La disciplina del lavoro della gente di mare – Il contratto di arruolamento e la successiva comunicazione di assunzione

scritto da goal | 16 Settembre 2019

di Graziano Vezzoni* e Maria Luisa De Cia**

L'articolo 1 del codice della navigazione dispone che "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". Tale disposizione contempla per il settore marittimo una legislazione di carattere speciale rispetto alle norme di diritto comune. Quindi il rapporto che si instaura con la gente di mare è un normale rapporto di lavoro, ma è disciplinato da una normativa speciale, da accordi internazionali e anche dal diritto comune. Per l'assunzione di un marittimo bisogna verificare la nazionalità della bandiera che porta la nave ed in base a quella adottare la legge di quel paese (art. 9 c.n.). Verificata la nazionalità e appurato che nel nostro caso è quella italiana, per instaurare un rapporto di lavoro col personale marittimo il datore di lavoro (armatore) deve stipulare un contratto di arruolamento.

La legge italiana per personale marittimo comprende (art.114 c.n.):

- la gente di mare;
- il personale addetto ai servizi dei porti;
- il personale tecnico delle costruzioni navali. La gente

di mare si divide in tre categorie, e precisamente (art.115 n.):

1. il personale di stato maggiore e di bassa forza addetto ai servizi di coperta, di macchina e in genere ai servizi tecnici di bordo;
2. il personale addetto ai servizi complementari di bordo;
3. il personale addetto al traffico locale e alla pesca costiera.

La gente di mare deve essere iscritta in un registro detto "matricola" (art.118 c.n.). Detta iscrizione è obbligatoria e condizione necessaria per poter stipulare un contratto di arruolamento; è a sua volta obbligatorio per essere iscritto nel registro "matricola" che il marittimo superi una visita medica (art. 323 c.n., OIL 186/2006) che accerti l'idoneità all'arruolamento. Per iscriversi bisogna avere i seguenti requisiti (art.119 c.n.): cittadinanza italiana o comunitaria; età non inferiore a 16 anni; oppure essere allievi degli Istituti tecnici nautici e degli Istituti professionali ad indirizzo marittimo. Il contratto di arruolamento è un contratto individuale che un marittimo firma prima dell'assunzione ed è un normale contratto di lavoro subordinato che però, oltre al normale scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione, si arricchisce di un obbligo del tutto peculiare, perché oltre alla sicurezza personale e dell'equipaggio deve curare anche la sicurezza della nave, dei passeggeri, del carico ed eventualmente di altre imbarcazioni. Ciascun marittimo è obbligato (art.190 c.n.), fino a quando il comandante non abbia dato l'ordine di abbandono della nave, a cooperare alla salvezza della nave, delle persone imbarcate e del carico; è altresì obbligato (art.191 c.n.) a cooperare al recupero della nave in caso di naufragio. Esiste anche un obbligo di assistenza (art.489 c.n.) ad altre navi che siano in pericolo di perdersi ed esiste anche un obbligo di salvataggio (art.490 c.n.) di un nave incapace di manovrare. Quindi la regolazione giuridica di coloro che prestano la

propria attività lavorativa nel settore marittimo ha caratteri di specialità, rispetto al lavoro comune; tale specialità si riscontra anche nelle sanzioni applicate, infatti, in caso di inosservanza di un ordine impartito da un superiore, per un servizio tecnico (art.1094 c.n.), il marinaio è punito con una serie di sanzioni amministrative graduate secondo la gravità della mancanza e tale sanzione può raggiungere anche la pena della reclusione.

Il contratto di arruolamento viene stipulato tra il datore di lavoro (armatore) e il personale marittimo; detto contratto può essere anticipato da un contratto preliminare detto ingaggio. Il contratto di arruolamento marittimo deve contenere (art.332 c.n., OIL 186/2006):

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 ed il nome o il numero della nave sulla quale l'arruolato deve prestare servizio;
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)il luogo e la modalità di cessazione del contratto e le relative condizioni, in particolare:

- se il contratto è stipulato a tempo indeterminato, le condizioni secondo le quali ciascuna parte potrà recedere, così come il periodo di preavviso che non deve essere più breve per l'armatore rispetto al marittimo;
- se il contratto è stipulato a tempo determinato, la data di scadenza;
- 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.

Il contratto va redatto in termini chiari, comprensibili e compatibili con la legislazione e la contrattazione collettiva e una copia deve essere tenuta a bordo della nave. Il contratto, a pena di nullità, deve essere fatto per atto pubblico (art.328 c.n.) presso l’autorità marittima della nazionalità della nave e all’estero, dall’autorità consolare; sempre a pena di nullità dette autorità devono annotare il contratto sul ruolo di equipaggio, per le navi maggiori o sulla licenza per le navi minori e i galleggianti.

Tutti i marittimi devono avere una copia del contratto di arruolamento e il libretto di navigazione contenente lo stato del loro servizio. Il contratto può essere stipulato (art.325 c.n.): per un viaggio o per più viaggi, a tempo determinato o a tempo indeterminato. Il contratto per più viaggi e quello a tempo determinato non possono essere stipulati per una durata superiore ad un anno, in caso di superamento di detto limite viene considerato a tempo indeterminato.

Gli armatori, dopo la firma del contratto di arruolamento, procedono alla comunicazione dell’assunzione della gente di mare mediante chiamata diretta (art.11 DPR 231/2006) da comunicare telematicamente utilizzando il servizio informatico UNIMARE entro il 20° giorno del mese successivo all’imbarco agli uffici di collocamento della gente di mare nel cui ambito territoriale si verifica l’imbarco. La comunicazione di assunzione diretta deve contenere:

a) le generalità dell’armatore e della società di armamento;
b) il nome e il numero della nave sulla quale l’arruolato presta servizio;
c) le generalità dell’arruolato e la sua posizione anagrafica;
d) l’avvenuta registrazione dei documenti di bordo;
e) la qualifica e le mansioni dell’arruolato;
f) la tipologia di contratto stipulato, la decorrenza e la durata;
g) la forma e la misura della retribuzione;
h) il luogo e la data di conclusione del contratto;
i) l’indicazione del contratto collettivo di lavoro qualora applicato;
l) una dichiarazione del datore di lavoro che attesti il rispetto di tutte le clausole del CCNL di categoria in materia di assunzione dei lavoratori.

Sono abilitati ad operare col servizio informatico: gli armatori o le società di armamento, gli avvocati, i dottori commercialisti e gli esperti contabili, i consulenti del lavoro, gli enti bilaterali, le agenzie per il lavoro ed i raccomandatari marittimi. Le comunicazioni che si possono effettuare telematicamente hanno ad oggetto:

- comunicazione di assunzione diretta della gente di mare;
- comunicazione di cessazione della gente di mare;
- comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro del personale che a vario titolo presta servizio a bordo di una nave;
- comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro del personale che a vario titolo presta servizio a bordo di una nave;
- comunicazione di proroga e trasformazione dei rapporti di lavoro di entrambe le categorie sopra indicate;
- comunicazione unica.

Le comunicazioni di instaurazione, cessazione, trasformazione e proroga dei rapporti di lavoro marittimo comunicate attraverso UNIMARE assolvono anche agli obblighi di

comunicazione nei confronti degli enti previdenziali ed assistenziali e del Servizio di assistenza sanitaria al personale navigante.

La comunicazione non va effettuata:

- in caso di ingaggio (contratto preliminare a quello definitivo di arruolamento);
- quando il lavoratore assunto viene imbarcato su un’altra nave del medesimo armatore se il trasbordo è temporaneo e senza la modifica della categoria di rischio assicurato;
- in caso di sbarco per malattia o per licenza;
- nel caso in cui il giorno di cessazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato coincide con la data di fine rapporto;
- per le cooperative di pesca che sono inquadrate, da parte dell’Inps, nel settore agricolo.

*Odcec Lucca, **Odcec Milano