GENTE DI MARE Il NOLEGGIO OCCASIONALE E L'INQUADRAMENTO DEL PERSONALE DI BORDO: profili critici e prospettive

scritto da goal | 12 Ottobre 2026



*di Graziano Vezzoni**

L'articolo 49-bis del Codice della Nautica da Diporto (D.Lgs. 171/2005) ha introdotto il noleggio occasionale come strumento di flessibilità per i proprietari di unità da diporto, consentendo loro di concedere in uso l'imbarcazione a terzi in forma non continuativa.

L'intento del legislatore era chiaro: agevolare il settore della nautica da diporto, permettendo ai proprietari di ammortizzare i costi di gestione attraverso un'attività economica saltuaria, senza gli oneri tipici dell'attività commerciale strutturata.

Tuttavia, la norma si limita a disciplinare il profilo contrattuale tra armatore e noleggiatore (il cliente), senza affrontare in modo esaustivo il regime giuridico applicabile al personale impiegato a bordo durante il noleggio. In questo silenzio normativo molti operatori del settore, tra cui i commercialisti, si chiedono: in un noleggio occasionale chi conduce l'unità e con quale tipo di contratto?

Il Codice della Navigazione (R.D. 327/1942) configura il rapporto di lavoro marittimo come intrinsecamente subordinato. L'arruolamento del comandante avviene per atto pubblico (art. 328 C.d.N.), il marittimo è inserito nel ruolo di equipaggio e

sottoposto alla gerarchia di bordo. Questo regime, concepito per la navigazione mercantile, viene applicato per estensione anche al diporto, ma con evidenti rigidità che mal si conciliano con la natura "occasionale" dell'attività.

L'art. 49-bis prevede che per le unità da diporto concesse in noleggio occasionale, la conduzione dell'imbarcazione possa essere effettuata o dallo stesso armatore o da altro personale munito di patente nautica da almeno tre anni. Detto articolo, al comma 2, prevedeva il ricorso alla prestazione occasionale di tipo accessorio attraverso l'art. 70 del D.Lgs. 276/2003 (Riforma Biagi), successivamente abrogato ad opera del D.L. 50/2017, che ha eliminato le prestazioni occasionali accessorie nella loro forma originaria. Il nuovo art. 54-bis limita le prestazioni occasionali a categorie specifiche (emergenze, solidarietà, manifestazioni), nessuna delle quali riconducibile al diporto. Il legislatore ha quindi eliminato quel poco di flessibilità che richiedeva il noleggio occasionale.

Quindi, se il noleggio è occasionale come si deve inquadrare il rapporto di lavoro con il personale di bordo? La risposta non è univoca.

Ci si chiede: il lavoro autonomo può essere utilizzato? La giurisprudenza italiana ha individuato criteri stringenti per qualificare se un rapporto è genuinamente autonomo e nel contesto del noleggio occasionale, questi criteri si applicano con particolare severità:

1) Eterodirezione: nel charter, il cliente determina rotta, destinazioni, soste e attività di bordo. Il comandante, pur mantenendo la responsabilità tecnica della navigazione, opera di fatto sotto le direttive di un soggetto terzo. Questo elemento, da solo, rende estremamente fragile la qualificazione autonoma del rapporto;

2) Inserimento nell'organizzazione: il personale di bordo

opera all’interno di una struttura organizzativa definita dall’armatore (regolamenti di servizio, turni, procedure di sicurezza), con scarsa possibilità di autodeterminazione nelle modalità esecutive;

3) Dipendenza economica: se il marittimo opera prevalentemente per lo stesso armatore, o se il sistema di feedback dei clienti incide sulla possibilità di ottenere futuri incarichi, si configura una dipendenza economica che rafforza l’ipotesi subordinata;

4) Assenza di rischio d’impresa: il lavoratore autonomo si caratterizza per l’assunzione del rischio economico. Nel noleggio occasionale, il marittimo non sopporta alcun rischio imprenditoriale: non fornisce mezzi propri, non determina il corrispettivo, non risponde del risultato economico dell’attività.

Esiston**o** tuttavia situazioni, nelle attività marittime, in cui il lavoro autonomo o le prestazioni occasionali accessorie potrebbero trovare legittima applicazione:

-Trasferimento di unità (delivery): il comandante riceve l’incarico di condurre l’imbarcazione da un porto all’altro, determinando autonomamente rotta, tempi e modalità operative;

– Prove a mare: in occasione di compravendite, un professionista viene incaricato di testare l’unità con piena autonomia tecnica;

– Noleggio di unità disarmate: imbarcazioni normalmente non in servizio, prive di equipaggio stabile, affidate a un comandante che opera con effettiva indipendenza organizzativa.

L’inquadramento scorretto del personale espone l’armatore a conseguenze severe:

Maxi-sanzione per lavoro nero, qualora il rapporto autonomo venga riqualificato come subordinato in assenza di

comunicazione preventiva.

- **Recupero contributivo** con sanzioni civili per omesso versamento INPS e premi INAIL.
- **Sanzioni amministrative** da parte delle Capitanerie di Porto per violazione delle norme sull'equipaggio.
- **Responsabilità in caso di infortunio**: l'assenza di copertura assicurativa adeguata espone l'armatore a responsabilità civile e penale.

Il noleggio occasionale necessita urgentemente di una disciplina organica che affronti in modo specifico l'inquadramento del personale di bordo. L'attuale frammentazione normativa, tra Codice della Navigazione, Codice della Nautica, legislazione lavoristica e convenzioni internazionali (MLC 2006), genera un'incertezza che danneggia la nautica da diporto, gli armatori, i professionisti del mare e la stessa sicurezza della navigazione.

Modelli come quelli previsti da altri Paesi europei dimostrano che è possibile prevedere la figura del marittimo autonomo, purché accompagnata da requisiti formativi adeguati, tutele previdenziali minime e limiti operativi chiari. Una soluzione italiana potrebbe prevedere: un regime semplificato di comunicazione per incarichi di breve durata; requisiti minimi di qualificazione professionale e formazione; copertura assicurativa obbligatoria a carico del committente; limiti temporali e reddituali che preservino la natura effettivamente occasionale del rapporto.

Allo stato attuale, l'unica raccomandazione operativa da indicare agli armatori resta quella di privilegiare il contratto di arruolamento subordinato, anche per noleggi occasionali di breve durata, in quanto risulta la scelta più sicura sotto il profilo sanzionatorio e più coerente con l'impianto normativo vigente.

*Commercialista in Lucca