi in cui si passa il tempo libero ed il riposo, passa attraverso le specifiche indicazioni contenute nella norma Standard A3.1 su come debbono essere approntati i locali dove l’equipaggio alloggia¹³, le mense ove consuma i

alle norme comuni per gli organismi che effettuano le ispezioni e le visite di controllo delle navi; il regolamento (CE) n. 725/2004 relativo al miglioramento della sicurezza delle navi e degli impianti portuali; la direttiva 2014/90/UE sull’equipaggiamento marittimo e che abroga la direttiva 96/98/CE; la direttiva 2009/45/CE relativa alle disposizioni e norme di sicurezza per le navi da passeggeri; la direttiva 2009/16/CE relativa al controllo da parte dello Stato di approdo; la direttiva 2003/25/CE concernente requisiti specifici di stabilità per le navi ro/ro da passeggeri.

¹⁰ Oltre alla Convenzione SOLAS, trasposta in Italia con l. 23.5.1980, n. 313, sono da rammentare la l. 16.6.1939, n. 1045 recante disposizioni in materia di Condizioni per l’igiene e l’abitabilità degli equipaggi a bordo delle navi mercantili nazionali, che deve considerarsi ancora in vigore nonostante una prima abrogazione ad opera dell’art. 2, co. 1, d.l. 22.12.2008, n. 200 ed in virtù del ripristino operato dall’art. 1 l. 18.2.2009, n. 9 e dall’art. 1 d.lgs 1.12.2009, n. 179 che ha dichiarato indispensabile la permanenza in vigore della l. n. 1045/1939; la l. 5.6.1962, n. 616 sulla sicurezza della navigazione e della vita umana in mare ed il suo regolamento attuativo approvato con d.P.R. 8.11.1991, n. 435, che ha sostituito il precedente approvato con d.P.R. 14.11.1972, n. 1154.

¹¹ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 365.

¹² Anche in materia di sicurezza la Convenzione MLC 2006 recepisce ed aggiorna principi e regole contenute già da tempo in diverse Convenzioni OIL: n. 92/1949 sugli alloggi dell’equipaggio, n. 133/1970 sugli alloggi dell’equipaggio (disposizioni complementari), n. 134/1970 sulla prevenzione degli infortuni della gente di mare, n. 163/1987 relativa al miglioramento delle condizioni di vita della gente di mare.

¹³ In particolare la norma Standard A3.1, nn. da 7 a 9, specifica le dimensioni dei locali destinati ad alloggio dell’equipaggio che dovranno avere un’altezza di almeno 203 cm ed essere costruiti con materiali adeguati ed adeguatamente isolati, illuminati e ventilati. Sulle navi diverse da quelle passeggeri le cabine dell’equipaggio devono essere situate sopra la linea di carico, al centro della nave oppure a poppavia. Mentre sulle navi passeggeri, in cui le cabine equipaggio per quattro persone debbono essere di almeno 14,5 metri quadrati, possono anche eventualmente essere poste sotto la linea di carico ma in nessun caso al di sotto dei corridoi di servizio. Le singole cuc-

pasti¹⁴, gli impianti sanitari¹⁵ ed i luoghi ricreativi in cui si passa il tempo libero sulla nave¹⁶, ed è considerato “the essential and most directly and personally experienced aspect of workplace regulation and seafaring”¹⁷.

La previsione di dettagliate disposizioni tecniche correlate agli alloggi dell’equipaggio è, per la stessa Convenzione MLC 2006, strettamente connessa con la tutela della salute e della sicurezza così come con la prevenzione degli infortuni, anche al fine di prevenire il rischio di esposizione a livelli di rumore e vibrazioni nocivi e ad altri fattori ambientali, quali le sostanze chimiche a bordo delle navi, e di garantire alla gente di mare un accettabile ambiente di lavoro e di vita a bordo.

È poi l’art. Regulation 4.3 della Convenzione MLC 2006 a stabilire la necessità che ogni Stato Membro adotti specifiche misure finalizzate a stabilire “gli standard per la tutela della sicurezza e della salute sul lavoro nonché la prevenzione degli infortuni sulle navi battenti la sua bandiera”.

Per quel che più concretamente concerne la prevenzione degli infortuni nell’ambito del diritto interno anche i lavoratori marittimi sono soggetti all’obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro¹⁸, ed anche al lavoro marittimo si applica il Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nei limiti della specialità del rapporto, essendo espressamente previsto che nei casi dei “mezzi di trasporto aerei e marittimi, le disposizioni del presente decreto legislativo sono applicate tenendo conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato”¹⁹. Ed è lo stesso d.lgs n. 81/2008 a preve-

cette debbono poi essere di dimensioni superiori a 198 centimetri di lunghezza per 80 centimetri di larghezza. È poi previsto che le cabine siano dotate di mobilia adeguata con un armadio guardaroba per ogni occupante, di scaffali e di un tavolo o scrivania.

¹⁴Le mense, ventilate, adeguatamente attrezzate e di dimensioni adeguate, devono essere lontane dalle cabine equipaggio e situate il più vicino possibile alla cucina (Standard A3.1, n. 10).

¹⁵Tutti i marittimi devono avere comodi accessi ai locali igienici di bordo rispondenti alle norme minime di tutela della salute ed igiene ed a ragionevoli standard di comfort, con la previsione di installazioni separate per uomini e donne. A bordo di ogni nave deve essere previsto uno spazio appropriato contenente come minimo un gabinetto, un lavandino e una vasca da bagno o una doccia (Standard A3.1, n. 11).

¹⁶A bordo delle navi devono essere messi a disposizione dei marittimi imbarcati installazioni e servizi ricreativi appropriati, adatti ai bisogni specifici dei marittimi che devono vivere e lavorare a bordo (Standard A3.1, n. 17).

¹⁷M. MCCONNELL, D. DEVLIN, C. DOUMBIA-HENRY, *A Legal Primer to an Emerging International Regime. The Maritime Labour Convention 2006*, Brill Nijhoff, 2011, p. 340.

¹⁸Secondo quanto previsto dagli artt. 1, 4 e 7 d.P.R. 30.6.1965, n. 1124. In particolare sono soggetti all’obbligo assicurativo “i componenti dell’equipaggio, comunque retribuiti, delle navi o galleggianti anche se esercitati a scopo di diporto” (art. 4), considerandosi come persone componenti l’equipaggio della nave “tutte quelle regolarmente iscritte sul ruolo di equipaggio o comunque imbarcate per servizio della nave”.

¹⁹Art. 3, co. 2, d.lgs 9.4.2008, n. 81.

dere specificamente quali sono gli aspetti che non trovano applicazione nell'ambito del lavoro marittimo, escludendo ad esempio dal proprio campo di applicazione i "lavori svolti in mare" in materia di cantieri mobili o temporanei (titolo IV, capo I) ovvero le norme correlate ai lavori in quota (titolo IV, capo II).

Si tratta, d'altra parte, di quanto la dottrina aveva già avuto modo di osservare in relazione alla precedente versione del Testo Unico in materia di sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs n. 626/1994, anch'esso applicabile al lavoro marittimo per "buona parte delle disposizioni"²⁰, ma in merito al quale il legislatore ha successivamente provveduto a ovviare a qualche problema che si era riscontrato in fase applicativa nell'ambito del lavoro marittimo, con la conseguenza che "l'acquisizione completa del tema della sicurezza della navigazione al diritto del lavoro ha avuto luogo con il decreto n. 271 del 1999"²¹.

Ed in effetti il d.lgs 27.7.1999, n. 271 ha il merito di aver precisato, attuando i principi contenuti nel Testo unico in materia di sicurezza sul lavoro, quali siano gli obblighi che le specifiche figure che operano all'interno dell'organizzazione di bordo debbono avere in relazione alla tutela della salute e della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali dei lavoratori marittimi, intesi come "qualsiasi persona facente parte dell'equipaggio ed appartenente alla categoria della gente di mare che svolge, a qualsiasi titolo, servizio o attività lavorativa a bordo di una nave"²², ma senza escludere il fatto che l'obbligo di sicurezza dell'armatore si estende a tutti coloro che prestano attività lavorativa a bordo, anche eventualmente nel caso di lavoratori autonomi o di lavoratori che prestano la loro opera mediante un contratto di appalto (art. 10).

L'art. 5, co. 2, chiarisce in modo perentorio come le misure relative alla prevenzione degli infortuni, all'igiene ed alla sicurezza del lavoro a bordo, elencate puntualmente al comma 1²³, debbono essere a carico del solo armatore e non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori marittimi.

²⁰ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 373.

²¹ E. GRAGNOLI, *op. cit.*, p. 57.

²² Art. 3, co. 1, lett. n), d.lgs n. 271/1999. La giurisprudenza ha peraltro chiarito come "alla stregua del d.lg. n. 271 del 1999 ed in particolare degli artt. 2, 3, lett. n, 8 e 23, comma 6, il lavoratore marittimo è unicamente colui che viene effettivamente ed attualmente impiegato a bordo di una nave mercantile per svolgere un determinato servizio ovvero colui che viene ingaggiato nell'equipaggio di una nave e chiamato allo svolgimento di una determinata funzione. Conseguentemente, solo il lavoratore imbarcato a bordo e non quello impiegato a terra ha l'obbligo di sottoporsi a controlli sanitari circa l'idoneità alla navigazione" (Cass. 13.8.2008, n. 21571, in *Mass. giust. civ.*, 2008, 7-8, p. 1262).

²³ In particolare a bordo di tutte le navi sono attuate diverse e specifiche misure di tutela, fra cui la necessità di una preventiva valutazione delle situazioni di rischio per la salute e la sicurezza connesse all'esercizio dell'attività lavorativa a bordo, l'eliminazione o riduzione al minimo dei rischi derivanti dall'impiego di materiali nocivi alla salute dei lavoratori, la programmazione delle attività di prevenzione in stretta relazione con la gestione tecnico-operativa dell'unità navale, il rispetto dei principi ergonomici nella progettazione e costruzione dei locali di lavoro, la predispo-

All'interno dell'art. 6 sono delineati gli specifici obblighi dell'armatore e del Comandante, quest'ultimo "non tanto perché garante della complessiva sicurezza della navigazione, ma come preposto dell'impresa"²⁴.

In particolare all'armatore compete predisporre la relazione tecnica sulla valutazione dei rischi per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori marittimi connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa a bordo (art. 6, co. 1), mentre la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei lavoratori marittimi²⁵, del personale addetto al servizio di protezione²⁶ e del medico competente²⁷ sono responsabilità condivise da armatore e Comandante, nell'ambito delle rispettive attribuzioni, che condividono anche gli obblighi organizzativi, fra cui la consegna dei dispositivi di protezione individuali di sicurezza, informativi e formativi del personale marittimo (art. 6, co. 5). I nominativi del personale designato sono annotati nel ruolo di equipaggio (art. 12).

Sono previsti specifici obblighi per il solo Comandante, a cui il legislatore consente di "unire alle sue attività di risalto pubblicitario compiti che traggono causa dal rapporto di lavoro, con obblighi imposti al datore ed al suo preposto in via di sostituzione eventuale"²⁸, che ha lo specifico compito di predisporre le

sizione di idonee misure igieniche e di misure di emergenza in caso di operazioni di soccorso, antincendio, abbandono nave e di pericolo grave ed immediato, la necessità di prevedere modalità di informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori marittimi alle questioni relative alla prevenzione degli infortuni, all'igiene ed alla sicurezza del lavoro a bordo (art. 5, co. 1 d.lgs n. 271/1999).

²⁴E. GRAGNOLI, *op. cit.*, p. 58. Si è già avuto modo di precisare, tuttavia, come nonostante l'importante ruolo del Comandante in rappresentanza di specifici interessi dell'armatore dottrina e giurisprudenza sono tradizionalmente restii a riconoscere il ruolo di institore.

²⁵Il responsabile del servizio prevenzione e protezione dei lavoratori marittimi ha il compito di controllare lo stato delle prescrizioni specifiche in materia di sicurezza del lavoro, segnalando al Comandante eventuali anomalie e sensibilizzando l'equipaggio per una concreta applicazione delle indicazioni e delle direttive (art. 15).

²⁶Il servizio di prevenzione e protezione ha accesso a tutte le informazioni correlate alla salute ed alla sicurezza a bordo, collabora con l'armatore, il Comandante ed il responsabile della sicurezza a bordo nell'attuazione delle misure di sicurezza, segnalando eventuali deficienze ed anomalie ed individuando eventuali nuovi fattori di rischio a bordo e predisponendo programmi di formazione e informazione per i lavoratori marittimi imbarcati sulla nave (art. 13).

²⁷Il medico competente, che può essere libero professionista o dipendente diretto dell'armatore, effettua gli accertamenti sanitari necessari ed esprime i giudizi di idoneità alla mansione dei lavoratori marittimi, istituisce ed aggiorna una cartella sanitaria e di rischio, visita gli ambienti di lavoro, effettua le visite mediche richieste dai lavoratori qualora tali richieste siano correlate ai rischi professionali (art. 23). Sul punto è stato precisato in giurisprudenza come diverso sia il controllo medico previsto dall'art. 323 c. nav. che ha "natura pubblicitaria che si differenzia da quelli previsti dal d.lg. n. 271/99, che sono accertamenti preventivi diretti a valutare l'idoneità alla mansione specifica e che possono essere effettuati solo dopo l'avvenuto imbarco. Pertanto, il marittimo può legittimamente rifiutarsi di sottoporsi alle visite preventive, di cui al d.lg. n. 271/99, tenute dal medico dell'armatore senza aver stipulato prima un contratto di arruolamento" (Cass. 15.4.2009, n. 8921, in *Dir. maritt.*, 2011, 2, p. 433).

²⁸E. GRAGNOLI, *op. cit.*, p. 59.

procedure per l'equipaggio in materia di salute e sicurezza sul lavoro, designando tra i componenti dell'equipaggio i lavoratori marittimi incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione e segnalando all'armatore eventuali deficienze ed anomalie riscontrate (art. 7).

I lavoratori marittimi, che dovranno designare il proprio responsabile alla sicurezza (art. 12), dovranno attenersi alle misure disposte dall'armatore e dal Comandante, utilizzando correttamente le attrezzature di lavoro e segnalando eventuali deficienze o anomalie (art. 8).

In giurisprudenza è stata, peraltro, evidenziata una responsabilità del Comandante della nave anche in relazione agli infortuni sul lavoro occorsi al personale addetto alle operazioni di carico e scarico²⁹.

Anche il contratto collettivo 2024 in vigore contiene uno specifico protocollo in materia di salute e sicurezza dei lavoratori a bordo³⁰, risalente al 2000 e correlato alle concrete modalità di attuazione del d.lgs n. 271/1999, che indica le procedure di elezione del rappresentante alla sicurezza per ogni tipologia di nave (nave traghetto, nave da carico, nave da crociera) e specifica le sue funzioni ed i suoi compiti formativi.

Il d.lgs n. 271/1999, con una modalità definita quale “novità più significativa”³¹ dell'intero decreto è altresì specificamente intervenuto per regolare l'orario di lavoro sulla nave, elemento ritenuto imprescindibile al fine di tutelare la sicurezza a bordo, specificando le differenze fra orario di lavoro e di riposo, su cui si avrà modo di tornare più avanti.

1.2. L'obbligo di cura

L'obbligo di assicurarsi che il marittimo riceva le cure necessarie in caso dell'insorgere di una malattia o riporti lesioni durante il viaggio in mare è risalente nel tempo, si collega ad elementi pubblicistici correlati alla sicurezza della navigazione, ed è ancora oggi parte essenziale degli obblighi contrattuali assunti da parte dell'armatore, quale specifica e peculiare caratteristica del rapporto di

²⁹ Cass. 15.1.2003, n. 16028, in *Dir. lav.*, 2003, II, p. 286, che, sulla scia di simili pronunce dei primi anni novanta, ha avuto modo di evidenziare come “in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro, il comandante della nave, in forza della disposizione di cui all'art. 295 del codice della navigazione (che a lui attribuisce in modo esclusivo la direzione della manovra e della navigazione) e sulla base dei principi generali in materia di tutela del lavoro, è responsabile dei danni occorsi agli addetti alle operazioni di carico e scarico”, chiarendo che “l'osservanza delle misure di prevenzione degli infortuni sul lavoro può essere delegata dal comandante solo ad un membro dell'equipaggio con competenze specifiche. Ne consegue che, finché il comandante conserva la sua qualità, non può l'armatore esonerarlo dalle suddette responsabilità, trasferendo ad altri i compiti istituzionalmente rientranti nelle sue competenze, ma soltanto aggiungere in capo ad altri soggetti la responsabilità dell'osservanza della normativa prevenzionale”.

³⁰ Il riferimento è all'allegato n. 9 della sezione 1 Ccnl 2024.

³¹ E. GRAGNOLI, *op. cit.*, p. 65.

lavoro del marittimo. Se, quindi, vi è chi inquadra l'obbligo di cura nell'ambito dei doveri di carattere prettamente pubblicistico³² o ne riconosce la natura ibrida pubblico-privata³³, la maggioranza della dottrina preferisce, invece, riconoscere "la natura di obbligo derivante dal contratto di lavoro, anche se fornito di vari strumenti di protezione pubblicistica"³⁴.

Nell'ambito della Convenzione MLC 2006 la questione della tutela della salute e della assistenza sanitaria dei lavoratori marittimi è trattata in modo ampio, con specifiche obbligazioni poste a carico degli armatori, degli Stati di bandiera e degli Stati di approdo, ed in effetti in dottrina è stato notato come "title 4 contains regulations that involve a mix of flag State, and labour supply and coastal or port State responsibilities in the same regulation and Code" con la possibilità che ciò "can create some difficulty in ascertaining the precise obligations"³⁵.

In particolare l'art. Regulation 4.1 della Convenzione MLC 2006 contiene specifici obblighi tanto per lo Stato di bandiera della nave, prevedendo al comma 1 l'obbligo di vigilare "affinché tutti i marittimi a bordo di navi battenti la sua bandiera siano garantiti da misure appropriate per la tutela della salute e ricevano assistenza sanitaria immediata ed adeguata per tutto il tempo in cui prestano servizio a bordo della nave", quanto per lo Stato nel cui territorio si trovi la nave, che deve garantire l'accesso "alle strutture mediche presenti a terra sul suo territorio" quando i marittimi "necessitano di assistenza sanitaria immediata".

È poi l'art. Regulation 4.2 a prevedere le obbligazioni per gli armatori che dovranno essere considerati responsabili della tutela della salute e dell'assistenza sanitaria di tutti i marittimi in servizio a bordo delle navi in conformità con gli standard minimi previsti nella norma Standard A4.2 che impone che l'armatore si debba far carico di tutti i costi correlati all'assistenza sanitaria del marittimo, ivi compreso l'obbligo di prevedere adeguati indennizzi in caso di morte o inabilità in relazione alla legislazione dello Stato di bandiera della nave.

Accanto alle medesime prescrizioni contenute nella direttiva 2009/13/CE di attuazione della Convenzione MLC 2006, nell'ambito del diritto dell'Unione europea sono previste anche specifiche regole correlate alle dotazioni mediche minime che devono necessariamente essere presenti a bordo di ogni nave battente bandiera di uno Stato dell'Unione europea³⁶.

Nell'ambito del diritto interno è l'art. 336, co. 1, del Codice della navigazione a prevedere come "l'arruolato che, a bordo, si ammala o riporta lesioni con-

³² E. MINALE COSTA, *Lavoro nella navigazione*, in *DDPComm*, Utet, 1992, p. 412.

³³ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 201, che specifica come "accanto al dovere di carattere pubblico che incombe sul comandante v'è l'obbligazione relativa alle spese e al compenso a carico dell'armatore".

³⁴ L. MENGHINI, *cit.*, p. 378; B. BALLETTI, *cit.*, p. 97.

³⁵ M. MCCONNELL, D. DEVLIN, C. DOUMBIA-HENRY, *cit.*, p. 392.

³⁶ In tal senso già la direttiva 92/29/CEE riguardante le prescrizioni minime di sicurezza e di salute per promuovere una migliore assistenza medica a bordo delle navi.

tinua a percepire la retribuzione ed ha diritto all'assistenza sanitaria a spese della nave". Si tratta di una norma che trova ampi precedenti storici, i più immediati dei quali sono stati l'art. 363³⁷ Cod. comm. 1865 e l'art. 537³⁸ Cod. comm. 1882, ed in merito alla quale già la più risalente dottrina chiariva essere una peculiare caratteristica del lavoro marittimo in cui "assistenza sanitaria per malattia, infortuni, invalidità sono forme protettive che vediamo delinearci fin dal medioevo e che l'Ordinanza del 1681 ha universalizzato, facendole penetrare in tutte le legislazioni del mondo"³⁹.

Il Codice della navigazione in vigore mantiene alcune delle limitazioni già presenti nella legislazione del 1882, per cui se l'arruolato si è intenzionalmente procurato la malattia o la lesione o se le è procurate per colpa grave mentre si trovava a terra senza autorizzazione "l'armatore è ugualmente tenuto a provvedere all'assistenza sanitaria, ma ha diritto di ripeterne le spese dall'arruolato" (art. 336, co. 2, c. nav.), il quale, per di più, non ha diritto alla retribuzione per tutto il tempo durante il quale è inabile al servizio (art. 336, co. 3, c. nav.). Tale secondo comma andrebbe, in realtà, "ricondotto esclusivamente al diritto pubblico"⁴⁰.

L'ultimo comma dell'art. 336 rimanda agli artt. 356 e 365 c. nav. nel caso in cui il lavoratore marittimo debba essere sbarcato a causa delle sue condizioni di salute. L'art. 356 c. nav. prevede un particolare obbligo a carico dell'armatore che, anche successivamente alla risoluzione del contratto, è tenuto a provvedere a proprie spese alla cura dell'arruolato ed a corrispondergli un'indennità giornaliera in misura pari alla retribuzione, per il tempo necessario alla cura e comunque fino ad un massimo di quattro mesi ovvero sei mesi se la malattia o le lesioni dipendono da causa di servizio. L'art. 365 c. nav. comporta che in caso di sbarco per malattia o lesioni il Comandante sia tenuto a depositare presso l'autorità marittima o consolare una somma per l'indennità giornaliera, nonché le spese necessarie per la cura ed il rimpatrio dell'arruolato.

Ora, è opportuno rammentare che tali norme sono, nella maggioranza dei casi, strettamente correlate a quanto previsto dall'art. 343, n. 5, c. nav. secondo cui il contratto di arruolamento si risolve di diritto "quando l'arruolato, per malattia o per lesioni, deve essere sbarcato e non può riassumere il suo posto a bordo alla partenza della nave".

Tale norma, però, è da considerarsi non più in vigore in seguito ai diversi interventi della Corte costituzionale circa la generale applicabilità anche al lavoro marittimo delle norme in materia di licenziamento.

Secondo l'ormai consolidato approccio della giurisprudenza, infatti, "deve ri-

³⁷ Secondo cui "il marinaio è pagato dei salari ed è curato e medicato a spese della nave, se cade ammalato durante il viaggio o se è ferito pel servizio della nave".

³⁸ Ai sensi del quale "il marinaio che contrae malattia durante il viaggio o è ferito pel servizio della nave è pagato dei salari ed è curato e medicato a spese della nave".

³⁹ A. BRUNETTI, *Diritto marittimo privato italiano*, II, Torino, 1930, p. 487.

⁴⁰ G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 112.

tenersi abrogata la disposizione di cui all'art. 343, n. 5, c. nav. relativa all'arruolato che, per malattia o lesioni, deve essere sbarcato e non può più riassumere il suo posto a bordo alla partenza della nave da un porto di approdo, posto che tale previsione attribuisce efficacia risolutiva automatica ad una ipotesi di impossibilità temporanea della prestazione, in contrasto coi principi della l. 15 luglio 1966 n. 604, nonché con quelli di cui all'art. 2110 c.c., dato che la sola necessità dello sbarco del lavoratore con impossibilità di reimbarco al momento della partenza della nave determina (anche in ipotesi diversa dal contratto per un solo viaggio) la risoluzione del rapporto di lavoro, indipendentemente dalla durata della malattia”⁴¹.

Tale approccio interpretativo sembrerebbe in linea con quanto già emerso da tempo in dottrina circa l'applicabilità al lavoro marittimo tanto “della garanzia offerta dall'art. 2087”⁴² quanto del fatto che il diritto a percepire la retribuzione durante la malattia ed il diritto all'assistenza sanitaria a spese della nave contenuti nell'art. 336 c. nav. “non sono altro che aspetti applicativi dell'art. 2110 c.c. e di quella traslazione del rischio sul datore di lavoro che pone a carico di quest'ultimo la maggior parte dell'onere per l'assicurazione sanitaria del prestatore di lavoro”⁴³.

L'assistenza sanitaria al personale marittimo è garantita secondo i principi universalistici dettati dalla legge sul Sistema sanitario nazionale (l. n. 833/1978), ma con gli specifici criteri contenuti nel d.P.R. 31.7.1980, n. 620 applicabile “ai cittadini italiani e stranieri ed agli apolidi che compongono l'equipaggio di navi, natanti e galleggianti della marina mercantile italiana e di piattaforme o che siano comunque imbarcati su detti mezzi per il servizio degli stessi” (art. 2, co. 1, lett. a)) per quel che concerne l'assistenza sanitaria, tenendo sempre conto che al “lavoratore marittimo, cittadino italiano, impiegato a bordo di una nave battente bandiera di un paese dell'Unione Europea si applica il Regolamento CEE n. 1408/1971 indipendentemente dal luogo in cui fornisca la prestazione”⁴⁴, ed alla disciplina del d.P.R. 15.6.1965, n. 1124, che estende l'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali anche ai lavoratori marittimi (art. 1, co. 3, n. 11), per quel che concerne gli infortuni sul lavoro.

Il sistema di previdenza e assistenza per la gente di mare⁴⁵, per diverso tempo imperniato attorno al sistema delle casse marittime⁴⁶ è stato in seguito unifi-

⁴¹ Cass. 23.3.2009, n. 6979, in *Dir. maritt.*, 2010, 1-2, p. 59.

⁴² G. BRANCA, *Contratto di arruolamento e lavoro subordinato*, Giuffrè, 1967, p. 240.

⁴³ G. BRANCA, *op. cit.*, p. 241. Per una approfondita disamina delle problematiche correlate all'art. 2110 c.c. ed ai suoi rapporti con le dinamiche retributive v. per tutti R. DEL PUNTA, *La sospensione del rapporto di lavoro. Artt. 2110-2111*, in Tr. SCHLESINGER, Giuffrè, 1992.

⁴⁴ Cass. 13.11.2015, n. 23261, in *Mass. giust. civ.*, 2015.

⁴⁵ Su cui per tutti cfr. D. GAETA, *Previdenza marinara*, in *Enc. dir.*, XXXV, Giuffrè, 1986.

⁴⁶ Secondo quanto disposto dal r.d.l. 23.3.1933, n. 264, conv. in l. 29.6.1933, n. 86. L'art. 74, l. 23.12.1978, n. 833, che ha istituito il sistema sanitario nazionale aveva in realtà previsto, a decor-

cato nell'Istituto di previdenza per il settore marittimo (Ipsema)⁴⁷, ente pubblico previdenziale con il compito di assicurare la tutela previdenziale, infortunistica e di copertura delle malattie professionali per i lavoratori marittimi, che è stato più di recente disciolto e confluito nell'Inail, che succede all'Ipsema in tutti i rapporti attivi e passivi⁴⁸, ma le cui attività correlate a indennità di malattia, maternità e disabilità sono state successivamente trasferite direttamente all'Inps⁴⁹.

Anche nell'ambito della tutela previdenziale ed infortunistica dei lavoratori marittimi si è concretamente realizzata quella divisione funzionale che sussiste per ogni lavoratore subordinato. Se, quindi, nell'ambito del lavoro marittimo l'Inps è oggi direttamente competente in materia di prestazioni per malattia, maternità e disabilità, competono invece all'Inail le funzioni relative all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, con la conseguenza che anche per il settore marittimo devono ritenersi affidati in via esclusiva alla componente sanitaria dell'Inail le prestazioni medico-legali finalizzate alla valutazione di un evento "quale infortunio sul lavoro o malattia professionale sia all'eventuale erogazione di tutte le prestazioni, economiche e non, dovute per legge"⁵⁰.

1.3. L'obbligo di retribuzione

L'obbligazione principale a carico dell'armatore è quella di erogare la retribuzione, caratteristica che, come riportato dalla stessa Relazione al Re, rende il contratto di arruolamento "per il suo contenuto patrimoniale non dissimile dagli altri contratti di lavoro"⁵¹.

Ed, in effetti, il Codice della navigazione ha un approccio concretamente "non dissimile" rispetto al contenuto dell'art. 2099 c.c., non prevedendo una espressa

rere dal 1.1.1980, l'attribuzione all'Inps dell'erogazione delle prestazioni economiche per malattia e per maternità già erogate dagli Enti, Casse, servizi e gestioni autonome e quindi anche dalle Casse marittime, Adriatica, Tirrena e Meridionale. Le peculiarità del settore marittimo avevano però portato alla previsione che fossero le Casse marittime a gestire, mediante convenzione con l'Inps "l'accertamento, la riscossione dei contributi sociali di malattia e il pagamento delle prestazioni economiche di malattia e maternità per gli iscritti alle casse marittime per gli infortuni sul lavoro e le malattie, fino ad un completo riordinamento della materia" (art. 1 d.l. 30.12.1979, n. 663 conv. in l. 29.2.1980, n. 33).

⁴⁷ Dall'art. 2, co. 1, d.lgs 30.6.1994, n. 479.

⁴⁸ Ai sensi dell'art. 7 d.l. 30.5.2010, n. 78, conv. in l. 30.7.2010, n. 122. Sul passaggio dall'Ipsema all'Inail dei lavoratori marittimi cfr. A. AMADUZZI, R. BENCINI, S. TORIELLO, *Dell'assicurabilità dei lavoratori marittimi in Inail*, in *Riv. inf. mal. prof.*, 2011, 1, p. 13.

⁴⁹ A decorrere dall'1.1.2014 secondo quanto disposto dall'art. 10, co. 3, d.l. 28.6.2013, n. 76 conv. in l. 9.8.2013, n. 99. Per le specifiche questioni legate alla prassi applicativa v. Circ. Inps. 23.12.2013, n. 179.

⁵⁰ Circ. Inail 4.8.2015, n. 66.

⁵¹ Relazione al Re del Codice della navigazione, 1942, n. 182.

nozione di retribuzione ma articolando all'interno dell'art. 325 c. nav. le diverse forme che la retribuzione può assumere nell'accordo alla base del contratto di arruolamento.

In dottrina è da tempo consolidata l'idea che il rapporto di lavoro marittimo si sia uniformato “anche per quel che concerne la retribuzione allo schema del rapporto di lavoro comune”⁵², ivi compresa la necessaria applicabilità anche al lavoro marittimo dell'art. 36 della Costituzione repubblicana⁵³, e pur con la previsione di alcune peculiarità regolative che nel corso del tempo sono state approntate dal legislatore in relazione alla specificità del rapporto, fra cui importante ruolo hanno assunto negli anni il d.l. 1.2.1977, n. 12, conv. in l. 31.3.1977, n. 91, sulla modalità di computo delle indennità⁵⁴ e la l. 19.12.1979, n. 649 che, aggiungendo un ultimo comma all'art. 325 c. nav., ha delegato alla contrattazione collettiva di diritto comune il compito di determinare e regolare “la misura e le componenti della retribuzione”, in tal modo introducendo nell'ambito retributivo del lavoro marittimo quella che è stata definita una sostanzialmente “completa autoregolamentazione sindacale sulla base di una ben precisa volontà legale”⁵⁵.

L'importanza della questione salariale nell'ambito di un contesto, come quello del lavoro marittimo, in cui la presenza di persone provenienti da paesi diversi e pagate in modo estremamente diversificato provoca rischi concreti di *dumping* sociale, è emersa in tutta la sua forza nell'ambito della Convenzione MLC 2006.

L'art. Regulation 2.2 prevede che “tutti i marittimi devono essere retribuiti regolarmente e integralmente per il lavoro eseguito, conformemente al proprio contratto di arruolamento” e la rilevanza di tale previsione è stata particolarmente enfatizzata dalla dottrina, visto che in passato “no maritime labour convention contained the basic proposition that seafarers are to be paid for their work”⁵⁶.

La norma Standard A2.2 ha poi il compito di chiarire anche le modalità di erogazione dell'obbligazione retributiva. In tal senso i pagamenti debbono essere versati a intervalli non superiori a un mese, in conformità alle disposizioni dei contratti collettivi applicabili, e l'armatore deve consegnare al lavoratore marit-

⁵² A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 155; A. LEFEBVRE D'OVIDIO, G. PESCATORE, L. TULLIO, *Manuale di Diritto della Navigazione*, Giuffrè, 2022, p. 402.

⁵³ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 394; C. ENRICO LUCIFREDI, *op. cit.*, p. 144; B. BALLETTI, *op. cit.*, p. 96.

⁵⁴ In particolare la norma ha modificato l'art. 361 c. nav. che prevede ora che quando una disposizione contenga un riferimento ad indennità commisurate alla retribuzione “si intendono comprese nella retribuzione la paga base, la panatica e le indennità accessorie di carattere fisso e continuativo, a tal fine indicate dalle norme dei contratti collettivi di lavoro”.

⁵⁵ C. ENRICO LUCIFREDI, *op. cit.*, p. 146, non nascondendo le perplessità di una scelta tanto radicale “così scarsamente garante della parità di trattamento” e richiamando altresì le posizioni favorevoli di larga parte della dottrina, fra cui G. PERA, *Commento alla l. 19.12.1979, n. 649*, p. 875.

⁵⁶ M. MCCONNELL, D. DEVLIN, C. DOUMBIA-HENRY, *op. cit.*, p. 294.

timo un estratto conto mensile degli importi dovuti e di quanto gli è stato versato, prendendo adeguate misure per dare al marittimo la possibilità di far pervenire una parte o la totalità della sua retribuzione alla propria famiglia.

Di particolare interesse sono altresì le ulteriori indicazioni contenute nella Convenzione MLC 2006, seppur soltanto nella parte concernente le linee guida e quindi non vincolanti per tutti gli Stati contraenti. Nella norma Guidelines B2.2, infatti, sono previste indicazioni di merito anche per quanto concerne i principi della retribuzione che dovrebbero essere previsti dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva degli Stati membri.

Così è contemplato un generale principio di parità di salario a parità di lavoro che dovrebbe essere applicato a tutti i marittimi che lavorano sulla stessa nave, senza discriminazioni di razza, colore, sesso, religione, opinioni politiche, origine nazionale o origine sociale, accanto ad indicazioni più concrete circa il calcolo e la modalità di dazione degli emolumenti retributivi. Ed è, altresì, previsto che ogni Stato Membro, con l'ausilio delle organizzazioni sindacali, dovrebbe stabilire delle procedure per fissare i salari minimi della gente di mare, in base alla natura del lavoro marittimo e prevedendo un livello salariale proporzionato all'evoluzione del costo della vita e delle esigenze della gente di mare.

1.4. *Forme ed elementi della retribuzione*

Riprendendo quanto già precedentemente contemplato dai Codici del commercio⁵⁷ l'art. 325 c. nav. prevede quattro modalità con cui il contratto di arruolamento può stabilire la retribuzione spettante al lavoratore marittimo: a) una somma fissa per la durata dell'intero viaggio; b) una somma fissa a mese o ad altro periodo di tempo; c) in forma di partecipazione al nolo o agli altri proventi o prodotti del viaggio, con la fissazione di un minimo garantito; d) parte in somma fissa periodica e parte in forma di partecipazione al nolo o agli altri proventi o prodotti.

Nel caso di retribuzione a viaggio, poco usata nella pratica e semmai "storicamente applicata quasi esclusivamente nella lunga navigazione a vela"⁵⁸, l'art. 338 c. nav. precisa che se il viaggio si protrae oltre la durata massima prevedibile al momento della stipula del contratto la retribuzione è proporzionalmente aumentata, con il limite di un terzo se il ritardo è dovuto a causa non imputabile all'armatore, mentre se il viaggio è più breve del previsto la retribuzione non può essere soggetta a diminuzione.

⁵⁷ Cfr. A. BRUNETTI, *op. cit.*, p. 451, secondo cui le quattro modalità di erogazione della retribuzione previste dal Codice del commercio del 1882 – a viaggio, a mese, con partecipazione al nolo, con partecipazione ai profitti (o arruolamento alla parte) – erano correlate ad una "ininterrotta tradizione" storicamente consolidata.

⁵⁸ A. LEFEBVRE D'OVIDIO, G. PESCATORE, L. TULLIO, *op. cit.*, 2022, p. 403.

Nell'ambito della retribuzione in forma di partecipazione, che deriva direttamente dalla storica modalità di arruolamento "alla parte" e trova ancora un qualche tipo di diffusione nel settore della pesca⁵⁹, si distingue normalmente fra contratto alla parte, nel caso in cui il calcolo dell'utile sia fatto sul nolo netto depurato di tutte le spese, e contratto di compartecipazione al nolo, ove l'arruolato riceve la sua parte sul nolo depurato soltanto delle spese del nolo⁶⁰. In entrambi i casi, anche quando dovesse mancare la previsione di un minimo garantito, si è in presenza di un rapporto di lavoro subordinato.

Ci si è posti il problema se il mantenimento dell'arruolato a bordo con il riconoscimento di vitto e alloggio sia da considerarsi un'obbligazione contrattuale a carico dell'armatore e se tale obbligazione possa rientrare in quella retributiva.

Risale ai primordi della regolazione giuridica del lavoro marittimo il riconoscimento che fra i doveri dell'armatore nei confronti dei marinai ci fosse necessariamente anche il vitto e l'alloggio, ed anche il Consolato del mare dedica ampio spazio alle "vettovaglie"⁶¹.

Già la dottrina più risalente, con riferimento ai Codici del commercio, era consapevole che "il diritto dell'arruolato al vitto ed all'alloggio per tutta la durata dell'arruolamento è di tale evidenza che molte legislazioni neppure si curano di affermarlo"⁶².

Come nei Codici del commercio del XIX secolo anche nel Codice della navigazione in vigore non vi è una disposizione espressa concernente il diritto di vitto e alloggio, pur potendosi riscontrare diversi riferimenti indiretti negli artt. 301, 339, 346, 350 e 364 c. nav., da cui si evince la unanime convinzione dottrinale secondo cui l'erogazione del vitto e dell'alloggio da parte dell'armatore "rientri nel sinallagma funzionale del contratto"⁶³ e che possa essere ricompreso nell'ambito di una parte di "retribuzione in natura"⁶⁴ che si aggiunge alla normale retribuzione prevista dal contratto.

⁵⁹ *Ivi.*

⁶⁰ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 128; G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 63; L. MENGhini, *op. cit.*, p. 395; A. LEFEBVRE D'OVIDIO, G. PESCATORE, L. TULLIO, *op. cit.*, 2022, p. 403.

⁶¹ La necessità di indicare in maniera particolareggiata il vitto di bordo, che sarà poi indicato col termine tecnico di "panatica", emerge in ogni fonte regolativa fin dal medioevo. In particolare, per quel che concerne il Consolato del mare, è il capitolo 142 a indicare in cosa debba consistere: "Il Patrono della nave debba dare da mangiare a tutti li marinari tre giorni della settimana carne, cioè è sapere, la domenica, il martedì, e il giovedì; e nelli altri giorni della settimana minestra, e ogni notte di ogni giorno lo companaggio. Ancora tre volte per ogni mattina e tre volte per ogni sera li debba far dare vino, e il companaggio deve essere tale come seguita, cioè formaggio, o cipolle, o sarde salate, o altro pesce secco...".

⁶² A. BRUNETTI, *op. cit.*, p. 485.

⁶³ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 197.

⁶⁴ L. MENGhini, *op. cit.*, p. 396; G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 111.

Peraltro, mentre l'alloggio non può che essere fornito direttamente in natura, visto il peculiare luogo in cui si svolge la prestazione lavorativa del marittimo, rientra invece nelle previsioni regolative dei contratti collettivi che l'armatore possa eventualmente fornire una somma per equivalente al vitto. Nella tradizione ci si riferiva al concetto di arruolamento "alla scarsa" per intendere il caso dell'armatore che corrisponde all'equipaggio la somma necessaria per l'acquisto del cibo durante il viaggio⁶⁵.

Nella contrattazione collettiva in vigore ci si riferisce ad un più prosaico concetto di indennità sostitutiva della panatica⁶⁶, che costituisce anche un elemento integrante della retribuzione ai fini del calcolo delle indennità accessorie⁶⁷, da erogare soltanto nel caso eccezionale in cui non sia possibile garantire il vitto, che non soltanto è riconosciuto quale diritto dell'arruolato, ma che deve necessariamente "essere gratuito e in linea con gli standard nazionali, internazionali ILO per quanto riguarda quantità, valore nutrizionale, qualità e varietà e terranno in considerazione la durata e la natura del viaggio nonché il numero di marittimi presenti a bordo"⁶⁸.

Il riferimento alla normativa internazionale è molto significativo, posto che la Convenzione MLC 2006 ha dedicato particolare attenzione al benessere psicofisico dei marittimi durante la loro permanenza a bordo della nave, come si è già avuto modo di evidenziare.

Per quanto concerne il vitto è l'art. Regulation 3.2 ad esigere che le navi di ciascuno Stato membro debbano assicurare "gratuitamente" ai marittimi alimenti ed acqua potabile "di una qualità appropriata, il cui valore nutrizionale e la quantità corrispondente soddisfino adeguatamente le esigenze delle persone a bordo e tenga conto delle loro diverse appartenenze culturali e religiose", con la necessità di verificare che i cuochi di bordo possiedano la formazione e le qualifiche richieste per tale funzione.

Come per lo scambio retributivo del lavoratore subordinato anche nel caso dei lavoratori marittimi la retribuzione è composta da diversi elementi, che vanno ad aggiungersi alla paga base, secondo quanto previsto, nel tendenziale silen-

⁶⁵ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 197; G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 111; L. MENGhini, *op. cit.*, p. 397.

⁶⁶ Secondo l'art. 38 Ccnl 2024, 1 sez., infatti "Durante l'imbarco, nel caso eccezionale di nave armata che non fornisca servizio di mensa, oppure di nave disarmata o in riparazione senza servizio di mensa e negli altri casi in cui non possa essere somministrato il vitto in natura, il datore di lavoro dovrà corrispondere in sostituzione del vitto una indennità giornaliera forfettizzata da concordare con le OO.SS. a livello aziendale".

⁶⁷ L'art. 39 Ccnl 2024, 1 sez., contempla uno specifico valore convenzionale della panatica in tutti i casi in cui occorra computarla "quale coefficiente della retribuzione o considerarla come coefficiente di calcolo per la liquidazione di indennità (ad esempio: indennità sostitutiva del preavviso, trattamento di fine rapporto, indennità sostitutiva delle ferie o dei riposi compensativi, indennità giornaliera in caso di malattia o infortunio, gratifica natalizia, gratifica pasquale, ecc.)".

⁶⁸ Art. 37 Ccnl 2024, 1 sez.

zio del Codice della navigazione⁶⁹, dalla contrattazione collettiva, a cui, come si è visto, è lo stesso ultimo comma dell'art. 325 c. nav. a rinviare per la determinazione della misura e delle componenti della retribuzione.

All'interno della contrattazione collettiva in vigore⁷⁰ è contemplata la retribuzione base⁷¹, articolata in base al grado ed alla qualifica risultante dal ruolo del marittimo, secondo le tabelle allegate al contratto collettivo che risultano storicamente costruite, come si è già avuto modo di sottolineare, con le peculiari modalità classificatorie del lavoro marittimo, che tengono conto soprattutto delle suddivisioni utilizzate nell'ambito della gerarchia d'equipaggio e dei certificati di competenza necessari per operare a bordo della nave, nell'ambito di una generale divisione fra ufficiali, da un lato, e sottufficiali e comuni, dall'altro, e dei già richiamati macro-settori del personale di coperta, personale di macchina, personale di camera e di cucina, al cui interno vengono individuate le specifiche qualifiche del marittimo e la relativa paga base mensile lorda.

Sono previsti nella contrattazione collettiva scatti di anzianità biennali correlati alle medesime tabelle previste per la paga base in ragione della qualifica dell'arruolato ed in base ai periodi di navigazione o di comandata effettuati dal marittimo⁷².

E sono, poi, individuate le diverse indennità previste per il lavoro marittimo, fra cui sveltano quelle generalmente rinvenibili in ogni settore, e innanzitutto la tredicesima e la quattordicesima mensilità, assegni familiari o indennità per lavoro straordinario, e quelle più specificamente correlate al settore marittimo, che secondo la dottrina tradizionale sono giustificate dalla necessità per i lavoratori marittimi "di affrontare i rischi relativi alla navigazione"⁷³, fra cui ve ne sono alcune storicamente contemplate⁷⁴, altre presenti specificamente nei contrat-

⁶⁹ Come sottolineato in dottrina (G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 65) l'unico riferimento diretto agli elementi della retribuzione contenuto nel Codice della navigazione si riferisce al personale di volo. L'art. 907 c. nav., infatti, prevede che oltre alla retribuzione per coloro che prestano servizio a bordo di un aeromobile è prevista la corresponsione di una indennità di volo. Il Codice della navigazione, prevede, tuttavia alcuni emolumenti che, essendo previsti successivamente alla cessazione del rapporto, sembrerebbero avere carattere eminentemente risarcitorio, come l'indennità legata alla perdita di indumenti o di attrezzi in caso di perdita della nave di cui all'art. 353 c. nav. o l'indennità prevista in caso di cattura dell'arruolato contemplata dall'art. 357 c. nav.

⁷⁰ Il riferimento è al capo VI, artt. 26 ss. Ccnl marittimi 2024, 1 sezione.

⁷¹ Il valore è espresso al lordo in una cifra mensile, i cui riferimenti giornalieri ed orari sono calcolati secondo le indicazioni contenute nell'art. 26, co. 3, Ccnl 2024, 1 sez., per cui la paga base giornaliera corrisponde ad 1/30 del minimo contrattuale mensile e la paga base oraria ad 1/8 della paga base giornaliera.

⁷² Per quanto riguarda il contratto collettivo in vigore si veda l'art. 27 Ccnl 2024, sez. 1.

⁷³ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 188.

⁷⁴ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 189 richiama l'indennità per viaggi in zone di guerra, l'indennità rischio mine, l'indennità per rischi epidemici, il soprassoldo navi cisterne, l'indennità per trasporto materie esplosive, il soprassoldo per il prolungamento navigazione all'estero. G. MINERVINI, *op.*

ti collettivi più recenti⁷⁵, ma nel cui ambito svetta, soprattutto per l'importanza dell'apporto economico, l'indennità di navigazione, disciplinata approfonditamente con riferimento alla grandezza della nave ed al tipo di navigazione a cui la stessa è volta.

Anche nelle quattordici sezioni di cui è composto l'attuale contratto collettivo unitario 2024 si ritrovano gran parte delle classiche indennità presenti da sempre nell'ambito del lavoro marittimo, alcune delle quali si ritrovano in ciascuna sezione, come le gratifiche natalizia e pasquale quale 13^a e 14^a mensilità, l'indennità di navigazione o l'indennità per perdita del corredo personale o dei propri strumenti professionali, che riprende il contenuto dell'art. 353 c. nav., altre si trovano soltanto in alcune sezioni. È il caso, ad esempio, dell'indennità bagaglio, presente nella sezione 4 relativa alle navi veloci ed aliscafi per trasporto passeggeri, o le specifiche indennità previste per le navi speciali e contenute nella relativa sezione 10.

Al lavoro marittimo è applicabile l'art. 2120 e la medesima normativa in materia di trattamento di fine rapporto valida per il comune rapporto di lavoro subordinato.

Non sempre è stato così, visto che nell'ambito del lavoro marittimo il Codice della navigazione, con particolare riferimento agli artt. 351 e 352 c. nav.⁷⁶, prevedeva originariamente un'indennità pari al numero di giornate di retribuzione determinato dalle norme corporative o in mancanza dagli usi, per ogni anno o frazione di anno di servizio prestato, da liquidarsi "sostanzialmente per ogni caso di cessazione e risoluzione del contratto non dovute a fatto imputabile al lavoratore o a sue dimissioni"⁷⁷ e che la dottrina "in sostanziale conformità con il diritto comune"⁷⁸ aveva equiparato all'indennità di anzianità, in virtù della dop-

cit., p. 108, che si riferisce alla contrattazione collettiva degli anni '50, distingue fra indennità correlate alle qualifiche – fra cui richiama anche l'indennità speciale per i medici di bordo, l'indennità di imbarco spettante ai comandanti di navi, l'indennità di divisa prevista nel caso l'armatore non la dovesse prescrivere – indennità tecniche, correlate alla maggiore responsabilità della mansione svolta – in cui richiama l'indennità di funzione, il soprassoldo per prolungata navigazione all'estero – ed indennità di rischio – facendo riferimento alle indennità correlate alle materie pericolose imbarcate sulle navi, alle indennità per rischi epidemici e a quelle correlate alla presenza in zone di guerra.

⁷⁵ L. MENGhini, *op. cit.*, p. 403, con riferimento alla contrattazione collettiva in vigore nei primi anni '90, fa riferimento alle indennità erogate in caso di trasbordo da una nave all'altra, all'indennità di rappresentanza, all'indennità per sostituzione del personale mancante, all'indennità di linea, all'indennità sfrido di cassa per gli ufficiali pagatori.

⁷⁶ L'art. 351 c. nav. si riferisce all'indennità dovuta all'arruolato in caso di cessazione del contratto per volontà dell'armatore, mentre l'art. 352 c. nav. si riferisce all'indennità dovuta nei casi di risoluzione "di diritto", secondo le previsioni dell'art. 343 c. nav., del contratto di arruolamento a tempo indeterminato.

⁷⁷ L. MENGhini, *op. cit.*, p. 408.

⁷⁸ G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 142.

pia funzione “di retribuzione posticipata che insieme con la funzione previdenziale”⁷⁹ era stata ad essa riconosciuta.

L’esclusione dall’indennità in parola dei lavoratori il cui rapporto lavorativo era venuto a cessare per dimissioni o per fatto a loro imputabile, che riproponeva nell’ambito del lavoro marittimo l’originale testo codicistico dell’art. 2120 c.c., era ritenuta strettamente correlata a comportamenti dolosi o colposi del marittimo, tanto da doversi sottolineare i particolari casi in cui l’indennità di anzianità era comunque prevista⁸⁰, ed in ogni caso era riconosciuta la possibilità per la contrattazione collettiva di estenderne l’ambito applicativo⁸¹.

Successivamente agli interventi della Corte costituzionale che aveva allargato gli spazi applicativi dell’art. 2120 c.c.⁸², si è cominciato a dubitare anche dell’illegittimità della previsione contenuta nel Codice della navigazione⁸³, nei cui confronti il giudice delle leggi ha avuto modo di intervenire qualche tempo dopo dichiarando l’incostituzionalità dell’art. 352 c. nav. nella parte in cui escludeva la corresponsione dell’indennità di anzianità nell’ipotesi di risoluzione del contratto di arruolamento a tempo indeterminato per fatto imputabile all’arruolato⁸⁴.

La decisione del legislatore del 1982 è stata quella di estendere anche al lavoro marittimo ed al lavoro aeronautico la medesima disciplina che ha modificato l’art. 2120 c.c. ed introdotto nell’ordinamento il trattamento di fine rapporto per tutti i lavoratori subordinati, prevedendo, ai sensi all’art. 4, co. 1, l. 29.5.1982, n. 297 che “le indennità di cui agli artt. 351, 352, 919 e 920 del codice della navi-

⁷⁹ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 239.

⁸⁰ La dottrina aveva infatti chiarito come l’indennità di anzianità dovesse in ogni caso essere prevista in caso di forza maggiore (A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 238) o comunque nei casi in cui non si potesse rinvenire alcuna colpa nel comportamento del marittimo, in virtù del disposto dell’art. 346, co. 2, c. nav. secondo cui in caso di sbarco del marittimo per cattivo trattamento “il contratto si considera risolto per colpa dell’armatore” (in tal senso G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 143). Ed è lo stesso Codice della navigazione a prevedere che l’indennità debba spettare in caso di morte del marittimo (art. 355 c. nav.), di cattura (art. 357) ed in caso di risoluzione del rapporto per perdita o innavigabilità assoluta della nave o in caso di perdita presunta (A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 238; G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 144).

⁸¹ G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 151, richiamando i casi della contrattazione collettiva degli anni ’60 con cui l’indennità di anzianità era stata estesa alle dimissioni volontarie o al contratto di arruolamento a viaggio o a tempo determinato.

⁸² In particolare C. cost. 27.6.1968, n. 75, in *Foro it.*, 1968, I, p. 2054, aveva dichiarato l’illegittimità costituzionale dell’art. 2120 c.c. nel caso in cui escludeva la corresponsione dell’indennità di anzianità in caso di licenziamento per colpa del lavoratore o di sue dimissioni, mentre C. cost. 22.12.1980, n. 189 aveva ritenuto incostituzionali gli artt. 2096 c.c. e 10 l. n. 604/1966 nella parte in cui escludevano il diritto a percepire l’indennità di anzianità per i lavoratori in prova.

⁸³ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 409.

⁸⁴ C. cost. 2.3.1987, n. 63 in relazione ad un caso in cui doveva applicarsi la normativa precedente alla riforma del 1982.

gazione... sono sostituite dal trattamento di fine rapporto disciplinato dall'art. 2120 del codice civile”, avendo altresì modo di precisare che quando l'indennità di fine rapporto è commisurata alla retribuzione, “questa si intende determinata e regolata dai contratti collettivi di lavoro”, secondo l'impostazione già contemplata dall'ultimo comma dell'art. 325 c. nav.⁸⁵ ai sensi delle modifiche introdotte con l. 19.12.1979, n. 649.

È, peraltro, opportuno rilevare che la decisione del legislatore del 1982 di introdurre un approccio regolativo omogeneo fra lavoro subordinato comune e lavoro marittimo per quel che concerne il trattamento di fine rapporto è stata condivisibilmente letta dalla giurisprudenza nel contesto di un ordinamento in cui sussiste un “ampio corpo di principi applicabili senza distinzioni al lavoro subordinato, compreso il sottotipo rappresentato dal contratto di arruolamento”⁸⁶.

La contrattazione collettiva del settore marittimo, come accade dall'inizio degli anni '80 per il lavoro subordinato comune, ha altresì già da tempo previsto specifiche modalità regolative per definire la c.d. retribuzione parametro al fine del calcolo della retribuzione indiretta, e cioè 13^a, 14^a mensilità, ferie e t.f.r.

Come è infatti ampiamente noto l'esistenza nel nostro ordinamento di un generale principio di omnicomprensività della retribuzione, elaborato in virtù di una supposta forza espansiva dell'art. 36 Cost. e dell'art. 2121 c.c.⁸⁷ ed utilizzabile anche per la determinazione della c.d. retribuzione parametro al fine del calcolo di istituti retributivi indiretti, che è stato per diversi anni al centro dell'elaborazione dottrinale e giurisprudenziale⁸⁸, è in realtà da tempo venuto meno⁸⁹.

È ormai assodato in giurisprudenza che “in tema di retribuzione nel lavoro subordinato, ai fini della determinazione della base di calcolo degli istituti indiretti (tredicesima mensilità, ferie, festività, ex festività soppresse e permessi retribuiti), non vige nell'ordinamento un principio di omnicomprensività”⁹⁰, con la conseguenza che nel calcolo degli istituti indiretti vanno computati soltanto quegli elementi che siano contemplati da specifiche norme di legge o dalla con-

⁸⁵ A. LEFEBVRE D'OVIDIO, G. PESCATORE, L. TULLIO, *op. cit.*, 2022, p. 424.

⁸⁶ Cass. 8.11.2001, n. 13834, in *Mass. giust. civ.*, 2001, p. 1880.

⁸⁷ L. ANGIELLO, *La retribuzione*, in *Commentario al codice civile Schlesinger*, Cedam, 1990, p. 93.

⁸⁸ Per tutti si rimanda a M. D'ANTONA, *Le nozioni giuridiche della retribuzione*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1984, p. 269.

⁸⁹ Si è soliti indicare in una serie di decisioni della Cassazione a Sezioni Unite dei primi anni '80 il *revirement* giurisprudenziale (Cass., S.U., 7.11.1981, n. 5887, in *Foro it.*, 1982, I, p. 2182; Cass., S.U., 13.2.1984, n. 1069, in *Foro it.*, 1984, I, p. 680).

⁹⁰ Cass. 23.10.2020, n. 23366, in *Dir. & Giust.*, 26.10.2020; Cass. 12.11.2018, n. 28937, in *Mass. giust. civ.*, 2018; Cass. 21.5.2012, n. 7987, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2012, n. 3, p. 813.

trattazione collettiva. La conseguenza principale di tale orientamento giurisprudenziale è la possibilità per la contrattazione collettiva, di qualunque livello e quindi anche aziendale⁹¹, di poter influire sulla base di calcolo degli istituti indiretti.

È ciò che fa anche il contratto collettivo del settore marittimo in vigore, che, da un lato, nel disciplinare determinati istituti prende in considerazione soltanto alcuni elementi retributivi, è ad esempio il caso della tredicesima e quattordicesima mensilità⁹² e del trattamento di fine rapporto⁹³, e, dall'altro, prevede che alcuni specifici istituti non possano essere utilizzati per il calcolo degli istituti indiretti, come nel caso dei compensi per lavoro straordinario, considerati quali "elementi distinti ed autonomi"⁹⁴ e, soprattutto, dell'indennità di navigazione, per la specifica ragione che l'ammontare dell'indennità sarebbe stato preventivamente calcolato nel contratto collettivo "tenendo già conto della sua incidenza economica sui singoli istituti e comunque sul globale trattamento erogato ai lavoratori"⁹⁵.

Tale diffusa modalità di calcolo della c.d. retribuzione parametro, però, deve oggi tener presente il diritto dell'Unione europea e la consolidata giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione in materia di retribuzione feriale⁹⁶, che è stata recentemente ritenuta applicabile anche nell'ambito del lavoro marittimo

⁹¹ Cfr. da ultimo, proprio in materia di lavoro marittimo, Cass. ord. 15.10.2020, n. 22401, in *Riv. giur. lav.*, 2021, 1, p. 41. Si tratta in realtà di un principio che appare pacifico, cfr. Cass. 3.1.2011, n. 30, in *Mass. giust. civ.*, 2011, 1, p. 8; Cass. 5.11.1991, n. 11782, in *Mass. giust. civ.*, 1991, p. 11.

⁹² L'art. 33 Ccnl 2024, 1 sez., prevede di tenere in considerazione soltanto: a) minimo contrattuale; b) supplemento paga per il personale di Stato maggiore; c) valore convenzionale della panatica; d) scatti di anzianità.

⁹³ In tal senso l'art. 55 Ccnl 2024, 1 sez., contempla a) minimo contrattuale; b) rateo di 13^a e 14^a mensilità; c) valore convenzionale della panatica; d) scatti di anzianità; e) supplemento paga per il personale di Stato maggiore.

⁹⁴ Art. 35 Ccnl 2024, 1 sez., che esclude lo straordinario "dal calcolo delle indennità sostitutive delle ferie e dei riposi compensativi nonché di ogni altro istituto che, direttamente o indirettamente, implichi la retribuzione come base di calcolo".

⁹⁵ Così l'art. 29, co. 6, per le navi fino a 3000 t.s.l. e l'art. 30, co. 6, per le navi superiori a 3000 t.s.l. del Ccnl 2024, 1 sez. In particolare l'indennità di navigazione "non può essere considerata nel calcolo del compenso orario del lavoro straordinario, dei riposi compensativi (sabato, domeniche, festività nazionali ed infrasettimanali, festività cadenti di domenica, semifestività) e delle relative indennità sostitutive delle ferie e delle indennità sostitutive delle stesse, della gratifica natalizia e della gratifica pasquale, dell'indennità sostitutiva del preavviso e del trattamento di fine rapporto" (art. 30, co. 7, e, con qualche sfumatura differente, art. 29, co. 7).

⁹⁶ Su cui in dottrina cfr. G. RICCI, *Il diritto alla limitazione dell'orario di lavoro, ai riposi e alle ferie nella dimensione costituzionale integrata (fra Costituzione italiana e Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea)*, in *WP Massimo D'Antona, Int.*, 2010, n. 79; E. GRAGNOLI, M. CORTI, *La retribuzione*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, M. MARAZZA (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, 2, Cedam, 2012, p. 1436.

dalla Suprema Corte secondo cui “deve essere calcolata ai fini della retribuzione parametro per la composizione della retribuzione feriale anche l’indennità di navigazione c.d. stretto di Messina, a prescindere dal contenuto del contratto collettivo aziendale, in virtù del riferimento ai principi del diritto dell’Ue⁹⁷ correlati alla Direttiva 2003/88 in materia di ferie”⁹⁸.

La particolarità delle complesse problematiche affrontate rende utile un sia pur sintetico approfondimento di tale questione.

1.5. *Indennità di navigazione, retribuzione parametro e diritto dell’Unione europea*

Il tema, che potrebbe in realtà essere esteso a qualunque istituto che sia escluso dalla base di calcolo della retribuzione feriale ad opera della contrattazione collettiva, è stato in concreto affrontato dalla giurisprudenza con riferimento all’indennità c.d. “Stretto di Messina”, prevista per i marittimi imbarcati sulle navi traghetto addette al passaggio nello stretto di Messina, ed esclusa dal contratto collettivo aziendale dalla base di calcolo di numerosi istituti indiretti (13^a, 14^a, ferie, t.f.r.)⁹⁹.

Si tratta di una particolare indennità economica contemplata dal contratto collettivo aziendale applicato alle navi traghetto che fanno la spola nello stretto di Messina e che è stata equiparata dai giudici all’indennità di navigazione, da tempo prevista e regolata dalla contrattazione collettiva nazionale del settore marittimo¹⁰⁰.

Erogata mensilmente in misura differente a seconda della posizione ricoperta

⁹⁷ La necessità di valutare attentamente le ricadute del diritto dell’Unione europea sulle dinamiche retributive emerge anche in relazione ad una recente pronuncia del Tribunale dell’Unione europea (Trib. UE 24.5.2023, T-268/21) su di una vicenda legata al settore del trasporto aereo ed alla necessità prevista dal legislatore italiano di applicare ai propri dipendenti i minimi retributivi del contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, con la conseguente “caducazione di una determina della Commissione europea con la quale la Commissione europea, nel dicembre 2020, aveva autorizzato il piano di compensazione varato dallo Stato italiano, all’indomani della prima ondata pandemica” (V. BAVARO, A.A. SCELSEI, *Aiuti di Stato e salario minimo nell’aerotrasporto. Il Tribunale UE sul nuovo caso Ryanair*, in *Riv. giur. lav.*, 2023, 4, II, p. 555).

⁹⁸ Cass. 15.10.2020, n. 22401, in *Riv. giur. lav.*, 2021, 1, II, p. 41. La questione era già stata decisa nel medesimo senso da Cass. 17.5.2019, n. 13427 e Cass. 17.5.2019, n. 13425, in *Mass. giust. civ.*, 2019.

⁹⁹ L’accordo aziendale del 1991, rinnovato nel 1995, prevedeva invece che l’indennità di navigazione Stretto di Messina non potesse essere considerata componente della retribuzione ad alcun effetto.

¹⁰⁰ Si tratta di una specifica indennità prevista da tempo nei contratti collettivi del settore marittimo. Per i riferimenti più recenti vd. artt. 35 e 35-bis Ccnl 1999 e 2007; artt. 29 e 30 Ccnl 2015, 2020 e 2024.

sulla nave e prevista con la specifica finalità di compensare il disagio correlato alle peculiari esigenze della navigazione marittima di lungo corso, l'indennità di navigazione, come si è visto, è sempre stata esplicitamente esclusa dalla base di calcolo per la determinazione degli istituti indiretti da numerosi contratti collettivi del settore marittimo.

E se è la stessa contrattazione nazionale ad aver escluso che l'indennità di navigazione si applichi “alle navi traghetto in servizio locale negli stretti i cui equipaggi non abbiano il vincolo di permanenza a bordo oltre il normale orario di lavoro”, è però espressamente previsto che, in tali casi, possano essere stabilite “indennità di natura diversa compensative di particolari oneri e prestazioni derivanti dal tipo di servizio ed il cui importo complessivo sia equivalente, riproporzionato per tener conto di tutti gli eventuali oneri riflessi, all'importo dell'indennità di navigazione non corrisposta”¹⁰¹.

È da tali riferimenti pattizi che la giurisprudenza di merito prende il via per poter qualificare l'“indennità Stretto di Messina” come “un'indennità di natura diversa, sostitutiva ma equivalente a quella di navigazione, avente natura non retributiva, come *expressis verbis* le parti collettive avevano convenuto, diretta, invero, a compensare i disagi connessi ad un particolare tipo di navigazione, non di lungo corso, quale quella dello Stretto di Messina che prevede anche l'eventuale trasporto di merci pericolose; indennità che non era computabile nella base di calcolo per la determinazione della retribuzione degli istituti indiretti”¹⁰².

Secondo la Suprema Corte, però, se, in linea con i giudici di merito, è possibile riconoscere piena valenza giuridica anche al contratto collettivo aziendale nell'indicare quali tra gli elementi che compongono la retribuzione possano essere o meno utilizzabili al fine della c.d. retribuzione parametro, diversa, e di particolare interesse, è invece la modalità con cui deve essere calcolata la retribuzione prevista durante il periodo di ferie.

Si tratta, in particolare, di una applicazione concreta del principio contenuto in numerose decisioni della Corte di Giustizia dell'Unione europea sulla retribuzione da riconoscere durante le ferie, espresso in relazione alla direttiva 2003/88/CE concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro. Secondo la Corte UE, infatti, durante le ferie il lavoratore ha diritto a percepire una retribuzione del tutto paragonabile a quella ricevuta durante i normali periodi di attività lavorativa, e quindi di carattere sostanzialmente onnicomprensivo.

Secondo la Suprema Corte, in particolare, tale principio di calcolo della retribuzione feriale sarebbe applicabile al lavoro marittimo a prescindere dall'esclusione della gente di mare dall'ambito applicativo della direttiva 2003/88/CE,

¹⁰¹ In tal senso co. 8 e 9 dell'art. 35-*bis* Ccnl 2007; co. 8 e 9 dell'art. 30 Ccnl 2015; co. 8 e 9 dell'art. 30 Ccnl 2020 e 2024.

¹⁰² Così Cass. 15.10.2020, n. 22401, cit., e Cass. 17.5.2019, n. 13427, cit.

visto che sussisterebbe una nozione europea generalizzata di “retribuzione” dovuta al lavoratore durante il periodo di ferie annuali, fissata dall’art. 7 della direttiva 2003/88/CE ma direttamente correlata all’art. 31 CdfUE.

La questione nell’ambito del diritto dell’Unione europea è legata all’accezione del termine “ferie retribuite” contenuto nell’art. 7, par. 1, della direttiva 2003/88/CE concernente taluni aspetti dell’organizzazione dell’orario di lavoro. L’art. 7, che riprende il medesimo testo dell’abrogata direttiva 93/104/CE, obbliga gli Stati membri a prendere le misure necessarie affinché ogni lavoratore possa usufruire di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane, con la specificazione, contenuta nel secondo comma, che tale periodo feriale non possa essere sostituito da un’indennità, salvo in caso di fine del rapporto di lavoro.

Secondo l’interpretazione del giudice dell’Unione europea il diritto di ogni lavoratore alle ferie annuali retribuite va considerato come un principio particolarmente importante del diritto sociale europeo, al quale non si può derogare¹⁰³. Esso ha una duplice finalità, da un lato, consentire al lavoratore di riposarsi rispetto all’esecuzione dei compiti attribuitigli in forza del suo contratto di lavoro e, dall’altro, di beneficiare di un periodo di distensione e di ricreazione¹⁰⁴. Se anche spetta agli Stati membri definire le condizioni di esercizio e di attuazione del diritto alle ferie annuali retribuite, essi devono, però, astenersi dal condizionare la costituzione stessa di tale diritto, il quale scaturisce direttamente dalla direttiva 2003/88/CE¹⁰⁵.

Per quanto concerne il trattamento economico, la Corte UE ha statuito che durante tale periodo di riposo il lavoratore debba percepire la retribuzione ordinaria¹⁰⁶, erogata secondo modalità di pagamento che consentano al lavoratore di trovarsi durante il periodo feriale in una situazione paragonabile a quella di un normale periodo di lavoro¹⁰⁷.

Secondo il giudice UE, peraltro, quando la retribuzione percepita dal lavoratore è composta di diversi elementi, per determinare quale debba essere considerata la retribuzione ordinaria, ed il conseguente importo cui ha diritto il lavo-

¹⁰³ Tale assunto emerge già da C. Giust., 26.6.2001, C-173/99, *BECTU*, punto 43, che, interpretando l’art. 7 della direttiva 93/104/CE, sostituita dalla direttiva 2003/88/CE, ha ritenuto non conforme al diritto comunitario una norma inglese che faceva maturare il diritto alle ferie solo dopo 13 settimane di lavoro ininterrotto. Nello stesso senso, sull’art. 7 della direttiva 2003/88/CE, C. Giust., 20.1.2009, cause C 350/06 e C 520/06, *Schultz-Hoff*, punti 22 e 54; C. Giust., 20.7.2016, *Maschek*, C 341/15, punto 25; C. Giust., 30.6.2016, *Sobczyszyn*, C-178/15, punto 19; C. Giust., 29.11.2017, *King*, C-214/16, punto 32.

¹⁰⁴ C. Giust., *Maschek*, cit., punto 34.

¹⁰⁵ C. Giust., *Schultz-Hoff*, cit., punto 28; C. Giust., *King*, cit., punto 34.

¹⁰⁶ C. Giust., 13.12.2018, *Torsten Hein*, C-385/17; C. Giust., 16.3.2006, cause riunite C-131/04 e C-257/04, *Robinson-Steele e a.*, punto 50; C. Giust., 15.9.2011, *Williams e a.*, C-155/10, punto 19; *Schultz-Hoff*, cit., punto 58.

¹⁰⁷ C. Giust., *Robinson-Steele*, cit., punto 58.

ratore durante le ferie annuali, è necessario svolgere un'analisi specifica, posto "che un'indennità determinata a un livello appena sufficiente ad evitare un serio rischio che il lavoratore non prenda le sue ferie non soddisfa le prescrizioni del diritto dell'Unione"¹⁰⁸.

Nel corso dei suoi vari interventi la Corte di Giustizia ha, quindi, escluso che la retribuzione feriale possa essere erogata non durante il periodo di ferie ma quale quota parte nell'ambito della retribuzione ordinaria¹⁰⁹, ed ha invece ritenuto di dover ricomprendere nel parametro utilizzato per calcolare la retribuzione feriale qualunque importo pecuniario correlato a specifiche modalità di esecuzione delle mansioni, come il tempo trascorso in volo per i piloti di linea¹¹⁰, o quelle integrazioni economiche che si collegano allo *status* professionale del lavoratore, come le indennità collegate alla sua qualità di superiore gerarchico, alla sua anzianità e alle sue qualifiche professionali¹¹¹.

Secondo la Corte UE, peraltro, se anche i diritti alle ferie annuali retribuite devono, in linea di principio, essere determinati in funzione dei soli periodi di lavoro effettivo svolti in forza di un contratto di lavoro¹¹², deve considerarsi contraria all'art. 7 la previsione che consente di sottrarre dal calcolo dell'indennità per ferie retribuite i periodi di parziale disoccupazione di un lavoratore¹¹³, così come quella normativa nazionale che dovesse consentire di escludere la trasmissibilità agli eredi dell'indennità feriale di un lavoratore nel frattempo deceduto¹¹⁴.

In tutte le pronunce relative all'art. 7 della direttiva 2003/88/CE, la Corte di Giustizia ha altresì avuto modo di ribadire l'importanza per i lavoratori del diritto a ferie retribuite, riconoscendo ed evidenziando come il diritto alle ferie conferito a ciascun lavoratore sia espressamente sancito dall'art. 31, par. 2, della CdfUE, alla quale l'art. 6, par. 1, TUE riconosce lo stesso valore giuridico dei Trattati¹¹⁵.

Ed è proprio tale riferimento alla Carta dei diritti fondamentali ad essere essenziale per ritenere che la giurisprudenza della Corte UE possa applicarsi an-

¹⁰⁸ C. Giust., *Williams*, cit., punto 21.

¹⁰⁹ C. Giust., *Robinson-Steele*, cit., punto 52.

¹¹⁰ C. Giust., *Williams*, cit., punto 24.

¹¹¹ C. Giust., 1.7.2010, C 471/08, *Parviainen*, punto 73; C. Giust., 22.5.2014, C-539/12, *Z.J.R. Lock*, punti 29, 30, 31.

¹¹² C. Giust., 4.10.2018, *Dicu*, C-12/17, punto 28.

¹¹³ C. Giust., *Torsten Hein*, cit.

¹¹⁴ C. Giust., 6.11.2018, *Bauer*, cause riunite C-569/16 e C-570/16.

¹¹⁵ C. Giust., 21.6.2012, *ANGED*, C-78/11, EU:C:2012:372, punto 17; C. Giust., 8.11.2012, *Heimann e Toltschin*, C 229/11 e C 230/11, punto 22; C. Giust., *King*, cit., punto 33; C. Giust., *Dicu*, cit., punto 25; C. Giust., *Torsten Hein*, cit., punto 23; C. Giust., 25.6.2020, *QH*, C-762/18 e C-37/19, punto 54.

che al lavoro marittimo, posto che, nonostante la Corte di Giustizia abbia da sempre ritenuto che l'ambito applicativo della direttiva 2003/88/CE debba essere molto ampio¹¹⁶, ai sensi dell'art. 1, par. 4, dir. 2003/88/CE questa "non si applica alla gente di mare, quale definita nella direttiva 1999/63/CE"¹¹⁷.

Secondo la Suprema Corte di Cassazione nella pronuncia del 2020, infatti, la possibilità di estendere il concetto di retribuzione feriale previsto dal diritto dell'Unione discenderebbe direttamente dall'art. 31, par. 3, della Carta dei diritti fondamentali, che renderebbe la nozione europea di retribuzione dovuta al lavoratore durante il periodo di ferie annuali di "portata generale" a prescindere dall'esclusione della gente di mare dalla direttiva 2003/88.

Ora, se pure appaiono condivisibili le conclusioni della Suprema Corte circa la possibilità di utilizzare anche nell'ambito del lavoro marittimo l'ampio concetto di retribuzione feriale derivante dal diritto europeo, qualche dubbio emerge sulla portata immediatamente precettiva dell'art. 31, par. 2, della Carta dei diritti fondamentali UE che potrebbe affiorare da tale posizione della Cassazione.

La concreta ed effettiva portata giuridica della Carta dei diritti fondamentali è, in realtà, ancora una questione delicata, su cui la stessa Corte di Giustizia si è già trovata in passato a dover intervenire, con conclusioni anche piuttosto diverse a seconda dei casi portati alla sua attenzione, e su cui è necessaria qualche ulteriore riflessione.

Il riconoscimento dei diritti fondamentali nell'ambito del diritto dell'UE ha avuto un *iter* lungo e complesso. I trattati istitutivi della Comunità europea non contenevano né una dichiarazione né alcun riferimento alla necessità di proteggere i diritti fondamentali.

Nel corso degli anni è stata la Corte di Giustizia che, esercitando i propri poteri di interpretazione giurisdizionale, ha creato un sistema di diritti fondamentali non scritti, traendoli dalle tradizioni costituzionali degli Stati membri e da alcuni trattati internazionali, in primo luogo la Convenzione europea dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali¹¹⁸.

I diritti che la Corte definiva fondamentali, però, non hanno mai avuto un

¹¹⁶ La direttiva 2003/88/CE, infatti, si applica a tutti i settori di attività privati e pubblici con i soli limiti di cui alla direttiva 89/391/CEE. Tale rinvio consente di escluderne l'applicazione in merito a particolarità inerenti ad alcune attività specifiche nel pubblico impiego, segnatamente nelle forze armate o nella polizia, o ad alcune attività specifiche nei servizi di protezione civile. La Corte di Giustizia ha però dato una lettura restrittiva di tali esclusioni, ritenendo che la direttiva 2003/88/CE possa considerarsi applicabile in diversi casi anche ad attività nel settore della sanità, della sicurezza e dell'ordine pubblici (C. Giust., 5.10.2004, Pfeiffer, da C-397/01 a C-403/01, punto 57; C. Giust., 30.4.2020, UO, C-211/19).

¹¹⁷ Anche l'art. 2, co. 1, d.lgs n. 66/2003, in attuazione delle direttive europee, esclude l'applicabilità al "lavoro della gente di mare di cui alla direttiva 1999/63/CE".

¹¹⁸ I primi e più rilevanti interventi di tale giurisprudenza sono, come è noto, i casi *Stauder* del 1969 (causa 29/69), *Internationale Handels-Gesellschaft* del 1970 (causa 11/70), *Nold* del 1974 (causa 4/73), e *Hauer* del 1979 (causa, 44/79).

carattere di quella granitica assolutezza propria delle Costituzioni nazionali, poiché la stessa Corte ne ha sempre subordinato la tutela alla compatibilità con i principi e le finalità dell'ordinamento comunitario ed in relazione agli obiettivi d'interesse generale perseguiti dalla Comunità, con particolare riferimento alle fondamentali libertà economiche garantite dai Trattati.

Nel corso del tempo tali principi sono stati codificati in un testo, la Carta dei diritti fondamentali firmata a Nizza nel 2000 e proclamata una seconda volta a Strasburgo nel 2007, che ha acquisito la medesima efficacia giuridica dei Trattati, in virtù del richiamo di cui all'art. 6 TUE, soltanto con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona nel dicembre 2009, con lo specifico ambito applicativo previsto dall'art. 51 della Carta, che, nel delineare un delicato equilibrio tra le competenze dell'Unione e degli Stati membri, chiarisce come essa "non estende l'ambito di applicazione del diritto dell'Unione al di là delle competenze dell'Unione".

In tale contesto non può, quindi, stupire la cautela con cui la Corte di Giustizia ha tendenzialmente interpretato l'ambito applicativo della Carta, ritenendo che per la concreta efficacia precettiva dei diritti fondamentali non basti il riferimento al principio contenuto nella Carta, ma sia necessaria la sussistenza di una specifica fonte di diritto dell'Unione, primaria o secondaria, che disciplini la materia, con la conseguenza che "i diritti fondamentali in tal modo rimangono privi di quella efficacia trasversale che la Corte di Giustizia ha, invece, riconosciuto alle libertà economiche garantite dai Trattati"¹¹⁹.

La questione, particolarmente delicata, è in continua evoluzione e si inserisce nell'ambito della complessa architettura multilivello in materia di diritti fondamentali, che interseca diritto dell'Unione, diritto Cedu, diritti costituzionali degli Stati Membri ed i rispettivi ambiti di competenza delle Alte Corti deputate ad interpretarli.

Non sono, come è noto, mancate decisioni della Corte di Giustizia dell'Unione europea che hanno dato una lettura particolarmente ampia di alcuni diritti fondamentali contenuti nella Carta¹²⁰. In particolare, è sul diritto antidiscriminatorio e sulla eventuale diretta applicabilità dell'art. 21 ai rapporti interpretati che si è cominciato a sviluppare il dibattito.

Sono i noti casi Mangold e Küçükdeveci¹²¹ ad aver chiarito come il principio di non discriminazione per ragioni di età sia un "principio generale del diritto dell'Unione", lettura successivamente estesa al divieto di ogni discriminazione

¹¹⁹ M. PALLINI, *La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, in R. DEL PUNTA, F. SCARPELLI (a cura di), *Codice commentato del Lavoro*, Wolters Kluwer, 2020, p. 57.

¹²⁰ La Corte ha avuto modo di intervenire in merito agli artt. 16 (libertà d'impresa), 17 (diritto di proprietà), 21 (non discriminazione), 31 (condizioni di lavoro giuste ed eque), 47 (accesso alla giustizia).

¹²¹ Rispettivamente C. Giust., 22.11.2005, *Mangold*, C-144/04, e C. Giust., 19.1.2010, *Küçükdeveci*, C-555/07; in dottrina cfr. R. COSIO, *I diritti fondamentali nella giurisprudenza della corte di giustizia*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2, 2012, p. 311.

fondata sulla religione o le convinzioni personali che, secondo la Corte, “riveste carattere imperativo in quanto principio generale del diritto dell’Unione. Sancito all’articolo 21, paragrafo 1, della Carta, tale divieto è di per sé sufficiente a conferire ai singoli un diritto invocabile in quanto tale nell’ambito di una controversia che li vede opposti in un settore disciplinato dal diritto dell’Unione”¹²².

Nonostante tale netta affermazione di principio, che continua a fare molto discutere i commentatori¹²³, si è avuto modo di osservare come la Corte UE abbia comunque sempre cercato di ancorare il principio di non discriminazione al contesto applicativo del diritto dell’Unione, perché i casi sottoposti alla sua attenzione rientrano di per sé nel cono d’ombra di “direttive a largo raggio che finiscono con il delineare una competenza dell’Unione quasi-generale in questo campo”¹²⁴ e perché si tratta di un principio “previsto anche dall’art. 19 TFUE”¹²⁵.

Non sono invece mancate decisioni in cui la Corte UE ha posto limiti, anche piuttosto concreti, a letture eccessivamente estensive circa il campo applicativo della Carta dei diritti fondamentali, rammentando il contenuto dell’art. 51.

È stato così chiarito come “l’articolo 27 della Carta non può, in quanto tale, essere invocato in una controversia ... non essendo detto articolo di per sé sufficiente per conferire ai singoli un diritto invocabile in quanto tale”¹²⁶.

Ed è stato, soprattutto, evidenziato, anche di recente in merito alla normativa italiana sui licenziamenti collettivi¹²⁷, che “qualora una situazione giuridica non rientri nella sfera di applicazione del diritto dell’Unione, la Corte non è competente al riguardo e le disposizioni della Carta eventualmente richiamate non possono giustificare, di per sé, tale competenza”¹²⁸, posto che l’art. 51 non estende l’ambito di applicazione al di là delle competenze dell’Unione europea, e che “la Corte è quindi chiamata ad interpretare, alla luce della Carta, il diritto dell’Unione nei limiti delle competenze che le sono attribuite”¹²⁹.

¹²² C. Giust., 17.4.2018, *Egenberger*, C-414/16, punto 76.

¹²³ Per un recente sunto delle problematiche in discussione cfr. S. SCARPONI, *La Corte di Giustizia si pronuncia per la prima volta sul rapporto di lavoro con enti ecclesiastici*, in www.euro-rights.eu, 2019.

¹²⁴ G. BRONZINI, *Il rapporto sui diritti fondamentali in Europa: introduzione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2, 2015, p. 61.

¹²⁵ M. PALLINI, *op. cit.*, p. 59.

¹²⁶ C. Giust., 15.1.2014, *Association de médiation sociale*, C-176/12, punti 48 e 49; Cfr S. SCIARRA, *Association de médiation sociale. The Disputed Role of EU Fundamental Principles and the Point of View of Labour Law*, in AA.VV., *Scritti in onore di Giuseppe Tesauo*, Editoriale Scientifica, 2014, p. 2431.

¹²⁷ C. Giust., 4.6.2020, *Balga*, C-32/20.

¹²⁸ C. Giust., *Balga*, cit., punto 24; C. Giust., 10.10.2013, *Nagy*, da C-488/12 a C-491/12 e C-526/12, punto 17; C. Giust., 16.1.2014, *Weigl*, C-332/13, punto 14.

¹²⁹ C. Giust., *Balga*, cit., punto 25; C. Giust., 10.7.2014, *Julián Hernández*, C-198/13, punto 32; C. Giust., 24.9.2019, *Spetsializirana prokuratura*, C-467/19 PPU, punto 38; C. Giust., 19.11.2019, *TŠN*, cause riunite C-609/17 e C-610/17, punto 42.

In merito al diritto alle ferie retribuite ed alla portata giuridica dell'art. 31 della Carta UE, se, in effetti, la Corte di Giustizia ha avuto modo di affermare come esso rivesta, "quanto alla sua stessa esistenza, carattere allo stesso tempo imperativo e incondizionato", con la conseguenza "che la suddetta disposizione è di per sé sufficiente a conferire ai lavoratori un diritto invocabile in quanto tale in una controversia contro il loro datore di lavoro, in una situazione disciplinata dal diritto dell'Unione e, di conseguenza, rientrando nell'ambito di applicazione della Carta"¹³⁰, è stato però osservato come anche in tal caso la Corte di Giustizia "ha però sempre avuto scrupolosamente cura di giustificare la diretta applicabilità ai casi esaminati, in ragione sia della sussistenza della competenza dell'Unione, in quanto lo stesso diritto è anche previsto dall'art. 7 della direttiva 2003/88/CE, che della circostanza che quelle controversie investivano le modalità di attuazione del medesimo diritto previsto dalla direttiva"¹³¹.

Tale cauto approccio interpretativo trova concreta conferma in una successiva decisione della Corte di Giustizia, in cui è stato ritenuto non applicabile l'art. 31 della Carta quando si è al di fuori dell'ambito applicativo della direttiva 2003/88/CE, in un caso in cui il diritto nazionale prevedeva un periodo di ferie superiore alle 4 settimane sancito dall'art. 7 della direttiva.

Nel caso in cui uno Stato membro adotti una normativa nazionale che ecceda quanto previsto dalla direttiva, cioè, ci si colloca al di fuori dell'ambito di applicazione della Carta e la situazione di cui trattasi non può essere valutata alla luce delle sue disposizioni, con la conseguenza che "l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta, letto in combinato disposto con l'articolo 51, paragrafo 1, di quest'ultima, deve essere interpretato nel senso che esso non è destinato ad applicarsi in presenza di normative nazionali e di contratti collettivi che prevedono la concessione di giorni di ferie annuali retribuite eccedenti il periodo minimo di quattro settimane previsto all'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 e che escludono nel contempo il riporto, a causa di malattia, di tali giorni di ferie"¹³².

In tale contesto, quindi, appare concreta l'impressione che l'art. 31 della Carta non possa avere un'efficacia immediata e diretta anche laddove, come nel caso della gente di mare, ci si trovi al di fuori del perimetro applicativo della direttiva 2003/88/CE.

Nell'ambito del lavoro marittimo, però, l'esplicita esclusione dal campo ap-

¹³⁰ C. Giust., 6.11.2018, *Max Planck*, C-684/16; per una lettura che enfatizza la portata di tale decisione cfr. L. TRIA, *La Corte di Giustizia UE sul diritto di ogni lavoratore alle ferie annuali retribuite: nella duplice configurazione di pilastro del diritto sociale dell'Unione e di diritto individuale sancito dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, in *Lavoro diritti Europa*, 1, 2019.

¹³¹ M. PALLINI, *op. cit.*, p. 59.

¹³² C. Giust., TSN, cit., punto 55; nello stesso C. Giust., *Julián Hernández*, cit., punto 35; C. Giust., 14.12.2017, *Miravittles Ciurana*, C-243/16, punto 34; C. Giust., 19.4.2018, *Consorzio Italian Management*, C-152/17, punti 34 e 35.

plicativo della direttiva 2003/88/CE non comporta una mancanza assoluta di competenza del diritto dell'Unione, posto che vi sono numerose direttive che vi fanno esplicito riferimento. In particolare è la direttiva 1999/63/CE, modificata dalla direttiva 2009/13/CE, che si occupa di orario di lavoro ed indennità feriali, dando formale attuazione al relativo accordo sull'organizzazione dell'orario di lavoro della gente di mare concluso dall'Associazione armatori (ECSA) e dalla Federazione dei sindacati dei trasportatori dell'UE (FST).

L'Italia è stata condannata dalla Corte di Giustizia¹³³ per non aver adempiuto all'obbligo di attuazione della direttiva 1999/63/CE entro il 30.6.2002, termine ultimo di attuazione per gli Stati membri e momento a partire dal quale la direttiva ha cominciato a produrre i propri effetti nell'ordinamento europeo. Il governo italiano ha successivamente provveduto all'adempimento di tale direttiva con d.lgs 27.5.2005, n. 108, poi modificato dalla l. 29.7.2015, n. 115.

Ebbene, il riferimento a "ferie annuali retribuite" è esplicitamente contenuto nella clausola 16 dell'accordo allegato alla direttiva 1999/63/CE, che si riferisce ad un vero e proprio "diritto" di ogni lavoratore marittimo a ferie annuali retribuite, per un periodo "calcolato in base ad un minimo di 2,5 giorni di calendario per mese di occupazione e pro rata per i mesi incompleti"¹³⁴.

Nonostante non vi siano pronunce della Corte di Giustizia europea sulla nozione di "ferie annuali retribuite" in merito alla direttiva 1999/63/CE, sembrerebbe difficile aspettarsi un approccio diverso rispetto alla consolidata interpretazione legata alla direttiva 2003/88/CE in merito alla questione del riferimento alla necessità che anche durante il periodo feriale il lavoratore abbia diritto alla retribuzione ordinaria, posta la sovrapposibilità nelle due direttive della nozione di ferie "retribuite".

È in questo senso, quindi, che la decisione della Suprema Corte in merito alla necessità di conteggiare anche l'indennità di navigazione nel calcolo della retribuzione feriale appare essere perfettamente coerente con il diritto dell'Unione nella sostanza, con qualche dubbio in più rispetto alle necessità procedurali che derivano dal Trattato UE.

Permane infatti il dubbio se la questione della retribuzione feriale, correlata ad un orientamento certamente consolidato con riferimento alla direttiva 2003/88/CE ma mai definito dalla Corte UE con riferimento alla direttiva 1999/63/CE, possa rientrare nella c.d. teoria del "act claire", che consente al giudice nazionale di interpretare direttamente il diritto dell'Unione senza sentire preliminarmente il giudice comunitario, o se, al contrario, sarebbe stato necessario per la Corte di

¹³³ C. Giust., 16.12.2004, C-313/03, *Comm. c. Italia*.

¹³⁴ Così il testo modificato dalla direttiva 2009/13/CE. In origine era previsto che "la gente di mare ha diritto di beneficiare di ferie annuali retribuite di almeno due settimane, o di una parte corrispondente a periodi di attività inferiori ad un anno".

Cassazione, anche in virtù della sua posizione di giudice di ultima istanza ai sensi dell'art. 267 TFUE, sollevare necessariamente una questione pregiudiziale innanzi alla Corte di Giustizia dell'Unione europea¹³⁵.

Peraltro, proprio in relazione alla modalità con cui il legislatore italiano ha avuto modo di attuare nell'ordinamento interno la direttiva 1999/63/CE, sussistono alcune questioni che solo il giudice europeo, chiamato ad interpretare la normativa interna di attuazione del diritto dell'Unione, potrebbe definire nel dettaglio, con specifico riferimento alla eventualità che vi possano essere ambiti correlati alla nozione di retribuzione feriale regolati dal diritto interno ma non coperti dalla direttiva europea.

Da un lato andrebbe, infatti, verificato se, come sarebbe lecito supporre, anche nel caso del lavoro marittimo sia utilizzabile la giurisprudenza Max Planck, per ritenere comunque applicabile l'art. 31, co. 1 della CdfUE nel periodo intercorso tra l'entrata in vigore della direttiva e la sua attuazione in Italia¹³⁶.

Dall'altro, posto che il d.lgs n. 108/2005 ha previsto un periodo di ferie annuali retribuite di almeno trenta giorni, con condizioni di, almeno parziale, miglior favore rispetto a quanto previsto dalla direttiva 1999/63/CE, se non sia invece richiamabile la giurisprudenza TSN, e quindi l'impossibilità di applicare l'art. 31 della Carta quando il diritto interno prevede una copertura superiore rispetto a quanto previsto dal diritto dell'Unione¹³⁷.

2. I poteri del datore di lavoro

Anche nell'ambito del rapporto di lavoro marittimo instauratosi con il contratto di arruolamento possono riconoscersi all'armatore, quale datore di lavoro, quei poteri datoriali di organizzazione del fattore lavoro – direttivo, di controllo, disciplinare – che, storicamente impliciti nella definizione di imprenditore di cui all'art. 2082 c.c. e ricompresi nel concetto di rapporto gerarchico enunciato dall'art. 2086 c.c.¹³⁸, trovano formale giustificazione nell'art. 41 della carta costituzionale¹³⁹.

¹³⁵ Fra le decisioni più recenti si veda, in tema di abuso da parte del giudice nazionale della teoria del "acte clair", C. Giust., 4.10.2018, C-416/17, *Commissione vs Francia*, che ha condannato la Francia per omissione di un dovere derivante dall'art. 267 TFUE, in virtù del fatto che il Consiglio di Stato francese, quale giurisdizione di ultima istanza, non aveva ritenuto di sollevare una questione pregiudiziale.

¹³⁶ C. Giust., *Max Planck*, cit., punto 62 ss.

¹³⁷ C. Giust., *TSN*, cit., punto 55.

¹³⁸ In merito alla classica impostazione interpretativa dell'art. 2086 c.c. si veda V. FERRANTE, *Direzione e gerarchia nell'impresa*. Art. 2086, in P. SCHLESINGER (fondato da), D. BUSNELLI, (diretto da), *Il codice civile. Commentario*, Giuffrè, 2012; in relazione alle modifiche all'art. 2086 ap-

La peculiarità derivante dall'inserimento del marittimo "nell'organizzazione di bordo con il conseguente suo assoggettamento alla gerarchia di bordo e alla relativa disciplina"¹⁴⁰ comporta, però, che tutti quei poteri datoriali insiti nel rapporto contrattuale di lavoro subordinato, che l'art. 2086 sintetizza nel concetto di "dipendenza gerarchica", e che "sono e rimangono attribuiti per il perseguimento di un interesse privato che la Costituzione, all'art. 41, garantisce essere libero"¹⁴¹, nell'ambito dell'impresa marittima si trovino necessariamente accostati e convivano pienamente con quelle disposizioni di natura pubblicistica che caratterizzano il lavoro marittimo e trovano ampio spazio nel Codice della navigazione, che invece non ha modo di approfondire più di tanto, se non nei suoi caratteri essenziali, gli aspetti privatistici del rapporto di lavoro, anche in relazione ai poteri datoriali.

È poi opportuno sottolineare che proprio il fatto che il Codice della navigazione si soffermi prevalentemente sugli aspetti pubblicistici dell'organizzazione gerarchica di bordo, in cui il Comandante ha un ruolo determinante non solo nei confronti dell'equipaggio ma su tutti coloro che si trovano a bordo secondo la chiara indicazione dell'art. 186 c. nav., ha portato la dottrina ad affrontare in maniera non perfettamente unanime tali questioni.

Ed, infatti, se inizialmente si sono viste diffondersi posizioni, soprattutto da parte degli studiosi di diritto della navigazione, che nell'ambito dell'esercizio dei tipici poteri imprenditoriali hanno ritenuto che gli aspetti pubblicistici finissero spesso per attrarre a sé anche quelli privatistici¹⁴², giungendo ad affermare esplicitamente che "sia il potere gerarchico, sia il potere disciplinare, attratti nell'orbita del diritto pubblico sono sottratti, dal punto di vista dell'aspetto tecnico, all'armatore e all' esercente, i quali sono estranei da ogni responsabilità per l'a-

portate dal d.lgs 12.1.2019, n. 14 si veda P. TULLINI, *Aspetti organizzativi dell'impresa e poteri datoriali. La riforma dell'art. 2086: prima lettura*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, 2, p. 135.

¹³⁹ Su cui si veda M. MARAZZA, *Limiti e tecniche di controllo sui poteri del datore di lavoro*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, M. MARAZZA (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 2012, IV, II, p. 1272; M. MARAZZA, *Il diritto del lavoro per la sostenibilità del valore sociale dell'impresa*, in AIDLASS, *Il diritto del lavoro per una ripresa sostenibile*, La Tribuna, 2021, p. 191.

¹⁴⁰ G. RIGHETTI, *Trattato di Diritto marittimo*, IV, Giuffrè, 1999, p. 19, che specifica come tale elemento "di natura assolutamente pubblicistica" sia ciò che porta a distinguere ed a "sottotipizzare" il lavoro nautico rispetto a quello comune.

¹⁴¹ M. MARAZZA, *Limiti*, cit., p. 1272.

¹⁴² Si tratta di una posizione che, ad esempio, già emerge negli scritti del TORRENTE che, pur inquadrando il lavoro marittimo nell'ambito del diritto privato, ritiene di dover confutare le opinioni di coloro che avevano affermato come il potere disciplinare del Comandante fosse stato conferito unicamente nell'interesse privato della spedizione (il riferimento è ad E. RASPONI, *Il potere disciplinare*, vol. I, Cedam, 1942, I, p. 234) per affermare, invece, che "sembra non potersi nutrire dubbio alcuno sulla natura pubblicistica del potere disciplinare attribuito al comandante della nave" (A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 66).

dempimento degli obblighi pubblicistici che la legge pone a carico del comandante che assume la diretta e personale responsabilità per i provvedimenti che adotta, per quanto riguarda la sicurezza della spedizione e la disciplina di bordo”¹⁴³, nel corso del tempo vi è stata una netta evoluzione.

Negli anni, infatti, si sono andate consolidando posizioni che hanno cercato di far emergere l'idea che i poteri datoriali privatistici continuino a sussistere anche nell'ambito del rapporto di lavoro marittimo e che, seppur nel Codice della navigazione è l'aspetto pubblicistico del potere gerarchico correlato all'organizzazione di bordo ad essere specificamente regolato, accanto a questi continuano a sussistere nell'ambito del rapporto di lavoro marittimo anche quegli aspetti privatistici correlati ai poteri datoriali che si applicano nell'ambito del comune rapporto di lavoro subordinato.

È ciò che la dottrina ha avuto cura di sottolineare nel corso del tempo, chiarendo come di tali poteri datoriali “sono titolari anche gli imprenditori nautici, che li possono esercitare negli stessi limiti segnati per tutti gli imprenditori, salva l'esistenza di speciali norme del diritto della navigazione”¹⁴⁴ ed approfondendo il contenuto della norma di cui all'art. 321 c. nav. che utilizza il termine “gerarchia di bordo” con un significato però diverso rispetto all'art. 2086 c.c., dal momento che risulta “evidente che la disposizione della norma è posta in relazione agli scopi pubblicistici della gerarchia, non a quelli attinenti all'organizzazione del lavoro”¹⁴⁵.

Si tratta di una posizione perfettamente condivisibile che si è andata consolidando negli anni, strettamente correlata alle modifiche tecnologiche che hanno avuto un importante effetto sulla condizione di prolungato isolamento della comunità viaggiante, rendendo i viaggi via mare e l'ambiente di lavoro all'interno della nave meno indipendente dal mondo esterno rispetto al passato, alla diversa modalità con cui la professione marittima si è evoluta nel tempo ed alla maggiore attenzione che gli studiosi di diritto del lavoro hanno dedicato al rapporto di lavoro marittimo.

Come si è già ampiamente avuto modo di approfondire, ciò che, quindi, emerge nell'ambito del lavoro marittimo è che “l'insieme dei poteri che si pongono sul piano del rapporto di lavoro convive con la serie di poteri pubblicistici previsti a favore del comandante dalla normativa sulla professione nautica e sul-

¹⁴³ S. POLLASTRELLI, *Poteri del comandante nei confronti dell'equipaggio ed in particolare l'esercizio dello ius variandi in ordine al servizio a bordo della nave e dell'aeromobile in tema di lavoro marittimo ed aereo*, in E. TURCO BULGHERINI, *Studi in onore di Lefebvre d'Ovidio*, Giuffrè, 1995, p. 930.

¹⁴⁴ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 414.

¹⁴⁵ C. ENRICO LUCIFREDI, *op. cit.*, p. 121, che ritiene indicativo il fatto che l'art. 321 c. nav. sia contenuto nel capo V, intitolato all'equipaggio, del titolo III, mentre il contratto di arruolamento occupa il successivo titolo IV del Codice della navigazione.

l'organizzazione di bordo"¹⁴⁶, senza che sul piano regolativo vi sia sempre una chiara distinzione dei differenti ambiti, posto che il Codice della navigazione preferisce indicare le specificità regolative strettamente correlate agli aspetti pubblicistici imposti dalla necessità di tutelare la sicurezza della navigazione, lasciando un po' in ombra quegli ambiti regolativi coerenti alla ricostruzione degli aspetti meramente privatistici del rapporto di lavoro marittimo, che, quindi, spetta spesso agli interpreti verificare, non soltanto tramite una lettura attenta delle norme navigazionistiche ma anche attraverso l'utilizzo di quella normativa, ordinaria e costituzionale, normalmente applicabile al comune rapporto di lavoro subordinato e spesso estensibile anche al rapporto di lavoro marittimo.

In tale contesto è ancora la figura del Comandante che, nelle sue già richiamate e molteplici "funzioni pubbliche e private"¹⁴⁷ fra cui la sua posizione di rappresentante dell'armatore e dell'esercente evidenziata dall'art. 295 c. nav., con piena ricaduta anche nell'ambito del rapporto con i lavoratori marittimi, viene ad assumere una posizione di rilievo non soltanto per quel che riguarda il suo ruolo pubblicistico di elemento apicale nella gerarchia di bordo, ma anche nella sua qualità di rappresentante dell'armatore, per quel che concerne il concreto esercizio dei poteri datoriali nell'ambito dell'esercizio delle funzioni meramente privatistiche, potendo eventualmente assumere, nei casi indicati dalla contrattazione collettiva o dal contratto individuale di arruolamento, anche la qualifica di dirigente¹⁴⁸.

2.1. *Il potere di controllo*

Come sottolineato dalla dottrina¹⁴⁹ l'art. 35, co. 3, dello Statuto dei lavoratori, che demanda alla contrattazione collettiva il compito di dare concreta applicazione dei principi statutari alle imprese di navigazione per il personale navigante, prevede la diretta applicazione al lavoro marittimo soltanto di due norme indirettamente correlate al potere di controllo del lavoratore subordinato, l'art. 8, che impone il divieto di indagini sulle opinioni, e l'art. 15, che impone il divieto di ogni atto di discriminazione sindacale, politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali, spettando invece alla contrattazione collettiva il compito di intervenire con riferimento alle ulteriori norme che lo Statuto prevede in te-

¹⁴⁶ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 414.

¹⁴⁷ M. GRIGOLI, G. MUSCATT, *Comandante della nave e dell'aeromobile*, in *Digest. comm.*, III, Utet, 1988, p. 139.

¹⁴⁸ In tal senso la posizione che, nell'ambito del già approfondito dibattito sull'applicabilità dell'art. 2095 c.c. al lavoro marittimo, sembrerebbe emergere dalla giurisprudenza (Cass. 6.5.2002, n. 6448, in *Giust. civ.*, 2002, I, p. 2134).

¹⁴⁹ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 415.

ma di controlli in materia di guardie giurate (art. 2), personale di vigilanza (art. 3), impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo (art. 4), accertamenti sanitari (art. 5), visite personali di controllo (art. 6).

In continuità con i diversi contratti collettivi che si sono succeduti nel corso del tempo, anche nel contratto collettivo del settore marittimo 2024 in vigore, in cui pur emergono specifici allegati che in ciascuna delle differenti sezioni da cui è composto il contratto collettivo assicurano il riconoscimento dei diritti sindacali, non sembra esserci molto spazio per l'ambito attuativo di tali articoli statutari, con la conseguenza che "queste norme rimangono del tutto disapplicate nel settore marittimo"¹⁵⁰.

Anche in assenza, allo stato, di un diretto riferimento applicativo all'art. 4 St. nella contrattazione collettiva, vi è però spazio, anche per quel che concerne il settore marittimo, per un qualche intervento di verifica dei limiti entro cui a bordo di una nave e fermo restando le imprescindibili esigenze di sicurezza della navigazione è possibile installare apparecchiature che abbiano come conseguenza anche il controllo dell'attività lavorativa dell'equipaggio.

Vi sono dei riferimenti nel diritto europeo e nel diritto interno che affrontano, seppur tangenzialmente, tale problematica, posto che tanto il Regolamento UE 2016/679 sulla protezione dei dati personali (GDPR art. 88), quanto specifiche direttive (98/41/CE modificata da 2017/2109 relativa alla registrazione delle persone a bordo delle navi passeggeri, attuata in Italia con d.lgs 11.5.2020, n. 38) contengono limiti all'utilizzo dei dati personali ed hanno un ambito applicativo anche a bordo delle navi.

È ciò che ha dovuto affrontare il garante della privacy in alcune sue decisioni correlate al rispetto della normativa in vigore in relazione ad apparecchiature di registrazione installate a bordo delle navi. In una decisione del 2017¹⁵¹ il Garante ha effettuato la valutazione di un sistema composto da apparecchiature preordinate alla registrazione di immagini e suoni all'interno di particolari aree tecniche delle navi da crociera, con particolare riferimento ad una c.d. *Engine control room*, e cioè una sala di controllo dell'intero apparato motore, che si sarebbe aggiunta al macchinario già presente per la registrazione audio sul ponte di comando, di una nave gestita da Costa Crociere.

Per quanto in particolare interessa in questa sede, dall'istruttoria del Garante, che ritiene di poter autorizzare l'installazione della *Engine control room*¹⁵²,

¹⁵⁰ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 415.

¹⁵¹ Garante della Privacy, provv. 16.2.2017, n. 62, doc. web n. 6164054.

¹⁵² La decisione del Garante richiede, però, alcune accortezze, considerati i rischi specifici per i diritti e la libertà degli interessati, prescrivendo l'adozione di misure relative all'autenticazione dei soggetti autorizzati ad accedere al sistema, al tracciamento degli accessi effettuati, alla cifratura delle registrazioni audio e video con la cancellazione irreversibile delle stesse decorsi i tempi di conservazione dei dati (70 ore), tranne che in caso di verifica di sinistri o eventi anomali. In

emerge che la società “ha dichiarato di voler attivare la procedura prevista dall’art. 4, comma 1, l. n. 300/1970”.

In tale contesto si vengono, quindi, a porsi due questioni. Da un lato se, pur in assenza di un preciso intervento della contrattazione collettiva che, dando attuazione al precetto di cui all’art. 35, co. 3, l. n. 300/1970, non ha mai concretamente attuato i principi contenuti nell’art. 4 dello Statuto, le singole imprese possano in ogni caso utilizzare direttamente la procedura prevista dall’art. 4 dello Statuto. Dall’altro, se si possa ritenere che l’art. 4 dello Statuto possa, in un’ottica costituzionalmente orientata, considerarsi applicabile anche al lavoro marittimo, e quindi la relativa procedura essere normativamente necessitata.

Ebbene, se alla prima questione può darsi probabilmente risposta positiva, non intravedendosi elementi contrari per ritenere che, in un contesto in cui è lo stesso legislatore ad aver pienamente delegato tali aspetti all’autonomia collettiva e nella piena libertà contrattuale dei soggetti coinvolti, le parti possano utilmente addivenire alla scelta di utilizzare un procedimento già previsto dalla legge nell’ambito di un accordo aziendale pur in assenza di precise indicazioni del contratto collettivo nazionale, diversa è la seconda problematica concernente la possibile applicazione diretta e immediata della norma statutaria, prescindendo dalla delega alla contrattazione collettiva ancora prevista dall’art. 35, co. 3, dello Statuto.

Ora, che il precetto di cui all’art. 4 dello Statuto dei lavoratori, nell’imporre rigidi paletti al potere di controllo del datore di lavoro, abbia un diretto e riconosciuto riferimento costituzionale nell’art. 41, secondo comma, è questione consolidata in dottrina¹⁵³, attenta a sottolineare gli aspetti strettamente correlati alla necessità che l’iniziativa privata non si svolga in contrasto con l’utilità sociale o in modo da recare danno alla salute, all’ambiente, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana, che, quali supremi riferimenti valoriali a protezione di principi fondamentali attinenti alla persona umana, imporrebbero all’imprenditore “il rispetto assoluto della personalità del lavoratore, in tutti i suoi aspetti”¹⁵⁴.

relazione all’intendimento della società di utilizzare alcune registrazioni per finalità didattico-formative, l’Autorità ha poi precisato che la necessaria previa anonimizzazione dei dati dovrà riguardare anche le voci, provvedendo alla loro alterazione ed eliminando qualunque elemento che possa ricondurre all’identità delle persone coinvolte.

¹⁵³ V. NUZZO, *La protezione del lavoratore dai controlli impersonali*, ES, 2018, p. 21; A. IN-GRAO, *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina della privacy: una lettura integrata*, Cacucci, 2018, p. 12; P. LAMBERTUCCI, *Potere di controllo del datore di lavoro e tutela della riservatezza del lavoratore: i controlli a “distanza” tra attualità della disciplina statutaria, promozione della contrattazione di prossimità e legge delega del 2014*, in *Biblioteca*, 20.5.2015, csdle.unict.it, 1, p. 523; U. ROMAGNOLI, *Art. 4*, in G. GHEZZI, G.F. MANCINI, L. MONTUSCHI, U. ROMAGNOLI, *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Zanichelli, 1979, p. 19.

¹⁵⁴ U. NATOLI, *Sicurezza, libertà, dignità del lavoratore nell’impresa*, 1956, ora inserito in U. NATOLI, *Diritti fondamentali e categorie generali*, Giuffrè, 1993, p. 434.

In virtù di tali richiami a fondamentali principi costituzionali ci si potrebbe, quindi, chiedere se anche in tal caso sia possibile effettuare quella lettura della normativa in un'ottica costituzionalmente orientata che permetta di ritenere direttamente applicabile l'art. 4 dello Statuto anche al lavoro marittimo. La risposta appare in realtà negativa.

Sul punto è opportuno differenziare la questione, facendo innanzitutto riferimento alla norma statutaria, e provando poi a ragionare sulla portata della novella introdotta nel 2015.

Per quanto concerne l'art. 4 dello Statuto nella sua versione originale, un rilevante ostacolo alla prospettiva estensiva al lavoro marittimo derivava, innanzitutto, dalle consolidate posizioni della giurisprudenza costituzionale secondo cui il potere del giudice ordinario di interpretare secondo costituzione una norma dell'ordinamento si debba necessariamente fermare di fronte al dato testuale della norma che risulti "tale da non consentire l'applicazione di criteri estranei alla sua formulazione letterale"¹⁵⁵. In tal caso è il dato letterale di cui all'art. 35, co. 3, a non consentire altra possibile interpretazione se non la possibilità di applicare l'art. 4 soltanto per il tramite della contrattazione collettiva.

Tale visione si rafforzava, poi, in virtù dell'approccio interpretativo che il giudice costituzionale ha tradizionalmente ritenuto di dare al secondo comma dell'art. 41, ritenendo in sostanza che spetti al solo legislatore trovare un punto di mediazione fra la tutela della libertà imprenditoriale ed il contrasto con l'utilità sociale ed i valori primari della persona, "purché, per un verso l'individuazione dell'utilità sociale non appaia arbitraria e, per altro verso, gli interventi del legislatore non la perseguano mediante misure palesemente incongrue"¹⁵⁶, non risultando quindi possibile che l'art. 41, co. 2, Cost. possa direttamente superare l'impedimento del comma 3 dell'art. 35 dello Statuto.

Solo in parte diverse sono, in realtà, le considerazioni da farsi in relazione alla recente novella all'art. 4 dello Statuto, introdotta dall'art. 23 d.lgs 14.9.2015, n. 151, secondo quanto previsto dall'art. 1, co. 7, lett. f), legge delega n. 183/2014.

Ebbene, pur se le esigenze che emergono dalla legge delega del 2014¹⁵⁷ sembrerebbero rivolte a tutti i settori produttivi e nonostante lo stesso d.lgs n. 151/2015 contenga una norma rivolta al lavoro marittimo¹⁵⁸, neanche il nuovo art. 4 St. appare direttamente applicabile al lavoro marittimo.

¹⁵⁵ C. cost. 23.7.2013, n. 131.

¹⁵⁶ C. cost. 23.11.2021, n. 218; C. cost. 24.1.2017, n. 16; C. cost. 21.7.2016, n. 203; 29.4.2010, n. 152; C. cost. 29.5.2009, n. 167; C. cost. 19.12.1990, n. 548.

¹⁵⁷ L'art. 1, co. 7, lett. f), l. n. 183/2014 contemplava la necessità di "revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore".

¹⁵⁸ Si tratta ovviamente dell'art. 19 d.lgs n. 151/2015 sulla semplificazione in materia di collocamento della gente di mare, su cui si è già avuto ampio di approfondire.

Risolutivo sembrerebbe, anche in tal caso, l'approccio sistematico in virtù del fatto che la norma del 2015 ha modificato l'art. 4 dello Statuto senza intervenire sull'art. 35, comma 3, che sembrerebbe, quindi, poter sempre costituire un rilevante ostacolo alla possibile ed immediata applicazione dell'art. 4 dello Statuto al lavoro marittimo, anche successivamente alla modifica del 2015.

Tale novella, però, rafforza e consolida i diversi dubbi sul fatto che il rinvio alla contrattazione collettiva possa continuare ad essere il miglior modo per estendere tali principi al lavoro marittimo.

È, quindi, da ritenersi che, nonostante la sostanziale mancanza per il lavoro marittimo di un qualche tipo di regolazione in materia di controllo a distanza ponga dei seri dubbi circa l'eventuale congruità del rinvio operato dal legislatore alla contrattazione collettiva tramite l'art. 35, co. 3, dello Statuto, specie in un periodo in cui a bordo delle navi più moderne i dispositivi di controllo sono molto più invasivi rispetto al passato, non possa che spettare al giudice costituzionale il compito di affrontare la questione, verificando in concreto e secondo il consueto parametro della razionalità costituzionale se il legislatore del 1970 non avesse deciso di utilizzare norme palesemente incongrue a tutela di rilevanti aspetti del rapporto di lavoro dei marittimi, ponendosi eventualmente nel solco delle decisioni in materia di licenziamento e sanzioni disciplinari che hanno ritenuto inidoneo il rinvio operato dal medesimo art. 35, co. 3, l. n. 300/1970.

2.2. *Il mutamento di mansioni*

La qualifica e le specifiche mansioni dell'arruolato debbono essere espressamente indicate nel contratto di arruolamento, a mente di quanto previsto dall'art. 332 c. nav., e successivamente trascritte sul ruolo di equipaggio secondo l'indicazione dell'art. 170 c. nav.

Anche nell'ambito del lavoro marittimo sussiste, tuttavia, il potere del datore di lavoro di modificare le mansioni dell'arruolato. Per quel che concerne il potere datoriale di *ius variandi* è espressamente contemplata per il lavoro marittimo una specifica norma nel Codice della navigazione, l'art. 334 c. nav., che, pur molto simile al testo originale dell'art. 2103 c.c., contiene alcune peculiari indicazioni che non si riscontrano nelle norme in vigore per i comuni lavoratori subordinati e risultano correlate alle peculiarità regolative del lavoro svolto a bordo.

Ai sensi del primo comma dell'art. 334 c. nav., infatti, i componenti dell'equipaggio non sono tenuti a prestare un servizio diverso da quello per il quale sono stati arruolati. Il secondo comma della norma prevede, tuttavia, la possibilità che il Comandante, nell'interesse della navigazione, possa adibire temporaneamente il marittimo ad un servizio diverso, purché non inadeguato al grado ed al titolo professionale. In caso di necessità per la sicurezza della navigazione i lavoratori marittimi possono, in ogni caso, essere adibiti a qualunque servizio.

Le due disposizioni derogatorie contemplate nel secondo comma della norma in relazione alle esigenze dell'interesse e della sicurezza della navigazione

consentono al Comandante della nave, in virtù della sua posizione di preminenza nella gerarchia di bordo, di poter modificare le mansioni del lavoratore marittimo.

Se l'esigenza è soltanto quella del mero "interesse" alla navigazione, nell'atto di adibizione ad un "servizio diverso" da intendersi quale riferimento all'intera gamma dei "servizi sui quali si basa l'organizzazione di bordo"¹⁵⁹, permane l'esigenza di garantire il rispetto della dignità professionale del marittimo.

Nel caso in cui l'esigenza è talmente pressante da incidere sulla "sicurezza" stessa della spedizione, e quindi per la concreta salvaguardia della nave, del carico, dell'equipaggio e dei passeggeri, il marittimo può essere adibito a qualsiasi servizio.

In entrambi i casi è comunque sempre garantito il "diritto dei marittimi di percepire la differenza fra la retribuzione loro spettante ai sensi del contratto e quella eventualmente maggiore che sia connessa alla mansione ad essi in concreto affidata"¹⁶⁰.

Le letture dottrinali di tale norma hanno da sempre risentito dell'approccio utilizzato nel ritenere prevalente l'aspetto pubblicistico rispetto a quello privatistico.

Un primo orientamento ha avuto cura di sottolineare la natura pubblicistica della norma¹⁶¹, ritenendo che pur inserita fra le disposizioni relative agli effetti del contratto sia in realtà una norma direttamente correlata con le esigenze di polizza di bordo¹⁶², sottolineando le specifiche ragioni pubblicistiche dell'art. 334 c. nav. ed evidenziandone le difformità con l'art. 2103 c.c. soprattutto in termini di tutela della dignità del lavoratore¹⁶³.

Altra parte della dottrina si è, al contrario, soffermata sulle similitudini con la norma civilistica, evidenziando come "l'art. 334 c.n. ha invece lo stesso fondamento, nella sua integralità, della disciplina del diritto comune (art. 2103 c.c.)"¹⁶⁴, preferendo inquadrare la *ratio* delle modifiche unilaterali contemplate dalla norma nell'ambito dello scambio negoziale, pur avendo cura di sottolineare come

¹⁵⁹ D. GAETA, *Il lavoro della gente dell'aria*, Giuffrè, 1984, p. 174, che sottolinea come la destinazione a servizi diversi nell'interesse della navigazione è di esclusiva competenza del Comandante, mentre se resa necessaria "dalla sicurezza della navigazione, può essere disposta, nei casi d'urgenza, anche dai componenti dell'equipaggio che siano muniti di potere gerarchico" (D. GAETA, *Il lavoro della gente dell'aria*, cit., p. 175).

¹⁶⁰ Relazione al Re, par. 192.

¹⁶¹ È la nota posizione di A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 72.

¹⁶² In tal senso D. GAETA, *Il lavoro della gente dell'aria*, cit., p. 175.

¹⁶³ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 72, sottolineando come l'art. 2103 c.c. "tempera lo *ius variandi* che spetta all'imprenditore in tema di mansioni con la considerazione del prestigio, della dignità del lavoratore, il quale non è tenuto a subire un mutamento sostanziale della sua posizione".

¹⁶⁴ G. BRANCA, *op. cit.*, p. 176.

“le esigenze dell’impresa si allargano fino a ricomprendere la sicurezza della navigazione”¹⁶⁵.

Nella dottrina più recente ci si è soffermati sul fatto che la differenza fra le due posizioni sia, in realtà, meramente correlata al “modo di concepire l’elemento pubblicistico che è comunque sempre presente”¹⁶⁶, e si è andata sostanzialmente diffondendo l’idea che si tratti di una norma “ibrida”, in cui convivono aspetti privatistici¹⁶⁷, strettamente correlati al rapporto di lavoro e ad una modalità di esercizio dello *ius variandi* nell’interesse dell’armatore non così differente dall’art. 2103 c.c. nella sua configurazione codicistica iniziale, ed aspetti pubblicistici strettamente legati alla sicurezza della nave e della navigazione, con la conseguenza che “l’intessitura di elementi privatistici e pubblicistici si riflette nella disposizione ... dando luogo a problemi dibattuti nella dottrina e nella giurisprudenza”¹⁶⁸, soprattutto in merito alla possibilità che l’art. 2103 c.c. possa avere anche nel diritto marittimo un qualche, seppur residuale, suo ruolo.

La questione si è posta in particolare successivamente alla novella introdotta con l’art. 13 dello Statuto, che conteneva disposizioni certamente più favorevoli ai lavoratori e che per quel che concerne il lavoro marittimo rientrava fra quei principi che l’art. 35, co. 3, rimanda per la loro applicazione alla contrattazione collettiva.

Se qualche autore aveva ritenuto di poter dare applicazione all’art. 2103 quando, invece del Comandante, fosse l’armatore o l’esercente a provvedere al mutamento di mansioni¹⁶⁹ ovvero ritenendo che l’art. 2103 rappresentasse una norma a carattere generale applicabile “anche alle imprese di navigazione marittima ed aerea”¹⁷⁰, la maggioranza degli autori si erano, però, sempre rivelati scettici sul punto proprio in virtù dell’art. 35, co. 3, dello Statuto che rendeva il principio introdotto con l’art. 13 applicabile “solo con il tramite della contrattazione collettiva”¹⁷¹, con la conseguenza che “in definitiva la risposta ultima alla domanda

¹⁶⁵ G. BRANCA, *op. cit.*, p. 179.

¹⁶⁶ S. POLLASTRELLI, *op. cit.*, p. 940.

¹⁶⁷ In tal senso C. ENRICO LUCIFREDI, *op. cit.*, p. 125, sottolinea la corrispondenza quasi perfetta fra l’art. 334 c. nav. e l’art. 2103 c.c., evidenziando come le particolari espressioni utilizzate nel Codice della navigazione “abbiano anche una pregnanza di carattere pubblicistico”.

¹⁶⁸ S. POLLASTRELLI, *op. cit.*, p. 933.

¹⁶⁹ D. GAETA, *Il lavoro della gente dell’aria*, cit., p. 177.

¹⁷⁰ S. POLLASTRELLI, *op. cit.*, p. 943 richiamando la posizione di CATTEDRA, *Esercizio delle mansioni della categoria superiore e applicabilità nell’art. 2103 cod.civ. per il personale navigante*, in *Archivio civile*, 1982, p. 449, che si riferiva al fatto che la norma fosse stata soltanto occasionalmente inserita nello Statuto, ma fosse espressione di una regola di carattere generale, senza che fosse presente alcuna deroga per il lavoro marittimo ed aereo.

¹⁷¹ C. ENRICO LUCIFREDI, *op. cit.*, p. 126.

se l'art. 13 dello Statuto può essere direttamente utilizzato per il lavoro marittimo ed aereo è certamente negativa”¹⁷².

Alla medesima conclusione era, in particolare, giunta anche la giurisprudenza secondo cui “l'art. 2103 cod. civ. non è applicabile al personale navigante, la cui professionalità è sufficientemente tutelata dalla norma primaria dell'art. 334 cod. nav. ... che contempla eccezioni al divieto dello “ius variandi” delle mansioni del dipendente per ragioni attinenti all'interesse della navigazione ed alla sicurezza della spedizione”¹⁷³.

Secondo il consolidato approccio giurisprudenziale, peraltro, la disciplina del lavoro marittimo “offre un'ampia tutela della professionalità dei lavoratori, individuando meccanismi prestabiliti di promozione (con il sistema dell'imbarco e delle relative graduatorie), regolando minuziosamente i titoli professionali necessari per ciascuna qualifica e assegnando comunque il diritto ad una retribuzione maggiorata in caso di esercizio provvisorio di mansioni superiori”¹⁷⁴.

Ora, se tali conclusioni erano pienamente condivisibili in virtù del riferimento contenuto nell'art. 35, co. 3, dello Statuto, la questione è necessariamente da riproporsi in relazione alla novella introdotta nel 2015.

Ed, in effetti, il nuovo testo dell'art. 2103 c.c. è stato introdotto dall'art. 3 d.lgs n. 81/2015, secondo le indicazioni contenute nell'art. 1, co. 7, lett. e), legge delega 10.12.2014, n. 183, e non rientra più nell'ambito di copertura delle norme statutarie.

Appare, quindi, possibile ritenere che, in tal caso, l'attuale regola di cui all'art. 2103 c.c. possa avere un suo ambito di applicabilità anche per quel che concerne il lavoro marittimo, nei casi in cui non può farsi riferimento all'art. 334 c. nav.¹⁷⁵ che resta indubbiamente il riferimento regolativo principale per quanto concerne la professione nautica, e compatibilmente con le regole pubblicistiche che regolano l'accesso ai diversi ambiti della carriera del marittimo.

¹⁷² S. POLLASTRELLI, *op. cit.*, p. 946.

¹⁷³ Cass. 2.3.2015, n. 4173, in *Mass. giust. civ.*, 2015; Cass. 14.7.2014, n. 16090, in *Mass. giust. civ.*, 2014; Cass. 18.1.1991, n. 443, in *Dir. mar.*, 1992, p. 415; Cass. 12.1.1983, n. 214, in *Dir. mar.*, 1984, p. 273; Cass. 13.3.1982, n. 1651, in *Riv. it. dir. lav.*, 1982, II, p. 688. Va, tuttavia, segnalata una risalente pronuncia intervenuta con specifico riferimento al lavoro aeronautico ed all'art. 905 c. nav., del tutto simile all'art. 334 c. nav., secondo cui non è applicabile l'art. 905 c. nav. ma l'art. 2103 c.c. “nell'ipotesi di conferimento e di svolgimento di mansioni inferiori, in virtù di un valido accordo fra le parti, rispetto alle quali sia stata corrisposta la relativa, adeguata retribuzione” (Cass. 5.12.1978, n. 5735, in *Notiziario giur. lav.*, 1979, p. 105).

¹⁷⁴ Cass. 14.7.2014, n. 16090, cit. Nello stesso senso App. Messina 7.2.2017, inedita a quanto consta, secondo cui “il riconoscimento automatico di una qualifica superiore solo per un periodo continuativo superiore a tre mesi, senza neppure verificare di volta in volta l'esistenza dei presupposti titoli di professionalità mal si concilia con la specialità del lavoro nautico e con la sicurezza della navigazione”.

¹⁷⁵ Sul punto si richiama quanto già affermato da D. GAETA, *Il lavoro della gente dell'aria*, cit., p. 177, con riferimento alla novella statutaria.

2.3. Il potere disciplinare privatistico

Si è già avuto modo di affrontare la questione correlata al potere disciplinare, le cui modalità regolative inserite nel Codice della navigazione attengono soltanto alle ragioni pubblicistiche correlate all'organizzazione del lavoro ed alla gerarchia di bordo, ma su cui la dottrina¹⁷⁶, confortata sul punto dalla pronuncia della Corte costituzionale che ha esteso anche al lavoro marittimo l'art. 7 dello Statuto dei lavoratori¹⁷⁷, è ormai incline a ritenere che sussista parallelamente anche un potere disciplinare privatistico nei medesimi termini e con le medesime sostanziali modalità che valgono per il normale lavoro subordinato.

Si è, invero, trattato di un graduale processo interpretativo che ha coinvolto innanzitutto la giurisprudenza, che mentre affermava esplicitamente come le formalità procedurali previste nel Codice della navigazione "riguardano un potere disciplinare che ha natura pubblicistica"¹⁷⁸, e pur riconoscendo la non applicabilità diretta al lavoro nautico delle norme dello Statuto secondo quanto previsto dal terzo comma dell'art. 35 l. n. 300/1970¹⁷⁹, era tuttavia giunta a ritenere che "anche in tema di lavoro nautico, pur in mancanza di apposita previsione della relativa disciplina collettiva, la irrogazione di una sanzione disciplinare esige, alla stregua di un principio generale dell'ordinamento, che siano assicurate al lavoratore, pur senza l'adozione di atti formali, delle minime garanzie, consistenti nella preventiva contestazione dell'addebito e nella concessione di uno spazio temporale sufficiente per l'apprestamento di una difesa personale"¹⁸⁰.

La decisione della Corte costituzionale del 1991 che ha ritenuto direttamente applicabile l'art. 7 dello Statuto anche al lavoro marittimo è, quindi, stata la naturale conseguenza di quel processo interpretativo che ha preso consapevolezza che le necessità regolative inerenti al rapporto di lavoro dei marittimi che non trovano piena copertura nel Codice della navigazione non potessero che essere rinvenute nell'ambito delle norme che da tempo disciplinano il normale rapporto di lavoro subordinato.

Il merito della contrattazione collettiva è poi stato quello di aver costruito nel tempo un sistema sanzionatorio che, a prescindere dal quadro pubblicistico pre-

¹⁷⁶ B. BALLETTI, *op. cit.*, p. 58; L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 267; C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 130.

¹⁷⁷ C. cost. 23.7.1991, n. 364. È peraltro stato ritenuto non applicabile direttamente l'art. 7 St. al lavoratore marittimo, in virtù del principio di irrevocabilità del giudicato interno, in un caso in cui la decisione di primo grado, non impugnata, era intervenuta prima della pronuncia del giudice costituzionale (Cass. 23.1.1998, n. 628, in *Mass. giust. civ.*, 1998, p. 138).

¹⁷⁸ Cass. 29.9.1987, n. 7320, in *Dir. maritt.*, 1989, p. 146.

¹⁷⁹ Trib. Roma 15.4.1983, in *Mass. giur. lav.*, 1982, p. 827; Trib. Genova 30.4.1979, in *Dir. maritt.*, 1980, p. 52.

¹⁸⁰ Cass. 23.9.1986 nn. 5732, 5733, 5734, in *Foro it.*, 1987, I, p. 2619; Cass. 29.9.1987, n. 7320, cit.; Cass. 23.1.1998, n. 628, cit.

sente nell'ambito del Codice della navigazione, fosse sostanzialmente coincidente con quanto accade in ogni altro settore produttivo, tanto sul piano dell'elenco delle infrazioni contrattuali che possono incidere sul piano disciplinare, quanto su quello delle sanzioni concretamente previste in caso di violazione¹⁸¹.

Tale approccio regolativo emerge anche nella contrattazione collettiva nazionale attualmente in vigore nel settore marittimo, nel cui ambito è possibile rendersi conto che ogni sezione di cui è composto l'attuale contratto collettivo 2024 contiene una parte dedicata alle infrazioni disciplinari ed alle relative sanzioni perfettamente coerente con quanto accade negli altri settori produttivi, pur, come è ovvio, con alcune specificità tipiche del settore marittimo.

Prendendo quale riferimento esemplificativo la Sezione 1¹⁸² le sanzioni disciplinari che possono essere comminate nei confronti dei lavoratori marittimi, da parte del Comandante o dell'armatore durante il periodo di imbarco o dal solo armatore nei confronti dei marittimi non imbarcati, corrispondono a quelle previste in qualunque settore privato e cristallizzate dall'art. 7, co. 4, l. n. 300/1970 – rimprovero scritto, multa fino a quattro ore di retribuzione, sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni, risoluzione del contratto di arruolamento – oltre ad alcune specifiche e particolari conseguenze sanzionatorie tradizionalmente proprie del lavoro marittimo, come sospensione e cancellazione dal turno particolare e cancellazione dall'elenco della C.R.L., nel qual caso è però ovviamente necessario un raffronto con la disciplina in materia di licenziamento ormai applicabile anche al lavoro marittimo.

Per le sanzioni più gravi del rimprovero verbale è prevista la necessità della contestazione dell'addebito e dell'esercizio dei termini di difesa del marittimo “nei termini di legge vigenti”¹⁸³.

¹⁸¹ C. ENRICO LUCIFREDI, *Il contratto*, cit., p. 130.

¹⁸² Si tratta della Sezione correlata alle navi da carico e traghetto passeggeri/merci superiori a 151 t.s.l.

¹⁸³ Qualche dubbio potrebbe, in effetti, emergere da tale dizione generale che più che ai quindici giorni previsti dall'art. 513 reg. nav. mar., che si riferisce all'art. 1263 c. nav. ed al sistema disciplinare pubblicistico, ben potrebbe implicitamente riferirsi ai cinque giorni previsti dall'art. 7, co. 5, dello Statuto (anche se *Contra* B. BALLETTI, *op. cit.*, p. 56 con riferimento a contratti collettivi stipulati negli anni '70). Nell'interpretazione della norma resta ferma la necessità di tener conto delle particolarità della vita di bordo e dell'indicazione, ancorché contenuta nelle linee guida Guidelines B5.1.5, della MLC 2006 secondo cui “se un reclamo non può essere risolto a bordo, la questione dovrebbe essere indirizzata a terra all'armatore che dovrebbe disporre di un termine adeguato per risolvere il problema, se del caso, in consultazione con la gente di mare interessata o con ogni persona che quest'ultima può nominare per rappresentarla”. Se nell'ordinamento italiano l'attuazione dell'art. Regulation 5.1.5 MLC 2006 ad opera dell'art. 9 d.lgs n. 32/2016 sembrerebbe rivolta al solo ruolo svolto dagli ispettori, il principio appare invece utilizzabile con riferimento a qualunque norma dell'ordinamento interno, concedendo una qualche flessibilità interpretativa in grado, ad esempio, di influire anche sul *dies a quo* del termine a difesa che andrebbe calcolato al momento dello sbarco. Si tratta, peraltro, di una facoltà che lo stesso Ccnl concede in relazione ai dieci giorni previsti per contestare l'eventuale sanzione davanti al collegio di conciliazione.

I comportamenti sanzionabili sono diversi e vanno dall'utilizzo improprio dei mezzi di bordo o al mancato rispetto delle procedure di stoccaggio per il rimprovero scritto, al danno colpevole non grave provocato all'armatore per la multa, a ritardi ingiustificati per la sospensione, fino ad una serie di gravi comportamenti¹⁸⁴ che configurano "la risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione dal Turno Particolare o della risoluzione del rapporto di lavoro nautico e cancellazione dell'elenco del personale in C.R.L."¹⁸⁵. È altresì esplicitamente prevista la possibilità di risolvere il contratto di arruolamento nell'eventualità in cui il lavoratore incorra in trasgressioni alle norme internazionali o nazionali concernenti contrabbando, trasporto di paccottiglie, imbarco o favoreggiamento di clandestini.

3. *Gli obblighi del lavoratore*

Anche per quanto concerne il lavoratore marittimo le principali obbligazioni correlate alla stipula del contratto di arruolamento sono le medesime di un qualunque lavoratore subordinato, la necessità, cioè, di svolgere la prestazione adottata in contratto "nell'interesse privato dell'armatore o dell'esercente"¹⁸⁶ attraverso un vincolo di subordinazione, e quindi con la diligenza richiesta dalla natura del lavoro da svolgere, attraverso i normali criteri di buona fede e correttezza ed osservando le disposizioni impartite dal datore di lavoro, pur essendo

¹⁸⁴ Si tratta dei casi di chi: a) adotta un comportamento scorretto verso i superiori, i colleghi di lavoro o i passeggeri che abbia già dato luogo ad una sanzione disciplinare più grave del rimprovero scritto; b) pone in essere insubordinazione verso i superiori; c) commette qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla sicurezza del mezzo navale e/o della navigazione; d) commette atti implicantidolo o colpa grave con danno per l'azienda (ad esempio danneggiamento di impianti o materiali o falsificazione in atti pubblici o documenti aziendali); e) è trovato in stato di manifesta ubriachezza o in stato di manifesta assunzione di sostanze stupefacenti e psicotrope; f) commette furto e reati contro il patrimonio (ad esempio truffa, contrabbando, trafugamento); g) sia coinvolto in rissa o vie di fatto; h) commette infrazioni al rispetto dell'orario di lavoro che abbiano già dato luogo a due sanzioni disciplinari; i) pretende da componenti l'equipaggio subordinati per ragioni di servizio la indebita corresponsione di somme di denaro; j) abbandona il mezzo navale senza autorizzazione del comandante o di chi lo rappresenti; k) commette azioni da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza delle persone e dei beni; l) fuma a bordo nei luoghi in cui non è consentito; m) commette bullismo o molestie o atti di violenza fisica nei confronti di un collega o di terzi.

¹⁸⁵ Art. 10, sezione 1, Ccnl 2020 marittimi. Da tale elenco non emerge con chiarezza quali fra questi comportamenti configurino giustificato motivo, per cui il successivo art. 53, lett. b) prevede genericamente un periodo di preavviso di 18 giorni, o giusta causa di licenziamento. Per quanto, poi, concerne i casi di cancellazione dal Turno Particolare o dall'elenco della C.R.L. sono previste ulteriori ipotesi nei successivi artt. 61 (periodo di prova e reinscrizione al turno o cancellazione dal turno particolare) e 81 (cause di cancellazione dalla C.R.L.) della Sezione 1 Ccnl 2020 marittimi.

¹⁸⁶ D. GAETA, *Equipaggio della nave e dell'aeromobile*, in *Enc. dir.*, XV, Giuffrè, 1966, p. 59.

genericamente riconosciuto come anche “sulla disciplina della prestazione tipica del lavoratore incidono le finalità pubblicistiche per cui l’organizzazione di bordo è costituita”¹⁸⁷.

Specifiche esigenze pubblicistiche sono unanimemente ravvisate in relazione ad alcuni peculiari doveri del lavoratore marittimo strettamente correlati alle esigenze della sicurezza della navigazione, come si è già ampiamente avuto modo di comprendere con riferimento agli artt. 190, 191, 489 e 490 c. nav., ma elementi di ordine pubblico sono stati nel corso del tempo segnalati anche in relazione ad altri aspetti del rapporto lavorativo.

È, ad esempio, il caso di alcune osservazioni in merito alla specifica indicazione, nel vigore del Codice del commercio del 1882 contemplata dai contratti di arruolamento-tipo e rinvenibile ancora oggi nella Contrattazione collettiva 2024 in vigore, che stabiliva l’obbligo per l’equipaggio di trovarsi a bordo almeno due ore prima della partenza¹⁸⁸.

Al lavoratore marittimo, come a qualunque lavoratore subordinato, sono altresì applicabili le medesime obbligazioni accessorie di fedeltà e non concorrenza.

Il Codice della navigazione contempla, poi, un particolare ed esplicito obbligo all’art. 335 c. nav., che ha radici alquanto risalenti nel tempo ed è appositamente calibrato per il lavoro marittimo, che, come espressamente ricorda la stessa relazione di accompagnamento al Codice, è valido per tutti “i componenti dell’equipaggio, compreso il comandante, quello di non imbarcare merci per proprio conto senza il consenso scritto dell’armatore o di un suo rappresentante”¹⁸⁹.

3.1. Diligenza ed obbedienza

Quella intrinseca ambivalenza fra esigenze pubblicistiche dell’inserimento nell’organizzazione di bordo e carattere privatistico del rapporto di subordinazione vincolato dal contratto di arruolamento stipulato con l’armatore emerge anche nell’ambito dei principali doveri del lavoratore.

Se è ampiamente condivisa l’idea che la prestazione del marittimo debba sempre essere espletata con “la diligenza richiesta dalla natura del lavoro svolto”¹⁹⁰

¹⁸⁷ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 179.

¹⁸⁸ Era B. BRUNETTI, *op. cit.*, p. 458, a sottolineare la natura anche pubblicistica di tale obbligo per l’equipaggio. L’attuale configurazione di tale obbligazione, inserita soltanto nel contratto collettivo, per cui “il marittimo sarà tenuto a trovarsi sulla nave a bordo della quale deve prestare servizio nel giorno ed ora che gli saranno indicati dall’Armatore o dal Comandante o da altro rappresentante dell’Armatore. In difetto di tale indicazione, dovrà trovarsi a bordo almeno 2 ore prima dell’ora stabilita per la partenza” (art. 15, sez. 1, Ccnl 2024), rende invero non più sussistente un vero e proprio pubblico interesse e più concretamente configurabile quale obbligazione meramente contrattuale dell’equipaggio nei confronti dell’armatore.

¹⁸⁹ In tal senso la Relazione al Re, par. 193.

¹⁹⁰ E. MINALE COSTA, *op. cit.*, p. 412.

ed in piena coerenza con quanto previsto dal primo comma dell'art. 2104 c.c.¹⁹¹, qualche divergenza interpretativa si evidenzia, invece, in relazione a quanto previsto dal secondo comma della norma codicistica e sulla specifica natura del dovere di conformarsi alle disposizioni impartite dall'imprenditore e dai suoi collaboratori.

Parte della più risalente dottrina aveva, infatti, creduto di poter enfatizzare l'aspetto pubblicistico correlato alla gerarchia ed all'organizzazione di bordo, ritenendo si potesse configurare una vera e propria "attrazione dei poteri gerarchico e disciplinare nella sfera del diritto pubblico"¹⁹² con un impatto diretto anche sugli obblighi del marittimo.

La dottrina più recente, pur riconoscendo che la concreta modalità di esecuzione della prestazione possa sempre essere in qualche modo influenzata dalla disciplina professionale di diritto pubblico¹⁹³, preferisce condivisibilmente riconoscere come anche in questo caso "la normativa privatistica convive con quella pubblicistica"¹⁹⁴, sottolineando soprattutto il fatto che tale duplicità di poteri emerga soprattutto nelle fasi del rapporto lavorativo che si svolgono a bordo durante le quali gli aspetti correlati ai poteri pubblicistici del Comandante si esprimono con più facilità, mentre durante le fasi del rapporto che hanno modo di svolgersi a terra "si esprime solo il potere direttivo dell'imprenditore"¹⁹⁵.

Se, quindi, nel fisiologico evolversi della vita professionale del marittimo a bordo della nave prevalga normalmente l'inserimento nell'organizzazione di bordo e la necessità di obbedire alla catena di comando al cui vertice si pone il Comandante ai sensi dell'art. 187 c. nav. in virtù delle esigenze giuspubblicistiche incorporate nella specifica norma navigazionistica, non sussistono in ogni caso motivi ostativi per poter affermare come anche nell'ambito del lavoro marittimo vi sia spazio per l'art. 2104 c.c., sia per quanto concerne la misura della diligenza richiesta dalla natura della prestazione¹⁹⁶, sia per quel che più direttamente riguarda il potere direttivo in senso privatistico.

¹⁹¹ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 431.

¹⁹² G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 93; F.M. DOMINÈDÒ, *L'organizzazione del lavoro nautico e il diritto comune*, in *Riv. dir. nav.*, 1957, I, p. 230; A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 184.

¹⁹³ G. BRANCA, *op. cit.*, p. 204, secondo cui "la verità sta nel fatto che, rispetto alle altre professioni controllate, la disciplina di equipaggio non si esaurisce nella posizione di regole giuridiche o deontologiche che l'organizzazione professionale è chiamata a far rispettare nell'esercizio dell'attività da parte dei soggetti, ma si proietta fino a comprendere un potere di conformazione dei singoli che non deriva da quello che l'imprenditore assume con il contratto di lavoro subordinato".

¹⁹⁴ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 432; B. BALLETTI, *op. cit.*, p. 53.

¹⁹⁵ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 432, richiamando le osservazioni di D. GAETA, *Il lavoro della gente dell'aria*, cit., p. 110.

¹⁹⁶ È peraltro pienamente condivisibile l'opinione secondo cui "anche nell'ambito pubblicistico dovranno utilizzarsi i criteri di cui al 1° comma dell'art. 2104 c.c." (L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 432).

Dell'art. 2104 c.c. potrà certamente usufruire l'armatore o l'esercente, quale datore di lavoro o suo rappresentante, ma anche il Comandante, nella sua qualità di rappresentante e collaboratore nell'ambito dell'impresa marittima dello stesso armatore, posto che "il potere direttivo attribuito al comandante non qualifica in maniera peculiare tale specifico potere ... in quanto, nel rapporto di lavoro subordinato, il potere direttivo può essere esercitato anche da quei collaboratori dell'imprenditore dai quali il prestatore dipende"¹⁹⁷.

Nella prassi potrà così accadere che, pur rimanendo una norma astrattamente applicabile anche al lavoro marittimo, il diretto riferimento all'art. 2104 c.c. emergerà concretamente nei periodi in cui non vi sia spazio per l'esercizio dei poteri pubblicistici del Comandante, come solitamente accade durante le fasi del rapporto lavorativo dei marittimi che si svolgono a terra.

3.2. *Obbligo di fedeltà, obbligo di non concorrenza e divieto di carico merci*

Meno problematico è stato il riconoscimento della possibilità di estendere al rapporto di lavoro della gente di mare gli obblighi di fedeltà e non concorrenza previsti dall'art. 2105 c.c., che è ritenuto normalmente applicabile anche al rapporto di lavoro marittimo, tenuto conto del fatto dell'assenza di norme di tale tenore nel Codice della navigazione e della perfetta compatibilità della disciplina¹⁹⁸.

La piena compatibilità al lavoro marittimo della disciplina di cui all'art. 2105 c.c. è riconosciuta anche dalla giurisprudenza secondo cui, proprio in virtù del dovere di fedeltà *ex art. 2105 c.c.* i comandanti di navi "fermo e salvo il diritto di critica, non devono divulgare con qualsiasi mezzo, immagini, video e giudizi lesivi dell'immagine aziendale, [ma] devono mantenere un comportamento civile ed educato nei confronti degli altri componenti l'equipaggio, dei passeggeri e in generale dei terzi presenti"¹⁹⁹.

E proprio in virtù della, ancora attuale, differenza interpretativa dell'art. 2105 c.c. che emerge da dottrina e giurisprudenza che ci si è chiesti come ciò possa incidere nell'ambito del lavoro marittimo²⁰⁰.

¹⁹⁷ B. BALLETTI, *op. cit.*, p. 53.

¹⁹⁸ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 184; R. BALZARINI, *Il contratto di lavoro marittimo ed aereo*, in *Tr. Diritto del lavoro*, BORSI-PERGOLESÌ, vol. II, L. RIVA SANSEVERINO, *Il contratto individuale del lavoro*, R. BALZARINI, *Contratti speciali di lavoro*, Cedam, 1958, p. 497; G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 96; L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 433.

¹⁹⁹ App. Genova, 17.10.2018, in *Guid. lav.*, 4, 2019, p. 37, secondo cui costituisce specifica violazione di tale precetto "la partecipazione ad una chat, non considerabile "chat chiusa", contenente una presa di posizione in un contrasto tra un socio di minoranza mirante a conquistare il controllo della società e il socio di maggioranza sostenuto dai dipendenti di ruolo apicale, usando peraltro espressioni offensive, volgari e diffamatorie, venendo in tal modo a costituire motivo di indebolimento della società, rafforzando all'esterno la convinzione che vi sia una situazione di incertezza circa l'effettiva proprietà della società medesima eppertanto danneggiandone anche l'immagine".

²⁰⁰ Sul punto L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 434.

La questione emerge, in particolare, in relazione all'approccio interpretativo utilizzato per la comprensione di quali debbano essere le condotte sussunte nell'ambito del termine "fedeltà" contenuto nell'art. 2105.

Se la dottrina maggioritaria è sempre stata orientata nel ritenere che sul dipendente debbano necessariamente e tassativamente gravare i soli obblighi espressamente previsti dall'art. 2105, posto che "non è ragionevolmente enucleabile un obbligo che imponga specificamente la fedeltà del lavoratore e che sia ulteriore rispetto agli specifici divieti prefigurati nel corpo della norma"²⁰¹, diverso è l'approccio che si è venuto a diffondere in giurisprudenza, che è, invece, sempre stata orientata verso una nozione più ampia di fedeltà, ricavabile dai più ampi obblighi di correttezza e buona fede, con la conseguenza che "l'obbligo di fedeltà vada inteso in senso ampio e si estenda a comportamenti che per la loro natura e le loro conseguenze appaiano in contrasto con i doveri connessi all'inserimento del lavoratore nella struttura e nell'organizzazione dell'impresa o creino situazioni di conflitto con le finalità e gli interessi dell'impresa"²⁰².

Ebbene, in tale contesto è emerso il dubbio se nella concreta modalità applicativa del dovere di fedeltà nel lavoro marittimo non emerga un approccio interpretativo che, dovendo tener conto dei particolari elementi pubblicistici che configurano il rapporto di lavoro, finisca per essere più elastico²⁰³, anche se a chi scrive non sembra che nel lavoro marittimo si pongano questioni ontologicamente diverse rispetto alla classica interpretazione dell'art. 2105 c.c., dovendo semmai aspettarsi anche in tale ambito un più flessibile approccio interpretativo da parte della giurisprudenza, inevitabilmente alterato dalle concrete diversità del caso concreto.

Per quanto poi concerne l'obbligo di non concorrenza, normalmente la dottrina fa direttamente rientrare nell'ambito dell'art. 2105 c.c. il peculiare c.d. "divieto di paccottiglia".

²⁰¹ O. MAZZOTTA, *Diritto del lavoro*, in G. IUDICA, P. ZATTI (a cura di), *Trattato di diritto privato*, Giuffrè, 2011, p. 514; G.F. MANCINI, *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Giuffrè, 1957, p. 126; C. SMURAGLIA, *La persona del prestatore nel rapporto di lavoro*, Milano, 1967, p. 292; M. GRANDI, *Rapporto di lavoro*, in *Enc. dir.*, XXXVIII, Giuffrè, 1987, p. 343. Anche in dottrina, in realtà, vi è chi ha ritenuto di poter interpretare il concetto di fedeltà "come espressione sintetica di un più generale dovere di perseguire e proteggere l'interesse del creditore nell'ambito dell'adempimento dell'obbligazione contrattuale" (P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, vol. III, in *Tr. Cicu-Messineo*, Giuffrè, 2003, p. 310).

²⁰² Cass. 7.10.2019, n. 24976, in *Dir. & Giust.*, 8.10.2019; Cass. 4.4.2017, n. 8711, in *Mass. giust. civ.*, 2017; Cass. 10.2.2015, n. 2550, in *Mass. giust. civ.*, 2017; Cass. 2009 n. 14176, in *Mass. giust. civ.*, 2009, 6, p. 941; Cass. 26.8.2003, n. 12489, in *Mass. giust. civ.*, 2003, 7-8; Cass. 3.11.1995, n. 11437, in *Foro it.*, 1995, I, p. 3425.

²⁰³ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 434, pur ammettendo che tali argomentazioni non siano "assolutamente in grado di vincere tutte le convincenti osservazioni dottrinali contrarie ad una simile configurazione".

Si tratta, invero, di una forma regolativa tipica del diritto marittimo ampiamente risalente nel tempo. Se negli Statuti medioevali e nello stesso Consolato del mare diverse norme facevano riferimento alle c.d. canterate, prevedendo cioè la possibilità e i relativi limiti concessi ai marinai di caricare sulla nave merce per proprio conto spesso come quota parte del salario dovuto²⁰⁴, la dottrina fa risalire all'Ordinanza della marina francese del 1681 la decisione di vietare tale consolidata, e spesso abusata, prassi²⁰⁵, che nell'ordinamento italiano è già rinvenibile nell'art. 350 Cod. comm. 1865 e nell'art. 527 Cod. comm. 1882 in versioni molto simili tra loro²⁰⁶.

Nel Codice della navigazione del 1942 in vigore è l'art. 335 c. nav. a prevedere che “il comandante e gli altri componenti dell'equipaggio non possono caricare sulla nave merci per proprio conto, senza il consenso scritto dell'armatore o di un suo rappresentante”²⁰⁷, e tale obbligo è solitamente definito in dottrina quale “particolare specificazione del divieto di concorrenza o, meglio, quale obbligo particolare che viene posto a carico del lavoratore marittimo in relazione al contratto di arruolamento e che riceve – in sede legislativa e di contrattazione collettiva – una specifica regolamentazione”²⁰⁸, ovvero ritenendo che “la caricazione abusiva di merci si spiega concettualmente con la fedeltà nel rapporto di lavoro se si intende quest'ultima come correttezza”²⁰⁹, con la condivisibile precisazione che, al di là del riferimento all'obbligo di fedeltà o a quello di non concorrenza, il concreto bene giuridico protetto dal divieto di paccottiglia consiste nella necessità “di vietare che il lavoratore usi del veicolo a proprio vantaggio”²¹⁰.

²⁰⁴ Il Consolato del mare, che conteneva numerose regole correlate a cosa fosse o meno possibile caricare a bordo, con riferimento tanto ai Mercanti a bordo con il proprio carico quanto a tutto l'equipaggio, contemplava all'art. 130 la specifica previsione per cui “*Patrone di nave debba portar al Marinaio le canterate che li haverà promesso portare, e il Marinaio le debba mettere innanzi che la nave haverà tutto il carico...*”.

²⁰⁵ D. GAETA, *Il lavoro della gente dell'aria*, cit., p. 181.

²⁰⁶ Secondo l'art. 527 Cod. comm. 1882, in particolare, “Il capitano e le persone dell'equipaggio non possono sotto verun pretesto caricare sulla nave alcuna merce per loro conto, senza la permissione dei proprietari e senza pagarne il nolo, se non vi sono autorizzati dalle condizioni di arruolamento”.

²⁰⁷ La violazione di tale obbligo, contenuto nel primo comma dell'art. 335 c. nav. comporta la sanzione pecuniaria contemplata dal secondo comma della norma, secondo cui “l'arruolato, che contravviene al divieto del comma precedente, è tenuto a pagare il nolo in misura doppia di quella corrente nel luogo e alla data della caricazione per il medesimo viaggio e per merce della stessa specie di quella indebitamente imbarcata, senza pregiudizio del risarcimento del danno”.

²⁰⁸ B. BALLETTI, *op. cit.*, p. 171; A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 184; R. BALZARINI, *op. cit.*, p. 497; G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 96. Si è anche fatto opportunamente notare come non sempre tale divieto sia direttamente correlato ad un vero e proprio divieto di concorrenza con l'imprenditore, posto che ciò vale soltanto “nei casi in cui la nave o l'aeromobile trasportano merci ed in cui la caricazione sia fatta per motivi di lucro” (L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 435).

²⁰⁹ G. BRANCA, *op. cit.*, p. 229.

²¹⁰ A. LEFEBVRE D'OVIDIO, G. PESCATORE, L. TULLIO, 2022, cit., p. 407.

Anche la contrattazione collettiva 2024 in vigore contempla un rigoroso controllo delle merci imbarcate sulle navi, soprattutto nei casi in cui la nave sia adibita al trasporto internazionale di merci ed in virtù degli specifici oneri che cadono sui proprietari del mezzo di accertamento delle norme doganali in vigore nei diversi paesi e della necessaria verifica e attenzione da prestare per cercare di evitare o ridurre al massimo eventuali fenomeni di contrabbando.

A tale finalità rispondono le diverse sezioni da cui è composto il Contratto collettivo marittimi 2024, imponendo la necessità che “tutti i lavoratori marittimi hanno il dovere di esercitare la più attenta sorveglianza affinché non si verificino casi di contrabbando, trasporto di paccottiglie, sottrazione di merci, vendite abusive a bordo, imbarco di persone o cose non autorizzate, favoreggiamento di clandestini”²¹¹.

4. *Luogo e tempo della prestazione*

Nell'ambito del rapporto di lavoro marittimo luogo e tempo della prestazione assumono caratteristiche peculiari rispetto a quanto accade nell'ambito del comune rapporto di lavoro subordinato, posto che entrambi gli aspetti, essendo strettamente correlati alla presenza del lavoratore marittimo a bordo della nave²¹² ed alla necessità di garantire una navigazione il più possibile sicura per tutti coloro, equipaggio e passeggeri, che si trovano a bordo, sono ineluttabilmente oggetto di specifiche e peculiari regole di fonte tanto sovranazionale, Convenzione MLC 2006 e diritto UE, quanto nazionale.

Per quanto concerne il luogo dell'adempimento della prestazione di lavoro del marittimo esso corrisponde, in genere, alla nave²¹³, anche se non mancano

²¹¹ Art. 9, sez. 1, Ccnl 2024. La norma contrattuale prosegue imponendo, innanzitutto, agli ufficiali di bordo di verificare frequentemente l'esistenza di “merci di contrabbando” a bordo della nave, e prevedendo, quale specifica sanzione disciplinare, la facoltà per l'armatore di risolvere il contratto di arruolamento “senza indennità di sorta e di essere risarcito dei danni tutti che gli derivassero in conseguenza di trasgressioni a disposizioni di leggi internazionali e/o nazionali, e particolarmente in conseguenza di contrabbando, trasporto di paccottiglie, imbarco o favoreggiamento di clandestini, poste in essere dai marittimi che risultassero responsabili sia della trasgressione, che della mancata vigilanza”. Analoghe previsioni, seppur in alcuni casi diversamente formulate, sono contenute nelle diverse ed ulteriori sezioni del Ccnl marittimi 2024.

²¹² Non si intende, in realtà, affrontare in questa sede l'interessante dibattito già emerso in sede IMO e relativo alla possibilità di guida da remoto di mezzi navali, per cui si rimanda a L. ANCIS, *Navi pilotate da remoto e profili di sicurezza della navigazione nel trasporto di passeggeri*, U. LA TORRE, *Navi senza equipaggio e shore control operator* e P. ZAMPELLA, *Navi autonome e navi pilotate da remoto: spunti per una riflessione*, saggi rinvenibili tutti all'interno del numero monografico “L'automazione nei trasporti marittimi, aerei e terrestri” della rivista *Dir. trasporti*, 2019, 2.

²¹³ Secondo l'art. 327 c. nav. la prestazione lavorativa del marittimo viene svolta a bordo di “nave determinata”, con la già affrontata problematica correlata alla necessaria previsione nel con-

ipotesi in cui la prestazione debba essere eseguita anche a terra²¹⁴, come nel tipico caso in cui ai lavoratori marittimi siano affidati i c.d. lavori di comandata, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva²¹⁵.

Si è già ampiamente avuto modo di richiamare, affrontando il tema dell'obbligo di sicurezza che incombe sull'armatore, l'art. Regulation 3.1 della Convenzione MLC 2006, che impone per i marittimi che lavorano e vivono a bordo della nave locali alloggio e luoghi ricreativi decenti e che siano finalizzati ad assicurare non soltanto la salute e la sicurezza dei marittimi che lavorano a bordo ma altresì il loro benessere, nonché le specifiche e dettagliate disposizioni in materia di locali dedicati all'equipaggio contenute nella stessa Convenzione OIL, nelle norme comunitarie e nel diritto interno.

Anche per quel che riguarda l'orario di lavoro²¹⁶ dei lavoratori marittimi, che deve inevitabilmente adeguarsi alle necessità di salvaguardare la nave, l'equipaggio e gli eventuali passeggeri durante un periodo di navigazione che può protrarsi a lungo nel tempo, sono presenti specifiche e dettagliate norme finalizzate a contemperare le esigenze di orario dettate dalla sicurezza della navigazione con le cautele ed i limiti necessari per assicurare la salute ed il benessere dell'equipaggio.

4.1. Orario di lavoro

Nonostante la rilevanza della questione per le ragioni pubblicistiche correlate alla sicurezza della navigazione per diverso tempo “la disciplina normativa che

tratto di arruolamento della clausola concernente la possibilità che il servizio venga reso su una o più navi diverse appartenenti all'armatore. Si è altresì avuto modo di richiamare la clausola della contrattazione collettiva che impone al marittimo di trovarsi a bordo della nave sulla quale deve prestare servizio nel giorno ed ora che gli saranno indicati dall'Armatore o dal Comandante o, in difetto di tale indicazione, almeno due ore prima dell'ora stabilita per la partenza. In caso di sosta della nave in un porto il marittimo dovrà trovarsi sulla nave almeno un'ora prima della partenza della nave, pena la risoluzione del contratto di arruolamento “per fatto imputabile al marittimo” nel caso in cui la nave fosse già partita o di particolari conseguenze sul carico o sull'equipaggio (art. 15 Ccnl 2024, 1 sez.).

²¹⁴ A. LEFEBVRE D'OVIDIO, G. PESCATORE, L. TULLIO, *op. cit.*, 2022, p. 406; L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 438, che richiama esemplificamente diversi luoghi quali “uffici, cantieri, stabilimenti”.

²¹⁵ Nel Ccnl 2024, 1 sez., in vigore è tuttora allegato in appendice l'accordo risalente al 1997 in materia di trattamento del personale marittimo adibito a lavori di comandata, contenente diverse specificazioni correlate ad una prestazione lavorativa che si svolge a terra.

²¹⁶ Sull'orario di lavoro per i comuni lavoratori subordinati v. *ex pluribus* A. FENOGLIO, *L'orario di lavoro tra legge e autonomia privata*, Esi, 2012; V. BAVARO, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro*, Cacucci, 2008; F. CARINCI, V. LECCESE, *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa, 2004; A. ALLAMPRESE, *L'orario di lavoro. Regime e flessibilità*, Ediesse, 2002; V. LECCESE, *L'orario di lavoro. Tutela costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le fonti*, Cacucci, 2001.

stabiliva i limiti al tempo di lavoro a bordo non aveva una sistemazione organica, ma piuttosto frammentaria”²¹⁷.

Il principale riferimento normativo correlato alla regolazione dell'orario di lavoro dei lavoratori marittimi poteva essere considerata la legge che aveva ratificato la Convenzione OIL n. 109/1958 in materia di salari e durata del lavoro a bordo della navi²¹⁸, posto che al completo silenzio del Codice della navigazione sul punto le norme allora esistenti in materia di orario di lavoro per i lavoratori subordinati, superate dalla normativa attualmente in vigore, escludevano esplicitamente dal proprio ambito applicativo il personale navigante²¹⁹, così rendendo non possibile la loro estensione al lavoro marittimo, secondo la comune opinione della dottrina²²⁰ e della giurisprudenza²²¹.

La Convenzione 109/1958 lasciava alla legislazione nazionale o alla contrattazione collettiva degli Stati membri il compito di specificare alcune modalità regolative. In Italia, in realtà, è stata per molti anni soltanto la contrattazione collettiva a prevedere le specifiche modalità applicative in materia di orario di lavoro dei lavoratori marittimi²²².

²¹⁷ S. BEVILACQUA, *Il tempo di lavoro e di riposo a bordo: considerazioni giuridiche e metagiuridiche*, in *Riv. dir. econ. trasp. amb.*, 2005, III, p. 7.

²¹⁸ Peraltro dagli archivi emergono alcune imprecisioni circa il procedimento di ratifica della Convenzione OIL n. 109/1958 in Italia. Dal sito OIL emerge che l'Italia avrebbe ratificato la Convenzione con l. 6.2.1963, n. 405, ma avrebbe registrato tale ratifica presso l'OIL soltanto in data 23.6.1981. Secondo le banche dati interne, invece, la l. n. 405/1963 avrebbe ratificato un'altra Convenzione OIL (la n. 111/1958 in materia di sottrazione internazionale di minori), mentre la ratifica in Italia della Convenzione n. 109/1958 sarebbe successiva e risalirebbe, insieme ad altre Convenzioni OIL, alla l. 10.4.1981, n. 157.

²¹⁹ In tal senso il r.d.l. 15.3.1923, n. 692, conv. in l. 17.4.1925, n. 473 in materia di limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura prevedeva all'art. 1, co. 3, che “Per i lavori eseguiti a bordo delle navi, per gli uffici ed i servizi pubblici, anche se gestiti da assuntori privati, si provvederà con separate disposizioni”, che però non vennero mai emanate. Nello stesso senso il regolamento attuativo relativo alla limitazione dell'orario di lavoro per gli operai ed impiegati delle aziende industriali o commerciali di qualunque natura (r.d. 10.9.1923, n. 1955), il cui art. 4 è ancora più esplicito nell'affermare che “Le disposizioni del presente regolamento non sono applicabili al personale navigante, né agli impiegati, agenti ed operai, di ruolo od avventizi, addetti a pubblici uffici o servizi”.

²²⁰ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 440.

²²¹ Cass. 19.5.1990, n. 4548, in *Giust. civ.*, 1991, I, p. 107; Cass. 11.10.1983, n. 5892, in *Mass. giur. lav.*, 1984, p. 198; Cass. 11.7.1983, n. 4692, in *Mass. giust. civ.*, 1983, 7.

²²² A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 181; G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 100, riconoscendo come, prendendo come riferimento tendenziale le 8 ore giornaliere, “la disciplina dell'orario di lavoro marittimo, peraltro, fondamentalmente si ispira ai principi del diritto comune”; L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 442. Anche la giurisprudenza, riferendosi alla peculiare modalità contenuta in un Ccnl del 1981, aveva avuto modo di riconoscere come “l'art. 13 della Convenzione dell'OIL n. 109 ratificata e resa esecutiva con L. 10.4.81, n. 157 ... fa espresso riferimento alla contrattazione collettiva in tema di orario di lavoro e di riposo e non pone limiti rigidi allo stesso” (Cass. 19.5.1990, n. 4548, cit.), su

A partire dagli anni '90 diversi interventi sul piano internazionale, europeo ed interno hanno consentito di approntare un quadro meno frammentato e più chiaro dei limiti correlati all'orario di lavoro dei lavoratori marittimi.

È, innanzitutto, l'art. Regulation 2.3 della Convenzione MLC 2006, che riprende in gran parte il contenuto delle Convenzioni OIL n. 180/1996 in materia di orario di lavoro per i marittimi e tabelle di equipaggio per le navi²²³ e n. 109/1958 in materia di salari e durata del lavoro a bordo, ad occuparsi della durata dell'orario di lavoro e di riposo a bordo della navi, imponendo a ciascuno Stato Membro di assicurare "la regolamentazione dell'orario di lavoro o di riposo della gente di mare" e di fissare "il numero massimo di ore di lavoro o il numero minimo di ore di riposo su un periodo stabilito conformemente alle disposizioni del Codice".

È poi la norma Standard A2.3 a contenere precise definizioni, specificando come per orario di lavoro deve intendersi "il tempo durante il quale il marittimo è tenuto ad effettuare un lavoro a servizio della nave", mentre per periodo di riposo s'intende "il tempo che non è compreso nelle ore di lavoro".

In tale norma Standard A2.3 sono previste precise indicazioni per gli Stati membri che, tenendo necessariamente conto dei pericoli che comporta un affaticamento eccessivo della gente di mare, specialmente per coloro i cui compiti incidono sulla sicurezza della navigazione e sulla gestione in sicurezza dell'esercizio della nave, dovranno innanzitutto riconoscere un orario di lavoro normale per i lavoratori marittimi di otto ore al giorno, con un giorno di riposo alla settimana, oltre al riposo corrispondente alle festività nazionali, imponendo l'affissione in un locale di facile accesso, e l'invio singolarmente a ciascun marittimo del programma del servizio in navigazione e in porto ed il numero massimo di ore di lavoro o il numero minimo di ore di riposo prescritte dalla legislazione nazionale o dalla contrattazione collettiva applicabile.

A tal fine sono poi precisamente stabiliti i limiti massimi delle ore di lavoro o minimi di riposo, lasciando agli Stati membri la possibilità di scegliere fra un orario di lavoro massimo da non superare di 14 ore per un periodo di 24 ore, e 72 ore per un periodo di sette giorni, oppure un numero minimo di ore di riposo non inferiore a 10 ore per un periodo di 24 ore, e 77 ore per un periodo di sette giorni, precisando che le ore di riposo possono essere ripartite in non più di due periodi distinti, uno dei quali dovrà essere almeno della durata di sei ore consecutive e l'intervallo tra due periodi consecutivi di riposo non dovrà superare le 14 ore.

cui è stata espressa qualche perplessità in dottrina, posto che la Convenzione OIL aveva previsto limiti ben più vincolanti e che la decisione della Cassazione apparirebbe volta a "svalutare il diritto internazionale del lavoro" (L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 443).

²²³ Convenzione, in realtà, mai ratificata dall'Italia, entrata in vigore nel 2002 e definitivamente abrogata nella 109ª sessione OIL del 2021, come molte di quelle entrate ormai a far parte della Convenzione MLC 2006.

È comunque sempre garantito il diritto del Comandante di esigere da un marittimo di effettuare le ore di lavoro necessarie a garantire la sicurezza immediata della nave, delle persone a bordo o del carico ovvero per portare soccorso ad altre navi o persone in pericolo in mare, sospendendo gli orari normali di lavoro o di riposo fino a quando non venga a cessare la situazione di emergenza e vi sia il ritorno alla normalità, quando sarà possibile concedere specifici periodi di riposo ai marittimi coinvolti nell'emergenza.

L'importanza della regolazione dell'orario di lavoro contenuta nella Convenzione MLC 2006 nell'ottica di salvaguardare la salute e la sicurezza dei marittimi e per la superiore tutela della sicurezza della navigazione è particolarmente enfatizzata dalla dottrina, che riconosce come “fatigue, particularly in seafarers with watchkeeping responsibilities, is linked to ensuring ship safety and avoiding the risk of maritime incidents”²²⁴.

Il fattore fatica legato ai ritmi di lavoro ed all'organizzazione dei tempi di vita e di lavoro a bordo è proprio uno di quegli elementi che viene identificato in sede internazionale fra le concause che aumentano notevolmente il rischio di sinistri marittimi, molti dei quali sono da ricondursi ad errore umano, secondo quanto riconosciuto ormai da tempo in sede di organizzazione internazionale marittima, IMO²²⁵, e dalla dottrina, incline a ritenere che “the shipping industry has experienced a substantial number of accidents and studies have shown that most of the accidents are due to human error”²²⁶.

Tali aspetti correlati alla sicurezza della navigazione sono fondamentali anche all'interno della disciplina regolativa dell'Unione europea, così come di quella consolidatasi nell'ordinamento interno e, ovviamente, ora arricchita dai principi provenienti dal diritto internazionale ed europeo.

Per quanto concerne il diritto dell'Unione è, innanzitutto, la direttiva 99/63/CE²²⁷, che costituisce la peculiare modalità con cui i principi della fonda-

²²⁴ M. McCONNELL, D. DEVLIN, C. DOUMBIA-HENRY, *op. cit.*, p. 301.

²²⁵ Sul punto si vedano le numerose risoluzioni e linee guida elaborate in sede IMO sulla rilevante problematica “Seafarers hours of work and rest”, fra cui è possibile segnalare le linee guida del 24.1.2019 in materia di “Guidelines on Fatigue”, quelle del 12.6.2001 in materia di “Guidance on fatigue mitigation and management”, approvate in accordo con l'ILO, nonché le più risalenti ma altrettanto interessanti risoluzioni IMO A.772 del 17.11.1993 in materia di “Fatigue factors in manning and safety”, A.849 del 1.12.1997 in materia di “Code for the investigation of marine casualties and incidents”, emendato dalla risoluzione A.884 del 4.2.2000. Tali elementi sono stati inseriti anche all'interno dei principi della Convenzione STWC.

²²⁶ S. RAZALI CHAN, N. ABDUL HAMID, K. MOKHTAR, *A Theoretical Review of Human Error in Maritime Accidents*, in *Adv. sci. lett.*, 2016, 22, 9, p. 2109. Gli autori riportano anche i risultati di diverse ricerche empiriche effettuate a partire dal 1999 secondo cui le percentuali di incidenti dovuti ad errore umano variano, a seconda della tipologia di nave considerata e del tipo di incidente, dal 75% per gli incendi al 96% per le collisioni.

²²⁷ Direttiva 1999/63/CE del 21.6.1999 relativa all'accordo sull'organizzazione dell'orario di

mentale direttiva 93/104/CE sull'orario di lavoro, successivamente abrogata e sostituita dalla direttiva 2003/88/CE attualmente in vigore, si applicano al settore marittimo²²⁸, a contenere una specifica regolamentazione in materia di organizzazione di bordo ed orario di lavoro per il settore marittimo negli Stati membri²²⁹.

Nell'ambito del diritto interno è in particolare l'art. 11 del già richiamato d.lgs 27.7.1999, n. 271 in materia di salute e sicurezza dei lavoratori marittimi a bordo delle navi mercantili, modificato dal d.lgs 27.5.2005, n. 108, attuativo proprio della direttiva 99/63/CE e modificativo dello stesso d.lgs n. 271/1999, ad assumere un ruolo essenziale per quel che concerne la regolazione dell'orario di lavoro per i lavoratori marittimi.

Accanto a tale generale regolamentazione in materia di orario è necessario rammentare come anche l'art. 16 d.lgs 12.5.2015, n. 71²³⁰, concernente i requisiti minimi di formazione della gente di mare, contenga alcune specifiche disposizioni in materia di orario di lavoro per "il personale avente compiti di ufficiale responsabile della guardia ed i comuni facenti parte di una guardia"²³¹.

lavoro della gente di mare, concluso dall'Associazione armatori della Comunità europea (ECSA) e dalla Federazione dei sindacati dei trasportatori dell'Unione europea (FST), successivamente oggetto di modifica ad opera della direttiva 2009/13/CE del 16.2.2009 recante attuazione dell'accordo concluso dall'Associazione armatori della Comunità europea (ECSA) e dalla Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF) sulla convenzione sul lavoro marittimo OIL MLC del 2006.

²²⁸ La direttiva 93/104/CE, come l'attuale direttiva 2003/88/CE, si applicava a tutti i settori di attività, privati o pubblici, "ad eccezione dei trasporti aerei, ferroviari, stradali e marittimi, della navigazione interna, della pesca in mare, delle altre attività in mare, nonché delle attività dei medici in formazione" (art. 1, co. 3, direttiva 93/104/CE).

²²⁹ L'importanza della questione ha portato l'Unione europea ad estendere le norme sull'orario di lavoro anche alle navi non battenti bandiera degli Stati membri, con la direttiva 99/95/CE concernente l'applicazione delle disposizioni relative all'orario di lavoro della gente di mare a bordo delle navi che fanno scalo nei porti della Comunità. Con sentenza 28.4.2005, in causa C-410/03, la Corte di Giustizia UE aveva condannato l'Italia per non aver provveduto ad attuare tale direttiva nell'ordinamento interno, che è stata poi attuata nell'autunno dello stesso anno per le parti che secondo la Corte di Giustizia non potevano già considerarsi comprese nel d.lgs n. 271/1999, tramite un decreto del Ministero dei trasporti, d.m. 10.10.2005, che si occupa soprattutto di ispezioni portuali.

²³⁰ La previsione specifica per il personale addetto alla guardia sulle navi era già oggetto di specifiche disposizioni contenute nell'art. 12 d.P.R. 9.5.2001, n. 324, regolamento di attuazione delle direttive 94/58/CE e 98/35/CE relative ai requisiti minimi di formazione per la gente di mare, che conteneva espliciti riferimenti all'orario di lavoro dei marittimi durante i servizi di guardia a bordo della navi ed il cui comma 1 prevedeva che "gli ufficiali ed i comuni che disimpegnano servizio di guardia di navigazione ovvero servizio di guardia di macchina fruiscono ogni ventiquattro ore di un periodo di riposo della durata minima di dieci ore, che può essere suddiviso in non più di due periodi, uno dei quali deve avere una durata di almeno sei ore". Tale articolo, come tutto il regolamento contenuto nel d.P.R. n. 324/2001, è stato successivamente abrogato dall'art. 24, co. 1, lett. a), d.lgs 7.7.2011, n. 136, a sua volta abrogato e sostituito dal vigente d.lgs 12.5.2015, n. 71.

²³¹ Secondo tale norma il personale addetto alla guardia, nel rispetto dei principi fondamentali

Il contenuto dell'art. 11 d.lgs n. 271/1999, come modificato dal d.lgs n. 108/2005, è perfettamente coerente con i principi della Convenzione MLC 2006. È previsto per i lavoratori marittimi un orario normale di lavoro di 8 ore giornaliere, con un giorno di riposo a settimana nei giorni festivi.

Nell'ordinamento italiano, peraltro, sono delineati tanto i limiti massimi quanto i limiti minimi relativi all'orario di lavoro a bordo, non essendo possibile superare 14 ore su un periodo di 24 ore e 72 ore su un periodo di sette giorni per quel che concerne l'orario massimo, e non potendo essere previsto un periodo di riposo inferiore a 10 ore su un periodo di ventiquattro ore e 77 ore su un periodo di sette giorni per quel che concerne il limite minimo, con la necessità che le ore di riposo siano ripartite in non più di due periodi distinti, uno dei quali dovrà essere almeno della durata di 6 ore consecutive e l'intervallo tra periodi consecutivi di riposo non dovrà superare le 14 ore.

A bordo di tutte le navi mercantili e da pesca nazionali deve essere affissa, in posizione facilmente accessibile e redatta in lingua italiana ed in lingua inglese, una tabella che contenga lo schema dell'organizzazione del servizio di bordo e l'indicazione per ogni posizione lavorativa dell'orario del servizio in navigazione e del servizio in porto, nonché il numero massimo di ore di lavoro o il numero minimo di ore di riposo previste ai sensi della normativa o dai contratti collettivi in vigore, una copia del quale è necessariamente tenuto a disposizione a bordo.

La norma contiene anche uno specifico divieto per i lavoratori marittimi di età inferiore a 18 anni di svolgere la propria attività lavorativa a bordo in orario notturno²³², secondo quanto già previsto nell'ambito della Convenzione MLC 2006.

È lo stesso art. 11, co. 7²³³, d.lgs n. 271/1999 a contenere un esplicito rinvio alla contrattazione collettiva. In particolare è previsto che il Ministero del lavo-

di cui al d.lgs n. 108/2005, deve usufruire "ogni ventiquattro ore, di un periodo di riposo della durata minima di dieci ore, suddivisibile in non più di due periodi, uno dei quali ha una durata di almeno sei ore, con intervalli tra i periodi di riposo consecutivi non superiori a quattordici ore" (art. 16, co. 1), con la precisazione che "il periodo minimo di riposo è riducibile a non meno di sei ore consecutive, purché tale riduzione non si protragga per più di due giorni consecutivi e siano fruite almeno settantasette ore complessive di riposo ogni sette giorni" (art. 16, co. 2).

²³² Art. 11, co. 8, d.lgs n. 271/1999, che a tal fine precisa come "per «orario notturno» si deve intendere un periodo di almeno 9 ore consecutive, che comprenda in ogni caso l'intervallo dalle ore 24 alle ore 5 del mattino", peraltro in, seppur parziale, deroga con la comune nozione di lavoro notturno contenuta nel d.lgs n. 66/2003, attuativo della direttiva 93/104/CE, che si riferisce ad un periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.

²³³ La versione originale del comma 7 dell'art. 11 d.lgs n. 271/1999 si limitava a fare salve le disposizioni della contrattazione collettiva. Tale norma è stata modificata dapprima dall'art. 7, co. 2, l. 1.11.2010, n. 183, che prevedeva un rinvio pieno alla contrattazione collettiva, e successivamente, nella versione attuale, dall'art. 11, co. 1, lett. b), l. 6.8.2013, n. 97, che ha provveduto a sanare una procedura di infrazione aperta dalla Commissione europea (Caso EU Pilot 3852/12/EMPL) con riferimento alla corretta modalità con cui la clausola 5, par. 6, dell'allegato alla direttiva

ro, di concerto con quello dei trasporti, tenuto conto dei principi generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, possa autorizzare contratti collettivi che consentano di derogare ai limiti fissati dalla legge. Tali deroghe debbono, nella misura del possibile, rispettare i modelli fissati dalla normativa, nonché consentire la fruizione di periodi di riposo più frequenti o più lunghi o la concessione di riposi compensativi per i lavoratori marittimi addetti alla guardia o che operano a bordo di navi impiegate in viaggi di breve durata ovvero in funzione delle peculiari tipologie o condizioni di impiego della nave su cui il lavoratore marittimo è imbarcato.

In tal senso il contratto collettivo 2024 in vigore contiene disposizioni in linea con quanto previsto dalle norme vigenti, tanto sull'orario di lavoro quanto sulle disposizioni in materia di riposo, differenziando semmai le concrete modalità attuative sulla singola nave dell'orario normale di lavoro di 8 ore giornaliere fra i casi in cui la posizione ricoperta a bordo necessiti di una presenza continuativa nell'intero arco delle ventiquattrore²³⁴ ovvero sia coerente con una partecipazione lavorativa limitata alla singola giornata lavorativa²³⁵. È, poi, specificamente previsto che, fermo restando il rispetto delle disposizioni concernenti il riposo previste nella Convenzione MLC 2006 e nella normativa specifica, il Comandante o il direttore di macchina non debbano essere soggetti ad uno specifico orario di lavoro²³⁶.

Tanto la normativa quanto la contrattazione collettiva prevedono, ovviamente, la facoltà per il Comandante della nave di sospendere la normale modalità organizzativa in materia di orario di lavoro in relazione alle necessità inerenti alla sicurezza della navigazione, in situazioni di emergenza per le persone imbarcate, per il carico trasportato o per la stessa nave, ovvero correlate alle operazioni di soccorso ad altre unità mercantili o da pesca o di soccorso a persone in pericolo in mare, prevedendo appositi periodi di riposo compensativi nel momento del ripristino della normale condizione di navigazione della nave²³⁷.

99/63/CE consente deroghe della contrattazione collettiva in merito alla durata dell'orario di lavoro dei marittimi.

²³⁴ In tal senso l'art. 13, co. 2, Ccnl 2024, sez. 1, prevede che "il servizio di guardia in coperta e macchina è normalmente suddiviso in tre turni di guardia alternando quattro (4) ore di lavoro e otto (8) ore franche".

²³⁵ Così ai sensi dell'art. 13, co. 3, Ccnl 2024, sez. 1, "per il personale giornaliero delle sezioni di coperta e macchina l'orario normale di lavoro (8 ore) è compreso tra le ore 06.00 e le ore 20.00. Per il personale di camera e cucina l'orario normale di lavoro (8 ore giornaliere) potrà essere ripartito in tre turni tra le ore 6.00 e le ore 24.00".

²³⁶ Art. 13, co. 4, Ccnl 2024, sez. 1, che specifica come sul piano retributivo non debba spettare il riconoscimento dello straordinario, posto che il relativo trattamento retributivo "è comunque già compensato dal trattamento economico globale complessivo stabilito" dalla stessa contrattazione collettiva.

²³⁷ In tal senso i commi 11 e 12 dell'art. 11 d.lgs n. 271/1999. Analoga è la previsione contenuta nel co. 3, art. 14 Ccnl 2024, sez. 1.

4.2. Riposi e ferie

Per quanto concerne il diritto al riposo settimanale ed alle ferie annuali, che l'art. 36 Cost. ritiene irrinunciabili, è oggi ancora la Convenzione OIL MLC 2006 a prevedere specifiche disposizioni per i lavoratori marittimi, attraverso un riferimento esplicito ad "un giorno di riposo a settimana", contenuto nel comma 3 della già richiamata norma Standard A2.3 ed al contenuto dell'art. Regulation 2.4, implementato dalla norma Standard A2.4 e dalle linee guida Guidelines B2.4, che disciplina direttamente il diritto a "ferie annuali retribuite" ed a "permessi a terra" per tutelare la salute ed il benessere dei lavoratori marittimi.

Il diritto interno sul riposo settimanale dei marittimi non è mai stato del tutto lineare, perché se da un lato era in linea di massima ritenuto applicabile anche al lavoro marittimo l'art. 2109 c.c.²³⁸, emergeva, dall'altro, la peculiarità di tale tipologia lavorativa, che comporta la necessità che il riposo "non può, di regola, essere goduto nel corso della navigazione marittima che richiede un'attività continua e non tollera interruzioni"²³⁹.

In tal senso l'art. 1, co. 2, n. 5, l. 22.2.1934, n. 370²⁴⁰ in materia di riposo settimanale e domenicale, escludeva inizialmente il personale navigante dalla previsione di poter godere di un riposo settimanale di 24 ore consecutive.

Tale esclusione, però, venne eliminata nel 1982 grazie ad un intervento della Corte costituzionale²⁴¹ che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale di tale disposizione nella parte in cui consente che il riposo settimanale, dovuto al personale navigante, corrisponda a ventiquattro ore non consecutive.

La Corte, in particolare, aveva avuto modo di ricordare come anche per il lavoro marittimo la consecutività delle ventiquattro ore è un elemento essenziale del riposo settimanale, in quanto consente di distinguerlo e di non sovrapporlo al riposo giornaliero e a quello annuale, al fine di consentire al dipendente il recupero delle energie fisiche e psichiche e assicurargli un congruo periodo di tempo da destinare ad attività ricreative per sé e per la famiglia, mentre l'eventuale frazionamento del riposo settimanale significherebbe frustrare la finalità del precetto costituzionale.

²³⁸ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 183; già G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 103, riteneva però che in materia di riposo settimanale fosse solo la contrattazione collettiva a disciplinare la questione.

²³⁹ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 182.

²⁴⁰ Tale normativa, peraltro, deve considerarsi ancora in vigore nonostante l'abrogazione ad opera dell'art. 24 d.l. 25.6.2008, n. 112, in virtù del ripristino operato dall'art. 3, co. 1, d.l. 22.12.2008, n. 200.

²⁴¹ C. cost. 4.2.1982, n. 23. La Corte costituzionale, peraltro, avvalendosi dei propri poteri ufficiosi ha allargato l'ambito di riferimento e parimenti dichiarato l'illegittimità costituzionale dei numeri 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 e 14 dell'art. 1, co. 2, nella parte in cui la norma consente che il riposo settimanale dovuto al personale dipendente corrisponda a ventiquattro ore non consecutive.

Aveva conseguentemente chiarito come anche nel caso della particolare condizione del personale di navigazione fosse tranquillamente possibile predisporre adeguati turni di riposo, coerenti con tale principio.

L'attuale normativa in vigore in materia di orario di lavoro, con particolare riferimento all'art. 11 d.lgs n. 271/1999, co. 1, contiene ora un esplicito riferimento alla necessità di prevedere “un giorno di riposo a settimana e riposo nei giorni festivi”.

Ma se tale principio sembrerebbe ormai acquisito quale vero e proprio diritto del lavoratore marittimo, la contrattazione collettiva continua a prevedere, in concreto, che “in navigazione l'orario normale di servizio, sia nei giorni feriali che festivi, è di 8 (otto) ore giornaliere per tutto il personale”²⁴² e che soltanto successivamente i periodi di riposo “vengano goduti nei porti”²⁴³, attraverso le varie previsioni contrattuali secondo cui “al marittimo saranno riconosciuti tanti giorni di riposo compensativo, quanti sono i giorni festivi trascorsi a bordo”²⁴⁴. Il contratto collettivo specifica, poi, che “durante la navigazione o durante i servizi in porto, i turni di servizio continuano anche nei giorni festivi secondo l'orario normale di lavoro (domeniche o festività infrasettimanali comprese le festività nazionali)”, con la previsione che “ai marittimi saranno riconosciuti tanti giorni di riposo compensativo quanti saranno i giorni di domenica e i giorni di festività infrasettimanali (comprese le festività nazionali) trascorsi a bordo”²⁴⁵.

Tale modalità con cui la contrattazione collettiva ha nel corso degli anni cercato di contemperare il diritto, anche costituzionale, al riposo settimanale di ventiquattro ore consecutive con le specificità del lavoro marittimo è stata ritenuta legittima dalla giurisprudenza, secondo cui “il riposo settimanale, garantito dall'art. 36, comma 3, Cost., può, nel caso di rapporto di lavoro marittimo, essere goduto, attese le peculiari esigenze della navigazione, anche con periodicità superiore alla settimana, fatta però salva la media di ventiquattro ore di riposo per sei giornate lavorative, sicché è legittima una disciplina collettiva che assicuri detto riposo mediante turni continuativi e cadenzati, nel rispetto, cioè, del principio d'infrazionabilità e del rapporto fra sei giorni di lavoro ed uno di riposo”²⁴⁶.

Qualche difformità interpretativa è emersa in giurisprudenza con riferimento agli aspetti retributivi correlati ai riposi compensativi dei lavoratori marittimi, e se, in particolare, potesse essere applicato quel principio giurisprudenziale vali-

²⁴² Art. 13 Ccnl 2024, sez. 1.

²⁴³ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 452.

²⁴⁴ Art. 28 Ccnl 2024, sez. 1.

²⁴⁵ Art. 41 Ccnl 2024, sez. 1, rispettivamente ai commi 1 e 2, per poi precisare al comma 3 che “qualora il marittimo nei predetti giorni presti lavoro oltre l'orario normale di servizio, gli verrà corrisposto per dette ore il compenso per lavoro straordinario”.

²⁴⁶ Cass. 19.5.1990, n. 4548, in *Mass. giust. civ.*, 1990, 5, con riferimento al Ccnl 1.1.1981 e dell'accordo 13.5.1983.

do per i lavoratori subordinati secondo cui va riconosciuto al lavoratore, il cui lavoro si svolge la domenica ed in virtù della “caratterizzazione di maggior penosità che assume il lavoro prestato nella domenica”²⁴⁷, un trattamento migliorativo che, a seconda di quel che prevede la contrattazione collettiva, può consistere in una retribuzione supplementare, un’indennità o in benefici di diversa natura²⁴⁸.

Nell’ambito del lavoro marittimo tale trattamento migliorativo era ed è contemplato dalla contrattazione collettiva sottoforma di una quota di retribuzione maggiore prevista per i giorni di riposo compensativo legati ai giorni festivi, e pari ad un ventiseiesimo, rispetto ad un trentesimo, della paga base mensile²⁴⁹. Tale modalità di trattamento migliorativo se inizialmente era stato ritenuto legittimo dalla Cassazione, che vi aveva intravisto quella “forma di retribuzione volta a compensare specificamente anche la penosità del lavoro domenicale”²⁵⁰ sottolineata dal giudice costituzionale, aveva poi avuto modo di dubitare che il contratto collettivo dei marittimi avesse previsto uno “specifico e adeguato compenso”²⁵¹.

La questione sembrerebbe aver avuto una sua conclusione a cavallo fra gli anni ’90 ed il 2000, in alcune pronunce in cui il Supremo collegio, dando ampio rilievo al canone di cui all’art. 1363 c.c. in sede interpretativa del contratto collettivo del settore marittimo, ha avuto modo di riconoscere come il trattamento economico previsto abbia complessivamente “tenuto conto della suddetta specificità del lavoro marittimo e, insieme a questa, della maggiore penosità scaturente dal lavoro festivo”²⁵², proprio in virtù della “peculiarità del lavoro nautico, che per sua natura non può non importare nei periodi di imbarco la prestazione in via normale dell’attività lavorativa anche nei giorni festivi”²⁵³.

Per quanto, poi, concerne il periodo feriale, sul piano del diritto interno sono innanzitutto sempre stati i riferimenti contenuti nell’art. 36 Cost. e nell’art. 2109 c.c. a dover essere contemplati anche per il lavoro marittimo²⁵⁴, posto che nel

²⁴⁷ C. cost. 22.1.1987, n. 16.

²⁴⁸ Cass. 8.11.2013, n. 25196, in *Foro it.*, 2014, 2, I, p. 514; Cass. 29.7.2010, n. 17725, in *Mass. giust. civ.*, 2010, 9, p. 1165; Cass., S.U., 10.9.1982, n. 5932, in *Mass. giust. civ.*, 1982, 10-11.

²⁴⁹ In tal senso lo stesso art. 28 Ccnl 2024, sez. 1, che riprende una disposizione già contenuta in precedenti contratti collettivi del settore marittimo, e che dal punto di vista economico prevede che l’importo da corrispondere per ogni giornata di riposo compensativo è pari ad 1/26mo di minimo contrattuale, valore della panatica convenzionale, supplemento paga per il personale di Stato Maggiore ed 1/30mo del rateo di gratifica natalizia e pasquale e degli eventuali scatti di anzianità e navigazione previsti dal contratto collettivo.

²⁵⁰ Cass. 25.9.1988, n. 5233, in *Mass. giust. civ.*, 1988, 8/9.

²⁵¹ Cass. 23.1.1993, n. 793, in *Foro it.*, 1994, I, p. 849.

²⁵² Cass. 6.5.1998, n. 4592, in *Dir. maritt.*, 1999, p. 772 con nota di C. ENRICO LUCIFREDI, *La regolamentazione contrattuale del lavoro dei marittimi nei giorni festivi*.

²⁵³ Cass. 16.6.2000, n. 8197, in *Dir. trasporti*, 2002, p. 279.

²⁵⁴ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 184; L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 458.

Codice della navigazione non è previsto nulla di esplicito, e la specifica quantificazione del periodo feriale è stata lasciata per lo più alla contrattazione collettiva²⁵⁵.

In realtà la norma Standard A2.4 della Convenzione MLC 2006, che sul punto ha ripreso i principi già contenuti nella Convenzione OIL n. 146/1976²⁵⁶, prevede al comma 2 un periodo minimo di ferie annuali retribuite “calcolate sulla base di un minimo di 2,5 giorni civili per mese di impiego”²⁵⁷, che, quindi, corrisponde in caso di impiego a tempo indeterminato ai 30 giorni precedentemente previsti dalla Convenzione del 1976. Tale previsione è stata inserita all’interno della direttiva dell’Unione europea 1999/63/CE ad opera della direttiva 2009/13/CE, per cui il “diritto alle ferie annuali retribuite” contenuto nella clausola 16 dell’accordo allegato alla direttiva 1999/63/CE fa ora riferimento ad un periodo “calcolato in base ad un minimo di 2,5 giorni di calendario per mese di occupazione e pro rata per i mesi incompleti”²⁵⁸.

Il d.lgs 27.5.2005, n. 108, attuativo della direttiva 1999/63/CE e modificato dalla l. 29.7.2015, n. 115 per le modifiche apportate dalla direttiva 2009/13/CE, non ha tuttavia subito modifiche in materia di ferie, il cui diritto per i lavoratori marittimi è contemplato dall’art. 8 secondo cui “il lavoratore marittimo ha diritto di beneficiare su base annua, di ferie retribuite pari ad almeno trenta giorni o, per periodi di attività inferiori all’anno, di una parte corrispondente alla durata dell’attività svolta”, con la specificazione che il periodo minimo di ferie annuali retributive non può essere sostituito da un’indennità sostitutiva, eccetto nel caso in cui il rapporto di lavoro sia terminato.

Il contratto collettivo dei marittimi 2024 attualmente in vigore prevede, in realtà, un trattamento migliorativo sancendo che “a tutti i componenti dell’equipaggio è riconosciuto un periodo feriale di 34 giorni per ogni anno di servizio o pro-rata, da fruire in giorni di calendario con esclusione delle domeniche e delle altre festività comprese nel periodo feriale stesso”²⁵⁹.

²⁵⁵ A. LEFEBVRE D’OVIDIO, G. PESCATORE, L. TULLIO, *op. cit.*, 2022, p. 410.

²⁵⁶ Tale Convenzione, resa esecutiva in Italia con l. 10.4.1981, n. 159, prevede un periodo di ferie di 30 giorni. Come precisato in dottrina tale previsione era stata interpretata quale “norma programmatica che, anche nel periodo successivo alla ratifica, è priva di immediato valore precettivo ove non le sia stata data attuazione con la promulgazione di ulteriori atti legislativi o con la stipula di appositi contratti collettivi” (L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 259, richiamando Cass. 24.11.1989, n. 5048, Cass. 5.2.1993, n. 1437, Cass. 10.9.1993, n. 9459).

²⁵⁷ In dottrina si ritiene che tale periodo “can be overridden by CBAs or laws and regulations, but only insofar as the method of calculation of leave is concerned and only to meet the special needs of seafarers” (M. MCCONNELL, D. DEVLIN, C. DOUMBIA-HENRY, *op. cit.*, p. 318).

²⁵⁸ Così il testo modificato dalla direttiva 2009/13. In origine era previsto che “la gente di mare ha diritto di beneficiare di ferie annuali retribuite di almeno due settimane, o di una parte corrispondente a periodi di attività inferiori ad un anno”.

²⁵⁹ Art. 42 Ccnl 2024, sez. 1, precisando come “per le navi inferiori a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c.,

5. I diritti sindacali dei lavoratori marittimi

Anche i lavoratori marittimi godono dei diritti sindacali, nonostante il fatto che, come si è già ampiamente avuto modo di osservare, la specialità del lavoro marittimo abbia imposto ed imponga alcune peculiari modalità nella possibilità di beneficiarvi in concreto.

Il riconoscimento del diritto di sciopero per i lavoratori marittimi ad opera del giudice costituzionale²⁶⁰, quale momento culminante di un importante evento di protesta da parte della marineria italiana nel giugno del 1959 che si è già avuto modo di evocare²⁶¹, è stato certamente uno dei primi momenti in cui il lavoro marittimo ha avuto modo di confrontarsi con i principi del diritto del lavoro e del diritto sindacale contenuti nella Costituzione italiana.

Il giudice costituzionale nel 1962, con una sentenza interpretativa di rigetto, non aveva ritenuto di dover eliminare dall'ordinamento il reato di ammutinamento previsto dall'art. 1105 c. nav., pur riconoscendo la necessità che anche i marittimi potessero godere del diritto costituzionale di sciopero, avendo però sempre cura di garantire la sicurezza della navigazione²⁶².

Se in dottrina vi è stato chi ha condiviso il risultato della decisione della Corte, non sono certo mancate le critiche tendenti a ritenere che negare la possibilità

le giornate di ferie, per i Comandanti e Direttori di macchina, sono 35". Le modalità per fruire delle ferie maturate durante il periodo di imbarco potranno essere concordate nella contrattazione di secondo livello.

²⁶⁰ Negli anni precedenti all'intervento della Corte vi era stato un ampio dibattito in merito al diritto di sciopero dei lavoratori marittimi che, attenta dottrina (L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 539), fa rientrare in due contrapposti indirizzi di pensiero, con qualche variante. Da un lato un orientamento più restrittivo, risalente allo SCIALOJA, inizialmente tendente a negare il riconoscimento dello sciopero per la prevalenza delle ragioni pubblicistiche, ma in altre varianti orientato a riconoscere la possibilità dello sciopero soltanto a terra e comunque mai durante il viaggio quale "ciclo produttivo essenziale che non può essere rotto dallo sciopero" (L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 540). Dall'altro un indirizzo che riconosceva la prevalenza dell'art. 40 Cost. e riteneva lo sciopero sempre legittimo sino a che non mettesse in pericolo la sicurezza della navigazione, con la necessità di valutare in concreto e non in astratto tale pericolo.

²⁶¹ Cfr. I. ARIEMMA, F. LORETO, *Panatica e libertà: fermi al primo approdo. 1959, lo sciopero mondiale dei marittimi italiani*, Ediesse, 2010, in cui ci si sofferma a lungo sulle modalità dello sciopero ad oltranza che per oltre 40 giorni è stato posto in essere dai marinai italiani su centodiciotto navi battenti bandiera italiana nei porti di tutto il mondo per protestare contro una regolamentazione contrattuale risalente ancora al periodo corporativo.

²⁶² C. cost. 28.12.1962, n. 124. In particolare la Corte, che richiama i propri precedenti sull'art. 330 c.p. e sull'esercizio dello sciopero nell'ambito dei servizi pubblici essenziali, ritiene che un concreto pericolo per la navigazione possa essere "inerente ad ogni sospensione o irregolarità della prestazione del lavoro affidato all'equipaggio di una nave dopo l'inizio del viaggio e durante l'intero periodo della navigazione, fino al compimento del medesimo", in virtù del fatto che è proprio la natura del mezzo con il quale si svolge la navigazione a "rendere possibile in ogni momento il verificarsi di eventi atti a mettere in pericolo la nave, e quindi da far considerare il pericolo stesso sempre immanente".

di scioperare durante la navigazione comporterebbe che “il lavoratore marittimo inserito nell’equipaggio non è titolare del diritto di sciopero ex art. 40 Cost.”²⁶³. Tale preoccupazione sembrerebbe essere stata in sostanza recepita dalla giurisprudenza di merito immediatamente successiva e nel corso degli anni ’60, tendente a valutare la situazione di pericolo per la navigazione non in astratto, ma “in concreto, di volta in volta, per ogni singola nave e tenendo conto delle specifiche modalità dello sciopero”²⁶⁴.

In epoca più recente, in cui nella prassi gli scioperi nell’ambito del lavoro marittimo si sono per lo più concentrati non tanto nelle fasi di navigazione ma “solo in porto, di partenza o transito, impedendo alla nave di iniziare o proseguire il viaggio”²⁶⁵, anche in giurisprudenza “l’interesse alla fattispecie dello sciopero dei marittimi è venuta meno”²⁶⁶, riemergendo in seguito all’approvazione della disciplina in materia di servizi pubblici essenziali²⁶⁷, in cui il “trasporto marittimo”, seppur limitatamente al collegamento con le isole²⁶⁸, rientra pienamente nel campo applicativo della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali secondo quanto previsto dall’art. 1, co. 2, lett. b), l. 12.6.1990, n. 146²⁶⁹.

²⁶³ B. BALLETTI, *op. cit.*, p. 105; C. SMURAGLIA, *L’attività interpretativa della Corte costituzionale e il diritto di sciopero*, in *Riv. giur. lav.*, 1963, I, p. 240.

²⁶⁴ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 550.

²⁶⁵ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 552.

²⁶⁶ S. VARVA, *Lo sciopero della gente di mare*, in *Riv. dir. ec. trasp.*, X, 2012, p. 287, che, fra le poche pronunce in materia di sciopero dei marittimi emerse negli ultimi anni, richiama un interessante caso (Trib. Ravenna 18.1.2001, in *Arg. dir. lav.*, 2001, p. 1113) in cui uno sciopero da parte del personale navigante di una petroliera, iniziato in banchina con il rifiuto di dare inizio alle procedure di scarico, si era sovrapposto all’ordine della Capitaneria di porto di far sostare la nave in rada per ragioni di sicurezza. A fronte della richiesta dei lavoratori di ottenere la piena retribuzione, sulla base del fatto che lo sciopero avrebbe dovuto considerarsi interrotto, il Tribunale di Ravenna ritenne invece corrette le trattenute retributive operate dall’armatore.

²⁶⁷ In precedenza il possibile disagio sugli utenti ad opera di uno sciopero del personale navigante era emerso in tutta la sua forza nell’ambito del servizio di traghetti FS nello Stretto di Messina alla fine degli anni ’70. In quel caso la giurisprudenza amministrativa aveva ritenuto legittimo il provvedimento con il quale il prefetto aveva ordinato agli scioperanti di riprendere servizio, in virtù del fatto che non era stato previsto un termine finale all’agitazione e le organizzazioni sindacali che avevano proclamato lo sciopero non avevano “comunicato le modalità adottate per assicurare i servizi essenziali” (TAR Catania 9.11.1978, in *Foro it.*, 1980, III, p. 214). Anche il settore del trasporto marittimo venne, conseguentemente, ricompreso nell’ambito dei vari codici di autorregolamentazione dello sciopero ad opera delle parti sociali che si sono susseguiti negli anni.

²⁶⁸ Il collegamento con le isole assume una particolare rilevanza anche nelle interpretazioni della Commissione di garanzia, laddove viene fatta rientrare nell’ambito di applicabilità della legge 146/1990 il collegamento merci da Genova o Livorno e Cagliari (verbale n. 810 del 19.3.2009).

²⁶⁹ Posto che appare perfettamente condivisibile la posizione di chi ritiene che in caso di sciopero che violi i precetti della l. n. 146/90 “le sanzioni applicabili non sono quelle dell’art. 1105 c.nav., ma quelle di cui alla legge” (L. MENGHINI, *cit.*, p. 578), come d’altra parte emerge dai provvedimenti sanzionatori che la stessa Commissione di garanzia ha avuto modo di emanare nel corso

Diversi sono stati negli anni gli interventi della Commissione di garanzia nell'ambito dello sciopero marittimo.

È stato innanzitutto chiarito, in diversi provvedimenti, come non rilevi la natura privata del soggetto che gestisce il servizio di trasporto marittimo²⁷⁰, ed è stato ricompreso nell'ambito di applicazione della l. n. 146/1990 il servizio di traghetti internazionali²⁷¹.

Diversificate sono state le decisioni correlate ai vari servizi utilizzati in ambito portuale. Se è stato ritenuto rientrare nell'ambito dei servizi pubblici essenziali il servizio di rimorchio portuale²⁷² ed è stata prevista una specifica disciplina per gli ormeggiatori e i barcaioi dei porti italiani²⁷³, la l. n. 146/90 non è invece ritenuta applicabile alle attività di manutenzione, carico e scarico di merci non deperibili in area portuale²⁷⁴, al servizio di approdo marittimo dedicato esclusivamente al traghettamento di mezzi commerciali²⁷⁵, così come all'attività di ri-

del tempo (cfr. delibera 08/67 del 7.2.2008; delibera 13/20 del 21.1.2013), in dottrina si è altresì discusso sull'attuale ambito applicativo dell'art. 1105 c. nav., facendo emergere i possibili e condivisibili rilievi di natura anche costituzionale circa un suo attuale utilizzo nell'ambito di scioperi dei marittimi non rientranti nella legge del 1990 (L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 585).

²⁷⁰ Delibera 08/67 del 7.2.2008 in merito al servizio di trasporto marittimo nello stretto di Messina; delibera 18/206 del 21.6.2018 sul servizio di trasporto marittimo tramite aliscafo per le isole minori della Sicilia; delibera 21/167 del 15.6.2021 sul servizio di trasporto marittimo per le isole minori della Sicilia.

²⁷¹ Delibera 04/480 del 15.7.2004 nell'ambito dei collegamenti con Dalmazia, Montenegro e Albania.

²⁷² Verbale n. 1193 del 23.5.2019; delibera 13/161 del 20.5.2013; delibera 13/38 del 4.2.2013; delibera 03/92 del 29.5.2003; delibera 02/159 del 25.7.2002. Tale posizione è stata, alfine confermata dalla giurisprudenza. Infatti, dopo qualche dubbio emerso nella giurisprudenza di merito, che aveva puntualizzato come "lo sciopero delle operazioni commerciali posto in essere dai rimorchiatori portuali non è compreso nell'ambito di applicazione della l. n. 146 del 1990 qualora non interessi servizi ritenuti direttamente essenziali, quale il collegamento con le isole, né altri servizi ritenuti essenziali in diversi ambiti, quali le navi passeggeri, le navi cisterna gasiere e chimichiere in uscita, le navi per l'approvvigionamento energetico, il trasporto di animali vivi, i servizi di sicurezza all'interno e al di fuori delle dighe foranee, i servizi ritenuti necessari per la sicurezza dall'Autorità Marittima" (Trib. Roma 7.7.2004, in *Lavoro nella giur.*, 2004, p. 970), la Cassazione ha ritenuto, in linea con la Commissione di garanzia, che non vi fossero dubbi sul punto, affermando chiaramente come "il servizio di rimorchio nei porti, sebbene non espressamente citato nell'elenco (non tassativo) contenuto nell'art. 1, comma 2, della legge n. 146 del 1990, costituisce un servizio pubblico essenziale, non frazionabile, ai fini della esenzione dall'obbligo di preavviso, mediante la limitazione dello sciopero alle operazioni commerciali e l'esclusione dall'astensione di alcune prestazioni considerate unilateralmente indispensabili dai sindacati che proclamano lo sciopero" (Cass. 8.8.2011, n. 17082, in *Dir. maritt.*, 2012, 2, p. 477).

²⁷³ Delibera 17/235 del 20.7.2017.

²⁷⁴ Verbale n. 713 del 1.3.2007. Laddove, invece, si tratti di approvvigionamento di beni di prima necessità (prodotti energetici, risorse naturali, animali vivi, merci deperibili) la l. n. 146/1990 si considera applicabile (verbale n. 996 del 24.6.2013).

²⁷⁵ Verbale n. 1076 del 27.4.2015.

parazione navale svolta all'interno dei bacini di carenaggio di Genova²⁷⁶ o di gestione degli spazi all'interno dell'area portuale di Civitavecchia²⁷⁷ ed, in generale, a tutte le attività svolte dagli addetti ai servizi portuali che non riguardano servizi pubblici essenziali²⁷⁸.

Le peculiarità del trasporto marittimo emergono anche nelle modalità di esercizio del diritto di sciopero, come nel caso della tolleranza della Commissione di garanzia in relazione alla mancata specifica indicazione del momento d'inizio dell'astensione²⁷⁹.

Per quanto, poi, concerne i diritti sindacali garantiti dallo Statuto dei lavoratori e ferma restando la piena applicabilità anche al lavoro marittimo del fondamentale principio di libertà sindacale di cui al primo comma dell'art. 39 Cost., il legislatore ha cercato fin da subito di riconoscere le peculiarità del lavoro marittimo.

L'art. 35, co. 3, dello Statuto dei lavoratori, infatti, aveva avuto modo di ritenere direttamente applicabili al "personale navigante" i soli artt. 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17 l. n. 300/1970, fermi restando gli interventi del giudice delle leggi che ha avuto modo di estendere l'artt. 7 e 18, e lasciando per il resto alla contrattazione collettiva il compito di "provvedere ad applicare i principi" dello Statuto.

Deve, peraltro, rammentarsi come il legislatore italiano abbia ritenuto di riconoscere anche per il lavoro marittimo, nei casi di imprese di dimensioni comunitarie, la possibilità di formare specifici comitati aziendali europei (CAE) secondo quanto previsto dalla normativa UE²⁸⁰, definendo quale impresa di dimensioni comunitarie l'impresa marittima che impiega almeno 1000 lavoratori marittimi su navi battenti bandiere comunitarie e che impiega almeno 150 lavoratori marittimi su almeno due navi battenti bandiera comunitaria²⁸¹.

²⁷⁶ Verbale n. 1158 del 26.10.2017.

²⁷⁷ Verbale n. 1224 del 20.8.2020.

²⁷⁸ Verbale n. 1056 del 17.11.2004.

²⁷⁹ Delibera 01/63 del 31.5.2001, in cui il momento di inizio viene comunque determinato attraverso l'entrata della nave in porto. In giurisprudenza è stato comunque escluso che "un orario di lavoro stabilito da un regolamento adottato pattiziamente e approvato dal ministro della Marina mercantile e conforme alla convenzione O.I.L. n. 109" possa essere considerato quale "grave evento lesivo della incolumità e della sicurezza dei lavoratori" che secondo l'ultimo comma dell'art. 2 l. n. 146/1990 consentirebbe di proclamare uno sciopero senza la necessità di applicare le procedure previste (Pret. Palermo 28.3.1992, in *Dir. maritt.*, 1993, p. 463).

²⁸⁰ Invero la direttiva 2009/38/CE del 6.5.2009 riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie lasciava la possibilità agli Stati membri di "prevedere che la presente direttiva non si applichi al personale navigante della marina mercantile" (art. 1, co. 7).

²⁸¹ Art. 2, co. 1, lett. b), d.lgs 22.6.2012, n. 113, come modificato dal d.lgs 18.5.2018, n. 61. È anche prevista una definizione di gruppo di imprese marittime nel caso in cui almeno un'impresa marittima del gruppo impieghi non meno di 150 lavoratori marittimi su navi battenti una bandiera

Per quanto concerne i diritti sindacali previsti dallo Statuto dei lavoratori, in dottrina²⁸² si è, poi, avuto modo di riconoscere come debba necessariamente considerarsi applicabile al lavoro marittimo anche l'art. 26, in virtù dell'inscindibile legame con l'art. 14 già prefigurato dalla Corte costituzionale²⁸³ e della sua riconoscibilità fra i commentatori quale diritto "di applicazione generale"²⁸⁴, e debba considerarsi applicabile anche l'art. 28 dello Statuto sulla repressione della condotta antisindacale²⁸⁵, in virtù del fatto che debbono essere considerate "applicabili direttamente anche le norme non richiamate incidenti su materie normalmente non rientranti nella disciplina collettiva ed in particolare quelle processuali"²⁸⁶ ovvero che l'art. 28 dello Statuto è l'unico strumento utilizzabile per la tutela di diritti riconosciuti al lavoro marittimo dallo stesso art. 35, co. 3²⁸⁷.

Se, come si è visto, non sempre vi è stato un puntuale e concreto intervento ad opera dei contratti collettivi, è comunque opportuno richiamare gli ambiti di riconoscimento dei diritti sindacali che si ritrovano nel contratto collettivo dei marittimi 2024 attualmente in vigore²⁸⁸. Ci si riferisce, in particolare, alla versione contenuta nell'appendice della sezione 1 del Ccnl 2024, tenendo presente

comunitaria e almeno un'altra impresa marittima del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori su navi battenti un'altra bandiera comunitaria. Peraltro, all'interno dell'art. 12 che disciplina i diritti sindacali dei rappresentanti CAE è stato specificato come "in caso di lavoratori marittimi resta fermo quanto previsto dall'articolo 35, terzo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300".

²⁸² Cfr. in particolare L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 505 ss. che dedica ampio spazio al diritto sindacale nell'ambito del lavoro nautico.

²⁸³ Fin da C. cost. 24.3.1988, n. 334 e C. cost. 26.1.1990, n. 30 il giudice delle leggi ha sottolineato lo stretto rapporto sussistente fra il principio di libertà sindacale di cui all'art. 14 e la libertà di collettaggio e contribuzione sindacale di cui all'art. 26 dello Statuto.

²⁸⁴ Per tutti G. GIUGNI, *Diritto sindacale*, Cacucci, 2001, p. 108. In realtà *Contra* Cass. 25.7.1984, n. 4384, in *Riv. it. dir. lav.*, 1985, II, p. 389, che ritiene spetti alla sola contrattazione collettiva il compito di regolare la riscossione dei contributi sindacali.

²⁸⁵ In giurisprudenza l'art. 28 dello Statuto è normalmente ritenuto applicabile anche al lavoro marittimo (Cass. 4.3.2010, n. 5209, in *Dir. maritt.*, 2011, 4, p. 1255; Pret. Genova 13.12.1985, in *Dir. maritt.*, 1986, p. 1042; Pret. La Spezia 31.10.1978, in *Riv. giur. lav.*, 1980, II, p. 217).

²⁸⁶ C. ASSANTI, G. PERA, *Sub. Art. 35*, in C. ASSANTI, G. PERA, *Commento allo statuto dei diritti dei lavoratori*, Cedam, 1972, p. 418, richiamando la posizione espressa da Pret. Roma 18.7.1971, in *Foro it.*, 1971, I, p. 3062.

²⁸⁷ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 508 che richiama in particolare G. PIRANI, *L'art. 28 dello Statuto dei lavoratori e il personale navigante*, in *Riv. giur. lav.*, 1971, II, p. 718, e Trib. Roma 7.5.1974, in *Dir. lav.*, 1974, II, p. 413.

²⁸⁸ Per diverso tempo nell'ambito del lavoro marittimo si trovava una netta differenziazione circa la modalità con cui venivano regolate la costituzione delle rappresentanze sindacali a bordo fra i contratti collettivi dell'armamento privato, che si focalizzavano sulla "iniziativa dei marittimi imbarcati" con modalità regolative che sono poi in gran parte confluite nell'attuale Ccnl 2020 in vigore, ed in quelli delle compagnie a partecipazione statale, che invece prevedevano modalità differenti con l'iniziativa ad opera dei sindacati esterni alla nave di riferimento (cfr. L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 509).

che gran parte delle diverse sezioni da cui è costituito l'attuale contratto collettivo contengono simili riferimenti ai diritti sindacali, pur con qualche difformità.

Di particolare interesse è, innanzitutto, la modalità con cui è stata data attuazione al "principio" correlato alla modalità di costituzione di rappresentanze sindacali aziendali contenuto nell'art. 19 dello Statuto. Per il personale navigante è, infatti, previsto che ad iniziativa dei marittimi imbarcati, nell'ambito delle rispettive organizzazioni sindacali, possano essere costituite specifiche "rappresentanze sindacali di bordo" scelte fra i componenti dell'equipaggio²⁸⁹.

Tali rappresentanze, che beneficiano della "tutela prevista dalle norme statutarie"²⁹⁰, hanno la possibilità di disporre, a cura delle società armatrici, di opportuni spazi a bordo per affiggere comunicazioni sindacali, ed hanno compiti correlati alle specificità del lavoro marittimo, come dialogare con il comando di bordo circa l'applicazione dei contratti collettivi, conferire con i componenti l'equipaggio fuori servizio nelle salette mensa, indire assemblee²⁹¹ sulle navi compatibilmente con le esigenze di servizio. È anche previsto che la rappresentanza sindacale di bordo possa cooperare con la commissione viveri, od eventualmente farne parte, per il controllo della qualità, quantità, confezione e distribuzione del vitto, ovvero con la commissione che si occupa dell'organizzazione dei servizi di telemedicina a bordo della nave.

Anche nel caso dei rappresentanti sindacali dei marittimi sono contemplati specifici permessi sindacali. Se nel caso di aspettative e permessi per i lavoratori chiamati a ricoprire incarichi nazionali o funzioni pubbliche elettive sono direttamente richiamati gli artt. 31 e 32 dello Statuto, anche nel caso dei permessi sindacali retribuiti il riferimento è in linea di massima sempre lo Statuto, posto che sono previsti permessi orari retribuiti per un limite massimo di otto ore annue.

²⁸⁹ La sezione 1 del Ccnl 2024 prevede che su ogni nave possono essere nominati per ogni organizzazione sindacale 1 rappresentante sindacale sino a 100 membri di equipaggio; 2 da 101 a 300; 3 oltre 300 membri di equipaggio. Altre sezioni riprendono i medesimi riferimenti (come la sezione 8) o ne contengono di parzialmente diversi, come la sezione 4, che prevede 4 rappresentanti oltre i 200 marittimi. Nell'ambito del lavoro marittimo non è, in realtà, ancora previsto un sistema di RSU "in considerazione delle oggettive difficoltà che si frappongono alla generalizzazione dell'istituto al settore marittimo", ma è tuttavia rimandata alla contrattazione confederale la possibilità di individuare ambiti particolari in cui sperimentare l'elezione di RSU.

²⁹⁰ In virtù di tali principi è stata ritenuta "illegittima la decisione di una società di navigazione di sbarcare il marittimo dalla nave sulla quale egli svolgeva le funzioni di rappresentante sindacale" posto che "il successivo reimbarco del marittimo su una diversa nave, infatti, gli avrebbe impedito l'esercizio della sua attività sindacale" (Pret. Napoli, 16.12.1997, in *Riv. it. dir. lav.*, 1998, 3, p. 459 con nota di MENGHINI).

²⁹¹ La norma contrattuale non prevede limiti temporali alle assemblee, proprio in virtù del fatto che queste vengono svolte soltanto da lavoratori marittimi "franchi dal servizio", e quindi che si trovano sulla nave ma senza specifici compiti da svolgere. Come sottolineato dalla dottrina, quindi, "è chiaro che chi è in servizio non può certo abbandonarlo per partecipare alla riunione, pena il sacrificio delle fondamentali esigenze della sicurezza della navigazione" (L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 515).

Sono altresì previsti permessi sindacali non retribuiti per i marittimi membri di organi direttivi delle Federazioni nazionali di categoria, compatibilmente con le esigenze dei servizi di bordo, per partecipare, durante la sosta della nave in porto nazionale, a riunioni degli organi direttivi od a trattative sindacali.

È, poi, contemplata specificamente la procedura, le modalità ed i limiti per permettere l'accesso a bordo dei rappresentanti esterni delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo, durante il periodo in cui la nave è ferma al porto, senza arrecare disturbo per il regolare svolgimento del servizio di bordo e fermi restando "i limiti di competenza delle società armatrici", con un evidente riferimento alla necessità di dover tener conto dei poteri pubblicistici propri delle singole autorità portuali.

È, infine, prevista la possibilità che anche il marittimo possa delegare la propria società armatrice a pagare il contributo associativo di iscrizione sindacale, trattenendo una quota mensile dalla retribuzione dovuta al marittimo, specificando peraltro come lo sbarco del marittimo iscritto a turno particolare o in continuità non costituisce motivo di decadenza della validità della delega²⁹².

6. Mutamento di armatore e trasferimento di azienda

Secondo quanto previsto dall'art. 347 c. nav., e salvo il caso di perdita della nazionalità della nave secondo l'ipotesi di cui all'art. 343, n. 2, c. nav., in caso di cambiamento dell'armatore o dell'esercente, il nuovo armatore succede al precedente in tutti i diritti ed obblighi derivanti dai contratti di arruolamento dei componenti dell'equipaggio, ma i lavoratori marittimi possono chiedere la risoluzione del contratto all'arrivo della nave in un porto nazionale.

In dottrina è stato sostenuto che la norma navigazionistica riceva dal diritto del lavoro il principio di successione *ope legis* del nuovo datore di lavoro nel rapporto lavorativo, secondo la comune impostazione dell'art. 2112 c.c., "ma lo adatta alla struttura che è propria dell'organizzazione di bordo"²⁹³, e per alcuni addirittura "va oltre il semplice adattamento della normativa del codice civile"²⁹⁴, con la conseguenza che "le vicende del rapporto di lavoro nella navigazione sono disciplinate diversamente da quanto avviene nel diritto comune per quanto attiene al mutamento dell'armatore della nave"²⁹⁵.

Ed, in effetti, fra le due norme "numerosi erano gli elementi di distinzio-

²⁹² Si tratta di un riferimento che è opportuno segnalare, perché evidenzia come anche per le parti sindacali lo sbarco per avvicendamento correlato al turno particolare non può, con tutta evidenza, essere considerato un caso di cessazione del rapporto.

²⁹³ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 204; G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 123.

²⁹⁴ G. BRANCA, *op. cit.*, p. 230.

²⁹⁵ E. MINALE COSTA, *op. cit.*, p. 415.

ne”²⁹⁶, come il fatto che il nuovo armatore succede in tutti gli obblighi derivanti dai contratti mentre l’acquirente di azienda è obbligato per i soli debiti noti²⁹⁷ ovvero il fatto che nella disciplina navigazionistica non vi fosse alcun riferimento alla responsabilità solidale fra l’armatore cedente e cessionario²⁹⁸ o, ancora, l’implicito presupposto contenuto nell’art. 347 c. nav. che lascerebbe intendere che la norma si riferisca ai soli contratti di arruolamento su nave determinata, lasciando sottratte all’applicazione della disciplina navigazionistica “il mutamento dell’imprenditore su nave non determinata”²⁹⁹.

Si è a lungo discusso circa l’eventuale applicabilità dell’art. 2112 c.c. al lavoro marittimo per la parte non regolata dall’art. 347 c. nav. Se, inizialmente, erano stati avanzati dubbi sull’applicabilità dell’art. 2112 anche al lavoro marittimo³⁰⁰, la questione comincia ad essere vista in modo differente nel corso del tempo, nonostante anche la direttiva sul mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese escludesse dal proprio ambito applicativo le “navi marittime”³⁰¹, innanzitutto dalla giurisprudenza e, successivamente, dallo stesso legislatore, con la conseguenza che è ora possibile affermare che “quando il cambiamento di armatore o di esercente è effetto di un trasferimento d’azienda, l’art. 2112 c.c. (nonché l’art. 47 della l. 29.12.1990, n. 428) va ad integrare la disciplina del codice della navigazione, senza peraltro escluderla”³⁰².

In particolare la giurisprudenza aveva avuto modo di rilevare la differenza fra l’art. 347 c. nav. e l’art. 2112 c.c., ritenendo che la norma del Codice della navigazione “concerne unicamente i contratti di arruolamento su nave determinata e non si riferisce direttamente al mutamento dell’armatore con riguardo ai contratti di arruolamento su navi non determinate, ipotesi questa riconducibile al trasferimento dell’azienda”³⁰³.

La questione aveva, in realtà, creato più di qualche difformità interpretativa nella giurisprudenza precedente, che aveva avuto modo di pronunciarsi sul caso previsto dall’art. 7 l. 19.5.1975, n. 169, che aveva imposto alle società di naviga-

²⁹⁶ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 463.

²⁹⁷ G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 123. Si trattava, ovviamente, del testo precedente alle diverse novelle che a partire dall’art. 47 l. 29.12.1990, n. 428 hanno modificato la disciplina dell’art. 2112 c.c. che ora, sul punto, contiene anch’esso un riferimento a “tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento”.

²⁹⁸ B. BALLETTI, *op. cit.*, p. 99.

²⁹⁹ G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 125.

³⁰⁰ G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 125; E. MINALE COSTA, *op. cit.*, p. 415.

³⁰¹ Si tratta della direttiva 2001/23/CE che ha consolidato i principi contenuti nelle precedenti direttive 77/187/CE, le cui necessità applicative avevano dato forma all’intervento del legislatore con l’art. 47 l. 29.12.1990, n. 428, e 98/50/CE.

³⁰² A. LEFEBVRE D’OVIDIO, G. PESCATORE, L. TULLIO, *op. cit.*, 2022, p. 422.

³⁰³ App. Roma 27.4.2019, in *Red. Giuffrè*, 2019; App. Napoli 5.2.2018, in *Red. Giuffrè*, 2018.

zione di carattere regionale subentrante nell'esercizio di varie linee marittime per l'espletamento di servizi postali e commerciali con alcune isole minori di assumere i marittimi nel passaggio da una società all'altra.

Se in alcune decisioni di merito si era avuto modo di ritenere che la legge del 1975 avesse "dato luogo ad un trasferimento d'azienda disciplinato non dall'art. 347 c. nav. (che regola il cambiamento d'armatore) ma dall'art. 2112 c.c. applicabile al rapporto di lavoro nautico in difetto di norme speciali che regolano la materia"³⁰⁴, la Suprema Corte di Cassazione pervenne a conclusioni differenti valutando come l'art. 7 l. 19.5.1975, n. 169 dovesse considerarsi una norma a sé che "contraddice la configurabilità dell'ipotesi del trasferimento dell'azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c., come pure la configurabilità della fattispecie di cui all'art. 347 c.n. – che si riferisce unicamente al mutamento dell'armatore con riguardo ai contratti di arruolamento su nave determinata – ed esclude la prosecuzione degli originari rapporti di lavoro"³⁰⁵.

È, in effetti, il legislatore ad aver risolto la questione con l'introduzione³⁰⁶, in aggiunta all'art. 347 c. nav. che non viene in alcun modo modificato, di un nuovo art. 347-*bis* c. nav. secondo cui le disposizioni in materia di trasferimento di azienda di cui all'art. 2112, co. 1, 2, 3, 4 e 5, c.c. si applicano anche in caso di trasferimento di una nave marittima quale parte del trasferimento di un'impresa, di uno stabilimento o di parte di un'impresa o di uno stabilimento ai sensi dell'art. 2112, co. 6, c.c., a condizione che il cessionario si trovi ovvero che l'impresa, lo stabilimento o la parte di impresa o di stabilimento trasferiti rimangano nell'ambito di applicazione territoriale del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea. Le disposizioni in materia di trasferimento di azienda non si applicano qualora l'oggetto del trasferimento consista esclusivamente in una o più navi marittime.

7. L'estinzione del rapporto di lavoro

Le modalità con cui il Codice della navigazione affronta la questione della cessazione del rapporto contrattuale del lavoratore marittimo sono, anche in questo caso, correlate alle particolari condizioni in cui si svolge la prestazione lavorativa della gente di mare ed al particolare legame con la nave su cui il marittimo ha svolto il proprio servizio.

³⁰⁴ Pret. Livorno 19.2.1987, in *Foro it.*, 1988, I, p. 2744.

³⁰⁵ Cass. 25.5.1995, n. 5754, in *Mass. giust. civ.*, 1995, p. 1068; Cass. 28.3.1985, n. 2190, in *Giust. civ.*, 1985, I, p. 1928.

³⁰⁶ Ad opera in particolare dell'art. 3 d.lgs 18.5.2018, n. 61, che ha provveduto ad attuare nell'ordinamento italiano diversi precetti regolativi per il lavoro marittimo derivanti da direttive dell'Unione europea.

Si tratta di una modalità regolativa che trova risalenti precedenti storici ma che non sembrava essere correlata a precise e chiare scelte sistematiche, posto che anche nel vigore dei Codici del commercio dell'800 la dottrina riteneva che le diverse cause di cessazione del rapporto di lavoro marittimo “si distinguono per atteggiamenti singolari e per complesse situazioni giuridiche”³⁰⁷, non rinvenendo, quindi, un'unica vera e propria *ratio legis*, ma provando a distinguere fra situazioni diverse che sono state schematizzate distinguendo fra: 1) scadenza del contratto, 2) volontà delle parti, 3) impossibilità della prestazione, che a sua volta può dipendere dal fatto della nave o dal fatto del marinaio, 4) risoluzione giudiziaria.

Ed in effetti il Codice della navigazione del 1942 riprende, con qualche modifica, i medesimi concetti, che vengono però inseriti nell'ambito delle due “ipotesi relative alla cessazione ed alla risoluzione dell'arruolamento”³⁰⁸. La distinzione viene, in particolare, effettuata fra “cessazione, che si ha quando il contratto si estingue per compimento del termine o per il verificarsi dell'evento cui l'estinzione è sottoposta, e risoluzione, che riguarda i casi di fine prematura del contratto”³⁰⁹.

In dottrina si è tentato, nel corso del tempo, di far emergere una qualche giustificazione causale che potesse spiegare la divisione classificatoria adottata dal Codice del 1942.

Si è così sostenuto che la cessazione avverrebbe “quando la causa del contratto si è in concreto realizzata”³¹⁰, mentre “la risoluzione comporta che la causa non si sia ancora realizzata”³¹¹, e tale distinzione è stata ritenuta da autorevole dottrina come “una delle più positive caratteristiche riscontrabili nella disciplina che di tale istituto ha offerto il nuovo codice della navigazione”³¹².

Non sono, però, mai mancate le critiche di chi, pur ritenendo “teoricamente

³⁰⁷ B. BRUNETTI, *op. cit.*, p. 507.

³⁰⁸ Così la Relazione al Re, par. 197. Nel paragrafo 198 della Relazione si chiarisce meglio come “sotto la denominazione di cessazione” sono previsti i casi in cui il contratto si estingue “per il verificarsi dell'evento cui l'estinzione del contratto è sottoposta”, mentre “sotto la denominazione di risoluzione” sono inseriti “i casi di fine prematura del contratto, e cioè i casi in cui il contratto a termine in forza di una causa alla quale la legge riconosce l'efficacia di produrre l'estinzione del contratto”.

³⁰⁹ A. LEFEBVRE D'OVIDIO, G. PESCATORE, L. TULLIO, *op. cit.*, 2022, p. 414.

³¹⁰ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 208, richiamando i riferimenti definitivi posti da F. SANTORO PASSARELLI, *Nozioni di diritto del lavoro*, Jovene, 1946, p. 115, e, soprattutto, P. GRECO, *Il contratto di lavoro*, Torino, 1939, p. 374 che aveva formulato la distinzione fra estinzione normale del rapporto di lavoro, che si ha nel caso in cui “il rapporto cessa di esistere per aver assolto la sua funzione”, e risoluzione del rapporto, correlata ad una causa accidentale che ne impedisca la continuazione.

³¹¹ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 209.

³¹² G.F. MANCINI, *Il recesso unilaterale e i rapporti di lavoro*, vol. I, Giuffrè, 1962, p. 27.

esatta” la dicotomica suddivisione codicistica ha sottolineato come essa sia “probabilmente destituita di rilevanza pratica”³¹³, facendo presente come, in realtà, tale “frequente asserzione dottrinale” non sia neanche particolarmente precisa “perché così si trascura di tener conto che la risoluzione dei contratti ad esecuzione continuata implica la parziale risoluzione della causa”³¹⁴.

Aveva, in particolare, destato stupore “l’opportunità di staccare il recesso volontario con preavviso dal recesso volontario con corresponsione di indennità sostitutiva del preavviso”³¹⁵, posto che l’art. 342 c. nav. denominava il recesso con preavviso come “cessazione” del contratto a tempo indeterminato per volontà di una delle parti, mentre l’art. 345 c. nav. si riferiva al recesso *ad nutum* inizialmente previsto dal codice per il solo armatore quale facoltà di “risoluzione” del contratto “in qualsiasi tempo e luogo”.

Ed è proprio in relazione a tale questione che la dottrina più recente fa propria la perfettamente condivisibile posizione di negare che la distinzione codicistica “abbia un utile rilievo sistematico, e cioè una portata rilevante anche sul piano interpretativo”³¹⁶, limitandosi a riprendere e descrivere i singoli casi che secondo il Codice della navigazione comportano l’estinzione del rapporto di arruolamento.

Il recesso unilaterale del contratto di arruolamento è stato, in effetti, al centro dell’evoluzione interpretativa di dottrina e giurisprudenza.

Se ancora il Codice del commercio del 1882 prevedeva una sanzione risarcitoria nel caso di recesso unilaterale privo di giustificazione da parte dell’armatore³¹⁷, l’impostazione del Codice della navigazione del 1942 era invece orientata a principi di libertà del recesso unilaterale ad opera dell’armatore, ed in caso di arruolamento a tempo indeterminato anche dell’arruolato, accanto alla previsione dei diversi casi di cessazione e risoluzione del contratto previsti dettagliatamente dagli artt. 340-350 del Codice ed in gran parte ancora in vigore.

Come si è già ampiamente avuto modo di chiarire è stato solo grazie agli opportuni interventi del giudice costituzionale della fine degli anni ’80 e dei primi anni ’90 ad aver permesso che l’attuale regolazione del recesso unilaterale di un contratto di arruolamento marittimo sia stata infine equiparata a quella di un qualunque lavoratore subordinato.

³¹³ G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 128; B. BALLETTI, *op. cit.*, p. 109.

³¹⁴ D. GAETA, *Il lavoro della gente dell’aria*, cit., p. 206.

³¹⁵ G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 128.

³¹⁶ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 620, che richiama altresì la risalente posizione di E. GHERA, *La parità delle parti nella risoluzione del contratto di arruolamento*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1963, p. 183.

³¹⁷ L’art. 542, co. 2, Cod. comm. 1882 prevedeva infatti che “il marinaio congedato senza giusto motivo, oltre il pagamento per i servizi prestati, ha diritto ad una indennità”, la cui misura era regolata dalla contrattazione collettiva in un valore che arrivava fino a quattro mesi di salario. Si trattava di una regola risalente addirittura al Consolato del mare.

7.1. Cessazione e risoluzione del contratto

Prima di entrare nel merito del recesso unilaterale, soffermandosi un po' più approfonditamente sull'evoluzione della disciplina del licenziamento, è opportuno esaminare sinteticamente i diversi ed eterogenei riferimenti agli altri casi di cessazione e risoluzione del contratto di arruolamento ancora presenti nel Codice della navigazione.

Gli artt. 340 e 341 c. nav. si occupano dei casi correlati alla cessazione del contratto di arruolamento a viaggio, che cessa di diritto con il compimento del viaggio o dell'ultimo dei viaggi previsti nel contratto³¹⁸, e del contratto di arruolamento a tempo determinato, che cessa con la scadenza del termine stabilito in contratto, fermo restando la proroga del termine del contratto prevista *ex lege* fino al porto di ultima destinazione dall'art. 341 c. nav. in ragione delle particolari esigenze del marittimo, già oggetto di ampia trattazione.

Va soltanto richiamata, in questa sede, la modalità con cui gli ultimi due commi dell'art. 341 c. nav., riprendendo in gran parte quanto già previsto dall'art. 524 Cod. comm. 1882, prevedano una ulteriore e specifica proroga automatica del contratto di arruolamento quando il porto di ultima destinazione ovvero di passaggio sia situato fuori dal territorio della Repubblica, con una maggiorazione retributiva per il marittimo laddove il periodo a bordo si protragga oltre quanto stabilito dalla contrattazione collettiva e "fino a che sia sbarcato nel porto di arruolamento"³¹⁹.

Sono, poi, numerose le ipotesi di "risoluzione di diritto" previste dall'art. 343 c. nav. che appaiono tendenzialmente correlate alla impossibilità sopravvenuta, o almeno ad una marcata difficoltà, della prestazione, alcune rispetto alla persona del lavoratore, altre connesse con il mezzo-nave, e che in dottrina sono state suddivise fra eventi che "possono distinguersi a seconda che appartengano *lato sensu* alla sfera giuridica dell'armatore o a quella dell'arruolato"³²⁰, alcune delle

³¹⁸ È da rammentare che secondo l'art. 325 c. nav. per viaggio deve intendersi il complesso delle traversate fra porto di caricazione e porto di ultima destinazione, oltre all'eventuale traversata in zavorra per raggiungere il porto di caricazione.

³¹⁹ In dottrina è stato da tempo chiarito come in tali casi non si possa parlare della stipula di un nuovo contratto di arruolamento a tempo determinato, ma si tratterebbe di un esplicito obbligo normativo per cui "l'arruolato è tenuto a continuare la prestazione della sua opera" (A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 211), con la conseguenza che la proroga non avrebbe effetto sulla possibile conversione a tempo indeterminato del contratto, ma "la natura del contratto resta inalterata" (A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 214). Tale conclusione, che enfatizza l'esplicita eccezione normativa, appare in linea di massima condivisibile anche oggi, nei limiti in cui, però, non possa essere un mezzo fraudolento per aggirare le previsioni contenute nella direttiva 99/70/CE sull'abuso della successione dei contratti, applicabile, come si è visto, anche al lavoro marittimo.

³²⁰ Questa ipotesi ricostruttiva ipotizzata da B. BALLETTI, *op. cit.*, p. 113 e sostanzialmente ripresa da L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 643. Secondo il MINERVINI sarebbe da distinguere fra cause che attengono alla persona del lavoratore, impedendo la prestazione lavorativa, e cause che "attengono all'attività di cooperazione del datore di lavoro rispetto alla prestazione del lavoro, e di tale attivi-

quali sono, in realtà, state superate dall'estensione della disciplina del licenziamento del lavoratore subordinato anche al lavoratore marittimo.

Rientrano nel primo gruppo e sono legate alla sfera giuridica dell'armatore le cause di impossibilità sopravvenuta correlate alla sorte della nave presso la cui organizzazione di bordo il marittimo è inserito, e cioè la perdita totale ovvero di innavigabilità assoluta della nave o di innavigabilità per un periodo di tempo superiore ai sessanta giorni, determinate da naufragio o da altro sinistro della navigazione, nonché in caso di preda della nave (art. 343, n. 1, c. nav.); la perdita della nazionalità della nave (art. 343, n. 2, c. nav.); la vendita giudiziale della nave (art. 343, n. 3, c. nav.).

L'art. 343 c. nav. indica, invece, quali ipotesi di risoluzione correlate alla persona del marittimo: la morte dell'arruolato (art. 343, n. 4, c. nav.); il caso in cui l'arruolato, per malattia o per lesioni, deve essere sbarcato o non può riassumere il suo posto a bordo alla partenza della nave da un porto di approdo (art. 343, n. 5, c. nav.); quello in cui l'arruolato è fatto prigioniero a bordo o mentre partecipa ad una spedizione in mare o in terra, per il servizio della nave (art. 343, n. 6, c. nav.); la cancellazione dalle matricole, la sospensione o l'interdizione dai titoli professionali o dalla professione marittima dell'arruolato (art. 343, n. 7, c. nav.); il caso della revoca da parte dell'esercente la potestà o la tutela, del consenso alla iscrizione nelle matricole del minore di anni diciotto (art. 343, n. 8, c. nav.); il caso dell'arruolato che deve essere sbarcato per ordine dell'autorità (art. 343, n. 9, c. nav.); e qualunque caso in cui l'arruolato non assume il proprio posto a bordo, nel termine stabilito, prima della partenza della nave dal porto di arruolamento o da un porto di approdo (art. 343, n. 10, c. nav.).

Ora, se pure l'art. 343 c. nav. non è stato oggetto di espressa abrogazione da parte del legislatore o di un intervento della Corte costituzionale, la previsione di specifiche ipotesi correlate ad una automatica risoluzione di diritto, salvo forse il caso del decesso del lavoratore, ha portato ad ampi e diffusi dubbi tanto in dottrina³²¹ quanto in giurisprudenza sulla sua compatibilità con un sistema in cui il licenziamento è diventato anche nel settore del lavoro marittimo un atto necessariamente causale.

Vi sono stati alcuni interventi della Suprema Corte che hanno portato a ritenere che "dopo l'estensione al settore nautico della disciplina propria del lavoro comune, è da ritenersi che le ipotesi di impossibilità sopravvenuta della prestazione, come causa di risoluzione del rapporto, rilevino solo in quanto configuranti giusta causa o giustificato motivo, con conseguente esclusione dell'automaticità dell'effetto risolutivo di diritto a seguito del verificarsi delle stesse"³²².

tà impediscono lo svolgimento" (G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 129). Il TORRENTE preferisce, in realtà, suddividerle fra cause comuni al rapporto di lavoro, cause inerenti alla natura pubblica dell'attività e cause legate alla particolarità del contratto di arruolamento (A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 217).

³²¹ Cfr. L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 644.

³²² Cass. 6.11.2002, n. 15593, in *Giust. civ.*, 2003, I, 2178.

In un arresto recente la Cassazione si è addirittura spinta a considerare implicitamente abrogato l'intero art. 343 c. nav., in virtù della sua incompatibilità “con i regimi di stabilità e di controllo giudiziale della adeguatezza delle causali di risoluzione, introdotti dalle leggi del 1966 e del 1970 [...] potendosi ritenere escluse da tale incidenza abrogativa solo quelle causali per le quali l'automaticità della risoluzione non è in contrasto con le esigenze, anche di natura formale, poste dalla legge n. 604/1966”³²³.

Se sull'abrogazione dell'intero art. 343 c. nav., in realtà, non vi è unanimità di vedute, la questione su cui si è ormai creato un ampio consenso giurisprudenziale, tanto da poter tranquillamente parlare di *ius receptum*, è il superamento della possibilità di risolvere un contratto di arruolamento nel caso di sbarco per malattia o lesioni.

Sono state, in particolare, ritenute pacificamente applicabili anche al lavoro marittimo le disposizioni sul trattamento di malattia di cui all'art. 2110 c.c., e ritenuto implicitamente abrogato l'art. 343, n. 5, c. nav.

Tale orientamento è stato ribadito anche di recente dalla Suprema Corte, secondo cui “tra le disposizioni abrogate deve essere ricompresa anche quella di cui all'art. 343 n. 5, relativa all'arruolato che, per malattia o lesioni, deve essere sbarcato e non può riassumere il suo posto a bordo alla partenza della nave da un porto di approdo, posto che tale previsione attribuisce efficacia risolutiva automatica ad una ipotesi di impossibilità temporanea della prestazione, in contrasto coi principi della l. n. 604 del 1966, nonché con quelli di cui all'art. 2110 cod.civ [...]”³²⁴.

7.2. Recesso unilaterale e licenziamento

L'attuale assetto regolativo che contempla l'applicazione anche al lavoro marittimo della generale disciplina in materia di licenziamento è il risultato di un lungo percorso interpretativo operato da dottrina e giurisprudenza, con un ruolo centrale della Corte costituzionale.

Se per diverso tempo la giustificazione teorica della facoltà per l'armatore di recesso *ad nutum* contemplata dal Codice della navigazione del 1942 e della differenza con il normale lavoro subordinato “è sempre stata individuata nei principi pubblicistici che governerebbero il diritto della navigazione in funzione della salvaguardia della sicurezza della navigazione”³²⁵, non erano in realtà mancati

³²³ Cass. 30.7.2004, n. 14657, in *Foro it.*, 2005, I, p. 2817.

³²⁴ Cass. 23.3.2009, n. 6979, cit.; nei medesimi termini Cass. 12.10.2022, n. 29774, in *Mass. giust. civ.*, 2022; Cass. 12.10.2022, n. 29775, in *banca dati De Jure*; Cass. 12.7.2012, n. 11910, in *Dir. trasporti*, 2013, 3, p. 895; Cass. 30.7.2004, n. 14657, cit. In precedenza era già stata esclusa l'applicabilità delle cause di risoluzione ex art. 343, n. 5 e 7 (Cass. 6.11.2002, n. 15593, cit.).

³²⁵ C. BRUSCO, *I licenziamenti dei lavoratori marittimi davanti alla Corte costituzionale*, in *Foro*

fin da tempi risalenti interventi dottrinali piuttosto critici circa la costituzionalità dell'art. 345 c. nav.³²⁶.

Certo, l'entrata in vigore della legge n. 604/1966 sulla disciplina limitativa del licenziamento per il lavoro subordinato aveva comportato una certa attenzione da parte di dottrina e giurisprudenza sulla potenziale applicabilità della normativa anche al lavoro marittimo, posto che la legge non prevedendo nulla al riguardo avrebbe potuto avere un ambito di applicabilità potenzialmente molto vasto.

A fronte di un orientamento che escludeva tale possibilità sulla base del fatto che nel Codice della navigazione non vi erano vuoti regolativi che permettessero un richiamo alla disciplina civilistica *ex art.* 1 c. nav. ed in ragione del riferimento contenuto nella stessa l. n. 604/1966 all'art. 2095 c.c. e della sua supposta inapplicabilità al lavoro nautico³²⁷, erano emerse posizioni dissenzienti che sostenevano, invece, l'estensibilità della disciplina in materia di licenziamento anche al lavoro marittimo³²⁸.

Era stato il legislatore statutario del 1970 a trovare quello che in quel momento sembrava un punto di mediazione, senza intervenire direttamente sul Codice della navigazione, ma attraverso l'inserimento contenuto nel terzo comma dell'art. 35 l. n. 300/1970 secondo cui "i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi" contenuti nello Statuto, assumendosi quindi il compito di attuare, fra gli altri, anche il principio contenuto nell'art. 18 sulla tutela reale³²⁹.

Nonostante l'idea del legislatore del tempo fosse probabilmente quella che la contrattazione collettiva potesse avere maggiori strumenti rispetto ad una norma generale ed astratta per intervenire in un ambito in cui le complessità tecniche e

it., 1987, I, 10, p. 2621. Per una più ampia ricostruzione cfr. B. BALLETTI, *Potere di recesso e garanzia di stabilità nel rapporto di lavoro nautico*, Jovene, 1985.

³²⁶ F. MAZZIOTTI DI CELSO, *La durata dei contratti di lavoro nautico ed il recesso delle parti*, in *Riv. dir. nav.*, 1965, p. 270; B. BALLETTI, *Rilevanza e tipicità*, cit., p. 112; D. GAETA, *Il lavoro della gente dell'aria*, cit., p. 217.

³²⁷ G. BRANCA, *Lavoro del personale di volo*, in *Enc. dir.*, XXIII, Giuffrè, 1973, p. 545, secondo cui l'art. 2095 c.c. non è applicabile al lavoro nautico. In tal senso Cass. 20.1.1977, n. 310, in *Not. giur. lav.*, 1978, p. 82, secondo cui l'art. 345 c. nav. non aveva subito modifiche ad opera della l. n. 604/1966. Si è, peraltro, già avuto modo di affrontare la questione delle categorie legali propendendo per la loro applicabilità anche al lavoro marittimo.

³²⁸ F. LISO, *Disciplina dei licenziamenti individuali e rapporto di lavoro nautico*, in *Riv. giur. lav.*, 1971, II, p. 830, secondo cui visto che lo stesso art. 35, co. 3, dello Statuto, prevede che l'art. 18 venga esteso anche al personale navigante mediante lo strumento della contrattazione collettiva "se ne deve desumere che la l. n. 604 sia stata ritenuta dal legislatore già applicabile al personale navigante" (F. LISO, *op. cit.*, p. 843).

³²⁹ Non erano, peraltro, mancati i dubbi correlati al fatto che l'unico principio oggetto di delega alla contrattazione collettiva era quello dell'art. 18 correlato alla sanzione a fronte di un licenziamento illegittimo, mentre nulla veniva dedotto circa la necessaria motivazione dell'atto di recesso, principio contenuto nella l. n. 604/1966.

le particolari esigenze del settore esigevano attenzioni particolari³³⁰, fin dall'entrata in vigore della norma erano però emerse diverse perplessità circa la sua coerenza con i principi costituzionali, tanto in relazione al principio di uguaglianza quanto in relazione ad una eventuale violazione dell'art. 39 Cost.³³¹.

Interpellata sul punto la Corte costituzionale con sentenza del 26.5.1976, n. 129 non ritenne inizialmente di dover mettere in discussione la modalità di licenziamento *ad nutum* prevista nel Codice della navigazione, ritenendo sufficiente il rinvio alla contrattazione collettiva operato dall'art. 35, co. 3, dello Statuto dei lavoratori al fine di stabilire le regole in materia di licenziamento nell'ambito del lavoro marittimo.

La Corte, in particolare, diede particolare evidenza alle peculiarità del lavoro marittimo "finalizzato alla sicurezza della navigazione e caratterizzato sia sotto il profilo strutturale che sotto quello funzionale da un elemento strettamente fiduciario e personalistico", ritenendo che la contrattazione collettiva "soggetta a periodiche scadenze ed a verifiche da parte degli stessi contraenti" potesse essere maggiormente in grado di operare "un graduale adattamento dei rapporti di lavoro nautico ed aeronautico alla regolamentazione generale della normativa sui licenziamenti individuali e di quella contenuta nello Statuto dei lavoratori".

I rilievi sollevati in merito al potenziale contrasto con l'art. 39 Cost. vennero in realtà superati attraverso un sintetico riferimento al fatto che "fermo restando il principio dell'art. 39 Costituzione" nell'ambito del lavoro nautico, "trattandosi nella quasi totalità dei casi di contrattazione collettiva di tipo aziendale, le condizioni regolamentari introdotte dovranno essere applicate a tutti i componenti dell'impresa indipendentemente dall'iscrizione del lavoratore in un sindacato"³³².

Le reazioni a tale decisione non si fecero attendere e, a parte qualche commento che ne approvava il contenuto³³³, furono in gran parte negative³³⁴, talvol-

³³⁰ Era peraltro stato evidenziato che, una volta superato il sistema corporativo e per evitare un potenziale contrasto con il sistema costituzionale, il rinvio alla contrattazione collettiva operato dall'art. 35 St. non potesse in alcun modo comportare una modifica del sistema delle fonti del diritto del lavoro, come ribadito con forza da attenta dottrina che rammenta come fosse stata la stessa Corte costituzionale già nella sentenza 26.1.1957, n. 10 a respingere "l'attribuzione ai sindacati di una potestà legislativa delegata" (C. ENRICO LUCIFREDI, *op. cit.*, p. 24).

³³¹ C. BRUSCO, *op. cit.*, 2621; F. LISO, *Disciplina dei licenziamenti*, cit., p. 844; R. PESSI, *Rapporto di lavoro nautico, disciplina dei licenziamenti individuali e sua legittimità costituzionale*, in *Giur. it.*, 1975, I, 2, p. 599.

³³² Così C. cost. 26.5.1976, n. 129, che ravvisa, altresì, la razionalità della disposizione "nella conseguenziale opportunità di attribuire in via di principio all'armatore un mezzo efficace per assicurare la subordinazione costituito dalla facoltà di risolvere unilateralmente il contratto, a parte i poteri disciplinari spettanti a soggetti diversi dall'armatore (o dall'esercente)". Affermazione duramente criticata da P. ALLEVA, *Il campo di applicazione dello Statuto dei lavoratori*, Giuffrè, 1980, p. 73.

³³³ C. MEDINA, *Autonomia del diritto della navigazione e lavoro nautico*, in *Trasporti*, 1976, p. 14, p. 116; R. LONGOBARDI, *Disciplina dei licenziamenti individuali e statuto dei lavoratori in tema*

ta in maniera anche piuttosto severa³³⁵. Anche la dottrina più recente, peraltro, non ha particolari dubbi nel commentare in maniera critica l'intervento della Consulta del 1976³³⁶, fino a ritenere che tale decisione "sembra costituire davvero un infortunio per la Consulta, soprattutto per una visione del lavoro nautico che poteva corrispondere alla realtà del secolo scorso"³³⁷.

Se nel 1985 la Corte, sollecitata ancora una volta sui dubbi di costituzionalità dell'art. 345 c. nav. e sulla mancata estensione ai marittimi della l. n. 604/1966, ebbe ancora qualche esitazione a intervenire, sottolineando il pericolo di intaccare la discrezionalità del legislatore³³⁸, è a partire dal 1987 che, in relazione ad una questione sollevata dal Pretore di Milano la Corte decise di riesaminare compiutamente il tema, "ribaltando il giudizio espresso sulla stessa questione del 1976"³³⁹.

Fu, infatti, attraverso le note sentenze del 3.4.1987, n. 96³⁴⁰ e del 31.1.1991, n. 41³⁴¹, la prima delle quali è stata negli anni accolta come "la sentenza che ha destato maggiore impressione e che è stata accolta con grande plauso che si

di risoluzione dei contratti di lavoro nella navigazione marittima ed aerea, in *Mass. giur. lav.*, 1976, p. 668.

³³⁴ C. ENRICO LUCIFREDI, *Personale di volo e stabilità del posto di lavoro*, in *Dir. mar.*, 1977, p. 446; F. BIANCHI D'URSO, *La Corte costituzionale sui limiti al potere di licenziamento nel lavoro marittimo*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1988, II, p. 48.

³³⁵ D. GAETA, *Pretesa legittimità costituzionale dei licenziamenti ad nutum del personale della navigazione*, in *Riv. giur. lav.*, 1976, II, p. 1050; P. ALLEVA, *op. cit.*, p. 73, che ha avuto modo di ritenere "ancor più incongrua che con riguardo al diritto di sciopero" la motivazione legata alla sicurezza della navigazione che la Consulta utilizzava per giustificare quella che lo stesso Alleva definiva "una così brutale, radicale e partigiana presa di posizione, che, senza mezzi toni, individuata nel licenziamento arbitrario lo strumento sufficiente e desiderabile per tenere in stato di generale soggezione il lavoratore".

³³⁶ C. ENRICO LUCIFREDI, *Contratto di arruolamento*, cit., p. 22; L. MENGhini, *op. cit.*, p. 655; G. RIGHETTI, *op. cit.*, p. 199.

³³⁷ L. MENGhini, *op. cit.*, p. 656.

³³⁸ C. cost. 13.12.1985, n. 336, in *Dir. maritt.*, 1987, p. 69, con cui la Corte dichiarava inammissibili le questioni sollevate dal giudice *a quo* in virtù del fatto che alla Corte veniva richiesta "una sentenza additiva che disciplini direttamente e diversamente, una specie di quel rapporto di lavoro regolato in via generale e normale, tra le altre, anche dalla norma impugnata, prevedendo l'operatività di nuovi e diversi mezzi di garanzia in relazione alla situazione esaminata: il che, però, costituirebbe una vera e propria innovazione normativa, con implicazione di scelte esorbitanti dai poteri della Corte ed affidate alla discrezionalità del legislatore, il quale soltanto può introdurre nell'ordinamento nuove norme".

³³⁹ L. MENGhini, *op. cit.*, p. 660.

³⁴⁰ C. cost. 3.4.1987, n. 96, in *Foro it.*, 1987, I, 10, p. 2619. Non a caso, probabilmente, la sentenza ebbe GABRIELE PESCATORE, entrato nella composizione della Corte successivamente alla pronuncia del 1985, quale relatore.

³⁴¹ C. cost. 31.1.1991, n. 41, in *Riv. it. dir. lav.*, 1991, II, p. 258. Nella composizione della Corte, oltre alla presenza di GABRIELE PESCATORE sempre in qualità di relatore, vi era anche quella di LUIGI MENGONI.

perpetua tuttora”³⁴², che la Corte costituzionale ritenne di dover estendere al lavoro marittimo le norme in materia di licenziamento di cui alla l. n. 604/1966 e all’art. 18 l. n. 300/1970 e dichiarare l’incostituzionalità dell’art. 345 c. nav.

Nella motivazione della Corte del 1987 n. 96, che come si è già avuto modo di ricordare aveva sottolineato come la necessità di giustificare il licenziamento risaliva al Consolato del mare, vi era, innanzitutto, la consapevolezza che la contrattazione collettiva “o non è intervenuta ad eliminare lo squilibrio a svantaggio dei marittimi rispetto alle altre categorie di prestatori di opere o, quando è intervenuta, non è riuscita a realizzare risultati appaganti”, riconoscendo come il regolamento sulla continuità del lavoro “se rappresenta un passo rilevante verso la stabilità del rapporto ... non può valere come generale strumento di tutela reale”, per giungere a ritenere illegittimi “per contrasto con l’art. 3 Cost.” sia il terzo comma dell’art. 35 dello Statuto “nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità dell’art. 18 al personale marittimo navigante delle imprese di navigazione” sia l’art. 10 l. n. 604/1966 “nella parte in cui non prevede l’applicabilità della legge stessa al personale navigante delle imprese di navigazione”.

Con la pronuncia del 1991 n. 41 la Corte, pronunciandosi su di una questione questa volta correlata al rapporto di lavoro del personale di volo, provvedeva a dichiarare direttamente l’illegittimità costituzionale dell’art. 345 c. nav. e ad estendere al rapporto di lavoro nell’ambito della navigazione aerea le proprie precedenti conclusioni.

Con successiva sentenza del 23.7.1991, n. 364³⁴³ la Corte costituzionale completava l’opera, estendendo al personale navigante delle “imprese di navigazione” anche i primi tre commi dell’art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

Se, quindi, la portata delle decisioni della Corte costituzionale avevano reso evidente come la mancata applicazione al lavoro marittimo della disciplina in materia di licenziamento toccasse direttamente il principio di uguaglianza, è poi stato grazie al costante intervento della giurisprudenza, di merito come di legittimità, se si è riusciti nel corso del tempo a precisare l’ambito applicativo delle decisioni del giudice delle leggi e ad ampliare la portata applicativa dell’estensione derivante dalle decisioni della Consulta anche alle modifiche normative introdotte negli anni nell’ambito della disciplina del licenziamento.

Fin da subito si è così ritenuta necessaria la forma scritta secondo quanto disposto dall’art. 2 l. n. 604/66 “indipendentemente dalle prescrizioni al riguardo poste dal contratto collettivo applicabile al rapporto”³⁴⁴.

³⁴² G. RIGHETTI, *op. cit.*, p. 198; C. BRUSCO, *op. cit.*; B. BALLETTI, *La nuova giurisprudenza della Corte costituzionale in materia di lavoro nautico*, in *Dir. lav.*, 1991, I, p. 375.

³⁴³ C. cost. 23.7.1991, n. 364, in *Dir. lav.*, 1992, II, p. 39.

³⁴⁴ Cass. 6.11.2002, n. 15593, in *Mass. giust. civ.*, 2002, p. 1924; Cass. 9.6.1990, n. 5596, in *Mass. giust. civ.*, 1990, 6. Mentre “non integra il requisito della forma scritta prevista per il licenziamento dall’art. 2 l. n. 604 del 1966 l’annotazione sul libretto di navigazione della cessazione del rapporto di lavoro nautico” (Cass. 30.7.2004, n. 14657, in *Foro it.*, 2005, I, p. 2817).

Secondo l'ormai consolidato orientamento della giurisprudenza, infatti, anche in materia di lavoro marittimo "la dichiarazione della volontà del datore di lavoro di recedere dal rapporto, ai sensi della l. n. 604 del 1966, art. 2, riveste la forma scritta e deve risultare chiara ed univoca, in modo da rendere conoscibile al destinatario dell'atto unilaterale l'intenzione del dichiarante"³⁴⁵, restando al contrario del tutto escluso che "il requisito della forma scritta possa ritenersi realizzato in maniera attenuata, in particolare, attraverso l'annotazione della risoluzione del singolo rapporto di arruolamento sul libretto di navigazione, unita alla contestuale consegna al lavoratore di un foglio di liquidazione delle spettanze di fine rapporto, essendo altresì irrilevante la conoscenza che il lavoratore abbia avuto aliunde del licenziamento"³⁴⁶. Deve conseguentemente considerarsi illecito, e coperto dal regime di stabilità reale dell'art. 18 dello Statuto, il licenziamento orale del lavoratore marittimo³⁴⁷.

Secondo l'approccio interpretativo della giurisprudenza dagli interventi della Corte costituzionale in materia di licenziamento deriva la necessità di applicare al lavoro marittimo tutte "le norme limitative dei licenziamenti di cui alla l. 15 luglio 1966 n. 604 e la tutela reale di cui all'art. 18 l. 20 maggio 1970 n. 300"³⁴⁸ globalmente considerate, tenendo peraltro presente che "l'applicazione dell'art. 2119 c.c. risulta in qualche modo necessitata dall'esigenza di consentire al datore di lavoro l'estinzione del rapporto in presenza di una giusta causa"³⁴⁹.

Sono state ritenute conseguentemente applicabili al lavoro marittimo tanto il termine di decadenza contenuto nell'art. 6 l. n. 604/1966³⁵⁰, così come le norme in materia di licenziamento collettivo di cui alla l. 23.7.1991, n. 223³⁵¹.

La medesima conclusione e la conseguente necessità di applicare la normativa sui licenziamenti è stata, più di recente, espressa dalla Suprema Corte in merito al regime di "Continuità del rapporto di lavoro" previsto dalla contrattazio-

³⁴⁵ Cass. 23.3.2009, n. 6979, in *Dir. maritt.*, 2010, pp. 1-2, 66; Cass. 17.3.2001, n. 3869, in *Dir. trasporti*, 2002, p. 280.

³⁴⁶ Cass. 23.3.2009, n. 6979, cit.; Cass. 11.4.2005, n. 7368, in *Dir. maritt.*, 2007, 3, p. 795; Cass. 30.7.2004, n. 14657, in *Foro it.*, 2005, I, p. 2817; Cass. 26.3.2004, n. 6118, in *Mass. giust. civ.*, 2004, p. 3; Cass. 17.3.2001, n. 3869, in *Dir. trasporti*, 2002, p. 280.

³⁴⁷ Cass. 21.10.2015, n. 21425, in *Mass. giust. civ.*, 2015; Cass. 17.10.2014, n. 22050; Cass. 11.4.2005, n. 7368, in *Mass. giust. civ.*, 2005, 4; Cass. 17.8.2000, n. 10912.

³⁴⁸ Cass. 13.1.2005, n. 492, in *Dir. maritt.*, 2006, 3, p. 821; Cass. 20.8.2004, n. 16382, in *Mass. giust. civ.*, 2004, 7-8.

³⁴⁹ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 635; D. GAETA, *Il lavoro della gente dell'aria*, cit., p. 221.

³⁵⁰ Pret. Genova 16.2.1988, in *Foro it.*, 1989, I, p. 2328; Pret. Genova 3.12.1988, in *Foro it.*, 1989, I, p. 2326.

³⁵¹ Sul punto cfr. App. Genova 26.5.2004, in *Dir. maritt.*, 2005, 3, p. 932, che ha ritenuto legittimi i criteri di scelta contenuti in un accordo sindacale, valutando "non discriminatorio in astratto il criterio di considerare l'anzianità di servizio con continuità anche nel regime di turno generale quando il reimbarco sia avvenuto in tempi ragionevolmente brevi".

ne collettiva, chiarendo come “la circostanza che i rapporti di arruolamento dei lavoratori del settore siano qualificabili come rapporti di lavoro a tempo indeterminato è sufficiente” per l’applicabilità delle leggi in materia di licenziamento, senza la necessità che sia stato precedentemente stipulato un regime di Continuità del rapporto³⁵².

In caso di impugnazione del licenziamento resta comunque ferma, anche successivamente agli interventi della Corte costituzionale, la competenza territoriale in base ai criteri fissati dall’art. 603 c. nav. e quindi sussiste la competenza “oltre che del giudice del luogo di cessazione del rapporto di lavoro, anche, quale foro alternativo, del tribunale del luogo nella cui circoscrizione è iscritta la nave”³⁵³.

L’approccio interpretativo consolidatosi nel tempo secondo cui anche per i lavoratori marittimi debbano trovare integrale applicazione tutte le norme in materia di licenziamento, formali e sostanziali, che valgono per il lavoratore “comune”, ha portato a ritenere che non vi siano ragioni per escludere che l’estensione al lavoro marittimo possa riguardare anche eventuali modifiche normative sopravvenute.

È stata, conseguentemente, ritenuta applicabile anche al lavoro marittimo la disciplina contenuta nel c.d. collegato lavoro di cui alla l. n. 183/2010, come modificato dalla l. 28.6.2012, n. 92³⁵⁴, nonché le regole previste nel d.lgs 4.3.2015, n. 23 sul contratto a tutele crescenti, posto che “non vi è alcuna ragione per escludere il personale marittimo dall’applicazione del Jobs Act, che ha sostituito in materia di licenziamento la precedente normativa”³⁵⁵.

Si tratta di posizioni condivisibili, in linea con le posizioni assunte dalla Corte costituzionale e con la necessità di interpretare l’art. 1 c. nav. in un’ottica costituzionalmente orientata, assumendo che in tal caso non emergano quelle caratteristiche proprie del lavoro marittimo che possano giustificare la specialità, seppur rafforzata, della disciplina navigazionistica. Non emergono, infatti, particolari ragioni correlate alle esigenze pubblicistiche di sicurezza della navigazione che possano giustificare una mancata applicazione al lavoro marittimo delle novità, sostanziali e procedurali, che attengono la disciplina del licenziamento.

Invero, le modifiche apportate all’art. 18 l. n. 300/1970 dalla l. n. 92/2012 rientrano perfettamente nell’ambito del *decisum* della Corte costituzionale n. 96/1987, che intervenendo direttamente sulla necessità di applicare tale norma

³⁵² Cass. 27.10.2009, n. 22649, in *Dir. relaz. ind.*, 2010, 4, p. 1140; Cass. 11.4.2005, n. 7368, cit.; Cass. 13.1.2005, n. 492, cit.; Cass. 17.1.2005, n. 777, in *Dir. maritt.*, 2006, 3, p. 827; Cass. 20.8.2004, n. 16382, in *Mass. giust. civ.*, 2004, 7-8.

³⁵³ Cass., S.U., 31.7.2014, n. 17443, in *Mass. giust. civ.*, 2014.

³⁵⁴ Su cui cfr. L. GIASANTI, *Collegato lavoro, legge Fornero e lavoro nautico: alcune riflessioni*, in M. COTTONE (a cura di), *Il lavoro nei trasporti. Profili giuridici*, Giuffrè, 2014, p. 23.

³⁵⁵ Trib. Venezia 18.11.2019, in *Redazione Giuffrè*, 2020.

anche al lavoro marittimo non può che estendersi alle eventuali modifiche della norma dichiarata incostituzionale che non incidano sul principio di diritto su cui si basa il giudizio di incostituzionalità³⁵⁶.

Ma anche in relazione alla possibilità di estendere l'ambito applicativo del d.lgs n. 23/2015 al lavoro marittimo non sembrano emergere particolari difficoltà esegetiche.

Si è già avuto modo di argomentare come anche nell'ambito del lavoro marittimo siano, in realtà, da preferire quelle posizioni interpretative che ritengono applicabile l'art. 2095 anche al lavoro marittimo.

Ma, in ogni caso, lo scopo del legislatore del d.lgs n. 23/2015 nel richiamare all'art. 1 "i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri" è chiaramente e unicamente quello di escludere dall'applicabilità di tale normativa la categoria dei dirigenti.

Come la dottrina aveva avuto modo di evidenziare in epoca risalente, e con specifico riferimento alla l. n. 604/1966, "il richiamo all'art. 2095, quindi, per questa via va considerato come rispondente, nella sua logica, ad una funzione negativa e non affermativa, e precisamente alla funzione pratica di escludere i dirigenti – e cioè una parte (numericamente limitata) dei lavoratori dipendenti – dalla tutela contro i licenziamenti ingiustificati; e tale richiamo si giustifica con il fatto che nel nostro ordinamento solo quell'articolo poteva costituire strumento a tal fine delimitativo"³⁵⁷.

Non vi è dubbio che anche il legislatore del 2015 abbia utilizzato la medesima modalità regolativa per delimitare l'ambito applicativo del d.lgs n. 23/2015 con l'unica finalità di escludere i dirigenti.

Rilevante in tal senso appare, altresì, l'affermazione dello stesso giudice costituzionale nella pronuncia n. 96/1987, il quale, dichiarando incostituzionale l'art. 10 l. n. 604/1966 nella parte in cui la legge non si applica ai lavoratori marittimi, sembrerebbe riconoscere implicitamente validi per gli stessi marittimi anche i riferimenti alle categorie legali di cui all'art. 2095 c.c. e richiamate nello stesso art. 10.

Anche nel caso del d.lgs n. 23/2015, peraltro, non si intravedono particolari ragioni correlate alle necessità della sicurezza della navigazione che possano eventualmente porsi quale impedimento ad una estensione di tale normativa anche al lavoro marittimo.

³⁵⁶ Secondo il consolidato orientamento del giudice costituzionale, infatti, "il giudicato costituzionale è violato non solo quando il legislatore emana una norma che costituisce una mera riproduzione di quella già ritenuta lesiva della Costituzione, ma anche laddove la nuova disciplina miri a perseguire e raggiungere, "anche se indirettamente", esiti corrispondenti" (C. cost. nn. 73/2013, 245/2012, 223/1983, 88/1966 e 73/1963).

³⁵⁷ F. LISO, *Disciplina dei licenziamenti*, cit., p. 831. Si tratta, peraltro, di un rilievo argomentativo utilizzato da tutti coloro che, prima degli interventi risolutivi del giudice costituzionale, ritenevano estensibile al lavoro marittimo la l. n. 604/1966 (C. BRUSCO, *op. cit.*, p. 2621).

Anzi, la previsione di una disciplina sanzionatoria meno rigida e la previsione di ampi spazi per sanzioni meramente risarcitorie, sempreché tale riferimento definitorio possa ancora considerarsi attuale per quel che concerne il d.lgs 23/2015³⁵⁸, potrebbe sembrare paradossalmente in grado di superare anche le obiezioni di quella parte della dottrina che non aveva del tutto accettato il superamento della disciplina contenuta nell'art. 345 c. nav. per le supposte particolari difficoltà di applicare al lavoro marittimo la tutela reintegratoria.

L'attuale orientamento giurisprudenziale tendente ad applicare al contratto di arruolamento ed al rapporto di lavoro marittimo la generale disciplina in materia di licenziamento sembrerebbe oggi estendersi anche ad alcuni di quegli istituti tradizionalmente diffusi nella prassi del lavoro marittimo e che contengono peculiari forme regolative che in qualche modo stridono con la regolazione di un sistema di recesso strettamente causale come quello previsto dal sistema vigente.

È il tipico caso dello "sbarco per avvicendamento", risalente istituto del lavoro marittimo, su cui si è già avuto ampio modo di intervenire, e che, venuti meno i riferimenti normativi da cui rinveniva la propria origine, trova oggi ancora ampio spazio nella contrattazione collettiva, che continua a inserirlo fra le specifiche ipotesi di risoluzione del contratto di arruolamento³⁵⁹.

La giurisprudenza più recente sembrerebbe incline a ritenere che lo sbarco per avvicendamento finisca per porsi in netto contrasto con le attuali norme in materia di licenziamento applicabili anche al lavoro marittimo.

Sono, infatti, ormai numerose le pronunce anche della Suprema Corte che hanno ritenuto illegittime le condotte delle società armatrici che avevano proce-

³⁵⁸ In effetti gli interventi del giudice costituzionale degli ultimi anni (C. cost. 23.4.2018, n. 86; C. cost. 8.11.2018, n. 194; C. cost. 16.7.2020, n. 150; C. cost. 1.4.2021, n. 59; C. cost. 19.5.2022, n. 125; C. cost. 22.7.2022, n. 183; C. cost. 22.2.2024, n. 22; C. cost. 16.7.2024 n. 128; C. cost. 16.7.2024 n. 129) sembrerebbero aver avvicinato in maniera consistente la disciplina regolativa dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, come modificato nel 2012, con quella prevista dal d.lgs n. 23/2015.

³⁵⁹ Nell'ambito del Ccnl 2024 in vigore si veda in particolare lo specifico riferimento contenuto nell'art. 30 della Sezione 7, navi da carico e passeggeri locate a scafo nudo ad armatore straniero. Ma anche in altre sezioni del contratto collettivo 2024, come nella Sezione 1, navi da carico e passeggeri/traghetti superiori a 151 t.s.l., lo "sbarco per avvicendamento" è citato nell'ambito della regolazione del Turno particolare. E peraltro, pur non facendosi esplicito cenno all'avvicendamento, tale istituto sembrerebbe implicitamente richiamato nella peculiare regolazione prevista dall'art. 4 della Sezione 1 secondo cui il contratto di arruolamento a tempo indeterminato si estinguerebbe "al momento dello sbarco". Deve, peraltro, segnalarsi come con il rinnovo del 2024 le parti sociali sembrerebbero in qualche modo rendersi conto di tale problematica. In particolare è ora previsto, con una disposizione che dovrebbe entrare in vigore sei mesi dopo l'approvazione del contratto collettivo, che al marittimo arruolato a tempo indeterminato in caso di mancata chiamata all'imbarco dopo il periodo di riposo "verrà corrisposto un importo onnicomprensivo a titolo di indennizzo ... quantificato in misura pari al 50% dell'indennità di preavviso" (co. 3bis, art. 60, sez. 1, Ccnl 2024).

duto allo “sbarco per avvicendamento” di diversi marittimi, ribadendo come debba “escludersi che la nozione di contratto a tempo indeterminato sia diversa da quella propria dei rapporti di lavoro comune e, del pari, che nell’ambito della disciplina contenuta nel codice della navigazione, la qualificazione di un rapporto come a tempo indeterminato significhi semplicemente che non vi è prede-terminazione del momento della sua risoluzione e che la sua durata coincida con quella della convenzione di imbarco, e che, in conseguenza, il rapporto di lavoro si risolva all’atto dello sbarco del marittimo”³⁶⁰.

Si tratta di un orientamento perfettamente condivisibile e che sembra porsi come maggioritario, ma che non esclude che vi siano situazioni in cui l’istituto dell’avvicendamento possa dar luogo a conseguenze diverse, come nel recente caso in cui la Corte, pur stando bene attenta ad escludere che lo sbarco per avvicendamento potesse di per sé configurare una causa estintiva del rapporto, ha avuto modo di concordare con la Corte di Appello di Napoli nel ritenere che il rapporto lavorativo del marittimo successivamente al suo avvicendamento fosse stato risolto volontariamente dalle parti per mutuo consenso³⁶¹.

La questione dello sbarco per avvicendamento sottende, ovviamente, una questione delicata, che sembrerebbe essere ben presente anche all’attuale legislatore³⁶², tipica del lavoro marittimo spesso caratterizzato da sbarchi e successivi reimbarchi, ma che non può certo tradursi con la possibilità di sottrarre surrettiziamente il lavoratore marittimo con un contratto di arruolamento a tempo indeterminato alla normale disciplina del licenziamento, regolata da norme imperative e che attualmente deve considerarsi applicabile anche al lavoratore marittimo per necessità costituzionale.

³⁶⁰ Cass. 28.6.2022, n. 20692; Cass. 27.6.2022, n. 20524; Cass. 27.6.2022, n. 20536, (tutte in *Dejure.it*); Cass. 27.4.2018, n. 10279, in *Mass. giust. civ.*, 2018; Cass. 2.12.2016, n. 24672, in *Mass. giust. civ.*, 2017; Cass. 9.5.2016, n. 9296, in *Dejure.it*; Cass. 26.3.2004, n. 6118, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, II, 857.

³⁶¹ Cass. 3.2.2023, n. 3364, in *Dejure.it*. Si tratta, invero, di una vicenda particolare in cui il marittimo aveva rifiutato l’iscrizione al turno particolare dell’armatore da cui era sbarcato per avvicendamento e risultava allo stesso tempo iscritto anche nel turno particolare di un diverso armatore. La risoluzione per mutuo consenso veniva prospettata dal giudice *a quo* (Corte di Appello di Napoli 20.7.2020, inedita a quanto consta) proprio per l’impossibilità per il marittimo di essere iscritto a due turni particolari.

³⁶² Ci si riferisce, in particolare, alle necessità regolative richiamate dal c.d. Piano del mare per il triennio 2023-2025 all’interno della delibera della Presidenza del Consiglio in data 31.7.2023 e pubblicata in *Gazzetta ufficiale* del 23.10.2023. All’interno del piano, oltre ad alcuni significativi suggerimenti nell’ambito della disciplina della formazione e del collocamento della gente di mare, del lavoro portuale e del lavoro nella pesca, non viene, in realtà, fatto alcun cenno alla necessità di intervenire nell’ambito della disciplina del licenziamento, ma sembrerebbe emergere qualche riferimento alla peculiarità del lavoro marittimo quale tipologia lavorativa caratterizzata da sbarchi e successivi nuovi imbarchi, auspicando un intervento regolativo sulle procedure di convalida degli imbarchi e sbarchi dei marittimi (Piano del mare, cit., p. 130).

Al di là della possibilità di un maggior utilizzo del regime contrattuale di Continuità del rapporto di lavoro marittimo o di un eventuale intervento *de iure condendo* del legislatore, anche in relazione all'attuale assetto normativo è possibile ipotizzare una modalità interpretativa che possa contemperare la necessaria applicabilità delle norme sul licenziamento con le peculiari necessità di una tipologia lavorativa frammentata da periodi di imbarco e di sbarco.

In tal senso appare utile rammentare la modalità con cui la giurisprudenza è riuscita a trovare un contemperamento fra le necessità regolative dettate dalla disciplina del licenziamento per giustificato motivo oggettivo nell'ambito della somministrazione a tempo indeterminato³⁶³, in cui lavoratori subordinati a tempo indeterminato si trovano potenzialmente nella situazione di dover far fronte a periodi di lavoro e periodi di pausa.

Si tratta, in realtà, di una problematica che è stata oggetto di ampio dibattito in giurisprudenza e che solo recentemente sembrerebbe aver trovato un punto di equilibrio.

Posto che nell'ambito del licenziamento per g.m.o. del lavoratore somministrato a tempo indeterminato la giurisprudenza, in linea con la dottrina³⁶⁴, ha ritenuto applicabile l'apparato protettivo del lavoro subordinato anche per ciò che attiene alla disciplina della fase estintiva del rapporto di lavoro, e fermo restando che la cessazione di una missione non può di per sé comportare la cessazione del rapporto lavorativo, la Suprema Corte ritiene che per recedere legittimamente nei confronti del dipendente a tempo indeterminato sarà necessario per il somministratore dimostrare l'"impossibilità di reperire, per un congruo periodo di tempo, occasioni di lavoro compatibili con la professionalità originaria o acquisita del dipendente nonché dell'impossibilità di mantenere lo stesso in condizione di disponibilità"³⁶⁵.

³⁶³ In materia di somministrazione a tempo indeterminato v. G. CANAVESI, *Agenzie per il lavoro e lavoratori a tempo indeterminato nella somministrazione*, in *Dir. rel. ind.*, 2023, 2, p. 407; L. GIASANTI, *La Cassazione prende posizione sul licenziamento per g.m.o. dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato*, in *Riv. giur. lav.*, 2020, 2, p. 281; M.D. FERRARA, *La somministrazione di lavoro dopo il decreto dignità*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, 2, p. 227; V. LUCIANI, *Il giustificato motivo oggettivo (non) "manifestamente insussistente" e il licenziamento economico illegittimo nella somministrazione di manodopera*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, 1, p. 36; D. COMANDÈ, *Lavoro a tempo indeterminato in somministrazione e giustificato motivo oggettivo di licenziamento: l'estensione del sindacato giudiziale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, 1, p. 6; L. CALCATERRA, *Lo staff leasing dall'ostracismo alla liberalizzazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, 4, p. 579.

³⁶⁴ Su cui per tutti cfr. P. ICHINO, *Somministrazione di lavoro, appalto di servizi, distacco*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro*, Zanichelli, 2004, p. 311.

³⁶⁵ Cass. 18.10.2019, n. 26607 e Cass. 11.11.2019, n. 29105, entrambe in *Riv. giur. lav.*, 2020, 2, II, p. 281. Fermo restando il medesimo principio, la differenza fra le due posizioni della Cassazione è correlata alla quantificazione del "congruo periodo di tempo" ed alla sua collocazione sistematica. La questione del congruo periodo di tempo è, peraltro, affrontata anche dal contratto collettivo delle agenzie di somministrazione.

Ferme restando le evidenti differenze sistemiche con il lavoro marittimo, se appare evidente come lo “sbarco” di un lavoratore marittimo con un contratto di arruolamento a tempo indeterminato non possa in alcun modo comportare di per sé la risoluzione immediata del suo rapporto lavorativo, potrebbe, invece, risultare conforme alla disciplina in materia di licenziamenti la possibilità che se nell’arco di un “congruo periodo di tempo”, che dovrà evidentemente essere correlato alle discipline previste tuttora dalla contrattazione collettiva del “Turno particolare” e della “Continuità del rapporto di lavoro”, il marittimo non dovesse avere la possibilità di essere reimbarcato su di una nave del medesimo armatore od esercente, dovrebbe conseguentemente essere passibile di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

7.3. *Le dimissioni del lavoratore marittimo*

La questione delle dimissioni del lavoratore marittimo è sempre stata piuttosto dibattuta. Con l’utilizzo del termine “dimissioni”³⁶⁶ si intende usualmente definire l’atto unilaterale recettizio con cui è il lavoratore ad esercitare il proprio potere di recesso idoneo a risolvere il rapporto di lavoro subordinato “dal momento in cui l’atto venga a conoscenza del datore di lavoro e indipendentemente dalla volontà di quest’ultimo di accettarle”³⁶⁷, con la conseguenza che l’eventuale successiva revoca delle dimissioni “è inidonea ad eliminare l’effetto risolutivo che si è già prodotto”³⁶⁸.

Per quanto concerne il normale lavoro subordinato i riferimenti normativi sono, come è noto, l’art. 2118 c.c. che, riprendendo il contenuto dell’art. 9 della legge sull’impiego privato³⁶⁹, consente ad entrambe le parti del rapporto lavorativo di poter recedere unilateralmente dal contratto di lavoro a tempo indeter-

³⁶⁶ In materia di dimissioni cfr. in dottrina: P. RAUSEI, *Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale*, in R. DEL PUNTA, F. SCARPELLI (a cura di), *Codice commentato del Lavoro*, Wolters Kluwer, 2020, p. 3058; G. PROIA, *La nuova disciplina delle dimissioni e della risoluzione consensuale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1, 2017, p. 2; A. FENOGLIO, *Le dimissioni dal lavoro: corsi e ricorsi storici sotto la lente dell’analisi empirica*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2, 2016, p. 253; I. ALVINO, *Dimissioni*, in *Enc. giur. online*, Treccani, 2015; M. DEL CONTE, *Le dimissioni e la risoluzione consensuale nel contratto di lavoro*, Egea, 2012; S. MAINARDI, *Dimissioni e risoluzione consensuale*, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del lavoro*, vol. III, Utet, 2007; G. PERA, *Sulle dimissioni del lavoratore*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1989, 3, p. 336; R. ALTAVILLA, *Le dimissioni del lavoratore*, Giuffrè, 1987.

³⁶⁷ Cass. 11.11.2021, n. 33632, in *GD 2021*, p. 47; Cass. 29.4.2011, n. 9575, in *Mass. giust. civ.*, 2011, 4, p. 676.

³⁶⁸ E neppure se ciò avviene in costanza di preavviso, Cass. 29.4.2011, n. 9575, cit.; Cass. 12.5.2004, n. 9046, in *Mass. giust. civ.*, 2004, 3; Cass. 26.2.2007, n. 4391, in *DPL*, 2007, 47, p. 2867, secondo cui, in virtù del generale principio di libertà negoziale, le parti sono comunque libere di annullare di comune accordo le dimissioni già rese ed arrivate a conoscenza del datore di lavoro, proseguendo così nel rapporto di lavoro in essere.

³⁶⁹ R.d.l. 13.11.1924, n. 1825.

minato, dando il preavviso nei termini stabiliti dalla contrattazione collettiva ovvero, in mancanza di preavviso, prevedendo una specifica indennità, e l'art. 2119 c.c. che prevede la possibilità per entrambi i contraenti di recedere dal contratto prima del termine, in caso di contratto a tempo determinato, o senza preavviso, in caso di contratto a tempo indeterminato, se sussiste una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.

Parzialmente diversa è, invece, la regolazione normativa contenuta nel Codice della navigazione. Se, infatti, anche il Codice della navigazione contempla all'art. 342 la possibilità che entrambe le parti contraenti, armatore ed arruolato, possano recedere dal contratto di arruolamento a tempo indeterminato dando un preavviso all'altra parte, nel medesimo articolo non è prevista l'indennità di mancato preavviso. È, invece, l'art. 358 c. nav. a prevedere "un'indennità pari a tante giornate di retribuzione, quanti avrebbero dovuto essere i giorni di preavviso" nel solo caso, però, in cui a recedere sia stato l'armatore senza aver dato il preavviso previsto dall'art. 342.

Ma, soprattutto, non sussiste una norma equivalente all'art. 2119 c.c. che consenta ad entrambe le parti del rapporto lavorativo di recedere con effetto immediato per giusta causa, posto che l'art. 345 c. nav., prima dell'intervento del giudice costituzionale, prevedeva per il solo armatore la facoltà di risolvere il rapporto in qualsiasi tempo e luogo senza alcuna giustificazione.

L'art. 346 c. nav. prevede, invece, solo uno specifico caso di risoluzione "per colpa dell'armatore" laddove, su richiesta del lavoratore marittimo, l'autorità marittima ha la facoltà di ordinare lo sbarco immediato "se il comandante ha commesso contro di lui abusi di potere o ha tollerato che tali abusi fossero commessi da altre persone, ovvero non gli ha fornito, senza giustificato motivo, i viveri nella misura dovuta o l'assistenza sanitaria alla quale egli ha diritto".

In dottrina ci si è, quindi, posti fin da epoca risalente il problema della possibilità di estendere l'applicabilità della disciplina contenuta nel Codice civile in materia di dimissioni anche al lavoro marittimo.

Per quel che concerne l'indennità di mancato preavviso vi è sempre stato un sostanziale consenso circa la possibilità che nel caso in cui "l'arruolato omette il preavviso si applica il secondo comma dell'art. 2118 cod.civ. secondo cui il recedente è tenuto verso l'altra parte ad un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso"³⁷⁰.

Qualche problema in più è emerso in relazione alla possibilità che possa spettare anche all'arruolato la facoltà di recesso per giusta causa.

Invero, la prevalente dottrina³⁷¹ è sempre stata convinta che l'art. 2119 c.c. possa considerarsi applicabile anche al lavoratore marittimo, soprattutto in virtù

³⁷⁰ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 236; L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 621.

³⁷¹ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 216; G. MINERVINI, *op. cit.*, p. 139; D. GAETA, *Il lavoro della gente dell'aria*, cit., p. 221; A. LEFEBVRE D'OVIDIO, G. PESCATORE, L. TULLIO, *op. cit.*, 2022, p. 420.

del fatto che le peculiari ipotesi di inadempimento dell'armatore prese in considerazione dall'art. 346 c. nav. non siano da considerarsi sostitutive della "figura generale di inadempimento, quali giuste cause di estinzione su iniziativa dell'arruolato"³⁷².

Da parte di qualche autore si è, al contrario, sostenuto che all'arruolato sarebbe riconosciuta la facoltà di recesso soltanto nei casi contemplati dall'art. 346 c. nav., oltre che nel caso di cambiamento di armatore secondo la previsione contenuta nell'art. 347³⁷³.

Appare, in realtà, più convincente l'ipotesi di chi ritiene estensibile al lavoro marittimo l'art. 2119 c.c. anche nelle ipotesi di recesso per giusta causa dell'arruolato, non soltanto in relazione alla condivisibile opinione per cui né dall'art. 346 c. nav. né da altre norme del Codice della navigazione emerge una precisa volontà di tassatività delle ipotesi che contemplano la facoltà di recesso per il lavoratore marittimo, ma anche in virtù dell'approccio fin qui utilizzato di ritenere applicabile la disciplina comune, salvo casi di vero e proprio impedimento correlato alle esigenze di sicurezza della navigazione, che in tal caso non sembrano intravedersi.

Al di là delle singole posizioni dottrinali, però, l'impressione è che la giurisprudenza abbia da sempre riconosciuto senza troppi problemi la facoltà di recedere unilateralmente da parte del lavoratore marittimo, ritenendo che "la dichiarazione di recesso del lavoratore, infatti, conformemente alla sua natura recettizia, determinativa della cessazione del rapporto di lavoro, produce effetto risolutivo ai sensi degli artt. 1373-2118 c.c."³⁷⁴ anche se in concreto le vicende sono spesso state correlate a questioni legate al contratto di arruolamento a termine³⁷⁵ o a vicende procedurali³⁷⁶.

³⁷² B. BALLETTI, *op. cit.*, p. 111.

³⁷³ In epoca risalente E. GHERA, *op. cit.*, p. 197, più di recente L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 628, che ritiene inapplicabile al lavoro marittimo l'art. 2119 c.c., pur considerando costituzionalmente illegittima tale situazione.

³⁷⁴ Cass. 9.4.2001, n. 5254, in *Dir. maritt.*, 2002, p. 946, avendo modo di precisare come "non necessita per il suo perfezionamento della cancellazione dal ruolo di continuità retribuita, poiché, rappresentando detto ruolo istituto di creazione contrattuale e come tale privo di valenza pubblicistica, esso assolve funzione ricognitiva di mera presa d'atto consequenziale alla manifestazione della volontà di recedere".

³⁷⁵ Si veda sul punto Cass. 18.6.2002, n. 8839, in *Dir. trasporti*, 2003, p. 664, secondo cui "la durata e le modalità dell'intervallo trascorso dalla scadenza del termine, che si assume illegittimamente apposto al contratto di lavoro, alla contestazione della legittimità dell'estromissione dall'azienda ben possono rilevare, infatti, quali sintomi di un'avvenuta risoluzione negoziale, per dimissioni (non essendo il lavoratore interessato alla prosecuzione del rapporto) o per mutuo consenso"; nello stesso senso Cass. 19.3.1990, n. 2261; Cass. 27.4.1992, n. 5012.

³⁷⁶ Secondo un orientamento giurisprudenziale, in particolare, "l'individuazione del giudice di prima istanza territorialmente competente va effettuata, in base ai criteri di collegamento fissati dall'art. 603 c. nav., tenendo conto del luogo di cessazione del rapporto di lavoro che, nel caso di

Resta da comprendere se anche nel caso del lavoro marittimo possa ritenersi applicabile l'attuale disciplina formale in materia di dimissioni prevista dall'art. 26 d.lgs n. 151/2015, che, a pena di nullità, prevede che le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro “siano fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli” con data certa ed apposito numero identificativo ed inviati telematicamente al datore di lavoro ed alla Direzione territoriale del lavoro competente, con facoltà di revoca da parte del lavoratore entro 7 giorni dalla data di trasmissione³⁷⁷, secondo quanto previsto da uno specifico decreto ministeriale³⁷⁸.

Tale procedura non è invece necessaria nei casi contemplati dal comma 7 dell'art. 26, e cioè nel “lavoro domestico e nel caso in cui le dimissioni o la risoluzione consensuale intervengono nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del Codice civile o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003”, nonché per i rapporti di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione (art. 26, co. 8-*bis*, d.lgs n. 151/2015).

La circolare del Ministero del lavoro del 4.3.2016 esclude che la disciplina di cui all'art. 26 d.lgs n. 151/2015 possa applicarsi anche “ai rapporti di lavoro marittimo, in quanto il contratto di arruolamento dei lavoratori marittimi è regolato da legge speciale del Codice della Navigazione”³⁷⁹.

Per comprendere se tale suggerimento interpretativo fatto proprio dalla circolare ministeriale possa essere o meno condiviso e se quindi l'art. 26 d.lgs n. 151/2015 debba applicarsi anche al lavoro marittimo appare necessario cercare di comprendere se tale disciplina, che certamente non va a sovrapporsi ad alcu-

dimissioni rassegnate durante il periodo di riposo compensativo a terra ... va individuato nel luogo in cui l'armatore ne ha avuto notizia” (Cass. 9.4.2001, n. 5254, cit.; Cass. 12.8.1998, n. 7923, in *Foro it.*, 1999, I, p. 2321), mentre un più risalente orientamento, pur rifacendosi al medesimo art. 603 c. nav. incardinava la competenza “con riguardo al luogo nel quale il lavoratore, in esecuzione del contratto, avrebbe dovuto trovarsi nel momento del verificarsi dell'effetto estintivo, con la conseguenza che detto luogo, nei periodi intercorrenti fra lo sbarco ed il successivo reimpiego, coincide, anche in caso di dimissioni, con il domicilio del lavoratore, nel quale quest'ultimo deve attendere le successive comunicazioni provenienti dall'armatore” (Cass. 27.4.1992, n. 5018, in *Mass. giust. civ.*, 1992, 4; Cass. 13.2.1991, n. 1478, in *Foro it.*, 1991, I, p. 2406; Cass. 23.2.1990, n. 1353, in *Mass. giust. civ.*, 1990, 2).

³⁷⁷ Secondo la giurisprudenza “la revoca delle dimissioni esercitata dal lavoratore nei sette giorni previsti dall'art. 26, comma 2 del d.lgs n. 151 del 2015 ha effetto retroattivo tale per cui il rapporto di lavoro deve considerarsi mai interrotto” (Trib. Perugia 5.6.2019, in *Red. Giuffrè*, 2020).

³⁷⁸ Il d.m. 15.12.2015 predispone l'apposito modulo, che deve essere inviato tramite specifici link sul portale lavoro.gov.it il quale poggia sull'anagrafica delle utenze Cliclavoro e sull'autenticazione predisposta dal sito INPS, ovvero attraverso specifici soggetti abilitati a trasmettere per conto del lavoratore: patronati, organizzazioni sindacali, enti bilaterali e commissioni di certificazione.

³⁷⁹ In tal senso la circolare Min. Lav. 4.3.2016, art. 1.2, lett. d), inserendo altresì fra i casi di esclusione il periodo di prova ed i casi di dimissioni o risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro presentate dalla lavoratrice nel periodo di gravidanza o dalla lavoratrice/lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino.

no specifico principio regolativo previsto dal Codice della navigazione, possa o meno intaccare il principio della “sicurezza della navigazione” quale fondamento della specialità del lavoro marittimo.

E, in effetti, il principio di formalità telematica oggi inserito nell’art. 26 d.lgs n. 151/2015 è il risultato di un lungo percorso del legislatore la cui *ratio* principale risiede ancora nella volontà normativa di evitare il fenomeno delle c.d. dimissioni in bianco, attraverso una verifica esterna oggettiva rispetto al rapporto fra i due contraenti per evitare una, eventuale e potenziale, forzatura delle norme sul licenziamento.

Nell’ambito del lavoro marittimo, in realtà, al di là di una eventuale maggiore difficoltà ad usufruire di una procedura telematica e di un più ampio controllo che potrebbe rendere più difficili potenziali dimissioni fasulle, è l’inserimento nell’organizzazione di bordo del marittimo, che attiene proprio alle necessità speciali della sicurezza della navigazione, a comportare una serie di passaggi formali ed amministrativi, che implicano, ad esempio, la necessità di dare atto della presenza di ogni singolo arruolato sul ruolo di bordo e tenere conto dei singoli passaggi correlati allo sbarco o al reimbarco del marittimo.

Appare, quindi, condivisibile la lettura suggerita dal Ministero del lavoro secondo cui l’art. 26 d.lgs n. 151/2015, non possa essere applicato al lavoro marittimo, senza una esplicita previsione in tal senso.

7.4. *Le conseguenze dell’estinzione*

Il Codice della navigazione prevede, poi, una serie di disposizioni in cui vengono riconosciuti all’arruolato alcuni diritti e peculiari istituti, configurati in base alle specificità proprie del personale navigante, che intervengono nella fase successiva all’estinzione del contratto di arruolamento.

Vi sono innanzitutto una serie di disposizioni che regolano il peculiare istituto del rimpatrio dell’arruolato, che trova alcuni importanti riferimenti regolativi nella Convenzione OIL MLC 2006, la quale prevede all’art. Regulation 2.5 che “i marittimi hanno diritto ad essere rimpatriati senza alcuna spesa a loro carico”, nei casi specificati nella successiva norma Standard A2.5, secondo cui ogni Stato Membro garantisce che i marittimi imbarcati su navi battenti la sua bandiera abbiano il diritto di essere rimpatriati: a) quando il contratto di arruolamento marittimo scade mentre si trovano all’estero; b) quando il contratto di arruolamento marittimo viene a cessare ad opera dell’armatore oppure dell’arruolato per giustificati motivi; c) quando il marittimo non è più in grado di svolgere le mansioni previste dal contratto di arruolamento.

Si tratta, come riconosciuto in dottrina, di “an extremely important element of working conditions for the international workforce that is involved in seafaring”³⁸⁰ che, intervenendo nell’ambito di un settore caratterizzato ovunque da un

³⁸⁰ M. McCONNELL, D. DEVLIN, C. DOUMBIA-HENRY, *op. cit.*, p. 320.

ampio tasso di manodopera proveniente da tutto il mondo, ha la pretesa di salvaguardare “the basic need for a worker/seafarer to be able to return home, either at periodic intervals during an ongoing contract of employment, or on completion of a contract”³⁸¹.

Nell’ambito del diritto interno, in cui l’istituto del rimpatrio trovava già una sua collocazione nei Codici del commercio dell’800³⁸², è il capo V, titolo IV, del Codice della navigazione ad occuparsene.

Secondo quanto previsto dall’art. 363 c. nav. nel caso in cui la cessazione o la risoluzione del contratto abbia luogo in un porto diverso da quello di arruolamento l’armatore è tenuto a provvedere al rimpatrio del lavoratore marittimo. Se la risoluzione del contratto è avvenuta per colpa dell’arruolato l’armatore ha diritto ad essere rimborsato delle spese sostenute per il suo rimpatrio.

L’obbligo di provvedere al rimpatrio dell’arruolato da parte dell’armatore, che si applica anche agli stranieri assunti su navi nazionali (art. 368 c. nav.), comprende le spese necessarie per il viaggio, l’alloggio e il mantenimento fino all’arrivo a destinazione, nonché una indennità giornaliera pari alla retribuzione normalmente recepita (art. 364 c. nav.), calcolata in base a paga base, panatica e indennità accessorie di carattere fisso e continuativo previste dai contratti collettivi di lavoro (art. 361 c. nav.).

Sulla natura di tale indennità non vi è stata una perfetta unità di vedute in dottrina, per alcuni potendosi parlare di un’elargizione di natura prettamente indennitaria e non retributiva³⁸³, per altri essendo invece possibile configurare una natura specificamente retributiva dell’esborso posto che si tratterebbe di “una sorta di proroga *ex lege* del rapporto di arruolamento”³⁸⁴.

La precisa indicazione del Codice e, soprattutto, l’avvenuta cessazione del contratto di arruolamento, senza che esplicitamente vi sia alcun riferimento esplicito ad una sua eventuale proroga, porta ad aderire alla posizione di chi è propenso a riconoscere la “natura indennitaria della corresponsione”³⁸⁵.

Particolari accortezze sono previste nel caso in cui il marittimo sia malato o ferito, per cui il Comandante deve depositare presso l’autorità marittima o consolare l’indennità spettante all’arruolato, nonché le somme necessarie per le cure ed il rimpatrio (art. 365 c. nav.).

Il rimpatrio dell’arruolato si compie con il suo ritorno al porto di arruolamento ovvero, su sua richiesta e senza aumento di spesa, in altra località da lui indicata (art. 366 c. nav.).

³⁸¹ *Ivi*.

³⁸² In tal senso l’art. 541 del Codice del 1882 prevedeva il rimpatrio in caso di vendita di nave, mentre nei casi di congedo erano previste per il marittimo soltanto delle indennità economiche di diverso tenore a seconda della distanza dal porto di arruolamento.

³⁸³ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 87.

³⁸⁴ B. BALLETTI, *op. cit.*, p. 117.

³⁸⁵ C. ENRICO LUCIFREDI, *op. cit.*, p. 153.

L'obbligo di provvedere al rimpatrio dell'arruolato può essere soddisfatto anche procurando alla persona sbarcata una conveniente occupazione retribuita su altra nave, che si rechi nel luogo di rimpatrio o in località vicina, con spese fino al luogo di rimpatrio a carico dell'armatore (art. 367 c. nav.).

Secondo l'ultimo comma dell'art. 363 c. nav. qualora l'armatore non provveda, il rimpatrio è eseguito a cura dell'autorità marittima o consolare, che avrà successivamente la possibilità di rifarsi sull'armatore per il rimborso delle spese sostenute. La necessità che il marittimo venga rimpatriato rientra, però, fra le obbligazioni di natura pubblicistica.

Si tratta di una conclusione che, insita già nella norma Standard A2.5 della Convenzione MLC 2006, era già fatta propria dalla dottrina con riguardo al diritto interno, secondo cui l'obbligo di rimpatrio "dà luogo ad una protezione di natura eminentemente pubblicistica"³⁸⁶, che si era però divisa fra chi riteneva che l'interesse pubblico dovesse concernere unicamente il ritorno del lavoratore al luogo di arruolamento³⁸⁷ e chi, invece, sosteneva, con un approccio interpretativo che allo stato deve preferirsi in virtù degli obblighi oggi previsti per lo Stato di bandiera della nave dalla Convenzione MLC 2006³⁸⁸, che "l'intervento della pubblica autorità sia volto a dare attuazione a tutti gli obblighi, di natura sicuramente privatistica, relativi al rimpatrio non eseguiti dal datore di lavoro"³⁸⁹.

Il Codice della navigazione provvede anche a regolare alcuni aspetti retributivi o indennitari del lavoratore marittimo. Al di là dell'applicabilità anche al lavoratore marittimo della disciplina di cui all'art. 2120 c.c. sul trattamento di fine rapporto, che si è già avuto modo di approfondire, o di quelle previsioni patrimoniali su cui "non esistono differenze sostanziali rispetto alla disciplina generale della materia che giustifichino una disamina particolare"³⁹⁰, vi sono alcune peculiari indennità, che hanno una specifica funzione che potremmo definire "previdenziale" che appare opportuno richiamare, anche solo per rammentare come abbiano una loro configurabilità sul piano storico³⁹¹.

³⁸⁶ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 86, che sottolinea peraltro la singolarità di tale istituto che "presuppone la risoluzione del contratto di arruolamento".

³⁸⁷ A. TORRENTE, *op. cit.*, p. 88.

³⁸⁸ In effetti fra le obbligazioni previste dalla Convenzione MLC 2006 dalla norma Standard A2.5 vi è anche la necessità che lo Stato di bandiera vigili sulle erogazioni economiche che l'armatore dovrà elargire all'arruolato per permettergli di rimpatriare, eventualmente anticipando le spese di rimpatrio che potranno poi essere richieste all'armatore e, in ogni caso, vigilando che "le spese di rimpatrio non devono, in nessun caso, essere a carico del marittimo".

³⁸⁹ L. MENGHINI, *op. cit.*, p. 279, in cui, quindi, dovrebbe rientrare anche l'erogazione dell'indennità che l'armatore è tenuto ad erogare al marittimo.

³⁹⁰ B. BALLETTI, *op. cit.*, p. 116, nel richiamare l'art. 349 c. nav. che contempla il momento fino al quale è dovuta la retribuzione nelle varie tipologie di contratto di arruolamento, nonché le speciali indennità contenute negli artt. 353, 354, 355, 356, 357 e 360 c. nav.

³⁹¹ Nel Consolato del mare diverse sono le previsioni che contemplano specifiche indennità

Ci si riferisce, in particolare, al riconoscimento di apposita indennità, di importo variabile, nel caso di perdita o innavigabilità assoluta della nave (art. 353 c. nav.), di perdita presunta della nave (artt. 344 e 354 c. nav.), in caso di morte (art. 356 c. nav.) o di cattura dell'arruolato (art. 357 c. nav.).

Ancora più peculiare è l'istituto previsto dall'art. 350 c. nav. che contempla, quale "particolare forma di autotutela per il conseguimento delle somme loro dovute"³⁹², il diritto per i componenti dell'equipaggio "ad essere mantenuti a bordo anche dopo la cessazione o la risoluzione del contratto di arruolamento, finché siano interamente soddisfatti delle somme loro dovute in dipendenza del contratto stesso". Durante tutto il tempo in cui prosegue la permanenza a bordo, peraltro, è dovuto l'integrale riconoscimento della retribuzione stabilita.

Il Comandante può ottenere dall'autorità marittima o consolare l'autorizzazione allo sbarco dell'arruolato, pagando a questo la somma non contestata ed eseguendo, per la parte rimanente, un deposito cauzionale presso l'autorità stessa, nella misura e con le modalità da questa determinate.

8. La prescrizione nel lavoro marittimo

L'art. 373 c. nav. contempla, infine, una specifica modalità regolativa dell'istituto della prescrizione, quale modalità generale di estinzione dei diritti, per quel che concerne il lavoro marittimo, rispetto alla normale prescrizione estintiva quinquennale prevista per i pagamenti periodici ad anno o in termini più brevi dall'art. 2948, nn. 4 e 5, c.c.³⁹³.

Secondo la norma navigazionistica, infatti, i diritti derivanti dal contratto di arruolamento si prescrivono col decorso di due anni dal giorno dello sbarco nel porto di arruolamento successivamente alla cessazione o alla risoluzione del contratto³⁹⁴.

È anche contemplata la particolare circostanza di conversione di più contratti di arruolamento a tempo determinato o a viaggio in un unico contratto di arruola-

economico-risarcitorie al marittimo o alla famiglia. È ad esempio il caso del "*marinaro che morrà sulla nave*" che contemplava la necessità di devolvere alla famiglia il salario in caso di decesso (cap. 125-127), o del riconoscimento del "*salario di marinari in caso che la nave si vendesse sottomano*" che riconosceva il salario anche in caso di vendita della nave o di nave sequestrata dalla pubblica autorità o dai corsari (cap. 137, 148, 149).

³⁹² A. LEFEBVRE D'OVIDIO, G. PESCATORE, L. TULLIO, *op. cit.*, 2022, p. 425.

³⁹³ Restano, com'è noto, assoggettati a prescrizione decennale i diritti non strettamente retributivi, come i rimborsi spese o le liberalità, il diritto alla qualifica, il diritto al risarcimento del danno per responsabilità contrattuale.

³⁹⁴ D. GAETA, *Il lavoro della gente dell'aria*, cit., p. 250, con riferimento al personale di volo ma con considerazioni estensibili al lavoro marittimo, fa notare come "la situazione di fatto considerata dal legislatore speciale è la impossibilità in cui si trova il lavoratore di far valere i propri diritti prima di giungere nel luogo di rimpatrio".

mento a tempo indeterminato secondo quanto previsto dall'art. 326. In tal caso il termine di prescrizione biennale decorre dal giorno dello sbarco nel porto di arruolamento successivamente alla cessazione o alla risoluzione dell'ultimo contratto.

Infine la prescrizione dei diritti spettanti agli eredi dell'arruolato ed agli altri aventi diritto in caso di perdita della nave decorre dalla data di cancellazione di questa dal registro d'iscrizione.

In dottrina è stato riconosciuto come “il sistema inizialmente previsto nei codici (civile e della navigazione) aveva una sua logica di equilibrio”³⁹⁵, nel senso della previsione, da un lato, di un periodo prescizionale più lungo per il lavoratore subordinato “comune” ma con decorrenza immediata, e di una previsione, dall'altro, di un periodo prescizionale più breve per il lavoratore marittimo ma sempre decorrente dal momento della cessazione del rapporto.

Si sarebbe, invece, venuto a creare un vero e proprio squilibrio a partire dal momento in cui la Corte costituzionale è intervenuta sulla necessità di impedire nel caso dei lavoratori subordinati la decorrenza della prescrizione in costanza di rapporto³⁹⁶, con la conseguenza che il sistema predisposto dal Codice della navigazione avrebbe “perduto la sua originaria coerenza”³⁹⁷.

Da quel momento è emersa con particolare evidenza la differenza di trattamento fra il lavoratore marittimo ed il lavoratore subordinato comune.

I diversi interventi con cui la Corte costituzionale ha avuto modo di intervenire nel corso degli anni non hanno, però, portato ad un intervento manipolativo sull'art. 373 c. nav., posto che secondo la Consulta, da un lato, “ben lungi dal costituire una violazione dell'art. 3 della Costituzione, in rapporto ai principi sanciti negli artt. 4 e 35, il più breve termine di prescrizione stabilito dall'art. 373 del codice della navigazione è razionalmente giustificato dalla diversità delle situazioni”³⁹⁸, e, dall'altro, non può applicarsi al termine prescizionale biennale previsto dall'art. 373 l'approccio interpretativo che consente la decorrenza della

³⁹⁵ C. ENRICO LUCIFREDI, *op. cit.*, p. 155.

³⁹⁶ C. cost. 10.6.1966, n. 63. Com'è ampiamente noto la Corte costituzionale aveva in seguito temperato tale posizione, ritenendo che la sospensione del decorrere della prescrizione potesse valere soltanto nei casi in cui il rapporto lavorativo non fosse tutelato dal riconoscimento della tutela reale quale sanzione del licenziamento illegittimo, posto che in tali casi non può ravvisarsi un particolare *metus* del lavoratore ad impugnare una eventuale violazione di un proprio diritto (C. cost. 1.6.1979, n. 41). Le più recenti modifiche apportate alla disciplina dei licenziamenti dalla l. n. 92/2012 e dal d.lgs n. 23/2015 hanno, però, portato la giurisprudenza a rivalutare la questione, ritenendo che né i rapporti di lavoro subordinato assoggettati all'art. 18 l. n. 300/1970, come modificato dalla l. n. 92/2012, né quelli ai quali si applica il d.lgs n. 23/2015 possano considerarsi assistiti da “stabilità” nel caso di licenziamento illegittimo, con la conseguenza che la prescrizione deve considerarsi sospesa fino alla cessazione del rapporto di lavoro (Cass. 6.9.2022, n. 26246).

³⁹⁷ D. GAETA, *Il lavoro della gente dell'aria*, cit., p. 252.

³⁹⁸ C. cost. 14.6.1973, n. 98. Nello stesso senso C. cost. 26.6.1998, n. 236, in *Giur. cost.*, 1998, p. 1836.

prescrizione in caso di applicazione della tutela reale al licenziamento illegittimo³⁹⁹. Neanche una eventuale impugnazione correlata a ragioni di salute è stata ritenuta in grado di superare la prescrizione biennale prevista per il lavoratore marittimo⁴⁰⁰.

La Corte costituzionale ha avuto modo di intervenire anche di recente, ritenendo non fondata la questione di legittimità costituzionale sollevata in relazione all'art. 937 c. nav. che contempla il medesimo periodo di prescrizione biennale per i diritti derivanti dal contratto di lavoro del personale di volo decorrente dal giorno dello sbarco nel luogo di assunzione successivamente alla cessazione o alla risoluzione del contratto di lavoro. Secondo il giudice delle leggi, in particolare, la previsione di una prescrizione biennale più breve di quella ordinaria verrebbe in qualche modo a compensare, in favore del datore di lavoro, la peculiarità della non decorrenza della prescrizione in corso di rapporto. Per la Corte costituzionale, che richiama il precedente del 2006, è proprio la non decorrenza della prescrizione in costanza di rapporto a costituire una vera e propria necessità per i rapporti di lavoro marittimo ed aeronautico, caratterizzati dalla concreta impossibilità di esercizio dei propri diritti durante il rapporto di lavoro per l'estrema mobilità caratteristica dell'attività di tali lavoratori. La prescrizione biennale, quindi, non contrasta con il principio di eguaglianza, in quanto "il differente regime previsto dall'art. 937 c.nav. va correlato alla specialità della prestazione lavorativa nel settore"⁴⁰¹.

Nonostante tale consolidato approccio interpretativo del giudice costituzionale, la dottrina continua a ritenere come resti aperta la "questione della costituzionalità in sé della speciale disciplina della prescrizione prevista per i naviganti"⁴⁰² sulla base del fatto che ormai non sussisterebbero più differenze significative fra lavoratori subordinati comuni e lavoratori marittimi che "conducono, ormai, una vita del tutto normale, poiché tra un viaggio e un altro trascorrono consistenti periodi liberi da impegni nel luogo di residenza"⁴⁰³, per cui sarebbe auspicabile l'applicazione del regime generale di prescrizione.

³⁹⁹ C. cost. 7.11.2006, n. 354, in *Foro it.*, 2007, 2, I, p. 360.

⁴⁰⁰ In tal senso App. Genova 26.1.2007, in *Dir. maritt.*, 2007, 3, p. 853 secondo cui "l'art. 373 c.nav., che prevede una prescrizione biennale dei diritti derivanti dal contratto di arruolamento, non è in contrasto con l'art. 32 Cost. sia perché il diritto costituzionalmente garantito alla salute è tutelato dall'azione generale extracontrattuale, sia perché il termine biennale non compromette l'esercizio del diritto da parte del marittimo".

⁴⁰¹ C. cost. 13.7.2023, n. 143, in *Dir. trasporti*, 2024, 1, p. 131. È stato affermato, in sede di commento, come sia "l'autonomia del sistema relativo al rapporto di lavoro nautico nel suo complesso, che impedisce di ravvisare, nella disciplina posta dall'art. 937 c.nav., una violazione dell'art. 3 Cost. rispetto a quella del rapporto di lavoro ordinario" (I. ALVINO, F. CORBO, *La «speciale» prescrizione dei crediti di lavoro dei naviganti*, in *Dir. trasporti*, 2024, 1, p. 141).

⁴⁰² A. VALLEBONA, *La prescrizione dei crediti dei naviganti: la questione non è chiusa*, in *Giur. cost.*, 2006, 6, p. 3742.

⁴⁰³ *Ivi.*

In giurisprudenza è stato, in realtà, precisato come anche “i diritti del lavoratore derivanti dal contratto di arruolamento in regime di continuità sono soggetti alla prescrizione biennale prevista dall’art. 373 cod. nav., che inizia a decorrere dalla cessazione del rapporto, la quale non coincide con lo sbarco e si verifica nel momento e nel luogo in cui il marittimo riceve la comunicazione della cancellazione dal turno (equivalente alla comunicazione del licenziamento nella disciplina comune) o dalla non reinscrizione in esso”⁴⁰⁴.

⁴⁰⁴ Cass. 1.8.2014, n. 17534, in *Mass. giust. civ.*, 2014; Cass. 26.11.1999, n. 13224, in *Dir. maritt.*, 2001, p. 283; Cass. 12.6.1998, n. 5923, in *Dir. trasporti*, 2000, p. 115; Cass. 17.10.1989, n. 4174, in *Mass. giust. civ.*, 1989, 10; Cass. 12.12.1987, n. 9537, in *Foro it.*, 1988, I, p. 1910, con la precisazione che “il termine di prescrizione biennale previsto dall’art. 373 c. nav. per i diritti derivanti dal contratto di arruolamento si applica anche ai diritti maturati dal marittimo in continuità di rapporto negli intervalli inoperosi e decorre dalla cancellazione dal turno particolare”. Nello stesso senso anche Cass. 1.6.2006, n. 13053, in *Foro it.*, 2007, 4, I, p. 1244, con l’ulteriore indicazione per cui l’art. 373 c. nav. è applicabile anche nel caso di contratto di arruolamento su nave di nazionalità straniera, con previsione, nella convenzione di imbarco, di arruolarsi alle condizioni di cui al contratto nazionale italiano.

BIBLIOGRAFIA

- AIMO M., *Il lavoro a termine tra modello europeo e regole nazionali*, Giappichelli, 2017.
- AIMO M., IZZI D. (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del lavoro*, Utet, 2012.
- ALBI P., *Il contratto di appalto*, in M. BROLLO (a cura di), *Il mercato del lavoro*, Tr. Carinci-Persiani, Cedam, 2012, p. 1595.
- ALES E., *Il lavoro in modalità agile e l'adeguamento funzionale della subordinazione: un processo indolore?*, in *federalismi.it*, 2022, 34, p. 192.
- ALES E., PASSALACQUA P., *La fornitura di lavoro portuale temporaneo*, in A. XERRI (a cura di), *Impresa e lavoro nei servizi portuali*, Giuffrè, 2012, p. 321.
- ALIOTTA E., *Il comandante della nave nell'esercizio di pubbliche attività*, Libreria Scientifica Editrice, 1948.
- ALLAMPRESE A., *L'orario di lavoro. Regime e flessibilità*, Ediesse, 2002.
- ALLEVA P., *Il campo di applicazione dello Statuto dei lavoratori*, Giuffrè, 1980.
- ALTAVILLA R., *Le dimissioni del lavoratore*, Giuffrè, 1987.
- ALTIERI G., CARRIERI M., *Il popolo del 10%. Il boom del lavoro atipico*, Donzelli, 2000.
- ALTIMARI M., *Il lavoro a tempo parziale tra influssi europei e ordinamento interno*, Esi, 2016.
- ALVINO I., *La tutela del lavoro nell'appalto*, in G. AMOROSO, V. DI CERBO, A. MARESCA (a cura di), *Diritto del lavoro*, vol. I, Giuffrè, 2017, p. 1740.
- ALVINO I., *Dimissioni*, in *Enc. giur. online*, Treccani, 2015.
- ALVINO I., CORBO F., *La «speciale» prescrizione dei crediti di lavoro dei naviganti*, in *Dir. trasporti*, 2024, 1, p. 135.
- AMADUZZI A., BENCINI R., TORIELLO S., *Dell'assicurabilità dei lavoratori marittimi in Inail*, in *Riv. inf. mal. prof.*, 2011, 1, p. 13.
- AMIOTTI G., *Roma potenza marittima*, in F. MALVASI (a cura di), *Civiltà del mare*, Editionis, 2015, p. 94.
- ANCIS L., *Navi pilotate da remoto e profili di sicurezza della navigazione nel trasporto di passeggeri*, in *Dir. trasporti*, 2019, p. 2.
- ANGIELLO L., *La retribuzione*, in *Commentario al codice civile Schlesinger*, Cedam, 1990, p. 93.
- ANSELMINI S., *Disciplina e salari marittimi in adriatico: due casi della costa italiana, XIV-XV sec*, in R. RAGOSTA (a cura di), *Le genti del mare mediterraneo*, I, Pironti, 1981, p. 609.
- ANTONINI A., *La legislazione sulla navigazione da diporto nel sistema del diritto della navigazione*, in M.M. COMENALE PINTO, E.G. ROSAFIO, *Il diporto come fenomeno diffuso*, Aracne, 2015, p. 27.

- ARIEMMA I., LORETO F., *Panatica e libertà: fermi al primo approdo. 1959, lo sciopero mondiale dei marittimi italiani*, Ediesse, 2010.
- ASCOLI P., *Del commercio marittimo e della navigazione*, II, Torino, 1909.
- ASCOLI P., *Del commercio marittimo e della navigazione*, in *Codice di Commercio commentato*, Padova, 1883 (V ed. 1923), p. 283.
- ASHBURNER W., *The Rhodian Sea Law*, Oxford, 1909.
- ASSANTI C., PERA G., *Sub. Art. 35*, in C. ASSANTI, G. PERA, *Commento allo statuto dei diritti dei lavoratori*, Cedam, 1972, p. 407.
- ATTARD D., FITZMAURICE M., GUTIERREN N., ARROYO I., BELJA E., *The IMLI on International Maritime Law, Volume II: Shipping Law*, Oxford University Press, 2016.
- AURITI G., *Caratteristiche e natura giuridica dell'ingaggio marittimo*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1965, p. 1091.
- AZUNI D.A., *Dizionario della giurisprudenza mercantile*, Nizza, 1786.
- BALLESTRERO M.V., DE SIMONE G., *Diritto del lavoro*, Giappichelli, 2022.
- BALLETTI B., *Necessità di una riforma legislativa del rapporto di lavoro nautico e relative prospettive*, in *Arg. dir. lav.*, 2005, I, p. 194.
- BALLETTI B., *Necessità di una riforma legislativa del rapporto di lavoro nautico e relative prospettive*, in *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, Cedam, 2005, I, p. 150.
- BALLETTI B., *La nuova giurisprudenza della Corte costituzionale in materia di lavoro nautico*, in *Dir. lav.*, 1991, I, p. 375.
- BALLETTI B., *Potere di recesso e garanzia di stabilità nel rapporto di lavoro nautico*, Jovene, 1985.
- BALLETTI B., *Rilevanza e tipicità del contratto di arruolamento*, Jovene, 1980.
- BALLETTI B., *Il rapporto di lavoro nautico*, Morano, 1966.
- BALZARINI R., *Il contratto di lavoro marittimo ed aereo*, in *Tr. Diritto del lavoro Borsari-Pergolesi*, vol. II, L. RIVA SANSEVERINO, *Il contratto individuale del lavoro*, R. BALZARINI, *Contratti speciali di lavoro*, Cedam, 1958.
- BARBERA M. (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio il quadro comunitario e nazionale*, Giuffrè, 2007.
- BARBIERI M., *Lavoro portuale*, in *Dig. disc. priv. sez. comm. VIII*, Utet, 1992, p. 446.
- BARBIERI P., MINGIONE E. (a cura di), *“Il futuro del lavoro: trasformazioni del lavoro e il futuro della regolazione del lavoro in Europa”*, Carocci, 2003.
- BARTOLONI P., GUIRGUIS M., *I Fenici del mare e le vie dei tonni*, Edes, 2017.
- BAVARO V., SCELSI A.A., *Aiuti di Stato e salario minimo nell'aerotrapiporto. Il Tribunale UE sul nuovo caso Ryanair*, in *Riv. giur. lav.*, 2023, 4, II, p. 555.
- BAVARO V., *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro*, Cacucci, 2008.
- BELLAVISTA A., *Appalti e tutela dei lavoratori*, in *Biblioteca*, 20.5.2022, p. 1.
- BELSITO A., *I contratti flessibili. Part-time, job sharing e lavoro intermittente*, Giuffrè, 2016.
- BETTI E., *Teoria generale del negozio giuridico*, Utet, 1952.
- BEVILACQUA S., *Il tempo di lavoro e di riposo a bordo: considerazioni giuridiche e meta-giuridiche*, in *Riv. dir. econ. trasp. amb.*, 2005, III, p. 7.

- BEVILACQUA S., *Liberalizzazione e flessibilità del mercato del lavoro marittimo: le agenzie di lavoro e l'arruolamento dell'equipaggio*, in S. BEVILACQUA (a cura di), *Il lavoro marittimo e portuale tra sicurezza ed economicità*, Palermo, 2005, p. 65.
- BIANCHI D'URSO F., *La Corte costituzionale sui limiti al potere di licenziamento nel lavoro marittimo*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1988, II, p. 46.
- BIANCHI D'URSO F., *Il lavoro nautico e la nuova disciplina dei licenziamenti individuali*, in *Riv. giur. lav.*, 1973, I, p. 22.
- BOI G.M., *Il lavoro marittimo: l'armonizzazione delle norme di diritto internazionale, comunitario e nazionale*, in M. COTTONE, *Il lavoro nei trasporti*, Giuffrè, 2014, p. 3.
- BOLLÉ P., *The ILO's New Convention on Maritime Labour: an Innovative Instrument*, in *International Labour Review*, 2006, p. 135.
- BOLOGNA S. (a cura di), *Agli inizi del container: il Lloyd Triestino e le linee per l'Australia*, Asterios, 2021.
- BONARDI O. (a cura di), *Eguaglianza e divieti di discriminazione nell'era del diritto del lavoro derogabile*, Ediesse, 2017.
- BONNECASE J., *Traité de droit commerciale maritime*, Paris, 1923.
- BONOLIS G., *Il diritto marittimo medioevale dell'Adriatico*, Pisa, 1921.
- BOTTALICO A., *Il lavoro portuale ai tempi delle meganavi. Una comparazione tra i porti di Genova e Anversa*, Egea, 2021.
- BOUCHER P.B., *Consulat de la mer ou pandectes de droit commercial et maritime*, Paris, 1808.
- BRADLEY B., STANFORD D., *The North Atlantic ice-edge corridor: a possible Palaeolithic route to the New World*, in *World Archaeology*, 2004, Vol. 36(4), p. 459.
- BRANCA G., *Il lavoro nautico negli anni '80. Introduzione*, in AA.VV., *Il rapporto di lavoro nautico*, Giuffrè, 1985, pp. 11-12.
- BRANCA G., *Lavoro del personale di volo*, in *Enc. dir.*, XXIII, Giuffrè, 1973, p. 545.
- BRANCA G., *Contratto di arruolamento e lavoro subordinato*, Giuffrè, 1967.
- BRINO V., *Le relazioni di lavoro speciali*, in AA.VV., *Lecture di diritto del lavoro*, Giappichelli, 2019, p. 995.
- BROEKAERT W., *Creatio ex nihilo? The Origin of the "corpora nauiculariorum" reconsidered*, in *Latomus*, T. 67, 3, 2008, pp. 692-706.
- BROLLO M., *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori, il rapporto individuale di lavoro, relazione Aidlass*, 2023, p. 112.
- BRONZINI G., *Il rapporto sui diritti fondamentali in Europa: introduzione*, in *RIDL*, 2, 2015, p. 61.
- BRUNETTI A., *Diritto marittimo privato italiano*, II, Torino, 1930.
- BRUSCO C., *I licenziamenti dei lavoratori marittimi davanti alla Corte costituzionale*, in *Foro it.*, 1987, I, 10, p. 2621.
- BRUTI LIBERATI E., PALAMARA L. (a cura di), *Cento anni di Associazione Magistrati*, Ipsoa, 2009.
- BUFFA F., *Problematiche interpretative dell'art. 32, commi 5-7, della legge n. 183/2010 alla luce della giurisprudenza comunitaria, CEDU, costituzionale e di legittimità*, Ufficio Massimario Cassazione 8.1.2011.

- CADELO E., *Quando i romani andavano in America. Scoperte geografiche e conoscenze scientifiche degli antichi navigatori*, Palombi editori, 2015.
- CALABRÒ E., *Periodo di prova*, in *Enc. dir.*, XXXIII, Giuffrè, 1983, p. 73.
- CALCATERRA L., *Lo staff leasing dall'ostracismo alla liberalizzazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, 4, p. 579.
- CAMARDA G., *Il soccorso in mare. Profili contrattuali ed extracontrattuali*, in *Trattato Cicc-Messineo*, Giuffrè, 2006, p. 4.
- CAMARDA G., *Fonti e strutture organizzatorie nel diritto della navigazione*, Giappichelli, 1988.
- CAMMALLERI C.M., *Intervento*, in S. BEVILACQUA (a cura di), *Il lavoro marittimo e portuale tra sicurezza ed economicità*, Palermo, 2005, p. 82.
- CAMPANALE S., *La Lex mercatoria maritima*, in *Trasporti: diritto, economia, politica*, 2010, 110, p. 31.
- CAMPANELLA P., *Clausole generali e obblighi del prestatore di lavoro*, in AIDLISS, *Clausole generali e diritto del lavoro*, Giuffrè, 2014.
- CANAVESI G., *Agenzie per il lavoro e lavoratori a tempo indeterminato nella somministrazione*, in *Dir. rel. ind.*, 2023, 2, p. 407.
- CARABELLI U., *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2004, 101, p. 1.
- CARBONE S.M., MUNTARI F., *La disciplina dei porti tra diritto comunitario e diritto interno*, Giuffrè, 2006.
- CARINCI F., *La subordinazione rivisitata alla luce dell'ultima legislazione: dalla "subordinazione" alle "subordinazioni"?*, in *Arg. dir. lav.*, 2018, 4-5, p. 961.
- CARINCI F., DE LUCA TAMAJO R., TOSI P., TREU T., *Diritto del lavoro*, Utet, 2019.
- CARINCI F., LECCESE V., *L'orario di lavoro. La normativa italiana di attuazione delle direttive comunitarie*, Ipsoa, 2004.
- CARINCI M.T., *La fornitura di lavoro altrui*, in *Tr. Schlesinger*, Giuffrè, 2000.
- CARINCI M.T., CESTER C., MATTAROLO M., SCARPELLI F. (a cura di), *Tutela e sicurezza del lavoro negli appalti privati e pubblici. Inquadramento giuridico ed effettività*, Utet, 2011.
- CASOLA M., *Ships and crew. historical profile*, in *Journal of Modern Science*, 3, 38, 2018, pp. 237-266.
- CASOLA M., *L'equipaggio delle navi nell'antico mediterraneo: reclutamento e disciplina*, in AA.VV., *Annali università di Bari*, 2016, p. 103.
- CASOLA M., *Le regole della navigazione. la responsabilità dell'armatore nell'età dei Severi*, in *Civitas et Lex*, 2014, 3, p. 57.
- CASSON L., *The Ancient Mariners*, Princeton University Press, 2004.
- CASSON L., *Ship and seamanship in the ancient world*, Princeton University Press, 1995 (1971).
- CASSON L., *Illustrated history of ships and Boats*, Doubleday N.Y., 1964.
- CASTELLO C., *Gli etruschi sul mare*, in C. CASI (a cura di), *Il mare degli antichi. Miti, marinai e imbarcazioni dalla Preistoria al Medioevo*, Laurum, 2010, p. 35.
- CATAUDELLA A., *Diritto del lavoro e categorie civilistiche*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1991, I, p. 25.
- CATAUDELLA A., *Spunti sulla tipologia dei rapporti di lavoro*, in *Dir. lav.*, 1983, I, p. 77.

- CATTEDRA, *Esercizio delle mansioni della categoria superiore e applicabilità nell'art. 2103 cod. civ. per il personale navigante*, in *Archivio civile*, 1982, p. 449.
- CECCARELLI MOROLLI D., *La navigazione nell'Antica Mesopotamia alla luce dei "testi giuridici"*, in *Dir. polit. trasporti*, 2019, I, p. 2.
- CERAMI P., DI PORTO A., PETRUCCI P., *Diritto commerciale romano. Profilo storico*, Giappichelli, 2004.
- CESSARI A., *Fedeltà, lavoro, impresa*, Giuffrè, 1969.
- CIUCCIOVINO S., *Il sistema sanzionatorio del contratto a termine e della somministrazione di lavoro dopo il jobs act*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2015, 148, p. 611.
- CIUCCIOVINO S., *Apprendimento e tutela del lavoro*, Giappichelli, 2013.
- CIUCCIOVINO S., *Il sistema normativo del lavoro temporaneo*, Giappichelli, 2008.
- COMANDÈ D., *Lavoro a tempo indeterminato in somministrazione e giustificato motivo oggettivo di licenziamento: l'estensione del sindacato giudiziale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, 1, p. 6.
- COMO E., *Un mare di sfruttamento e precarietà*, 18.11.2020, in sindacatonaltracosa.org.
- CONTINO E., *Il personale di bordo nel consolato del mare*, in UFFICIO STORICO DELLA MARINA MILITARE, *Tradizione giuridico-marittima del mediterraneo tra storia ed attualità*, Roma, 2006, p. 345.
- CORBELLA C., *Interventi Appalti: nozione lavoristica e tutela dei crediti retributivi dei lavoratori*, in *Dir. rel. ind.*, 2016, 2, p. 521.
- CORBINO E., *Il mercato del lavoro della gente di mare e l'azione dei sindacati operai*, in *Giornale degli economisti*, 66, 9, 1925, p. 476.
- CORRIERI S., *L'influenza della "Tabula de Amalphi" nel Consolato del Mare*, in UFFICIO STORICO DELLA MARINA MILITARE, *Tradizione giuridico-marittima del mediterraneo tra storia ed attualità*, Roma, 2006, p. 495.
- CORSO P., *Appunti sul rapporto di lavoro marittimo*, in *Riv. dir. nav.*, 1936, 4, II, p. 333.
- COSIO R., *I diritti fondamentali nella giurisprudenza della corte di giustizia*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2, 2012, p. 311.
- CRISTOFANI M., *Gli Etruschi del mare*, Longanesi, 1983.
- D'AIUTO F., *Sull'incerta applicazione della direttiva 99/70/ce ai contratti a termine dei marittimi*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2, 2012, p. 283.
- D'AMICO G., *Problemi (e limiti) dell'applicazione diretta dei principi costituzionali nei rapporti di diritto privato (in particolare nei rapporti contrattuali)*, in *Giust. civ.*, 2016, 3, p. 457.
- D'ANTONA M., *Diritto al lavoro e politiche per l'occupazione*, in *Riv. giur. lav.*, supplemento al 3/1999.
- D'ANTONA M., *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 1995, 1, p. 63.
- D'ANTONA M., *Le nozioni giuridiche della retribuzione*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1984, p. 269.
- DARDANI M., *Comandante della nave e dell'aeromobile*, in *Noviss. Dig. It.*, Ap. II., Utet, 1979, p. 36.
- DAUVILLIER J., *Le droit maritime phenicien*, in *Revue internationale des droits de l'antiquité*, 1909, p. 33.

- DE JORIO M., *Storia del commercio e della navigazione*, Napoli, 1782, III.
- DE LITALA L., *Contratti speciali di lavoro*, Utet, 1958.
- DE LUCA TAMAJO R., *Statuto dei lavoratori e rapporto di lavoro nautico*, in *Dir. lav.*, 1975, I, p. 10.
- DE LUCA TAMAJO R., *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Jovene, 1976.
- DE MICHELE V., *L'interpretazione "autentica" della sentenza Mascolo-Fiamingo della Corte di giustizia Ue sulla tutela "energica" del lavoro flessibile alle dipendenze di datori di lavoro pubblici e privati*, in www.europeanrights.eu, 10.1.2015, p. 31.
- DE NARDIS M., *Terminologia e concetto di "lavoro" in età romana*, in F. FABBRI, *Storia del lavoro in Italia*, Castelvevchi, 2016, p. 82.
- DE NICOLÒ M.L., *Consuetudini marittime nell'adriatico fra basso medioevo ed età moderna*, in UFFICIO STORICO DELLA MARINA MILITARE, *Tradizione giuridico-marittima del mediterraneo tra storia ed attualità*, Roma, 2006, p. 171.
- DE NOVA G., *Il tipo contrattuale*, Esi, 1974, p. 59.
- DE ROBERTIS F., *Storia delle corporazioni e del regime associativo nel mondo romano*, Adriatica, 1971.
- DE ROBERTIS F., *I rapporti di lavoro nel diritto romano*, Giuffrè, 1946.
- DE ROBERTIS F., *Il diritto associativo romano dai collegi della repubblica alle corporazioni del basso impero*, Laterza, 1938.
- DE SALVO L., *Economia privata e pubblici servizi nell'impero romano: i corpora naviculariorum*, Erma, 1992.
- DE SEMO G., *Contratti speciali di lavoro*, in *Trattato di diritto del lavoro*, BORSI-PERGOLESI, Cedam, 1939, p. 599.
- DEGL'INNOCENTI R., *La riforma del collocamento della gente di mare*, Genova, 2007.
- DEL CONTE M., *Le dimissioni e la risoluzione consensuale nel contratto di lavoro*, Egea, 2012.
- DEL PUNTA R., *La sospensione del rapporto di lavoro. Artt. 2110-2111*, in TR. SCHLESINGER, Giuffrè, 1992.
- DEL RE G., *Della polizia della navigazione. Manuale per i capitani*, Genova, 1858.
- DEL TORTO A., FONTANA G., *Il contratto a termine e la somministrazione*, Giuffrè, 2016.
- DI STASI A., *La rivoluzione francese e la sicurezza sociale. Alla ricerca delle origini della legislazione sociale contemporanea*, in *Riv. dir. secur. soc.*, 2021, 2, p. 415.
- DOMINEDÒ F.M., *L'organizzazione del lavoro nautico e il diritto comune*, in *Riv. dir. nav.*, 1957, I, p. 230.
- DOMINEDÒ F.M., *Principi del diritto della navigazione*, Cedam, 1957.
- DOMINEDÒ F.M., *Il rapporto di arruolamento del comandante e la sfera dei suoi poteri legali*, in *Riv. dir. nav.*, 1956, I, p. 23.
- DUBARRY J., PENY J., HERVIER F., *Colbert, père de la Sécurité sociale de la Marine*, comunicazione del 16.12.1978 alla *Société française d'histoire de la médecine*.
- ENRICO LUCIFREDI C., *Il lavoro marittimo fra ordinamento comunitario e tutele nazionali*, in *Scritti in onore di Francesco Berlingieri, Il Diritto marittimo I*, in *Dir. maritt.*, 2010, p. 475.
- ENRICO LUCIFREDI C., *La regolamentazione contrattuale del lavoro dei marittimi nei giorni festivi*, in *Dir. maritt.*, 1999, p. 772.

- ENRICO LUCIFREDI C., *Personale di volo e stabilità del posto di lavoro*, in *Dir. mar.*, 1977, p. 446.
- ENRICO LUCIFREDI C., *Equipaggio della nave*, in *DDPComm*, Utet, 1990, p. 260.
- ENRICO LUCIFREDI C., *Il Contratto di arruolamento*, Cedam, 1990.
- ENRICO LUCIFREDI C., *Studio sulle fonti del lavoro marittimo*, in *Dir. maritt.*, 1986, 1, p. 61.
- ESPOSITO M., *Servizi e politiche per il lavoro nell'attuazione del "Jobs Act": riforme, vincoli e necessità*, in *WP CSDLE*, 2016, p. 306.
- ESPOSITO M., *Profili evolutivi dell'appalto di manodopera*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1999, 2, p. 411.
- FENOGLIO A., *Le dimissioni dal lavoro: corsi e ricorsi storici sotto la lente dell'analisi empirica*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2, 2016, p. 253.
- FENOGLIO A., *L'orario di lavoro tra legge e autonomia privata*, Esi, 2012.
- FERRANTE V., *Direzione e gerarchia nell'impresa. Art. 2086*, in *Tr. Schlesinger*, Giuffrè, 2012.
- FERRARA M.D., *La somministrazione di lavoro dopo il decreto dignità*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, 2, p. 227.
- FERRARA M.D., *Il lavoro tramite agenzia interinale nell'esperienza europea*, Amon, 2012.
- FERRARO G., *Nuove subordinazioni e vecchie categorie giuridiche*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, 3, p. 349.
- FERRARO G., *Tipologie di lavoro flessibile*, Giappichelli, 2002.
- FERRERO E., *L'ordinamento delle armate romane. Ricerche*, Fratelli Bocca, 1878.
- FERRI G.B., *Causa e tipo nella teoria del negozio giuridico*, Giuffrè, 1966, p. 250.
- FILÌ V., *I servizi privati per il lavoro*, in E. GHERA, D. GAROFALO, *Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro nel jobs act 2*, Cacucci, 2016, p. 96.
- FILÌ V., *Il lavoro marittimo alla ricerca del difficile equilibrio tra tutela della concorrenza e diritti dei lavoratori*, in *Dir. rel. ind.*, 2007, 3, p. 773.
- FIORI R., *Forme e regole dei contratti di trasporto marittimo in diritto romano*, in *Riv. dir. nav.*, 2010, 1, p. 149.
- FIORILLO L., *Lavoro portuale*, in *Enc. giur.* Roma, 1995, 1.
- FOGLIANI E., *Appalto di servizio a bordo e interposizione fittizia di manodopera: atto terzo e quarto*, in *Dir. trasporti*, 2000, p. 173.
- FONTANA A., *Sulla natura degli obblighi previsti dagli artt. 190 e 191 c. nav.*, in *Dir. lav.*, 1977, I, p. 299.
- FORNARI M., *Il regime giuridico degli stretti utilizzati per la navigazione internazionale*, Giuffrè, 2010.
- GAETA D., *Previdenza marinara*, in *Enc. dir.*, XXXV, Giuffrè, 1986.
- GAETA D., *Il lavoro della gente dell'aria. 2ed appendice: Comandante dell'areomobile*, Giuffrè, 1984.
- GAETA D., *Il personale della navigazione*, in *Enc. dir.*, XXXIII, Giuffrè, 1983, ora inserito in D. GAETA, *Scritti di diritto della navigazione*, Giuffrè, 1991, p. 652.
- GAETA D., *Rilevanza e tipicità del contratto di arruolamento*, in *Riv. giut. lav.*, 1981, I, p. 169.

- GAETA D., *Pretesa legittimità costituzionale dei licenziamenti ad nutum del personale della navigazione*, in *Riv. giur. lav.*, 1976, II, p. 1050.
- GAETA D., *Contratto di arruolamento e lavoro subordinato*, in *Dir. lav.*, 1970, I, p. 45.
- GAETA D., *L'equipaggio della nave e dell'aeromobile*, in *Enc. dir.*, XV, Giuffrè, 1966, ora inserito in D. GAETA, *Scritti di diritto della navigazione*, Giuffrè, 1991, p. 715.
- GAETA D., *Equipaggio della nave e dell'aeromobile*, in *Enc. dir.*, XV, Giuffrè, 1966.
- GAETA D., *Le fonti del diritto della navigazione*, Giuffrè, 1965.
- GAETA D., *Il diritto della navigazione*, in *Enc. dir.*, XII, Giuffrè, 1964, ora inserito in D. GAETA, *Scritti di diritto della navigazione*, Giuffrè, 1991, p. 81.
- GAETA D., *Il lavoro nautico*, in *Riv. giur. lav.*, 1958, I, p. 127.
- GAETA D., *Sulla natura giuridica dell'iscrizione nelle matricole della gente di mare*, in *Dir. lav.*, 1957, I.
- GAETA D., *L'iscrizione nelle matricole e nei registri della gente di mare*, in *Riv. dir. nav.*, 1954, 175.
- GAETA D., *È apprendista il mozzo di una nave mercantile?*, in *Foro it.*, 1948, I, p. 318.
- GAETA L., *Storia (illustrata) del diritto del lavoro italiano*, Giappichelli, 2020.
- GALANTINO L., *Diritto del lavoro*, Giappichelli, 1991, pp. 74-85.
- GARGANO G., *La realtà navale e commerciale di Amalfi*, in UFFICIO STORICO DELLA MARINA MILITARE, *Tradizione giuridico-marittima del mediterraneo tra storia ed attualità*, Roma, 2006, p. 487.
- GARILLI A., *Le categorie dei prestatori di lavoro*, Jovene, 1988.
- GAROFALO D. (a cura di), *Appalti e lavoro*, vol. II, *Disciplina lavoristica*, Giappichelli, 2017.
- GAROFALO M.G., *Unità e pluralità del lavoro nel sistema costituzionale*, in AA.VV., *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Cacucci, 2008, p. 439.
- GESTRI M., *Abuso del diritto e frode alla legge nell'ordinamento comunitario*, Giuffrè, 2003.
- GHERA E., *La parità delle parti nella risoluzione del contratto d'arruolamento*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1963, p. 181.
- GHERA E., *La subordinazione fra tradizione e nuove proposte*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1988, p. 621.
- GHERA E., *Prospettive del contratto individuale di lavoro*, in AA.VV., *Studi in onore di Gino Giugni*, Cacucci, 1999, I, p. 500.
- GHERA E., *La subordinazione e i rapporti di lavoro atipici nel diritto italiano*, in *Dir. lav.*, 2004, 3/4, p. 1103.
- GHERA E., *Subordinazione, statuto protettivo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 106, 2006, p. 6.
- GHERA E., *Sulle fonti del diritto del lavoro Autonomia collettiva e pluralismo giuridico*, in *Riv. it. sc. giur.*, 2010, 1, p. 308.
- GIACONI M., *Art. 29*, in R. DEL PUNTA, F. SCARPELLI (a cura di), *Codice commentato del Lavoro*, Wolters Kluwer, 2020, p. 2134.
- GIANNINI M.S., *Accertamento*, in *Enc. dir.*, I, Giuffrè, 1958, p. 219.
- GIASANTI L., *Lavoro nautico (contratto di)*, in R. DEL PUNTA, R. ROMEI, F. SCARPELLI (diretto da), *Contratto di lavoro*, in *Enc. dir.*, VI, Giuffrè, 2023, p. 920.
- GIASANTI L., *La Cassazione prende posizione sul licenziamento per g.m.o. dei lavoratori somministrati a tempo indeterminato*, in *Riv. giur. lav.*, 2020, 2, p. 281.

- GIASANTI L., *Collegato lavoro, legge Fornero e lavoro nautico: alcune riflessioni*, in M. COTTONE (a cura di), *Il lavoro nei trasporti. Profili giuridici*, Giuffrè, 2014, p. 23.
- GIASANTI L., *L'applicazione della direttiva n. 99/70/CE al lavoro marittimo all'esame della corte di giustizia*, in *Riv. giur. lav.*, 2013, 4, II, p. 618.
- GIORGIANI M., *Causa (dir. Priv.)*, in *Enc. dir.*, VI, Giuffrè, 1960, p. 562.
- GIUGNI G., *Diritto sindacale*, Cacucci, 2001.
- GIUGNI G., *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Jovene, 1963.
- GIURINI A., LA TEGOLA O., MIRANDA L., *La sicurezza sul lavoro nei porti*, in A. XERRI (a cura di), *Impresa e lavoro nei servizi portuali*, Giuffrè, 2012, p. 365.
- GOLDSCHMIDT L., *Storia universale del diritto commerciale*, Torino, 1913.
- GRAGNOLI E., *La sicurezza del lavoro a bordo delle navi*, in AA.VV., *La sicurezza del lavoro nelle navi e nei porti*, Giuffrè, 2001, p. 42.
- GRAGNOLI E., CORTI M., *La retribuzione*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, M. MARAZZA (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, 2, Cedam, 2012, p. 1436.
- GRANDI M., *Rapporto di lavoro*, in *Enc. dir.*, XXXVIII, Giuffrè, 1987, p. 333.
- GRAZIANI A., *Appunti di diritto della navigazione*, Morano, 1954, p. 160.
- GRECO P., *Il contratto di lavoro*, Torino, 1939, p. 374.
- GRIGOLI M., *La Convenzione sul lavoro marittimo*, Cacucci, 2007.
- GRIGOLI M., *Sulla rilevanza dell'istituzione del Registro internazionale delle navi adibite esclusivamente a traffici commerciali internazionali e sulle ulteriori iniziative a sostegno dell'armamento nazionale e del livello occupazionale dei marittimi*, in *Giust. civ.*, 4, 2007, p. 163.
- GRIGOLI M., MOSCATT G., *Comandante della nave e dell'aeromobile*, in *Digest. Comm.*, III, Utet, 1988, p. 138.
- GUARINO A., *Magister e Gubernator navis*, in *Labeo* 11, 1965, p. 231.
- GUARRIELLO F., *Trasformazioni organizzative e contratto di lavoro*, Jovene, 2000.
- HUVELIN P., *Etudes d'histoire du droit commercial romain*, Paris, 1929.
- IACCARINO F., *La iscrizione della gente di mare*, in *Riv. dir. nav.*, 1940, VI, I, p. 329.
- IANNUCILLI L., *L'interpretazione secundum constitutionem tra Corte costituzionale e giudici comuni, brevi note sul tema*, in www.cortecostituzionale.it, 2009.
- ICHINO P., *Il rapporto di lavoro nell'appalto di servizi, Commento sub art. 29*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro*, Zanichelli, 2004.
- ICHINO P., *Somministrazione di lavoro, appalto di servizi, distacco*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro*, Zanichelli, 2004, p. 311.
- ICHINO P., *Il contratto di lavoro*, vol. II, in *Tr. Cicu-Messineo*, Giuffrè, 2003.
- ICHINO P., *Il contratto di lavoro*, vol. III, in *Tr. Cicu-Messineo*, Giuffrè, 2003.
- ICHINO P., *Il contratto di lavoro*, vol. I, in *Tr. Cicu-Messineo*, Giuffrè, 2000.
- ICHINO P., *Subordinazione ed autonomia nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1989.
- ICHINO P., SARTORI A., *I servizi per l'impiego*, in M. BROLLO (a cura di), *Diritto del lavoro*, *Tr. Carinci-Persiani*, 2012, p. 53.
- ILO, *Reducing the Decent Work Deficit: A Global Challenge*, Report of the Director-General, ILC, 89th Session, ILO.

- IMBERTI L., *Il socio lavoratore di cooperativa*, Giuffrè, 2012.
- IMBERTI L., *Il criterio dell'età tra divieto di discriminazione e politiche del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2008, 2, p. 301.
- INGRAO A., *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina della privacy: una lettura integrata*, Cacucci, 2018.
- IVALDI P., *Verso la decodificazione del diritto internazionale privato della navigazione*, in *Dir. comm. int.*, 3, 2018, p. 633.
- IZZI D., *La corte di giustizia e le discriminazioni per età: scelte di metodo e di merito*, in *Riv. giur. lav.*, 2012, 1, I, p. 126.
- LA TORRE U., *Navi senza equipaggio e shore control operator*, in *Dir. trasporti*, 2019, p. 2.
- LA TORRE U., «Ospite» e membro di equipaggio: una singolare commistione, in U. LA TORRE, G. MASCELLA, F. PELLEGRINO, M.P. RIZZO, G. VERMIGLIO (a cura di), *Studi in memoria di Elio Fanara*, II, Giuffrè, 2009, p. 139.
- LA TORRE U., *Comando e comandante nell'esercizio della navigazione*, ESI, 1997.
- LAMARQUE E., *La fabbrica delle interpretazioni conformi a Costituzione tra Corte costituzionale e giudici comuni*, in *La fabbrica delle interpretazioni*, Giuffrè, 2012, p. 37.
- LAMBERTI M., MERCURIO R. (a cura di), *La somministrazione di lavoro*, Giappichelli, 2014.
- LAMBERTUCCI P., *Potere di controllo del datore di lavoro e tutela della riservatezza del lavoratore: i controlli a "distanza" tra attualità della disciplina statutaria, promozione della contrattazione di prossimità e legge delega del 2014*, in *Biblioteca*, 20.5.2015, csd-le.unict.it, 1, p. 523.
- LEANZA U., *Condizione degli spazi marittimi e regime della navigazione nel medioevo e nell'evo moderno*, in UFFICIO STORICO DELLA MARINA MILITARE, *Tradizione giuridico-marittima del mediterraneo tra storia ed attualità*, Roma, 2006, p. 16.
- LECCESE V., *L'orario di lavoro. Tutela costituzionale della persona, durata della prestazione e rapporto tra le fonti*, Cacucci, 2001.
- LEFEBVRE D'OVIDIO A., PESCATORE G., TULLIO L., *Manuale di Diritto della Navigazione*, Giuffrè, 2022.
- LEFEBVRE D'OVIDIO A., PESCATORE G., TULLIO L., *Manuale di diritto della navigazione*, Giuffrè, 2004.
- LIEBMAN S., *Individuale e collettivo nel contratto di lavoro*, Giuffrè, 1993.
- LISO F., *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Franco Angeli, 1982.
- LISO F., *Disciplina dei licenziamenti individuali e rapporto di lavoro nautico*, in *Riv. giur. lav.*, 1971, II, p. 830.
- LO FARO A., SCARPELLI F., *La regolazione degli appalti tra normativa nazionale ed europea, giurisprudenza, prassi*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, I, p. 381.
- LOBIANCO R., *Le regole di York e Anversa e la contribuzione alle avarie comuni*, Giuffrè, 2009.
- LONGOBARDI R., *Disciplina dei licenziamenti individuali e statuto dei lavoratori in tema di risoluzione dei contratti di lavoro nella navigazione marittima ed aerea*, in *Mass. giur. lav.*, 1976, p. 668.
- LOY G., *Riflessioni su specialità, tipo e sottotipo nel lavoro subordinato*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, 1989, p. 55.
- LOY M.L., *Brevi considerazioni sul rapporto di lavoro in prova*, in *Riv. giur. lav.*, 1976, II, p. 706.

- LUCIANI V., *Il giustificato motivo oggettivo (non) "manifestamente insussistente" e il licenziamento economico illegittimo nella somministrazione di manodopera*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, 1, p. 36.
- MAGRINI S., *Lavoro (Contratto individuale)*, in *Enc. dir.*, XXIII, Giuffrè, 1973, p. 369.
- MAINARDI S., *Dimissioni e risoluzione consensuale*, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del lavoro*, vol. III, Utet, 2007.
- MANCINI F., *Novità importanti nel codice della nautica da diporto*, in *Il libro dell'anno del diritto*, Treccani, 2019.
- MANCINI G.F., *Il recesso unilaterale e i rapporti di lavoro*, vol. I, Giuffrè, 1962.
- MANCINI G.F., *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Giuffrè, 1957, p. 126.
- MARAZZA M., *Il diritto del lavoro per la sostenibilità del valore sociale dell'impresa*, in AIDLASS, *Il diritto del lavoro per una ripresa sostenibile*, La Tribuna, 2021, p. 191.
- MARAZZA M., *Le garanzie difficili nel sistema degli appalti*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona", 2019, n. 393.
- MARAZZA M., *Limiti e tecniche di controllo sui poteri del datore di lavoro*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, M. MARAZZA (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 2012, IV, II, p. 1272.
- MARESCA A., *Il contratto di lavoro intermittente tra selettività ed interdizione collettiva*, in *Dir. rel. ind.*, 2020, 1, p. 163.
- MARIN M., CHARBONNEAU A., *La Convention du travail maritime 2006: vers une codification du droit du travail maritime international?*, in *Le droit maritime français*, 2007, p. 110.
- MARINELLI F., *Il lavoro occasionale in Italia. Evoluzione, disciplina e potenzialità della fattispecie lavoristica*, Giappichelli, 2019.
- MARINO A., *Il rifiuto di prestare soccorso a persone in pericolo di perdersi in mare: inosservanza del dovere e profili di responsabilità*, in M.P. RIZZO, C. INGRATOCI (a cura di), *Sicurezza e libertà nell'esercizio della navigazione*, Giuffrè, 2014, p. 308.
- MARTINI R., *Mercennarius. Contributo allo studio dei rapporti di lavoro in diritto romano*, in *Studi senesi*, 1956-57, p. 214.
- MAZZIOTTI DI CELSO F., *La durata dei contratti di lavoro nautico ed il recesso delle parti*, in *Riv. dir. nav.*, 1965, p. 245.
- MAZZOTTA O., *Diritto del lavoro*, in G. IUDICA, P. ZATTI (a cura di), *Trattato di diritto privato*, Giuffrè, 2011.
- MAZZOTTA O., *Diritto del lavoro e categorie civilistiche*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1991, I, p. 51.
- MCCONNELL M., DEVLIN D., DOUMBIA-HENRY C., *A Legal Primer to an Emerging International Regime. The Maritime Labour Convention 2006*, Brill Nijhoff, 2011.
- MEDAS S., *Il naufragio di San Paolo a Malta*, in M.M. ROS SALA (a cura di), *Phicaria VI. Navegar el Mediterraneo*, Universidad Popular de Mazarrón, 2018, p. 41.
- MEDINA C., *Il lavoro nella navigazione*, in *Nuoviss. Dig. it.* Appendice IV, Utet, 1983, p. 746.
- MEDINA C., *Autonomia del diritto della navigazione e lavoro nautico*, in *Trasporti*, 1976, 14, p. 116.
- MENGHINI L., *La conversione giudiziale dei reiterati contratti a termine con la p.a. e le supplenze scolastiche: diritto interno e diritto europeo*, in *Riv. giur. lav.*, 2012, p. 699.

- MENGHINI L., *I contratti di lavoro nel diritto della navigazione*, Giuffrè, 1996.
- MENGONI L., *Il contratto individuale di lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2000, p. 193.
- MENGONI L., *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1986, I, p. 5.
- MENGONI L., *Diritto e valori*, Il Mulino, 1985.
- MINALE COSTA E., *Il diritto del lavoro nei porti. Il lavoro portuale tra regolamentazione legale e contrattuale*, Giappichelli, 2000.
- MINALE COSTA E., *Lavoro nella navigazione*, in *Digesto priv. comm.*, Utet, 1992, p. 402.
- MINERVINI G., *Il lavoro nautico*, Cacucci, 1961.
- MOIRANI G.V., *Naufragio della Costa Concordia. Lavoratori fantasma?*, in *paperblog.it*, 6.2.2012.
- MOMMSEN T., *Schweizer Nachstudien*, in *Hermès*, XVI, 1881, p. 445.
- MONTUSCHI L., *Sulla discussa centralità della fattispecie contratto di lavoro subordinato*, in AA.VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, II, Giuffrè, 1995, p. 1025.
- MOSCHETTI C.M., *Naufragio*, in *Enc. dir.*, Giuffrè, 1977, p. 547.
- MOSCHETTI C.M., *Nave (dir. rom.)*, in *Enc. dir.*, Giuffrè, 1977, p. 571.
- MOSCHETTI C.M., *Gubernare navem gubernare rem publicam. Contributo alla storia del diritto marittimo e del diritto pubblico*, Giuffrè, 1966.
- MOSCHETTI C.M., *Il gubernator navis (contributo alla storia del diritto marittimo romano)*, in *SDHI*, 1964, 30, p. 112.
- NAPOLI M., *Contratto e rapporti di lavoro oggi*, in AA.VV., *Le ragioni del diritto. Scritti in onore di Luigi Mengoni*, II, Giuffrè, 1995, p. 1057.
- NATOLI U., *Sicurezza, libertà, dignità del lavoratore nell'impresa*, 1956, ora inserito in U. NATOLI, *Diritti fondamentali e categorie generali*, Giuffrè, 1993, p. 434.
- NOGLER L., *Contratto di lavoro e organizzazione al tempo del post-fordismo*, in *Arg. dir. lav.*, 2014, 4-5, p. 890.
- NOGLER L., *Ancora su tipo e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa*, in *Arg. dir. lav.*, 2002, p. 109.
- NOGLER L., *Metodo tipologico e qualificazione dei rapporti di lavoro subordinato*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1990, I, p. 182.
- NUZZO V., *La protezione del lavoratore dai controlli impersonali*, ES, 2018.
- OJEDA AVILES A., *Las cien almas del contrato de trabajo. La formacion secular de sus rasgos esenciales*, Aranzadi, 2017.
- ONIDA V., *L'attuazione della Costituzione fra magistratura e Corte costituzionale*, in *Scritti in onore di Costantino Mortati*, IV, Giuffrè, 1977.
- PALADIN L., *Costituzione, preleggi e codice civile*, in *Riv. dir. civ.*, 1993, I, p. 19.
- PALLINI M., *La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, in R. DEL PUNTA, F. SCARPELLI (a cura di), *Codice commentato del Lavoro*, Wolters Kluwer, 2020, p. 57.
- PANCIERA S., *La condizione giuridica dei classarii (e degli equites singulares) in età imperiale. Stato della questione e prospettive di ricerca*, in XXXIII *Corso di Cultura sull'Arte Ravennate e Bizantina*, Edizioni del Girasole, 1986, p. 345.

- PANCIERA S., *Gli schiavi nelle flotte augustee*, in *Atti del Convegno Internazionale di Studi sulle Antichità di Classe*, Longo, 1968, p. 316.
- PANCIERA S., *Sulla pretesa esclusione dei cittadini romani dalle flotte italiche nei primi due secoli dell'Impero*, in *Rend. Ac. Linc.*, ser. 8, 1964, p. 326.
- PAPI L., *Equipaggio della nave*, in *Nuov. Dig. it.*, VI, Utet, 1960, p. 614.
- PARDESSUS J.M., *Collection de lois maritimes anterieures au XVIII.e siecle*, II, Paris, 1831, p. 4.
- PARDESSUS J.M., *Cours de droit commercial*, vol II, Paris, 1856, p. 74.
- PAYOYO P., *The contribution of the 2006 ILO Maritime Labour Convention to Global Governance*", in A. CHIRCOP, T.L. MCDORMAN, S.J. ROLSTON, *The Future of Ocean Regime-Building: Essays in Tribute to Douglas M. Johnston*, Brill, 2009, p. 388.
- PEDRAZZOLI M., *Democrazia industriale e subordinazione*, Giuffrè, 1985.
- PELLACANI G., *Il lavoro nautico*, in *Trattato dei contratti, I contratti di lavoro*, P. RESCIGNO, E. GABRIELLI (diretto da), A. VALLEBONA (a cura di), Utet, 2009, p. 1360.
- PERA G., *Sulle dimissioni del lavoratore*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1989, 3, p. 336.
- PERLINGIERI P., *Interpretazione e legalità costituzionale*, ESI, 2012.
- PERLINGIERI P., *Norme costituzionali e rapporti di diritto civile*, ESI, 1980.
- PERSIANI M., *Individuazione delle nuove tipologie tra subordinazione ed autonomia*, in *Arg. dir. lav.*, 2005, p. 1.
- PERSIANI M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, 1966.
- PERTILE A., *Storia del diritto italiano dalla caduta dell'impero romano alla codificazione*, Torino, 1898.
- PERULLI A., TREU T., *In tutte le sue forme e applicazioni. Per un nuovo statuto del lavoro*, Giappichelli, 2022.
- PESCATORE G., *Locazione di nave a scafo nudo e iscrizione nei registri «speciali»*, in *Foro it.*, 115, V, 1992, p. 185.
- PESCATORE G., *Schema ddl*, in *Foro it.*, 1986, 109, 9, p. 361.
- PESSI R., *Contributo allo studio della fattispecie lavoro subordinato*, Giuffrè, 1989.
- PESSI R., *Rapporto di lavoro nautico, disciplina dei licenziamenti individuali e sua legittimità costituzionale*, in *Giur. it.*, 1975, I, 2, p. 599.
- PIERGIOVANNI P., *La spiegazione del consolato del mare di Giuseppe Lorenzo Maria Casaregi*, in UFFICIO STORICO DELLA MARINA MILITARE, *Tradizione giuridico-marittima del mediterraneo tra storia ed attualità*, Roma, 2006, p. 220.
- PIRANI G., *L'art. 28 dello Statuto dei lavoratori e il personale navigante*, in *Riv. giur. lav.*, 1971, II, p. 718.
- PIZZORUSSO A., *Le fonti di diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1990, I, p. 31.
- POLLASTRELLI S., *L'Urto di navi*, in A. ANTONINI (coordinato da), *Trattato breve di diritto marittimo*, II, Giuffrè, 2010, p. 255.
- POLLASTRELLI S., *Poteri del comandante nei confronti dell'equipaggio ed in particolare l'esercizio dello ius variandi in ordine al servizio a bordo della nave e dell'aeromobile in tema di lavoro marittimo ed aereo*, in E. TURCO BULGHERINI, *Studi in onore di Le-febvre d'Ovidio*, Giuffrè, 1995, p. 930.
- POTHIER R.J., *Des contrats du louage maritime*, in *Ouvres completes*, Paris, 1835, p. 1095.
- PRETEROTI A., *Contratto a tempo determinato e forma comune di rapporto di lavoro dopo il jobs act*, Giappichelli, 2016.

- PROIA G., *La nuova disciplina delle dimissioni e della risoluzione consensuale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1, 2017, p. 2.
- PUGLIATTI S., *Esecuzione forzata e diritto sostanziale*, Giuffrè, 1935, p. 27.
- PURPURA G., *Alle origini delle consuetudini marittime mediterranee. Symbola, sylai e lex Rhodia*, in A. LOVATO (a cura di), *Atti Convegno Ordinamenta Maris*, Trani, 30/31.5.2013, p. 7.
- PURPURA G., *Ius naufragii, sylai e lex rhodia. genesi delle consuetudini marittime mediterranee*, in *Annali dell'Università di Palermo (AUPA)*, XLVII, 2002, p. 275.
- PURPURA G., *Studi romanistici in tema di diritto commerciale marittimo*, Rubbettino, 1996.
- QUERCI F.A., *La storia nella dogmatica marittima*, in *Trasporti: diritto, economia, politica* 2007, 101, p. 44.
- QUERCI F.A., *Note in tema di equipaggio della nave e dell'aeromobile*, Cedam, 1977.
- QUERCI F.A., *Lavoro portuale*, in *Enc. dir.*, XXIII, Giuffrè, 1973, p. 469.
- QUERCI F.A., *La figura giuridica del comandante di nave e di aeromobile*, Giuffrè, 1964.
- QUERCI F.A., *Il diritto marittimo fenicio*, in *Riv. dir. nav.*, 1960, I, p. 411.
- RAGAZZONI D., *L'Italia ratifica la MLC 2006*, in *Libro dell'anno del Diritto 2015*, Trecani, 2015, p. 2.
- RASPONI E., *Il potere disciplinare*, vol. I, Cedam, 1942.
- RAUSEI P., *Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale*, in R. DEL PUNTA, F. SCARPELLI (a cura di), *Codice commentato del Lavoro*, Wolters Kluwer, 2020, p. 3058.
- RAUSEI P., *La somministrazione di lavoro*, Ipsoa, 2019.
- RAUSEI P., *Somministrazione di lavoro e appalto*, Ipsoa, 2013.
- RAZALI CHAN S., ABDUL HAMID N., MOKHTAR K., *A Theoretical Review of Human Error in Maritime Accidents*, in *Adv. sci. lett.*, 2016, 22, 9, p. 2109.
- REDDE M., *Mare nostrum. Les infrastructures, le dispositif et l'histoire de la marine militaire sous l'Empire romain*, École française de Rome, 1986.
- RICCARDI A., *La riforma dei servizi per il lavoro e il collocamento della gente di mare*, in *Riv. it. dir. lav.*, 4, 1, 2017, p. 645.
- RICCARDI A., *Il collocamento della gente di mare*, in E. GHERA, D. GAROFALO, *Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro nel Jobs Act*, Cacucci, 2016, p. 237.
- RICCI G., *Il diritto alla limitazione dell'orario di lavoro, ai riposi e alle ferie nella dimensione costituzionale integrata (fra Costituzione italiana e Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea)*, in WP Massimo D'Antona, *Int.*, 2010, n. 79.
- RICCI M., *I servizi per l'impiego: il quadro legale*, in M. BROLLO, M. MARAZZA (a cura di), *Diritto del lavoro e mercato. L'impatto delle riforme del lavoro nell'analisi giuridica dei dati sull'occupazione*, Cedam, 2015, p. 122.
- RIGHETTI G., *Trattato di Diritto marittimo*, IV, Giuffrè, 1999.
- RIGHETTI G., *Trattato di Diritto marittimo*, I, Giuffrè, 1987.
- RIPERT G., *Droit maritime*, vol. I, 4 ed., Paris, 1951.
- RIVA SANSEVERINO L., *Il diritto del lavoro*, Cedam, 1963.
- RIZZO A., *Sicurezza della vita umana in mare*, in *Riv. dir. ec. trasp. amb.*, 2011, p. 399.
- ROBERTI M., *Il contratto di lavoro negli statuti medioevali*, in *Rivista internazionale di scienze sociali e discipline ausiliarie*, XL, 1932.

- RODOTÀ S., *Le fonti di integrazione del contratto*, Giuffrè, 1966.
- ROLLANDI M.S., *Lavorare sul mare. Economia e organizzazione del lavoro marittimo fra Otto e Novecento*, Brigati, 2003.
- ROMAGNOLI U., Art. 4, in G. GHEZZI, G.F. MANCINI, L. MONTUSCHI, U. ROMAGNOLI, *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Zanichelli, 1979, p. 19.
- ROMAGNOLI U., *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Giuffrè, 1967.
- ROMEI R., *Tra politica e diritto: rileggendo limiti costituzionali alla indisponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2009, 121, p. 94.
- ROSSI P., *Navigazione da diporto*, in *Enc. dir.*, XXVII, Giuffrè, 1977, p. 743.
- ROSSI S., *Appalto, somministrazione e interposizione illecita di manodopera*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, 4, p. 989.
- ROTASPERTI A., ANCHISE S., DEHO G., DE ROSA C., BONIFACI G., RIVA M.A., *I lavoratori del mare: rischio infortunistico, malattie professionali e sistema previdenziale tra storia e letteratura*, in *Riv. inf. mal. prof.*, 2014, 1, p. 456.
- ROUGÉ J., *Le confort des passagers à bord des navires antiques*, in *Archaeonautica*, 4, 1984, p. 223.
- ROUGÉ J., *La marine dans l'antiquité*, Paris, 1975.
- ROUGÉ J., *Le droit de naufrage et ses limitations en Méditerranée avant l'établissement de la domination de Rome*, in *Mélanges Piganiol*, vol. III, Paris, 1966, 1467.
- ROUGÉ J., *Recherches sur l'Organisation du commerce maritime en Méditerranée sous l'Empire Romain*, Paris, 1966.
- SALOMONE A.X., *Consuetudine e tradizione nella formazione del diritto marittimo uniforme*, in *Trasporti: diritto, economia, politica*, 2009, 108, p. 31.
- SALVIOLI G., *Consolato del mare*, in *Il Digesto italiano*, VIII, 2, Utet, 1895, p. 381.
- SANTORO PASSARELLI F., *Nozioni di diritto del lavoro*, Jovene, 1946, p. 115.
- SCARPELLI F., Art. 27 *Somministrazione irregolare*, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, Cedam, 2004, p. 409.
- SCARPELLI F., Art. 29 *Appalto*, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, Cedam, 2004, p. 435.
- SCARPELLI F., *Decreto trasparenza: disciplinato il diritto del lavoratore (privato) a svolgere un'altra prestazione lavorativa*, in *giustiziacivile.com*, 23.8.2022.
- SCARPONI S., *La Corte di Giustizia si pronuncia per la prima volta sul rapporto di lavoro con enti ecclesiastici*, in www.eurorights.eu, 2019.
- SCIALOJA A., *Corso di diritto della navigazione*, Roma, 1943.
- SCIALOJA A., *Cenni storici esegetici e critici intorno alla qualifica di armatore*, in *Riv. del dir. navig.*, III-IV, Roma, 1937, p. 272.
- SCIALOJA A., *Sistema del diritto della navigazione*, vol. I, 3 ed., Roma, 1933.
- SCIALOJA A., *Sistema del diritto della navigazione*, vol. I, 2 ed., Roma, 1929.
- SCOGNAMIGLIO R., *Contratti in generale*, in A. SCIALOJA, G. BRANCA (a cura di), *Commentario del Codice civile*, sub. art. 1322, Zanichelli, 1970, p. 40.
- SCOVAZZI T., *The entry into force of the 2001 Unesco Convention On The Protection Of The Underwater Cultural Heritage*, in *Aegean Law sea*, 2010.

- SCOVAZZI T., *Elementi di diritto internazionale del mare*, Giuffrè, 2002.
- SERRAO F., *Impresa e responsabilità a Roma nell'età commerciale*, Pacini, 1989.
- SIRKS A.J.B., *Qui annonae urbis serviunt*, Amsterdam, 1984.
- SMURAGLIA C., *La persona del prestatore nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1967.
- SMURAGLIA C., *L'attività interpretativa della Corte costituzionale e il diritto di sciopero*, in *Riv. giur. lav.*, 1963, I, p. 240.
- SOGUT Ī.S., *A Synoptic Overview of the Lex Rhodia De Iactu*, in *Journal of Marmara University Law Researches*, 23, 3, 2017, p. 209.
- SPAGNUOLO VIGORITA L., *Subordinazione e diritto del lavoro*, Morano, 1967.
- SPASIANO E., *Comandante della nave e dell'aeromobile*, in *Enc. dir.*, VII, Giuffrè, 1960, p. 688.
- SPASIANO E., *Armatore (dir. nav.)*, in *Enc. dir.*, III, Giuffrè, 1958, p. 13.
- SPEZIALE V., *Il lavoro subordinato tra rapporti speciali, contratti atipici e possibili riforme*, in *Biblioteca*, 20.5.2007, I, p. 143.
- SPREMIC M., *Le tradizioni di Ragusa e di altre città dell'adriatico nei secoli XIII-XVI*, in UFFICIO STORICO DELLA MARINA MILITARE, *Tradizione giuridico-marittima del mediterraneo tra storia ed attualità*, Roma, 2006, p. 115.
- SUPIOT A., *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, 2002.
- TARN W.W., GRIFFITH G.T., *Hellenistic civilisation*, Londra, 1952.
- TELLARINI G., *Il diritto marittimo dell'adriatico nel quadro della strategia navale della serenissima repubblica di Venezia dal XIII al XVI secolo*, in UFFICIO STORICO DELLA MARINA MILITARE, *Tradizione giuridico-marittima del mediterraneo tra storia ed attualità*, Roma, 2006, p. 167.
- TESAURO G., *Diritto dell'Unione europea*, Cedam, 2012.
- TOCCI M., *Sintesi storica delle fonti del diritto marittimo dell'antichità e del medio evo*, in *Dir. trasporti*, 2002, p. 349.
- TONIZZI M.E., *Lavoro e lavoratori del mare nell'età della globalizzazione*, in *Contemporanea*, 4, 2014, p. 691.
- TORRENTE A., *Arruolamento*, in *Enc. dir.*, XV, Giuffrè, 1966, p. 81.
- TORRENTE A., *I contratti di lavoro della navigazione*, Giuffrè, 1948.
- TOSI A., *Rapporti speciali di lavoro*, in *Enc. giur.*, XXV, Treccani, 1991, p. 1.
- TOSI P., *La distinzione tra autonomia e subordinazione*, in *QDLRI*, 21, 1998, p. 37.
- TRIA L., *La Corte di Giustizia UE sul diritto di ogni lavoratore alle ferie annuali retribuite: nella duplice configurazione di pilastro del diritto sociale dell'Unione e di diritto individuale sancito dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, in *Lavoro diritti Europa*, 1, 2019.
- TULLINI P., *Assetti organizzativi dell'impresa e poteri datoriali. La riforma dell'art. 2086: prima lettura*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, 2, p. 135.
- TULLINI P., *Clausole generali e rapporto di lavoro*, Maggioli, 1990.
- TULLIO L., *Breviario di Diritto della navigazione*, Giuffrè, 2016, p. 125.
- VALENTE L., *Il diritto del mercato del lavoro: i servizi per l'impiego tra progetto europeo e storici ritardi nazionali*, Cedam, 2023.
- VALIN R.J., *Commentaire sur l'Ordonnance de la marine du mois d'Aout 1681*, Poitier, 1829 (1760).

- VALLEBONA A., *La prescrizione dei crediti dei naviganti: la questione non è chiusa*, in *Giur. cost.*, 2006, 6, p. 3742.
- VALLEBONA A., *La nullità dei contratti di lavoro atipici*, in *Arg. dir. lav.*, 2005, 2, p. 529.
- VARVA S., *Lo sciopero della gente di mare*, in *Riv. dir. ec. trasp.*, X, 2012, p. 281.
- VERMIGLIO G., *Il diporto tra decodificazione e ricodificazione*, in M.M. COMENALE PINTO, E.G. ROSAFIO, *Il diporto come fenomeno diffuso*, Aracne, 2015, p. 47 ss.
- XERRI A., *Il codice della nautica da diporto tra diritto speciale e diritto comune*, in M.M. COMENALE PINTO, E.G. ROSAFIO, *Il diporto come fenomeno diffuso*, Aracne, 2015, p. 8.
- XERRI A., *Ordinamento portuale e settore trasporto: aspetti evolutivi*, in A. XERRI (a cura di), *Impresa e lavoro nei servizi portuali*, Giuffrè, 2012, p. 26.
- ZAGREBELSKY G., *Il sistema costituzionale delle fonti del diritto*, Utet, 1984.
- ZAMPELLA P., *Navi autonome e navi pilotate da remoto: spunti per una riflessione*, in *Dir. trasporti*, 2019, p. 2.
- ZANOBETTI PAGNETTI A., *Il rapporto internazionale di lavoro marittimo*, BUP, 2008.
- ZENO R., *Storia del diritto marittimo italiano nel mediterraneo*, Milano, 1946.
- ZENO R., *L'arruolamento nel diritto marittimo medioevale*, in *Rivista di storia del diritto italiano*, 1939, XII, p. 326.
- ZHANG P., TANG L., *Ship management: theory and practice*, Routledge, 2022, p. 1.
- ZILIO GRANDI G., *Lavoro gestorio e subordinazione. Una ricostruzione storico-critica*, Cedam, 2007.

Finito di stampare nel mese di settembre 2024
nella Stampatre s.r.l. di Torino
Via Bologna, 220

Collana del Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Milano-Bicocca

Per i tipi Giuffrè

1. Luigi Fumagalli, *La responsabilità degli Stati membri per la violazione del diritto comunitario*, 2000.
2. Paolo Bonetti, *Ordinamento della difesa nazionale e costituzione italiana*, 2000.
3. Marco Antonioli, *Comunicazioni della Commissione europea e atti amministrativi nazionali*, 2000.
4. Bruno Bosco, *Pianificazione e mercato nell'economia cubana contemporanea. Analisi delle innovazioni in un sistema socialista*, 2000.
5. Aldo Chiancone, *Scritti di economia, istituzioni e finanza pubblica*, 2000.
6. Chiara Valsecchi, *Oldrado da Ponte e i suoi consilia. Un'auctoritas del primo Trecento*, 2000.
7. Nicola Bassi, *Principio di legalità e poteri amministrativi impliciti*, 2001.
8. Giulio Enea Vigevani, *Stato democratico ed eleggibilità*, 2001.
9. Marco Antonioli, *Mercato e regolazione*, 2001.
10. *The protection of the environment in a context of regional economic integration. The case of the European Community, the Mercosur and the Nafta*, edited by Tullio Scovazzi, 2001.
11. Claudio Martinelli, *L'insindacabilità parlamentare. Teoria e prassi di una prerogativa costituzionale*, 2002.
12. Barbara Biscotti, *Dal pacere ai pacta conventa. Aspetti sostanziali e tutela del fenomeno pattizio dall'epoca arcaica all'Editto giuliano*, 2002.
13. *The protection of the underwater cultural heritage. Legal aspects*, edited by Guido Camarda and Tullio Scovazzi, 2002.
14. Chiara Buzzacchi, *L'abuso del processo nel diritto romano*, 2002.
15. Margherita Ramajoli, *La connessione nel processo amministrativo*, 2002.
16. Nicola Rondinone, *Storia inedita della codificazione civile*, 2003.
17. Ettore Scimemi, *La vendita del voto. Nelle società per azioni*, 2003.
18. *La protezione del patrimonio culturale sottomarino nel Mare Mediterraneo*, a cura di Tullio Scovazzi, 2004.
19. Roberta Garabello, *La convenzione Unesco sulla protezione del patrimonio culturale subacqueo*, 2004.
20. Ubaldo G. Nannini, *Valori fondamentali e conflitto di doveri*, 2004.
21. Gabriella Citroni, *L'orrore rivelato. L'esperienza della Commissione della Verità e Riconciliazione in Perù: 1980-2000*, 2004.
22. *Dal Tribunale per la ex-Iugoslavia alla Corte penale internazionale*, a cura di Gianmaria Calvetti e Tullio Scovazzi, 2004.
23. Nicola Bassi, *Gli accordi fra soggetti pubblici nel diritto europeo*, 2004.
24. Matteo Gatti, *OPA e struttura del mercato del controllo societario*, 2004.
25. *La sicurezza negli aeroporti. Problematiche giuridiche ed interdisciplinari. Atti del Convegno - Milano, 22 aprile 2004*, a cura di Guido Camarda, Marco Cottone, Monica Migliarotti, 2005.
26. Irini Papanicolopulu, *Il confine marino: unità o pluralità?*, 2005.
27. *Pena, controllo sociale e modernità nel pensiero di David Garland. Atti del Convegno in onore di David Garland - Università di Milano-Bicocca, 1° marzo 2004*, a cura di Adolfo Ceretti, 2005.
28. Barbara Moretti, *La violenza sessuale tra conoscenti. Analisi giuridica e criminologica di un fenomeno poco indagato*, 2005.
29. *Quale diritto nei conflitti armati? Relazioni e documenti del ciclo di conferenze tenute nell'Università di Milano-Bicocca (marzo-maggio 2005)*, a cura di Irini Papanicolopulu e Tullio Scovazzi, 2006.

30. Giovanni Iorio, *Struttura e funzioni delle clausole di garanzia nella vendita di partecipazioni sociali*, 2006.
31. Natascia Marchei, "Sentimento religioso" e bene giuridico. *Tra giurisprudenza costituzionale e novella legislativa*, 2006.
32. *Il dominio di Venezia sul mare Adriatico nelle opere di Paolo Sarpi e Giulio Pace*, a cura di Guido Acquaviva e Tullio Scovazzi, 2007.
33. *Laicità e stato di diritto*. Atti del IV Convegno di Facoltà - Università di Milano-Bicocca, 9-10 febbraio 2006, a cura di Adolfo Ceretti e Loredana Garlati, 2007.
34. Carmela Leone, *Il principio di continuità dell'azione amministrativa. Tra operatività dell'organo, inesauribilità del potere e stabilità degli effetti*, 2007.
35. *Ordinamento penale e fonti non statali. L'impatto dei vincoli internazionali, degli obblighi comunitari e delle leggi regionali sul legislatore e sul giudice penale*. Atti delle sessioni di studio tenutesi a Milano il 21 novembre 2005, il 10 marzo e il 24 marzo 2006, a cura di Carlo Ruga Riva, 2007.
36. *Conflitti armati e situazioni di emergenza: la risposta del diritto internazionale*. Relazioni al ciclo di conferenze tenuto nell'Università di Milano-Bicocca (marzo-aprile 2006), a cura di Irini Papanicolopulu e Tullio Scovazzi, 2007.
37. *Il tribunale per la ex-Iugoslavia: l'attività svolta e il suo prossimo scioglimento*, a cura di Gianmaria Calvetti e Tullio Scovazzi, 2007.
38. Giovanni Iorio, *Le clausole attributive dello ius variandi*, 2008.
39. Claudio Martinelli, *Le immunità costituzionali nell'ordinamento italiano e nel diritto comparato. Recenti sviluppi e nuove prospettive*, 2008.
40. Loredana Garlati, *Il volto umano della giustizia. Omicidio e uccisione nella giurisprudenza del tribunale di Brescia (1831-1851)*, 2008.
41. *Immunità costituzionali e crimini internazionali*. Atti del Convegno - Milano, 8 e 9 febbraio 2007, a cura di Aldo Bardusco, Marta Cartabia, Micaela Frulli e Giulio Enea Vigevani, 2008.
42. Marco Antonioli, *Società a partecipazione pubblica e giurisdizione contabile*, 2008.
43. Mariangela Ferrari, *La compensatio luctri cum damno come utile strumento di equa riparazione del danno*, 2008.
44. Nicola Bassi, *Mutuo riconoscimento e tutela giurisdizionale. La circolazione degli effetti del provvedimento amministrativo straniero fra diritto europeo e protezione degli interessi del terzo*, 2008.
45. Delfina Boni, *Accordi OMC norme comunitarie e tutela giurisdizionale*, 2008.
46. Roberto Cornelli, *Paura e ordine nella modernità*, 2008.
47. Edoardo Dieni, *Diritto & religione vs. «nuovi» paradigmi. Sondaggi per una teoria postclassica del diritto ecclesiastico civile*, a cura di Alessandro Albisetti, Giuseppe Casuscelli, Natascia Marchei, 2008.
48. Maria Cristina Vanz, *La circolazione della prova nei processi civili*, 2008.
49. *Atti del V incontro di studio tra giovani cultori delle materie internazionalistiche*, a cura di Irini Papanicolopulu, 2008.
50. *La sécurité collective entre légalité et défis à la légalité, sous la direction de Maurizio Arcari et Louis Balmond*, 2008.
51. *Saggi in ricordo di Aristide Tanzi*, 2009.
52. Elena Marinucci, *L'impugnazione del lodo arbitrale dopo la riforma. Motivi ed esito*, 2009.
53. Sabrina Urbinati, *Les mécanismes de contrôle et de suivi des conventions internationales de protection de l'environnement*, 2009.
54. Alessandro Albisetti, *Tra diritto ecclesiastico e canonico*, 2009.
55. *Il diritto di fronte all'infamia nel diritto. A 70 anni dalle leggi razziali*, a cura di Loredana Garlati e Tiziana Vettor, 2009.
56. *La giustizia contrattuale. Itinerari della giurisprudenza italiana tra Otto e Novecento*, a cura di Giovanni Chiodi, 2009.
57. Tomaso Greco, *Le violenze psicologiche nel mondo del lavoro. Un'analisi sociologico-giuridica del fenomeno mobbing*, 2009.

58. *Le ragioni dell'uguaglianza*. Atti del VI Convegno della Facoltà di Giurisprudenza - Università degli Studi di Milano-Bicocca, 15-16 maggio 2008, a cura di Marta Cartabia e Tiziana Vettor, 2009.
59. *I diritti umani di fronte al giudice internazionale*. Atti della giornata di studio in memoria di Carlo Russo, a cura di Tullio Scovazzi, Irini Papanicolopulu e Sabrina Urbinati, 2009.
60. Giovanni Iorio, *Le trasformazioni eterogenee e le fondazioni*, 2010.
61. Lorena Forni, *La laicità nel pensiero dei giuristi italiani: tra tradizione e innovazione*, 2010.
62. *L'inconscio inquisitorio. L'eredità del Codice Rocco nella cultura processual-penalistica italiana*, a cura di Loredana Garlati, 2010.
63. Guido Camarda, Salvatore Corrieri, Tullio Scovazzi, *La formazione del diritto marittimo nella prospettiva storica*, 2010.
64. Matteo Fornari, *Il regime giuridico degli stretti utilizzati per la navigazione internazionale*, 2010.
65. Oliviero Mazza, *Il garantismo al tempo del giusto processo*, 2011.
66. *La condizione giuridica di Rom e Sinti in Italia*, 2 Tomi. Atti del Convegno internazionale - Università degli Studi di Milano-Bicocca, 16-18 giugno 2010, a cura di Paolo Bonetti, Alessandro Simoni e Tommaso Vitale, 2011.
67. Aldo Cenderelli, *Scritti romanistici*, a cura di Chiara Buzzacchi, 2011.
68. *Questions de droit international autour de l'Avis consultatif de la Cour internationale de Justice sur le Kosovo*. International Law Issues Arising from the International Court of Justice Advisory Opinion on Kosovo, sous la direction de/edited by Maurizio Arcari et Louis Balmond, 2011.
69. Andrea Massironi, *Nell'officina dell'interprete. La qualificazione del contratto nel diritto comune (secoli XIV-XVI)*, 2012.
70. *La responsabilità sociale d'impresa in tema di diritti umani e protezione dell'ambiente. Il caso dell'India*, a cura di Maria-rosa Cutillo, Rebecca Faugno e Tullio Scovazzi, 2012.
71. *Il patrimonio culturale intangibile nelle sue diverse dimensioni*, a cura di Tullio Scovazzi, Benedetta Ubertazzi e Lauso Zagato, 2012.
72. Alfredo Marra, *Il termine di decadenza nel processo amministrativo*, 2012.
73. *Diritto internazionale e bombardamenti aerei*, a cura di Massimo Annati e Tullio Scovazzi, 2012.
74. *La fabbrica delle interpretazioni*, a cura di Barbara Biscotti, Patrizia Borsellino, Valerio Pocar e Domenico Pulitanò, 2012.
75. Carmela Leone, *Gli impegni nei procedimenti antitrust*, 2012.
76. Valentina Piccinini, *I debiti di valore*, 2012.
77. Carlo Ruga Riva, *Diritto penale, regioni e territorio. Tecniche, funzione e limiti*, 2012.
78. Paolo Rondini, *Ex sententia animi tui. La prova legale negativa nell'età della codificazione*, 2012.
79. Giovanni Iorio, *Ritardo nell'adempimento e risoluzione del contratto*, 2012.
80. Mariagrazia Rizzi, *Imperator cognoscens decrevit. Profili e contenuti dell'attività giudiziaria imperiale in età classica*, 2012.
81. Giandomenico Dodaro, *Uguaglianza e diritto penale. Uno studio sulla giurisprudenza costituzionale*, 2012.
82. *Friedrich Carl von Savigny. Le questioni di principio concernenti un nuovo regolamento del processo penale*, edizione e traduzione italiana a cura di Paolo Rondini, 2012.
83. *Processo e informazione*, a cura di Loredana Garlati e Giulio Enea Vigevani, 2012.
84. Diletta Tega, *I diritti in crisi. Tra Corti nazionali e Corte europea di Strasburgo*, 2012.
85. Alessandra Donati, *Law and art: diritto civile e arte contemporanea*, 2012.
86. Diana Cerini, *Sovraindebitamento e consumer bankruptcy: tra punizione e perdono*, 2012.
87. Federico Furlan, *Presidente della Repubblica e politiche di sicurezza internazionale tra diarchia e garanzia*, edizione emendata, 2013.

88. Alessandra Daccò, «Diritti particolari» e recesso dalla s.r.l., 2013.
89. *Il ruolo del giudice nel rapporto tra i poteri*, a cura di Giovanni Chiodi e Domenico Pulitanò, 2013.
90. Alessandro Squazzoni, *Declinatoria di giurisdizione ed effetto conservativo del termine*, 2013.
91. Guido Acquaviva, *La repressione dei crimini di guerra nel diritto internazionale e nel diritto italiano*, 2014.
92. Michele Saporiti, *La coscienza disubbidiente. Ragioni, tutele e limiti dell'obiezione di coscienza*, 2014.
93. Ilario Alvino, *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, 2014.
94. *Il lavoro nei trasporti. Profili giuridici*, a cura di Marco Cottone, 2014.
95. *La responsabilità sociale d'impresa in tema di diritti umani e protezione dell'ambiente: il caso del Perù*, a cura di Mariarosa Cutillo, Fabián Novak e Tullio Scovazzi, 2014.
96. *La restituzione dei beni culturali rimossi con particolare riguardo alla pratica italiana*, a cura di Tullio Scovazzi, 2014.

Per i tipi Giappichelli

- 96^{bis}. *L'eredità di Uberto Scarpelli*, a cura di Patrizia Borsellino, Silvia Salardi, Michele Saporiti, 2014.
97. Silvia Salardi, *Discriminazioni, linguaggio e diritto. Profili teorico-giuridici. Dall'immigrazione agli sviluppi della tecno-scienza: uno sguardo al diritto e al suo ruolo nella società moderna*, 2015.
98. Simone Varva, *Il licenziamento economico. Pretese del legislatore e tecnica del giudizio*, 2015.
99. Lorenzo Natali, *Green criminology. Prospettive emergenti sui crimini ambientali*, 2015.
100. *Diritto e processo: rapporti e interferenze*, a cura di Filippo Danovi, 2015.
101. *La richiesta di pareri consultivi alla Corte di Strasburgo da parte delle più alte giurisdizioni nazionali. Prime riflessioni in vista della ratifica del Protocollo 16 alla Convenzione europea dei diritti dell'uomo*, a cura di Elisabetta Lamarque, 2015.
102. Nicola Ferri, *Conflicts over the conservation of marine living resources: third states, governance, fragmentation and other recurring issues in international law*, 2015.
103. Elena Depetris, *La responsabilità civile delle agenzie di rating del credito nella disciplina italiana ed europea*, 2015.
104. *Cibo e acqua. Sfide per il diritto contemporaneo. Verso e oltre Expo 2015*, a cura di Barbara Biscotti e Elisabetta Lamarque, 2015.
105. *Dialogando con Beccaria. Le stagioni del processo penale italiano*, a cura di Giovanni Chiodi e Loredana Garlati, 2015.
106. Federico Ferraris, «Rationing Justice». *La selezione dei ricorsi nelle Corti supreme di Stati Uniti e Italia*, 2015.
107. *L'avvocato nella società contemporanea*, a cura di Diana Cerini e Franco Scarpelli, 2015.
108. Norberto Bobbio: *rigore intellettuale e impegno civile*, a cura di Michele Saporiti, 2016.
109. *Princeps legibus solutus*, a cura di Alberto Maffi, 2016.
110. Lorena Forni, *La sfida della giustizia in sanità. Salute, equità, risorse*, 2016.
111. *L'immigrazione irregolare via mare nella giurisprudenza italiana e nell'esperienza europea*, a cura di Amedeo Antonucci, Irini Papanicolopulu, Tullio Scovazzi, 2016.
112. Serena Crespi, *La mobilità delle società nell'Unione europea*, 2016.
113. *La Scozia nella costituzione britannica. Storia, idee, devolution in una prospettiva comparata*, a cura di Claudio Martinelli, 2016.
114. Stefano Pellegatta, *Unità e pluralità nella obbligazione solidale passiva*, 2016.
115. *L'uso della lingua negli atti e nella comunicazione dei poteri pubblici italiani*, a cura di Paolo Bonetti, 2016.
116. Nicola Canzian, *La reviviscenza delle norme nella crisi della certezza del diritto*, 2017.
117. Massimiliano Dova, *Pena prescrittiva e condotta reintegratoria*, 2017.
118. Paolo Zicchittu, *Le "zone franche" del potere legislativo*, 2017.
119. *La legge sugli ecreati due anni dopo. Un dialogo tra dottrina e giurisprudenza*, a cura di Carlo Ruga Riva, 2017.

120. Alfredo Marra, *L'amministrazione imparziale*, 2018.
121. *Sicurezza e libertà in tempi di terrorismo globale*, a cura di Lorena Forni e Tiziana Vettor, 2017.
122. Martino Zulberti, *Le impugnazioni delle decisioni equitative*, 2018.
123. Antonio Angelucci, *Dietro la circoncisione. La sfida della cittadinanza e lo spazio di libertà religiosa in Europa*, 2018.
124. Giulio Enea Vigevani, *I media di servizio pubblico nell'età della rete. Verso un nuovo fondamento costituzionale, tra autonomia e pluralismo*, 2018.
125. Bruno Inzitari, *Banca, crisi e responsabilità. Scritti scelti dal 1973 al 2016*, 2018.
126. Simone Gianello, *Funzioni e responsabilità del Capo dello Stato nelle giurisprudenze costituzionali*, 2018.
127. Alberto Villa, *Overruling processuale e tutela delle parti*, 2018.
128. Michele Saporiti, *Dialettiche sovrane. Uno studio sul rapporto tra sovranità e religioni*, 2019.
129. *Kállistos Nòmos. Scritti in onore di Alberto Maffi*, a cura di Barbara Biscotti, 2018.
130. Monica Delsignore, *L'amministrazione ricorrente. Considerazioni in tema di legittimazione nel giudizio amministrativo*, 2020.
131. *Political and legal aspect of Italian colonialism in Somalia*, edited by Elena Carpanelli and Tullio Scovazzi, 2020.
132. *Smart mobility, smart cars e intelligenza artificiale: responsabilità e prospettive*, a cura di Diana Cerini e Andrea Pisani Tedesco, 2019.
133. Palmina Tanzarella, *Discriminare parlando. Il pluralismo democratico messo alla prova dai discorsi d'odio razziale*, 2020.
134. *Città, cittadini, conflitti. Il diritto alla prova della dimensione urbana*, a cura di Barbara Biscotti, Roberto Cornelli, Paolo Rondini, Carlo Ruga Riva, Alessandro Squazzoni, 2020.
135. Ilaria Tani, *Le baie storiche. Un'anomalia nel rapporto tra terra e mare*, 2020.
136. *Il diritto delle università nella giurisprudenza a dieci anni dalla legge n. 240/2010*, a cura di Alfredo Marra, 2020.
137. *Scritti in onore di Patrizia Borsellino*, a cura di Lorena Forni, Silvia Salardi e Michele Saporiti, 2021.
138. Natascia Marchei, *Il giudice civile e la nullità del matrimonio canonico trascritto*, 2021.
139. *Lo statuto dei partiti politici tra diritto pubblico e diritto privato*, a cura di Giovanni Iorio e Paolo Zicchittu, 2021.
140. Federico Furlan, *Il Presidente della Regione 2.0 (tra Costituzione, fonti regionali e prassi)*, 2021.
141. *Università e anticorruzione*, a cura di Alfredo Marra e Margherita Ramajoli, 2022.
142. Andrea Pisani Tedesco, *Il problema della responsabilità civile compensativa. Studio per un rimedio risarcitorio effettivo*, 2022.
143. *Francesco Tesaurò. Scritti scelti di diritto tributario. Vol. I. Principi e regole. Vol. II. Il processo*, a cura di Franco Fichera, Maria Cecilia Fregni, Nicola Sartori, 2022.
144. Luca Galli, *La coprogrammazione e la progettazione dei servizi di integrazione dei migranti. Paradigmi di coinvolgimento della società civile nei percorsi di inclusione sociale*, 2022.
145. Alessandro Semprini, *I rapporti fiduciari con funzione successoria. Contributo allo studio dei negozi con efficacia post mortem*, 2022.
146. *Riflessioni sulla giustizia penale. Studi in onore di Domenico Pulitanò*, 2022.
147. Silvia Salardi, *Intelligenza artificiale e semantica del cambiamento: una lettura critica*, 2023.
148. Claudio Martinelli, *La Brexit e la Costituzione britannica. Come e perché il Regno Unito è uscito dall'Unione Europea*, 2023.
149. Alberto Villa, *La graduazione delle questioni di merito. Ammissibilità e profili dinamici*, 2023.
150. Luca Belviso, *Golden power. Profili di diritto amministrativo*, 2023.
151. *Come cambia l'Università italiana*, a cura di Alfredo Marra e Margherita Ramajoli, 2023.

152. Andrea Pisani Tedesco, *Strumenti privatistici per la sostenibilità ambientale e sociale*, 2024.
153. *Diritto e società plurale: questioni aperte*, a cura di Natascia Marchei e Stefania Ninatti, 2024.
154. Stefania Pia Perrino, *L'inadempimento dell'obbligo informativo terapeutico*, 2024.
155. *Le relazioni giuridiche familiari tra natura e storia. Prospettive culturali e questioni aperte (Milano, 26-27-28 gennaio 2023)*, a cura di Gioacchino La Rocca, Emanuele Bilotti, Valentina Piccinini, 2024.
156. Lorenzo Giasanti, *Il lavoro marittimo fra tradizione e modernità*, 2024.

