UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRENTO
FACOLTÀ DI GIURISPRUDENZA
Dottorato in Studi Giuridici
Comparati ed Europei

Candidata: Camilla Faggioni

Curriculum: diritto processuale e sostanziale del lavoro

Il lavoro marittimo nell'era della globalizzazione e della digitalizzazione

Tutor: Prof.ssa Stefania Brun

Anno accademico 2022-2023

ἀλλὰ τὸν πλωτικὸν καταλεξώμεθα, περαιούμενον διὰ τοσῶνδε κινδύνων καὶ μήτε […] ἐν τοῖς τεθνηκόσιν ὄντα μήτε ἐν τοῖς βιοῦσιν; ὁ γὰρ ἐπίγειος ἄνθρωπος ὡς ἀμφίβιος αὐτὸν εἰς τὸ πέλαγος ἔρριψεν, ἐπὶ τῇ τύχῃ γενόμενος πᾶς.

"o sceglieremo forse il mestiere del marinaio, che naviga attraverso sì grandi pericoli, e non appartiene […] né al mondo dei vivi né a quello dei morti? Giacché l'uomo, terrestre, come un anfibio si è gettato nel mare, dove è completamente esposto al fato".

(Platone, Assioco, 368 B-C. Traduzione a cura di Giulio Imberciadori).

A mio nonno Paolo, per ogni singolo insegnamento, e per avermi trasmesso la passione per il mare.

Indice

Obiettivi, metodo e utilità della ricerca 1

Capitolo I. Il trasporto marittimo delle merci: contesto economico e tecnologico 5

1. Introduzione.....5

2. Il contesto economico e la globalizzazione 9

2.1 Cenni introduttivi.....9

2.2 La containerizzazione 14

2.3 Il gigantismo navale 20

2.4 Il *transhipment* 22

2.5 Il trasporto via mare delle merci: i protagonisti.....23

2.6 Il contratto di trasporto marittimo internazionale 36

3. Il contesto tecnologico e la digitalizzazione 42

3.1 Cenni introduttivi.....42

3.2 Le nuove tecnologie dello *shipping*.....44

3.3 Le nuove tecnologie di comunicazione 49

3.4 Le nuove tecnologie portuali 55

3.5 Le nuove tecnologie di navigazione 63

4. Conclusione 78

Capitolo II. Gli effetti della globalizzazione sul lavoro marittimo e le soluzioni prospettate dal diritto internazionale 83

1. Introduzione.....83

2. Le conseguenze della globalizzazione sugli equipaggi mercantili 87

2.1 Cenni introduttivi.....87

2.2 La trasformazione delle flotte in seguito alla globalizzazione.....91

2.3 Il peggioramento delle condizioni di lavoro 122

2.4 *Labour-supplying States* e agenzie di *manning* 144

2.5 Cenni conclusivi 150

3. Le soluzioni prospettate dal diritto internazionale 156

3.1 Cenni introduttivi 156

3.2 Profili di diritto europeo 160

3.3 I secondi registri internazionali: una non-soluzione 175

3.4 Le soluzioni finora prospettate al problema dell'individuazione del datore di lavoro marittimo 204

3.5 L'uniformazione dei requisiti formativi: la Convenzione STCW 213

3.6 La *Maritime Labour Convention* (MLC): uno sguardo d'insieme 219

3.7 L'attività delle organizzazioni internazionali per tutelare i marittimi durante la pandemia da Covid-19 256

3.8 Cenni conclusivi 260

4. Le soluzioni prospettate dalle parti sociali 265

4.1 La contrattazione collettiva internazionale nel settore marittimo 265

4.2 La campagna dell'ITF contro le bandiere di convenienza 275

5. Conclusione 286

Capitolo III. Gli effetti della digitalizzazione sull'equipaggio marittimo e le soluzioni prospettate dal diritto internazionale 297

1. Introduzione 297

2. Le conseguenze della digitalizzazione sugli equipaggi mercantili 302

2.1 Cenni introduttivi 302

2.2 Le nuove tecnologie di comunicazione: l'impatto sull'equipaggio 307

2.3 Le nuove tecnologie portuali: l'impatto sull'equipaggio 319

2.4 Le nuove tecnologie di navigazione: l'impatto sull'equipaggio 326

2.5 Cenni conclusivi 338

3. Le soluzioni prospettate dal diritto internazionale 341

3.1 Cenni introduttivi 341

3.2 L'utilizzo delle nuove tecnologie: al servizio dei lavoratori o a fini elusivi? 345

3.3 L'inquadramento giuridico delle navi autonome 367

3.4 Il ruolo dell'operatore da remoto e il suo *status* giuridico 382

3.5 Formazione e nuove tecnologie. La Convenzione STCW 401
3.6 Sicurezza in mare e nuove tecnologie. La Convenzione SOLAS 413
4. Conclusione 428

Osservazioni conclusive 439
1. Premessa 439
2. Diritto del lavoro marittimo e globalizzazione 440
3. Diritto del lavoro marittimo e digitalizzazione 463

Bibliografia 477
Tavola delle fonti normative 521
Convenzioni internazionali 521
Atti giuridici dell'UE 523
Fonti straniere 526
Fonti italiane 527
Tavola della giurisprudenza 531
Giurisprudenza Internazionale 531
Giurisprudenza Europea 532
Giurisprudenza straniera 532
Giurisprudenza italiana 533
Siti consultati 534

Ringraziamenti 537

Obiettivi, metodo e utilità della ricerca

La tesi ha ad oggetto lo studio del diritto internazionale marittimo dal punto di vista del lavoro, al fine di comprendere com'è cambiato in seguito alla globalizzazione e alla digitalizzazione.

Il campo d'indagine del presente lavoro di ricerca corrisponde al settore dei trasporti via mare, prediligendo, in particolare, lo studio inerente alle grandi navi portacontainer che percorrono le rotte transoceaniche.

L'obiettivo della ricerca è triplice. In primo luogo, si intende analizzare quali cambiamenti hanno recentemente coinvolto il lavoro marittimo, con particolare riguardo all'impatto che hanno avuto su di esso la globalizzazione e la digitalizzazione.

Per quanto riguarda il primo fenomeno, la tesi evidenzierà come la globalizzazione abbia provocato la proliferazione dei registri aperti e dei cosiddetti "equipaggi di comodo", che non sono altro che l'espressione della delocalizzazione produttiva in chiave marittima, e che hanno significato un netto peggioramento delle condizioni di vita a bordo.

Per quanto riguarda il secondo fenomeno, si evidenzierà come la digitalizzazione abbia reso gli equipaggi sempre meno numerosi, ma, contemporaneamente, richieda ai lavoratori marittimi sempre più competenze. Inoltre, si accennerà al futuro del settore della navigazione, che sarà caratterizzato da navi dotate di sempre maggiori livelli di autonomia, e all'impatto che tale circostanza potrebbe avere sul lavoro.

Il secondo obiettivo della ricerca è quello di analizzare il quadro giuridico internazionale vigente, al fine di verificarne l'adeguatezza e la capacità di far fronte ai cambiamenti sopra descritti. In particolare, lo studio avrà ad oggetto le principali convenzioni internazionali del settore marittimo, al fine di comprendere se le disposizioni da esse previste siano sufficienti a tutelare i lavoratori coinvolti e a proteggerli dalle conseguenze negative dei cambiamenti oggetto d'indagine. Il fine ultimo è capire quali modifiche o razionalizzazioni del suddetto quadro giuridico potrebbero renderlo maggiormente efficace, e se l'intervento legislativo sia l'unica soluzione possibile alle problematiche qui esposte, o se, invece, un altro approccio potrebbe essere altrettanto (o più) incisivo. A tal fine, verranno presi in considerazione anche alcuni contratti collettivi firmati dalle associazioni sindacali e datoriali internazionali.

Il Capitolo I avrà carattere interdisciplinare, avendo ad oggetto non le questioni giuridiche, che saranno trattate più avanti, bensì il contesto economico e tecnologico in cui esse si inseriscono.

Nel Capitolo II e nel Capitolo III saranno, dapprima, presi in esame i vari cambiamenti che la globalizzazione (Capitolo II) e la digitalizzazione (Capitolo II) hanno portato nel lavoro marittimo, per poi analizzare il modo in cui tali cambiamenti sono stati finora affrontati dalle organizzazioni internazionali e dalle parti sociali.

Infine, nelle osservazioni conclusive saranno messi in luce i vuoti di tutela ancora presenti e gli elementi di malfunzionamento del sistema in atto, tentando di avanzare alcune proposte sulla direzione da seguire in futuro.

La tesi si propone di offrire un contributo ulteriore, e con un taglio in buona misura diverso, rispetto alla letteratura sul tema. Infatti, il diritto del lavoro marittimo costituisce una branca del diritto piuttosto trascurata, soprattutto nel panorama italiano. In particolare, la maggior parte delle indagini che sono state svolte in tale ambito si sono concentrate sugli aspetti giusinternazionalistici o giusmarittimistici. Il presente lavoro si propone di colmare tale lacuna, fornendo un punto di vista lavoristico sull'evoluzione del settore marittimo. Tale punto di vista è essenziale, dato che lo sviluppo del settore dei trasporti marittimi non può prescindere dal fattore umano: la crescita economica del comparto mercantile, la cui importanza sta aumentando sempre di più, deve avvenire nel modo più sostenibile possibile dal punto di vista sociale. Ci si auspica, dunque, di poter dare un valido contributo agli studi giuridici, ma anche agli studi attinenti al settore marittimo in generale, fornendo un quadro della situazione dalla prospettiva dei lavoratori.

A tal fine, ci si propone di considerare la materia con un approccio originale. Infatti, si intende svolgere uno studio organico del diritto internazionale marittimo, con riguardo alla materia lavoristica, utilizzando come chiavi di lettura la globalizzazione e la digitalizzazione. Tale dicotomia appare funzionale, in quanto praticamente tutti i cambiamenti che hanno recentemente coinvolto il settore possono essere ricondotti a uno dei due fenomeni.

In conclusione, questa tesi si differenzia dalle precedenti ricerche sull'argomento sia per quanto attiene al punto di vista, sia per quanto riguarda l'oggetto e la chiave di lettura che ne viene data.

Capitolo I

Il trasporto marittimo delle merci: contesto economico e tecnologico

1. Introduzione

Per comprendere gli obiettivi del presente Capitolo e la necessità di anteporre i suoi contenuti rispetto al prosieguo dell'indagine, occorre ribadire brevemente il triplice intento della ricerca. Il primo obiettivo consiste nell'analisi dei cambiamenti che hanno caratterizzato il lavoro marittimo negli ultimi decenni, con particolare riguardo al settore mercantile. Il secondo obiettivo consiste nell'indagare l'adeguatezza dell'attuale quadro giuridico internazionale ai fini della tutela dei lavoratori coinvolti. Il terzo obiettivo consiste nel prendere in considerazione eventuali soluzioni alternative a quella legislativa, al fine di valutare se approcci diversi potrebbero risultare maggiormente incisivi.

Prima di procedere con l'analisi dei cambiamenti avvenuti nel lavoro marittimo, provocati dalla globalizzazione economica (Capitolo II) e dalla digitalizzazione (Capitolo III) si ritiene importante fare due premesse, alle quali il presente Capitolo è, appunto, dedicato.

La prima premessa consiste nell'illustrare cosa si intende per globalizzazione economica in relazione al commercio via mare. La

seconda premessa consiste nell'esporre il significato della digitalizzazione in relazione alle tecnologie della logistica marittima. Tali approfondimenti risultano essenziali per il prosieguo dello studio, perché, nonostante il significato dei termini "globalizzazione" e "digitalizzazione" sia tendenzialmente chiaro ai più, entrambe le parole assumono un significato particolare quando vengono utilizzate in riferimento al settore dei trasporti via mare.

In altre parole, è di primaria importanza capire, fin da questa prima fase, con quali modalità la globalizzazione e la digitalizzazione hanno influenzato il commercio marittimo e che impatto hanno avuto sulle dinamiche di scambio. Si ritiene, infatti, che solo conoscendo questi aspetti si possano raggiungere gli obiettivi finali del presente lavoro di tesi, in particolare quello di identificare le sfide da affrontare, dal punto di vista legislativo, per tutelare i lavoratori del settore.

Il Capitolo I costituirà, dunque, il primo passaggio logico del percorso, mentre il secondo sarà quello di analizzare i vari cambiamenti che la globalizzazione e la digitalizzazione hanno portato nel lavoro, e di comprendere qual è stata la risposta delle organizzazioni internazionali e delle parti sociali a tali cambiamenti, e il terzo passaggio, quello conclusivo, consisterà nell'individuazione di eventuali vuoti di tutela o elementi di malfunzionamento del sistema in atto. Le questioni strettamente giuridiche, di conseguenza, saranno trattate nei capitoli successivi, mentre in questa sede il trasporto marittimo verrà osservato dal punto di vista dell'economia e della tecnologia. Il presente Capitolo avrà, infatti, carattere interdisciplinare e risponderà a un intento principalmente illustrativo e ricostruttivo. Tuttavia, al termine della

trattazione si avrà modo di collegare i fenomeni e gli aspetti illustrati ad alcuni dei problemi che verranno approfonditi nei capitoli seguenti, anticipandoli.

Di seguito si dà brevemente conto della struttura del Capitolo I, il cui contenuto può essere presentato sulla base dei suoi due obiettivi principali. Esso consta, infatti, di due paragrafi, ognuno dei quali sarà dedicato a un diverso obiettivo.

Il Paragrafo 2 risponderà al primo obiettivo, ossia quello di permettere al lettore di farsi un'idea del contesto economico in cui si inseriscono gli scambi via mare delle merci. Si cercherà, di conseguenza, di illustrare i principali cambiamenti economici che hanno caratterizzato questo settore e le modalità con cui la globalizzazione è entrata nel commercio marittimo. Inoltre, si accennerà all'impatto dei suddetti cambiamenti sul lavoro marittimo, anticipando alcuni aspetti critici, che verranno poi analizzati approfonditamente nel Capitolo II.

Il Paragrafo 2.1 avrà carattere introduttivo e servirà per accennare brevemente alle caratteristiche salienti dell'economia marittima odierna. Il Paragrafo 2.2 tratterà della containerizzazione, che ha letteralmente rivoluzionato il settore dei trasporti via mare. Il Paragrafo 2.3 tratterà del gigantismo navale, fenomeno conseguente alla diffusione del container, che ha cambiato radicalmente non soltanto il settore della cantieristica navale, bensì anche quello delle infrastrutture portuali. Il Paragrafo 2.3 avrà ad oggetto la tecnica del *transhipment* e il suo impatto sul modo di concepire le rotte. Il Paragrafo 2.5 darà conto dello sviluppo dei contratti di trasporto via mare, illustrandone, in particolare, i molteplici soggetti coinvolti, con particolare riguardo alla gente di mare, che sarà

protagonista dei capitoli successivi. Il Paragrafo 2.6, infine, sarà dedicato a un'analisi dettagliata del contratto di trasporto marittimo internazionale, con l'obiettivo di mettere in luce la sua evoluzione in seguito all'avvento della globalizzazione.

Il Paragrafo 3 risponderà al secondo obiettivo, ossia quello di illustrare il contesto tecnologico in cui si inseriscono gli scambi via mare delle merci. Molti dei cambiamenti che hanno caratterizzato il lavoro marittimo nel settore mercantile, infatti, derivano non soltanto dai mutamenti economici, bensì anche da quelli tecnologici. Come per il precedente paragrafo, si accennerà brevemente agli effetti di tali cambiamenti sul lavoro marittimo, nonché alle loro possibili conseguenze future. Entrambi gli aspetti saranno, poi, oggetto di un'analisi più approfondita nel Capitolo III.

Il Paragrafo 3.1 consisterà in una breve presentazione del tema della digitalizzazione nel settore di riferimento. Il Paragrafo 3.2 riguarderà le innovazioni tecnologiche che hanno coinvolto il settore dello *shipping*, con particolare riguardo alla contrattualistica e all'amministrazione. Il Paragrafo 3.3 sarà dedicato alle più recenti tecnologie che permettono alla nave di comunicare sempre meglio con la terraferma. Nel Paragrafo 3.4 ci si concentrerà sulla digitalizzazione del settore portuale, mentre il Paragrafo 3.5 avrà ad oggetto la digitalizzazione della navigazione, con particolare riguardo ai fenomeni della *e-navigation* e delle *Maritime Autonomous Surface Ships* (MASS).

Il Paragrafo 4 sarà, infine, dedicato ad alcune prime considerazioni conclusive.

2. Il contesto economico e la globalizzazione

2.1 Cenni introduttivi

Il contesto economico in cui si inserisce il lavoro marittimo ha, innanzitutto, carattere intrinsecamente e necessariamente globale. L'internazionalizzazione, nel caso del commercio marittimo, è *in re ipsa*: è un qualcosa che ha sempre caratterizzato il settore in oggetto, proprio in quanto suo elemento storico e imprescindibile. Ben prima della diffusione del fenomeno della globalizzazione, infatti, tale tipo di commercio ha dovuto fare i conti con alcune delle sfide tipiche di un mercato internazionale. Tuttavia, non bisogna assolutamente cadere nella trappola di credere che, a causa dell'imprescindibile internazionalità degli scambi via mare, la globalizzazione economica che ha caratterizzato il XX secolo non abbia avuto alcun effetto su di essi. Al contrario, il fenomeno della globalizzazione ha, per esempio, dato vita a nuove forme contrattuali, nonché ai fenomeni del gigantismo navale e delle bandiere di convenienza[1], che hanno letteralmente rivoluzionato il settore. Inoltre, la globalizzazione ha avuto un impatto rilevantissimo sul mercato del lavoro di riferimento, dove per la prima volta la gente di mare dei Paesi sviluppati si è ritrovata a competere direttamente con quella dei Paesi in via di sviluppo, con la conseguente diffusione di una forma molto accentuata di *dumping* sociale che ha provocato, *inter alia*, il peggioramento delle condizioni di lavoro e la diminuzione delle

[1] Per un approfondimento sulle bandiere di convenienza e i registri aperti, e in particolare per un'analisi del legame tra questi e la globalizzazione economica, cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafo 2.2.

retribuzioni medie[2]. Infine, soltanto con l'avvento della globalizzazione l'equipaggio tipico della nave commerciale è diventato multiculturale: lavoratori provenienti da differenti Paesi, come filippini, cinesi, estoni, si trovano sempre più spesso imbarcati sulla medesima nave[3].

Per quanto attiene, invece, agli elementi che hanno caratterizzato l'economia del mare in epoca più recente, non si possono non citare alcuni fenomeni, tipici dell'economia marittima contemporanea. Il primo è quello delle grandi alleanze tra *carriers*: negli ultimi anni molte compagnie si sono fuse o hanno avviato processi di acquisizione. Le principali alleanze attualmente esistenti sono M2 (Maersk e Msc), Ocean Alliance (Cma-Cgm, Evergreen e Cosco) e The Alliance (composta da vari attori provenienti da Germania, Corea del Sud e Giappone). L'obiettivo prioritario di qualsiasi porto del mondo è diventato, infatti, quello di attrarre questi gruppi[4].

La seconda caratteristica del mondo marittimo contemporaneo è il sorgere delle nuove *free zones*, che garantiscono agli investitori agevolazioni sul costo del lavoro e sull'acquisto di terreni, prevedendo sconti fiscali e facilitazioni burocratiche e amministrative.

L'esempio più importante è quello della zona Tanger Med in Marocco. Grazie alla dotazione di una *free zone* strutturata, infatti, il porto marocchino, nonostante sia stato costruito soltanto nel 2007, sta

[2] Sul punto, si vedano V. DI TURI, *Globalizzazione dell'economia e diritti fondamentali in materia di lavoro,* in *Rivista di diritto internazionale*, n. 1, 2000, p. 113 e ss. e E. LUCIFREDI, *Osservazioni dal punto di vista del lavoro nautico*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 3, 1998, p. 323 e ss.

[3] Non senza qualche difficoltà di comunicazione, dovuta alle barriere culturali e linguistiche: cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafo 2.3.

[4] A. PANARO, *Manuale di sopravvivenza nella savana mediterranea*, in *Limes*, vol. 10, 2020, p. 155 e ss.

avendo un'ascesa sensazionale. L'area logistico-portuale e l'area "franca" ospitano complessivamente circa 600 imprese di tutti i settori produttivi, che realizzano un *export* che vale oltre 4 miliardi di euro. Essa è impropriamente definita al singolare, in quanto consta, in realtà, di sei zone, ognuna con una vocazione diversa, concepite per avere una perfetta integrazione con lo scalo. Tanger Med prevede numerose facilitazioni burocratiche agli scambi commerciali, grazie alle quali ha superato la concorrenza degli altri porti del Mediterraneo: le imprese internazionali sono fortemente spinte a delocalizzare la produzione a Tangeri grazie alle condizioni convenienti che il governo offre agli investitori stranieri[5].

Anche l'Italia sta cercando di restare al passo con le novità, creando Zone economiche speciali (ZES) e Zone logistiche semplificate (ZLS). Il D.l. 91/2017[6], ha infatti previsto la possibilità di istituire le ZES, che costituiscono

> "Un'arma per poter invogliare le imprese a investire in un territorio, offrendo incentivi fiscali, agevolazioni burocratiche e per attenuare il costo del lavoro; a tutto questo sommando la vicinanza e la disponibilità di un efficiente ed efficace sistema infrastrutturale ubicato nelle immediate vicinanze, in genere un

[5] Studi e Ricerche per il Mezzogiorno (SRM), *Lo sviluppo delle Free Zone portuali: le previsioni del "Decreto Mezzogiorno" e casi studio nel Mediterraneo*, Napoli 2017, p. 17 e ss. Online: https://www.confindustria.it/wcm/connect/4fbeca93-6ff8-4011-98ef-4e796be0d50c/SRM_ZES+Portuali+nel+Mediterraneo.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mAF8grt&CVID=mAF8grt&CVID=mAF8grt (ultimo accesso: 15 marzo 2023).

[6] D.l 20 giugno 2017, n. 97, recante disposizioni urgenti per la crescita economica del Mezzogiorno, convertito in Legge 3 agosto 2017, n. 123.

> aeroporto o un porto, con ferrovie e strade facilmente raggiungibili"[7].

In diversi Paesi del mondo le ZES sono utilizzate da anni, tanto che alcuni Stati hanno addirittura "istituzionalizzato" tale strumento, estendendolo a gran parte del territorio nazionale. Così hanno fatto, ad esempio, gli Emirati Arabi Uniti, che dispongono di 36 zone speciali a varia vocazione settoriale, con diverse forme di *governance*[8].

La terza grande novità che ha caratterizzato l'ultimo decennio è la scelta della Cina di investire nell'area del Mediterraneo con il progetto della "nuova via della seta", che coinvolge circa 65 Paesi in tutto il mondo, di cui molti europei, e fa parte della grande iniziativa economico-finanziaria *Belt and Road* (BRI), lanciata da Pechino per aumentare le proprie relazioni commerciali con l'estero. L'idea è nata nel 2013, ma è stata presentata ufficialmente dal presidente cinese Xi Jinping a Yanqi Lake a maggio 2017. Ha subito una battuta d'arresto nel 2020 a causa della pandemia da Covid-19, ma è probabile che, appena potrà, la Cina continuerà a lavorare per portare a termine l'iniziativa, che consiste in una serie di grandi investimenti, da un lato volti alla costruzione di nuove infrastrutture, dall'altro lato atti al rafforzamento e ammodernamento del *network* già esistente. È altamente probabile, inoltre, che in seguito alla realizzazione della BRI ci sarà una preferenza ancora maggiore per il trasporto marittimo, e che la riduzione dei tempi di trasporto provocherà una generale riduzione dei costi del commercio globale[9]. Questa

[7] SRM, *op. cit.*, 2017, p. 8 e ss.
[8] SRM, *op. cit*., 2017, p. 4.
[9] S. BANIYA, N. ROCHA e M. RUTA, *Trade effects of the new silk road. A gravity analysis*, in *World Bank Group Macroeconomics Trade and Investment Global*

riduzione avrebbe un grande impatto anche sui costi di produzione per tutti i Paesi coinvolti, tanto da poter cambiare la distribuzione dei vantaggi comparativi economici a livello globale[10].

Le attenzioni della Cina nel Mediterraneo sembrano essersi concentrate sulla Grecia, in particolare sul porto del Pireo. Per quanto riguarda l'Italia, aveva inizialmente aderito alla BRI con grande entusiasmo, tramite il Memorandum d'Intesa siglato con Pechino nel 2019: si era trattato di un'intesa definita "vuota di sostanza economica, ma ricca di valenza geopolitica"[11]. La Cina aveva mostrato interesse soprattutto verso i porti di Savona-Vado e di Trieste, ma è probabile che nessuna delle collaborazioni andrà in porto, visto che, più recentemente, i rapporti tra i due Paesi sembrano essersi raffreddati. In particolare, il porto di Trieste sembra ormai aver rinunciato alla *liaison* con Pechino, in favore di quella con Amburgo. Infatti, nel 2019 aveva fatto abbastanza scalpore la firma di un accordo tra l'Autorità di Sistema Portuale triestina e la compagnia *China Communication and Construction* (CCCC), che era seguito alle lunghe trattative tra la *Platform Logistic Trieste* (PLT) e la società *China Merchants*. Nulla si è poi concretizzato, tanto che nel 2020 la piattaforma logistica di Trieste ha stretto un'alleanza con la *Hamburger Hafen und Logistik Ag* (HHLA), tramite la quale il

Practice, vol. 8694, 2019. Online: http://www.worldbank.org/en/research (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

[10] F. DE SOYRES, *The Growth and Welfare Effects of the Belt and Road Initiative on East Asia Pacific Countries,* in *World Bank Group Macroeconomics Trade and Investments*, n. 4, 2018. Online: https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/896581540306960489/the-growth-and-welfare-effects-of-the-belt-and-road-initiative-on-east-asia-pacific-countries (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

[11] D. FABBRI, *Italia, penisola senza mare*, in *Limes*, vol. 10, 2020, p. 47 e ss.

terminalista tedesco si è assicurato un affaccio sul Mediterraneo. HHLA si occuperà di finanziare il Molo VIII del porto giuliano, ossia una nuova banchina dedicata alle portacontainer. Si tenga, comunque, presente che la Germania è il primo partner commerciale della Cina, per cui è altamente probabile che, in via indiretta, il porto di Trieste avrà comunque un ruolo chiave nell'iniziativa della nuova via della seta, che presto o tardi ripartirà.

Come si vedrà nel prosieguo, i fenomeni finora illustrati, in particolare le grandi alleanze tra *carriers* e la diffusione delle *free zones*, hanno impattato negativamente sulle condizioni di vita e di salute della gente di mare, contribuendo al loro peggioramento[12].

2.2 La containerizzazione

L'impatto della globalizzazione ha fatto sì che il traffico mercantile marittimo sia attualmente basato quasi esclusivamente sul container, che è un'invenzione relativamente recente, dato che si è sviluppata di pari passo con l'avvento del commercio globale. Il container è "un'unità di carico *standard* che può essere trasferita da un modo di trasporto a un altro, senza sottoporre la merce contenuta a manipolazioni o a rotture di carico"[13].

La movimentazione marittima di container ha avuto, dagli anni Sessanta – periodo in cui è stato introdotto questo sistema di trasporto della merce – ad oggi, un eccezionale successo nel quadro economico

[12] Cfr. *infra*, Capitolo II.
[13] S. BOLOGNA, *Le multinazionali del mare. Letture sul sistema marittimo-portuale*, Milano 2010, p. 47.

internazionale, e, come scrive Iannone[14], "la globalizzazione e il settore dei traffici marittimi containerizzati godono di una relazione di influenza reciproca." Infatti, se da un lato il container è tendenzialmente considerato come un prodotto della globalizzazione economica, dall'altro è anche vero che l'aumento dei traffici internazionali è stato enormemente facilitato dalla nascita del container stesso, come sostiene, ad esempio, Levinson[15]. In seguito alla containerizzazione, il commercio marittimo mondiale ha subito un progressivo aumento, tanto che dagli anni Settanta ai giorni nostri si è quasi quadruplicato. Nel 1970 in tutto il mondo sono stati movimentati 2,6 miliardi di tonnellate di merci, mentre per il 2021 il dato è di 11 miliardi di tonnellate[16].

L'invenzione del container si deve all'imprenditore americano Malcolm McLean, che il 26 aprile del 1956, dovendo effettuare una spedizione, decise di non caricare i rimorchi sui camion, come era solito fare, bensì su una vecchia petroliera. In questo modo egli poté evitare il traffico autostradale, i pedaggi interstatali presenti sul territorio statunitense e i limiti di peso massimo trasportabile che venivano applicati agli automezzi[17]. La merce era contenuta in 58 cassoni di alluminio, del tipo che veniva utilizzato per gli autocarri, e viaggiò via

[14] F. IANNONE, *L'evoluzione della movimentazione portuale e dei traffici marittimi di contenitori a livello globale,* in *ItaliaMondo - logistica e intermodalità*, vol. 103, 2008, p. 1.

[15] M. LEVINSON*, The Box. La scatola che ha cambiato il mondo,* Milano 2016.

[16] Dati UNCTAD, *Handbook of Statistics*. *World seaborne trade*, n. 3, 2022. Online: https://unctad.org/system/files/official-document/tdstat47_FS13_en.pdf (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

[17] M. LEVINSON, *op. cit*., 2016, pp. 33-49. Si tenga presente, tuttavia, che, secondo BOLOGNA (*op. cit*., 2010, p. 50), non sarebbe stato McLean a inventare il container, dato che l'esercito americano usava già da tempo dei contenitori simili per il trasporto dei materiali bellici. McLean, di conseguenza, avrebbe semplicemente "perfezionato e sviluppato il concetto di intermodalità".

mare da Newark a Houston, da dove fu poi caricata su gomma per essere portata alla destinazione finale. McLean fondò qualche anno dopo la società di trasporti Sea Land. Proprio una nave della linea Sea Land fu la prima a scaricare container in un porto europeo: avvenne a Rotterdam nel 1966[18].

Fino agli anni Cinquanta, la maggior parte delle merci veniva trasportata all'interno di sacchi o scatole e veniva spostata manualmente da parte dei lavoratori portuali (*man load*), che la collocavano sui mezzi di trasporto per la destinazione finale, oppure la portavano verso la banchina per l'imbarco[19].

Il container ha permesso di velocizzare le operazioni portuali, e di conseguenza di ridurre la permanenza delle navi nei porti, ed ha inoltre contribuito ad aumentare i livelli di efficienza e di sicurezza.

In seguito all'introduzione del container ha iniziato a svilupparsi la cosiddetta logistica intermodale, cioè la pratica di utilizzare per il trasporto differenti modalità – combinando per esempio mare e gomma o mare e ferro, resa possibile dal fatto che il container è un'unità di carico *standard*. Bologna[20] ricollega alla nascita del container l'origine di una vera e propria rivoluzione intermodale, che ha dato vita alla portualità moderna. In particolare, l'autore individua due principali conseguenze dell'invenzione del container. La prima è l'organizzazione di linee marittime regolari e costituite da itinerari fissi, mentre la seconda è il

[18] M. LEVINSON, *op. cit*., 2016, pp. 1-14.
[19] S. BOLOGNA, *op. cit.*, 2010, p. 27.
[20] S. BOLOGNA, *op. cit.*, 2010, p. 47.

passaggio – per la misurazione della movimentazione delle merci – dal criterio del peso a quello del volume.

Il container ha portato tantissimi cambiamenti nel modo di concepire il trasporto, in particolare quello su lunga distanza, talvolta anche con risvolti negativi per i lavoratori: il personale portuale è stato ridotto drasticamente, e anche quello marittimo ha subito la medesima sorte, in quanto le navi portacontainer necessitano di uno scarsissimo equipaggio. L'occupazione nel settore marittimo e portuale è dunque diminuita: ad esempio, nel porto di Genova i lavoratori portuali erano 8000 nel 1970, ma poco più di 500 nei primi anni Novanta[21]. Per coloro che hanno continuato a lavorare nel settore portuale, le mansioni, dopo il processo di standardizzazione portato dall'invenzione dell'unità di carico, sono cambiate profondamente. Infatti, le principali operazioni portuali, cioè quelle di imbarco e sbarco della merce, hanno acquisito caratteristiche del tutto nuove e sulle banchine sono iniziati a comparire enormi piazzali per fare spazio ai container in entrata o in uscita[22].

Il container ha rivoluzionato il mondo dei trasporti soprattutto dal punto di vista dei costi, abbattendoli notevolmente: oggi, per le società produttrici, i costi di trasporto sono pressoché irrilevanti, e ciò ha portato molte di esse a spostare la produzione in luoghi anche molto lontani da quelli di consumo, nei quali i costi di produzione sono, per diverse ragioni, inferiori. Si può quindi sostenere che l'introduzione del

[21] Cfr. il portale del lavoro portuale, disponibile al seguente link: https://www.portsofgenoa.com/it/plp/portale-plp.html (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

[22] I nuovi piazzali sono suddivisi in tre comparti: *ship-to-shore*, piazzale intermedio e piazzale di sosta. S. BOLOGNA*, op. cit.*, 2010, p. 57.

container abbia influito anche sull'avvento della delocalizzazione produttiva.

Di pari passo con la diminuzione dei costi di trasporto, comunque, si è assistito all'aumento dei cosiddetti "costi di rete" collegati alla gestione logistica dei container, che è molto complessa. La logistica dell'unità di carico ha il compito di "far trovare alla merce il container vuoto da caricare"[23], evitando inoltre che ci siano container in eccedenza, che rimarrebbero vuoti.

Spesso si sente dichiarare che l'invenzione del container ha reso possibile la diffusione di un mezzo di trasporto sostenibile dal punto di vista ambientale. I trasporti effettuati da navi portacontainer, infatti, hanno un impatto ambientale inferiore rispetto a quelli via terra e via aria, poiché le navi emettono bassi livelli di diossido di carbonio per tonnellata-chilometro. Tale ragionamento non deve, però, trarre in inganno: le grandissime portacontainer sono molto inquinanti, soprattutto per la scelta di combustibili fossili a basso costo (di cui consumano fino a 300 tonnellate al giorno), ricchi di zolfo e di metalli pesanti[24]. L'industria navale è responsabile di circa il 2% delle emissioni globali di carbonio legate all'energia, e questo dato sta crescendo in maniera esponenziale. È vero che alcune società si stanno impegnando

[23] "Box at the right place at the right moment". Traduzione a cura di chi scrive. S. BOLOGNA, *op. cit.*, 2010, p. 54.

[24] J. BALZ, A. FRIEDRICH, B. PIEPER, D. OELIGER, D. RIEGER, *Air pollution from container ships. Reductions possible with the use of diesel and effective exhaust gas technology – next to no impact on shipping and product prices*, in *Naturschutzbund Deutschland (NABU),* n. 4, 2014. Online: www.nabu.de/ships (ultimo accesso: 12 marzo 2023)

ad usare navi a basso impatto per i loro trasporti[25]. Tuttavia, si tratta, purtroppo, di casi piuttosto isolati.

Per concludere, la diffusione del container e l'avvento della globalizzazione economica sono due fenomeni indissolubilmente legati. La globalizzazione ha avuto senza dubbio conseguenze prorompenti sui diritti sociali, portando alla sempre maggiore delocalizzazione produttiva e provocando quindi un aumento considerevole dei rapporti di lavoro internazionali in moltissimi settori dell'economia. Sono sempre di più i Paesi in via di sviluppo che offrono la propria manodopera a basso costo con l'obiettivo di aumentare la propria competitività, e molti di questi Paesi hanno anche iniziato un processo di flessibilizzazione delle proprie politiche sociali, per evitare l'esodo dei datori di lavoro verso altri Paesi meno sviluppati, dove vigono regole ancor meno stringenti.[26] In altre parole, è anche grazie alla containerizzazione che è possibile la delocalizzazione produttiva, con le problematiche di *social dumping* che ne conseguono[27].

---

[25] Si pensi, ad esempio, al progetto OceanBird, per cui è stata costruita una enorme nave cargo a vela, la *Wind-powered car carrier* (WPCC). L'idea è il frutto di una collaborazione tra la società di design Wallenius Marine, quella di consulenza marittima SSPA e il *Sth Royal Institute of Technology* di Stoccolma. Il supertraghetto eolico, che dovrebbe essere pronto a viaggiare nel 2024, tenendo una velocità media di 10 nodi, attraverserà l'Atlantico in circa dodici giorni, mentre le navi attuali possono impiegarne otto. Così facendo, però, completerà il proprio viaggio riducendo del 90% le emissioni prodotte dalle classiche navi da trasporto.

[26] O. FOTINOPOULOU BASURKO, *El contrato de trabajo de la gente de mar*, Granada 2008, p. 37.

[27] Per approfondire, si vedano, *ex multis*: G.G. SANDER, V. TOMLJENOVIĆ, N. BODIROGA-VUKOBRAT, *Transnational, European, and National Labour Relations. Flexicurity and New Economy*, Berlino 2018; A. LOFFREDO, *Democrazia aziendale, imprese transnazionali e dumping sociale*, Napoli 2018; A. GUAMÁN HERNÁNDEZ, *Dumping social*, in A. BAYLOS GRAU, C. FLORENCIO THOMÉ, R. GARCÍA SCHWARZ,

2.3 Il gigantismo navale

In seguito alla diffusione del container, si è sviluppato un altro fenomeno che, ad oggi, caratterizza il commercio marittimo globale: il gigantismo navale. Con tale termine ci si riferisce alla tendenza di costruire navigli sempre più grandi e dotati di una sempre maggiore capacità in termini di TEU trasportabili. Il gigantismo navale è considerato la sfida principale della fase più recente dell'economia marittima[28], soprattutto perché influenza profondamente le scelte dei porti, che per mantenersi in attività devono prepararsi ad accogliere le nuove navi-colosso.

Negli anni Settanta, cioè quando furono costruite le prime portacontainer, queste ultime misuravano circa 200 mt in lunghezza e trasportavano non più di 2500 TEU. Negli anni Ottanta furono introdotte le navi di categoria Panamax, lunghe 250 mt circa e in grado di trasportare fino a 4000 TEU. Tra la fine degli anni Novanta e i primi anni 2000, con le navi Post Panamax e poi con le Post Panamax II, si è arrivati a 8500 TEU di capacità e fino a 340 mt di lunghezza[29].

Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social, Valencia 2014, pp. 783-790; L. CORAZZA, R. ROMEI, *Diritto del lavoro in trasformazione*, Bologna 2014; A. LYON CAEN, *A proposito di dumping sociale*, in *Lavoro e Diritto*, n. 1, 2011, p. 7 e ss.; C. BARDARD, *Social dumping or dumping socialism*, in *Cambridge Law Journal*, vol. 67, 2008, pp. 262-264, F. GAUDU, *Libéralisation des marchés et droit du travail*, in *Droit social*, n. 5, 2006, p. 505 e ss.; B. HEPPLE, *Labour Laws and Global Trade*, Oxford 2005; J.E. STIGLITZ, *Employment, social justice and societal well-being*, in *International Labour Review*, vol. 141, 2002, pp. 9-29; A. BAYLOS GRAU, *Globalización y derecho del trabajo: realidad y proyecto*, in *Cuadernos de relaciones laborales*, n. 15, 1999.

[28] A. PANARO, *op. cit.*, 2020, p. 155 e ss.

[29] Dati: Transport geography (https://transportgeography.org/contents/chapter5/maritime-transportation/evolution-containerships-classes/ ultimo accesso 12 marzo 2023). Per un'analisi dettagliata del fenomeno dell'aumento della capacità delle navi portacontainer, si veda: J. P. RODRIGUE, *The geography of transport systems*, New York 2017.

Nel 1999, il *Lloyd's Register*[30] incominciò a svolgere una serie di ricerche per comprendere quale fosse la grandezza maggiore possibile per le ULCS (*Ultra Large Container Ships*) e rilevò che il principale limite alla costruzione di navi di grandissime dimensioni fosse l'incapacità dei porti di accoglierle adeguatamente e di svolgere le operazioni di imbarco e sbarco della merce in tempi ragionevoli. Proprio a causa delle strutture portuali, il Lloyd's Register, nella seconda metà degli anni 2000, raccomandava una portata massima di 12'000 TEU[31]. Nonostante questa indicazione, la tendenza al gigantismo continuò ad aumentare, in quanto le compagnie di navigazione erano ormai "lanciate in una folle corsa verso il gigantismo"[32]. Se nel 2006 la nave Emma Maersk era la portacontainer più grande al mondo con una capacità di 14'000 TEU, oggi la maggior parte delle grandi navi portacontainer raggiunge i 20'000 TEU: una nave da 20'000 TEU costituisce la regola, non l'eccezione. Recentemente è stata raggiunta da parte di alcune imbarcazioni la soglia di 24'000 TEU[33]. La causa principale di questa tendenza è l'elevatissima competizione creatasi negli anni tra le maggiori compagnie di navigazione e la volontà di ridurre il più possibile i costi, indipendentemente dalle esigenze di sicurezza e salvaguardia degli uomini e della merce[34].

[30] Il *Lloyd's Register* è *leader* mondiale nella classificazione e nei servizi di consulenza alle industrie del cluster marittimo.
[31] Sul punto, si veda: D. TOZER, *Design challenges of large containerships*, ICHCA Paper, Singapore 2006.
[32] S. BOLOGNA, *op. cit.*, 2010, p. 61.
[33] Dati: UNCTAD.
[34] S. BOLOGNA, *op. cit.,* 2010, p. 62.

L'introduzione del container e l'avvento del gigantismo navale hanno, ovviamente, obbligato i porti a modificare il loro assetto: *in primis* tramite l'ampliamento delle banchine, e, *in secundis*, attraverso l'utilizzo di nuove gru in grado di sollevare un tonnellaggio via via sempre maggiore[35]. Queste ultime sono ormai quasi sempre controllate a distanza tramite *software* di gestione automatizzata. Ad esempio, nei *terminal* contenitori del porto di Genova vengono oggi utilizzate alcune maxi gru con capacità di sollevamento fino a 150 tonnellate, sbraccio di 56 metri e velocità di sollevamento di 100 mt al minuto.

Come si vedrà nel prosieguo, i fenomeni della containerizzazione e del gigantismo navale hanno contribuito al peggioramento delle condizioni di lavoro della gente di mare[36].

2.4 Il *transhipment*

Anche il *transhipment* è il frutto dell'introduzione del container e del gigantismo navale. Il *transhipment* (o trasbordo) consiste nello spostamento di container da una nave a un'altra. Di solito, questa operazione viene svolta per far sì che una nave mantenga la rotta principale, lasciando di volta in volta parte del proprio carico, che viene trasportato in diverse aree tramite rotte secondarie. Ciò permette di raggiungere un numero di porti abbastanza elevato senza che la "nave madre" sia costretta a deviare dalla propria rotta. Tale tecnica di trasporto

[35] Sul punto, si veda: H. JUNGEN, P. SPECHT, J. OVENS, B. LEMPER, *The Rise of Ultra Large Container Vessels: Implications for Seaport Systems and Environmental Considerations*, in M. FREITAG, H. KOTZAB, N. MEGOW, *Dynamics in Logistics*, Berlino 2021, pp. 249-275. Online: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-88662-2_12 (ultimo accesso: 15 marzo 2023)
[36] Cfr. *infra*, Capitolo II.

è nata intorno agli anni Ottanta e si è diffusa via via sempre di più: secondo i dati rielaborati da Iannone[37], l'incidenza del *transhipment* sulla movimentazione totale di container a livello globale è passata dal 10% nel 1980 al 26,3% nel 2006.

Esistono due diversi modelli di *transhipment*: *Hub and Spoke* e *Relay*. L'*Hub and Spoke* è il modello cui si accennava poc'anzi: sulla rotta principale c'è una "nave madre" di dimensioni più grandi, il cui carico viene trasferito verso una o più navi di dimensioni minori ("navi figlie", che trasportano la merce a destinazione tramite le rotte secondarie). Invece, si parla di *Relay* quando si incrociano due rotte principali e le navi sono tendenzialmente di pari dimensioni[38].

La tecnica del *transhipment* è utilizzata dagli operatori internazionali per i trasporti su lunghe e lunghissime distanze, soprattutto sulla rotta Suez-Gibilterra[39]. Il porto italiano di Gioia Tauro è stato creato appositamente affinché si specializzasse nel *transhipment*, potendo contare su una posizione strategica proprio su quell'asse.

2.5 Il trasporto via mare delle merci: i protagonisti

Il contratto di trasporto è al centro dell'attività marittima mercantile. Secondo la definizione classica di contratto di trasporto:

---

[37] F. IANNONE, *op. cit.,* 2008, tabella 1 su dati *Containerisation International* e *Drewry Shipping Consultants*.

[38] Cassa Depositi e Prestiti (CDP), *Studio di settore. Porti e Logistica*, n. 1, 2012, pp. 23-24. Online: https://www.cdp.it/Media/Studi/Studi-Di-Settore/Porti-E-Logistica.kl (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

[39] Per un approfondimento, si suggerisce: Commissione UE, *Comparative evaluation of transhipment technologies for intermodal transport and their cost: final report*, Lussemburgo 2022. Online: https://data.europa.eu/doi/10.2832/743839 (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

> "Una parte, detta vettore, s'impegna a trasferire per conto di un altro soggetto, detto mittente, merci o persone da una località ad un'altra in cambio del pagamento di un corrispettivo, comunemente detto nolo o noleggio, ed è responsabile delle perdite e delle avarie delle cose consegnategli, dal momento in cui le riceve a quello in cui le riconsegna"[40][41].

Tale definizione descrive un insieme di azioni e comportamenti attuati da un numero di soggetti che, nella realtà dei fatti, è di gran lunga superiore alle sole due figure del vettore e del mittente. Come si vedrà, ciò può rendere molto difficoltosa l'individuazione dei titolari dei diritti e degli obblighi, soprattutto in caso di eventi patologici e, specialmente, quando si tratta di trasporto internazionale[42][43].

La circostanza che il percorso seguito dalla merce interessi più territori nazionali, oppure avvenga per gran parte in acque internazionali, ed il fatto che un contratto di trasporto, frequentemente, sia concluso e/o eseguito da soggetti con sede d'affari in Stati differenti, determina varie questioni attinenti alla legge applicabile al contratto e all'allocazione delle responsabilità[44].

Il trasporto internazionale via mare è regolato, principalmente, dalla Convenzione di Bruxelles del 1924, conosciuta come *The Hague Rules*, modificata dai Protocolli di Visby del 1968 e dalla Convenzione

[40] S. CAMPANALE, *I trasporti internazionali*, in U. PATRONI GRIFFI (a cura di), *Manuale di diritto commerciale internazionale*, Milano 2012, p. 318.
[41] Cfr. art. 1678 Cod. Civ.
[42] S. CAMPANALE, *op. cit*., 2012, p. 318.
[43] Cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafo 2.4.
[44] S. CAMPANALE, *op. cit*., 2012, p. 319.

di Bruxelles del 1979[45]. Tali accordi rappresentano "una sintesi degli usi, delle prassi e delle consuetudini in tema di diritto della navigazione applicati nelle maggior parte degli Stati del mondo"[4647].

2.5.1 Il vettore

Tra i soggetti principali che, con funzioni diverse, partecipano alla conclusione e all'attività di negoziazione di un accordo di trasporto internazionale, si trova, innanzitutto, il già citato vettore (*carrier*). Il termine vettore identifica il proprietario della nave o il noleggiatore che stipula un contratto di trasporto con un caricatore[48] e assume nei confronti di quest'ultimo l'obbligazione di trasportare[4950].

Un tempo, al vettore corrispondeva quasi sempre un armatore (*shipowner*). Nella prassi internazionale odierna, invece, è diffusa anche la figura del *no vessel operating common carrier* (NVOCC), il quale assume l'incarico del trasporto pur non essendo colui che, materialmente, lo eseguirà, ad esempio perché non possiede un mezzo di trasporto per movimentare la merce sulla specifica tratta concordata con il mittente[51]. Il NVOCC noleggia le navi necessarie per il trasporto

[45] S.M. CARBONE, *Contratto di trasporto marittimo di cose*, Milano 2010, pp. 20-24.
[46] S. CAMPANALE, *op. cit*., 2012, p. 319.
[47] Molti di questi usi si ritrovano nel Codice della Navigazione italiano, approvato con R.D. 30 marzo 1942, n. 327, poi aggiornato dalla Legge 23 settembre 2013, n. 113.
[48] Convenzione internazionale sull'unificazione di alcune regole in materia di polizza di carico (Regole dell'Aja), Bruxelles, 25 agosto 1924, Art. I.
[49] S. ZUNARELLI, *La nozione di vettore,* Milano 1987, p. 92.
[50] *Ex multis*: S.M. CARBONE, *op. cit.,* 2010, p. 182; S. CAMPANALE, *op. cit*., 2012, p. 324.
[51] J.M. MORINIÈRE, *Les Non-vessel Operating Common Carriers: du concept de transporteur maritime contractuel*, in *Annuaire de Droit Maritime et Océanique*, 1998, Tomo XVI, p. 115 e ss.; P. DELBECQUE, *Bilan de recherches*, in *Le droit international du transport maritime*, L'Aia 2001, p. 57 e ss. ; M.A. HOEKS, *Multimodal transport law: the law applicable to the multimodal contract for the carriage of goods*, L'Aia 2010, pp. 46-47.

appoggiandosi ad un altro soggetto, il *non operating owner*, ossia una società che possiede le navi, ma non effettua mai o quasi mai i trasporti, dando i mezzi in noleggio – o, ancora più spesso, in *leasing* – ad altri vettori veri e propri. In questo modo si va a creare uno sdoppiamento nella figura del *carrier* e dello *shipowner*, e aumentano le problematiche legate alla responsabilità[52].

Si tenga presente, inoltre, che tali figure, nella maggior parte delle ipotesi, non si identificano con singole persone fisiche, né con singole società, essendo molto comuni nel settore marittimo i gruppi d'imprese[53] e altri schemi di *business cooperation*. Non è inusuale che alcune società armatoriali creino delle imprese figlie proprietarie di una sola nave (le cosiddette *single-ship companies*), al fine di evitare che i creditori possano rivalersi su altri beni. Lo scenario, dunque, è molto complesso ed intricato e contribuisce a creare non poca confusione. In particolare, lo sdoppiamento della figura dell'armatore può portare a profonde difficoltà nell'individuazione del datore di lavoro dei marittimi[54]. Ad esempio, nel caso di gruppi d'imprese molto complessi, può risultare difficoltoso individuare l'armatore principale, che dovrebbe essere responsabile per le questioni lavoristiche anche relative all'equipaggio della nave dell'impresa figlia[55].

[52] S. CAMPANALE, *op. cit*., 2012, p. 325.
[53] Sul punto, si veda: M. T. CARINCI, *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa: scelte organizzative e diritto del lavoro: atti del convegno internazionale di studio Università di Milano 26-27 giugno 2014*, Milano 2015.
[54] L. CARBALLO PINEIRO, *International maritime labour law*, in *Hamburger studies on maritime affairs*, vol. 34, 2015, p. 28 e ss.
[55] S.M. CARBONE, P. CELLE, M. LOPEZ DE GONZALO, *Il Diritto Marittimo*, Torino 2006, pp. 97-99.

Ovviamente, le difficoltà nell'individuazione del datore di lavoro hanno un impatto profondamente negativo sulla gente di mare. In tal senso, l'approccio adottato dal legislatore internazionale nella definizione delle figure risulta di vitale importanza ai fini della tutela effettiva dei lavoratori. Nel caso di *operating owner* e *non operating owner*, solitamente, una volta individuate le due entità, cosa già di per sé non semplice, si tende a valorizzare la sostanza rispetto alla forma, ritenendo che, quantomeno per le questioni giuslavoristiche, sia l'*operating owner* ad essere responsabile. Come si vedrà, anche la *Maritime Labour Convention* (MLC) adotta un approccio funzionale nella definizione del datore di lavoro dei marittimi[56].

2.5.2 Il mittente e il destinatario

Un'altra figura chiave per il trasporto marittimo è quella del mittente (*shipper*). Il mittente spedisce la merce che dovrà essere trasportata, ma "non necessariamente si tratta del soggetto che ha dato l'incarico al vettore"[57]. Al mittente compete dare tutte le indicazioni relative al trasporto, soprattutto quelle che ineriscono al genere di merce da trasportare. Solitamente, queste indicazioni sono contenute nella cosiddetta lettera di vettura, che il vettore si fa rilasciare dal mittente, affinché possa conservare la prova delle disposizioni ricevute e delle condizioni convenute per il trasporto. Il rilascio di tale documento è particolarmente consigliato qualora si tratti di trasporto internazionale, giacché la distanza tra località di partenza e di arrivo, la ragione sociale del destinatario – scritta, spesso, in una lingua (per il vettore) straniera –

[56] Cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafo 3.6.
[57] S. CAMPANALE, *op. cit*., 2012, p. 324.

ed il coinvolgimento di più vettori per la completa esecuzione del trasporto potrebbero facilmente determinare equivoci o errori.

Colui al quale è diretta la merce oggetto del trasporto è chiamato destinatario (*consignee*). Può anche essere colui che ha incaricato il vettore del trasporto, e non necessariamente coincide con l'acquirente[58].

2.5.3 Lo spedizioniere

V'è, poi, lo spedizioniere (*forwarding*/*shipping agent*), ossia colui che agisce quale mandatario, assumendo l'obbligo di concludere, in nome e per conto del mandante, uno o più contratti di trasporto (e di compiere una o più operazioni a ciò necessarie e/o accessorie)[59]. Tra le figure che intervengono in operazioni di *import/export* internazionale, lo spedizioniere assume particolare rilievo sia per i negozi giuridici che è incaricato di compiere per conto del suo mandante (mittente-esportatore oppure destinatario della merce-importatore), sia per la complessità e quantità di attività da lui poste in essere per la realizzazione di un determinato trasporto[60].

La differenza tra il contratto di trasporto e quello di spedizione consiste nel fatto che, mentre nel primo il vettore si obbliga ad eseguire il trasporto con i propri mezzi o con i mezzi di altri, assumendo su di sé i rischi dell'esecuzione, nel secondo lo spedizioniere si obbliga soltanto a concludere con altri il contratto di trasporto, in nome e per conto di colui che, all'uopo, gli ha dato l'incarico[6162]. Non in tutte le legislazioni

[58] M. SPANJAART, *Multimodal Transport Law*, New York 2017, pp. 49-85.
[59] M.A. HOEKS, *op. cit*, 2010, pp. 41-45.
[60] S. CAMPANALE, *op. cit*., 2012, pp. 327-328.
[61] Cfr. art. 1737 Cod. Civ.
[62] Corte di Cassazione, 17 maggio 1991, n. 5568.

nazionali o le Convenzioni regolanti la materia del trasporto internazionale sono distinte con chiarezza le soglie di responsabilità dello spedizioniere da quelle del vettore, *in primis* per quanto concerne l'eventualità di danni alla merce trasportata[63].

2.5.4 La gente di mare

Ovviamente, tra i protagonisti del trasporto via mare delle merci vi sono anche i membri degli equipaggi delle navi mercantili. Chi compone l'equipaggio di una nave mercantile appartiene alla categoria dei lavoratori marittimi, che nel diritto europeo e internazionale è indicata con il termine *seafarers*, gente di mare. Prima dell'emanazione della *Maritime Labour Convention* (MLC), non v'era una definizione univoca di "gente di mare" nel diritto internazionale del lavoro. Infatti, ogni convenzione dell'ILO forniva una propria definizione, con la conseguenza che taluni lavoratori rientravano nel campo di applicazione di una convenzione, ma non in quello delle altre. Tuttavia, alcune definizioni erano molto simili tra loro, e su tale presupposto si è basato il legislatore della MLC, che ha deciso di sposare tale più diffusa nozione[64]. In particolare, in base alle principali convenzioni dell'ILO, l'espressione "gente di mare" indica le persone che, secondo la legislazione di ciascuno Stato, sono impiegate a bordo di navi dedite alla navigazione marittima nell'ambito del trasporto di merci o passeggeri,

[63] S. CAMPANALE, *op. cit*., 2012, p. 328.
[64] O. FOTINOPOULOU BASURKO, *La noción híbrida de gente de mar en el CTM 2006 de la OIT y su plasmación en el ordenamiento español y francés: visión comparada con especial referencia a los alumnos en prácticas embarcados,* in *Revista de Derecho Del Transporte*, vol. 19, 2017, p. 128.

esclusi i lavoratori del settore della pesca e i lavoratori portuali[65]. Ciò risulta di particolare rilievo in riferimento al settore analizzato in questa sede, quello del trasporto delle merci, al fine di distinguere il personale di bordo dal personale di terra, costituito da chi non lavora *in* mare, bensì *per* il mare, come, appunto, i lavoratori portuali.

Ai sensi della MLC, il termine "gente di mare" indica "le persone impiegate o che comunque lavorano, a qualsiasi titolo, a bordo di una nave alla quale si applica la Convenzione"[66]. La Convenzione si applica a tutte le navi appartenenti a soggetti pubblici o privati impiegate normalmente in attività commerciali, con l'eccezione delle navi dedicate alla pesca, delle navi tradizionali, quali sambuchi e giunche, e di quelle che navigano esclusivamente nelle acque interne.

È importante sottolineare che, in base alla definizione contenuta nella MLC, sono considerati "gente di mare" non soltanto i lavoratori che compongono l'equipaggio, svolgendo mansioni tipicamente nautiche, bensì anche i lavoratori che svolgono mansioni generiche, che potrebbero essere assunti con un contratto di lavoro comune e, non,

[65] X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *El derecho a la atención médica y la protección de Seguridad Social y las responsabilidades exigibles al armador por enfermedad, lesiones y muerte por causas laborales de la gente de mar en el Convenio sobre el trabajo marítimo de 2006*, in *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2009, p. 383.

[66] "Seafarer means any person who is employed or engaged or works in any capacity on board a ship to which this Convention applies". Traduzione a cura di chi scrive. Convenzione sul lavoro marittimo (Maritime Labour Convention, MLC), 23 febbraio 2006, Art. II, comma 1°, lett. f.

invece, con un contratto di arruolamento[676869]. Tale aspetto è esplicitato anche dalla stessa ILO, che ha dichiarato che "la definizione include non solo l'equipaggio coinvolto nella navigazione o nel funzionamento della nave, ma anche, ad esempio, il personale alberghiero che lavora sulla nave[70]."

Tuttavia, il testo della Convenzione specifica nel prosieguo che "in caso di dubbio circa l'appartenenza di una categoria di persone alla gente di mare, la questione è decisa dall'autorità competente di ogni Stato Membro, previa consultazione con le organizzazioni degli armatori e dei marittimi interessati"[71]. Pertanto, ai fini dell'applicazione della MLC, è possibile escludere alcune categorie di lavoratori dal novero della gente di mare. Attraverso una Risoluzione adottata nella sua 94°

[67] O. FOTINOPOULOU BASURKO, *op. cit.*, 2017, p. 127. Sul tema, si vedano anche: F. MANDIN, *Le statut social des marins à la plaisance commerciale*, in O. FOTINOPOULOU BASURKO, *Problemas actuales y cambios futuros del derecho del trabajo maritimo*, Bilbao 2017, pp. 291-292; A. CHARBONNEAU, *Promouvoir et contrôler l'application de la Convention du travail maritime 2006*, in P. CHAUMETTE, *Seafarers: an international labour market in perspective*, Bilbao 2016, pp. 178-179.

[68] Nella maggior parte dei Paesi del mondo, il rapporto di lavoro della gente di mare con mansioni nautiche è regolato da leggi speciali. In Italia, il contratto di arruolamento della gente di mare presenta molteplici differenze rispetto al contratto di lavoro subordinato comune, ed è disciplinato dal Titolo VI del Codice della Navigazione.

[69] Per quanto attiene al diritto europeo, si tenga presente che la Direttiva n. 13 del 2009 (Direttiva del Consiglio, 16 febbraio 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 e modifica della direttiva 1999/63/CE, n. 2009/13/CE, art. 2, comma 2) ha armonizzato la nozione di "marittimo" o "lavoratore marittimo" o "gente di mare", stabilendo che con tali termini si debba intendere ogni persona occupata, ingaggiata o che lavora a qualsiasi titolo a bordo di una nave . Com'è evidente, anche in tal caso si ha una nozione molto ampia, che va ben oltre il solo equipaggio della nave. Sul tema, si veda:

[70] ILO, *Maritime Labour Convention, 2006 (MLC, 2006) Frequently Asked Questions (FAQ)*, quarta edizione, 2015. Online: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_237451.pdf (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

[71] MLC, *cit*., Art. II, comma 3.

sessione, la Conferenza Internazionale dell'ILO ha stabilito alcuni criteri che devono guidare la decisione relativa all'appartenenza o meno di una categoria di persone all'ambito di applicazione soggettiva della Convenzione[72].

L'occasionalità della presenza del lavoratore a bordo appare dirimente a tal fine. Infatti, l'Allegato I della Risoluzione riporta che possono essere escluse dal novero della gente di mare: le persone che lavorano principalmente a terra, ma che occasionalmente svolgono la prestazione lavorativa a bordo di una nave; i piloti; i lavoratori portuali, anche se può capitare che salgano a bordo per lo svolgimento delle proprie mansioni; i membri del personale specializzato, come animatori, ispettori e tecnici delle riparazioni. Se si escludono tali soggetti dalla categoria della gente di mare, quest'ultima va a coincidere, in buona sostanza, con i lavoratori marittimi che svolgono mansioni nautiche, la cui permanenza a bordo non è saltuaria, bensì regolare.

Per ragioni di semplificazione, nel presente lavoro di tesi si utilizzeranno i termini "lavoratori marittimi" e "gente di mare" per riferirsi all'equipaggio della nave, composto dalle persone che lavorano a bordo dell'imbarcazione con funzioni prettamente nautiche.

In Italia, la gente di mare, così intesa, è solitamente suddivisa in tre categorie: personale di stato maggiore e di bassa forza addetto ai servizi di coperta, di macchina e ai servizi tecnici di bordo; personale addetto ai servizi complementari di bordo; personale addetto al traffico

[72] ILO International Labour Conference, *Resolution concerning information on occupational groups, n. VII*, Ginevra, 22 febbraio 2006. Online: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_088130.pdf (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

locale e alla pesca costiera. Dal punto di vista del presente studio, risultano maggiormente interessanti le condizioni dei lavoratori appartenenti alla prima categoria, in quanto si tratta di coloro che lavorano a bordo delle grandi navi che trasportano le merci attraverso le rotte transnazionali. I mozzi, i comuni di macchina, i giovanotti di coperta o di macchina, gli operai di bordo e i nostromi, così come gli allievi ufficiali di coperta e di macchina e gli addetti ai servizi polivalenti, appartengono alla categoria del personale di stato maggiore.

La figura apicale tra i membri dell'equipaggio è il comandante, che è un ufficiale di coperta giunto al massimo livello di carriera, che detiene sia il potere gerarchico, facendo le veci dello Stato a bordo, sia quello disciplinare, tipico del datore di lavoro (che pur sarebbe, in linea teorica, l'armatore). Il ruolo del comandante è cambiato tanto negli ultimi decenni, soprattutto a causa della diffusione di forme di navigazione elettronica e di tecnologie sofisticate di comunicazione tra imbarcazione e banchina.

Tutti i membri dell'equipaggio, oltre ad avere obbligazioni di diritto privato in forza del proprio contratto di lavoro, hanno obblighi pubblicistici, alcuni presidiati da sanzioni penali.

Le responsabilità legate alla sicurezza della nave, alla custodia della documentazione e alla gestione del personale sono demandate a diversi soggetti a seconda della sezione della nave coinvolta. Il primo ufficiale di coperta, ad esempio, è responsabile della sezione coperta e si occupa del servizio di guardia, del controllo delle operazioni di movimentazione del carico, della gestione e della direzione del personale di coperta, dell'ispezione degli spazi vuoti e della manutenzione dei sistemi di salvataggio e antincendio di coperta. È, inoltre, responsabile

delle comunicazioni in caso di emergenza e del comando della nave in caso di assenza del comandante o di sua indisponibilità al comando. Il comandante gli affida spesso dei compiti specifici e può, inoltre, delegargli alcune delle proprie mansioni, le quali vanno elencate in forma scritta in un certificato affisso in cabina. Il primo ufficiale è, infine, responsabile dell'organizzazione generale di emergenza e custodisce i documenti della nave e i libretti di navigazione.

Il direttore di macchina, invece, è responsabile dell'apparato motore, dei macchinari della nave, degli ausiliari di scafo e degli impianti fissi antincendio, oltre che dei lavori di manutenzione e riparazione degli impianti stessi. Si occupa dell'istruzione del personale di macchina ed è responsabile del servizio di sicurezza di macchina e della documentazione della sezione macchina. Il titolo di direttore di macchina è il più alto a cui possono aspirare coloro che svolgono la carriera di ufficiali di macchina.

Nonostante non sia una distinzione ufficiale, può essere molto utile suddividere idealmente l'equipaggio in due parti: da un lato, il comandante e gli ufficiali di coperta e di macchina, dall'altro lato, i cosiddetti marittimi "comuni" (mozzi, operai, marinai comuni, allievi comuni polivalenti, tankisti, carpentieri, cambusieri, ecc.). La distinzione riguarda, innanzitutto, la formazione. Per ricoprire i ruoli di comandante e di ufficiale, infatti, è necessario un percorso scolastico specifico, che cambia parzialmente da Paese a Paese, ma che segue, in ogni caso, lo stesso principio, per cui l'imbarco in qualità di ufficiale deve essere riservato a coloro che hanno completato una formazione *ad hoc* e che abbiano superato alcuni esami di abilitazione professionale. Per l'accesso alle qualifiche comuni di coperta o di macchina, invece, è

solitamente sufficiente l'aver svolto un precedente periodo di navigazione[73]. Ovviamente, la circostanza per cui non risulta necessaria una formazione scolastica *ad hoc* non significa che i marittimi comuni non siano adeguatamente addestrati: seguendo le indicazioni della Convenzione STCW, tutto l'equipaggio, senza distinzione di grado e qualifica, deve seguire almeno due corsi di addestramento: il *basic training* e il corso sulla sicurezza in mare[74].

2.5.5 L'agenzia di *manning*

Infine, l'internazionalizzazione del mercato del lavoro marittimo ha portato alla diffusione di società che svolgono "attività di reperimento del personale, ovvero di gestione di tutte le fasi precontrattuali e contrattuali, che vanno dal procacciamento fino all'imbarco del marittimo"[75]. Tali figure, chiamate agenzie di gestione del personale (*manning agency* o *crew management agencies*), di cui si parlerà a lungo nel Capitolo successivo, rivestono ormai un ruolo chiave nel panorama del lavoro nel trasporto marittimo internazionale. Esse si occupano, in nome e per conto del vettore/armatore, di reclutare i membri dell'equipaggio, oppure li assumono a nome proprio, mandandoli poi in missione presso l'armatore, in qualità di vere e proprie agenzie di somministrazione.

---

[73] In Italia, per esempio, l'imbarco in qualità di ufficiale è riservato ai diplomati presso un Istituto Tecnologico indirizzo Trasporti e Logistica (ex Istituto Tecnico Nautico), mentre per l'imbarco come comune è sufficiente la precedente esperienza di navigazione, la cui durata varia da caso a caso. L'unica eccezione riguarda la qualifica di mozzo, per la quale, trattandosi della qualifica di accesso alla carriera in oggetto, l'unico requisito è aver compiuto la maggiore età.

[74] Cfr. *infra*, Cap. III, Paragrafo 3.5.

[75] S. Bevilacqua, *Liberalizzazione e flessibilità del mercato del lavoro marittimo: le agenzie di lavoro e l'arruolamento dell'equipaggio*, in *Rivista di diritto dell'economia, dei trasporti e dell'ambiente*, n. 2, 2004, p. 94.

Il problema dello sdoppiamento, o, meglio ancora, dello sfilacciamento della figura del datore di lavoro è ulteriormente intensificato proprio dall'esistenza delle *manning agency*. Infatti, come si spiegherà approfonditamente nel prosieguo, in alcuni casi le agenzie che dovrebbero occuparsi soltanto del collocamento e del reclutamento dei marittimi si occupano anche della gestione dei visti, dei cambi di equipaggio, delle retribuzioni e, addirittura, dei negoziati con il sindacato internazionale dei marittimi (l'*International Transport Workers' Federation*, ITF) in merito alle paghe dei lavoratori[76].

2.6 Il contratto di trasporto marittimo internazionale

Le più rilevanti problematiche riguardanti i contratti di trasporto internazionali, che possono emergere con riferimento alla consegna della merce ed all'allocazione dei rischi, sono state approfondite dalla Camera di Commercio Internazionale (CCI), che ne ha tratto delle regole interpretative uniformi denominate "Incoterms", attualmente in numero di undici, di cui la versione più recente è quella del 2020[77]. La loro rilevanza è tale da essere considerati un punto di riferimento interpretativo degli usi del commercio internazionale anche dalla Corte di Giustizia UE[78].

La CCI ha elaborato un modello di contratto (*ICC model contract*), che descrive le caratteristiche degli Incoterms e le loro

[76] Cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafo 2.5.1.
[77] Sugli Incoterms in generale, si veda: M. FAVARO, *Assicurazione, trasporti e incoterms 2010*, Milano 2012; E. CARDINALE, *Il contratto tipo nel commercio internazionale*, in U. PATRONI GRIFFI (a cura di), *Manuale di diritto commerciale internazionale*, Milano 2012, p. 91 e ss.
[78] Corte di Giustizia UE, Causa C-87/10, *Electrosteel Europe SA c. Edil Centro SpA*, 9 giugno 2017.

conseguenze dal punto di vista della responsabilità. Tali conseguenze possono essere suddivise in quattro ipotesi, a seconda del momento in cui è previsto il passaggio del rischio dal venditore al compratore e del soggetto che sopporta i costi del trasporto.

In una prima ipotesi, denominata *ex works* (EXW, in italiano "franco fabbrica"), il passaggio dei rischi si verifica presso i locali del venditore, o in altro luogo convenuto (stabilimento, fabbrica, magazzino, ecc.), con la messa a disposizione della merce. Si tratta dell'ipotesi maggiormente favorevole per il venditore, in quanto al compratore competono tutte le problematiche connesse al trasporto. In particolare, il venditore non è tenuto a sdoganare la merce all'esportazione.

In una seconda ipotesi, denominata *free carrier* (FCA, in italiano "franco vettore"), la merce deve essere consegnata al vettore nel luogo convenuto. Tale opzione richiede che il venditore sdogani la merce all'esportazione, ma non all'importazione, dato che quest'ultimo obbligo spetta al compratore. Si tratta del contratto consigliato per la consegna dei container.

La terza ipotesi pone i costi del trasporto a carico del venditore; in tale ambito si distingue tra la clausola *cost and freight* (CFR, in italiano "costo e nolo"), in cui l'obbligo del venditore è limitato ai costi di trasporto fino al porto di destinazione convenuto, e *cost insurance and freight* (CIF, "costo, assicurazione e nolo") nel quale si aggiunge ai costi precedentemente citati anche quello assicurativo.

Nella quarta ipotesi, il venditore è tenuto ad assumersi tutti i rischi fino a che la merce non raggiunge il luogo convenuto. Talvolta, è

prevista la clausola *delivered at place unloaded* (DPU, "reso al luogo di destinazione scaricato"). In tal caso, il venditore effettua la consegna mettendo la merce scaricata a disposizione del compratore nel porto e sopporta tutti i rischi connessi al trasporto e alla scaricazione della merce. In altre occasioni, invece, è prevista la clausola *delivered at place* (DAP, "reso al luogo di destinazione"), che implica che il venditore metta la merce a disposizione del compratore, non ancora scaricata[79].

2.6 (segue) Il contratto di utilizzazione della nave e la figura del *charterer*

La prevalente dottrina di stampo anglosassone distingue il contratto di trasporto, appena descritto, in (a) *shipper* e *carrier* (*contract of carriage*, che viene documentato attraverso le polizze di carico) e (b) contratti di utilizzazione della nave[80], *in primis* quelli di locazione o noleggio, documentati dal *charter party*[81], un documento composto da due atti originali che vengono poi separati. I contratti di trasporto sono, propriamente, quelli appartenenti alla tipologia (a) in questi casi un vettore/*carrier* rilascerà al mittente o allo spedizioniere una polizza di carico (*bill of landing*), ossia la ricevuta per il carico spedito, che serve anche come prova del contratto di trasporto. I *charter party*, invece, sono dei contratti tra un armatore (*shipowner*) e un utilizzatore, che solitamente è il noleggiatore (*charterer*[82])[83].

---

[79] La lista dei termini con le relative descrizioni, da cui questa parte della tesi prende spunto, è messa a disposizione sul sito della CCI: https://www.iccitalia.org/regole-incoterms-2020/

[80] Si veda: E. POLCARI, *Il trasporto marittimo di cose*, Milano 1984, pp. 1-3.

[81] Il termine è solitamente tradotto nella letteratura italiana come "carta partita".

[82] Sulla figura del charterer, si rimanda a: M.A. HOEKS, *op. cit*., 2010, pp. 47-48.

[83] Per approfondire il tema, *ex multis*: D. MARTIN-CLARK, *Charterparties*, in D.J. ATTARD, *The IMLI Manual of International Maritime Law II. Shipping law*, Oxford

I contratti di utilizzazione possono, poi, essere suddivisi in due categorie, a seconda che la gestione nautica resti all'armatore oppure passi all'utilizzatore/locatario.

Nel primo caso, l'armatore funge da vettore/*carrier*, svolgendo un servizio di trasporto che può essere determinato per un periodo di tempo (*time charter*) oppure a viaggio (*voyage charter*).

In base al contratto a viaggio, una nave viene noleggiata per un viaggio di sola andata tra due o più porti, con un carico specifico e a una tariffa di nolo negoziata. Nel contratto a tempo, invece, il noleggiatore utilizza la nave per un determinato periodo di tempo, o per un determinato viaggio di andata e ritorno.

Questo tipo di noleggio, in cui l'armatore si occupa del trasporto delle merci del *charterer*, è il più diffuso. Se si vuole usare la terminologia del contratto di trasporto, in questa tipologia di contratto l'armatore funge da *carrier* e il noleggiatore è lo *shipper*. Questo tipo di contratto viene solitamente combinato con il *contract of carriage*, in quanto è comunque rilasciata una polizza di carico relativa alle merci trasportate.

È importante ribadire che, in questa tipologia di contratto, l'armatore mantiene il controllo della gestione nautica della nave. In altre parole, mentre l'armatore è responsabile delle questioni nautiche, il noleggiatore si occupa dello sfruttamento commerciale dell'imbarcazione. Questo "sdoppiamento" si riflette anche sull'equipaggio, in quanto comporta una sorta di controllo condiviso su

2016, pp. 267-296; L. TULLIO, *I contratti di charter party: funzione e natura*, Padova 1981.

di esso, e pone (ulteriori) problemi quando si tratta di individuare il datore di lavoro.

Al contrario, nella seconda – e più rara – tipologia di contratto di noleggio è prevista una clausola di trasferimento di entrambi gli aspetti della gestione della nave: quello nautico e quello commerciale[84].

Tra i contratti di locazione si distinguono, poi, la locazione a scafo nudo, in cui la nave viene consegnata senza equipaggio, e la locazione tradizionale. Particolarmente interessante dal punto di vista giuslavoristico è quella a scafo nudo (*bareboat charter*, qualche volta indicata anche come *bareboat*), in particolare per quanto riguarda la sua stipulazione in caso di appartenenza della nave a un "secondo registro". I secondi registri, di cui si parlerà approfonditamente nel prosieguo, sono stati creati dai Paesi europei al fine di evitare l'esodo delle proprie flotte verso registri più vantaggiosi dal punto di vista fiscale e giuridico[85]. I secondi registri sono, di solito, caratterizzati dal fatto che fanno riferimento alla residenza del membro dell'equipaggio per determinare il suo regime sociale, ma sono vantaggiosi per gli armatori anche per un'altra ragione, legata a filo doppio al contratto di locazione a scafo nudo[86]. Il vantaggio che si ottiene immatricolando la propria nave in un secondo registro deriva proprio dalla possibilità di dare quella nave in locazione, in quanto, mentre normalmente non sarebbe ammissibile navigare battendo contemporaneamente due bandiere diverse, il *bareboat charter* lo rende, in qualche modo, possibile. È infatti

[84] L. CARBALLO PINEIRO, *op. cit*., 2015, p. 28.
[85] Cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafo 2.2.2.
[86] Sul punto, si veda, oltre a S.M. CARBONE, *op. cit*., 2010, p. 39 e ss., anche: M. DAVIS, *Bareboat charters*, New York 2005.

ammissibile, in base a questo tipo di contratto, che ad ogni diversa locazione della nave, il conduttore possa registrarla con una nuova bandiera (chiamata provvisoria). Questo espediente viene utilizzato per sfruttare i mercati riservati che spettano alle navi che fanno parte dei registri europei, sfuggendo però, allo stesso tempo, alle regole stringenti valide per questi ultimi[87]. Infatti, la nave può godere dei benefici di un registro aperto[88], pur mantenendo la proprietà nello Stato d'origine, ad esempio uno Stato europeo, consentendo allo stesso tempo agli armatori di ottenere condizioni maggiormente remunerative e allo Stato europeo di evitare l'esodo della propria flotta[89].

L'affiliazione a un secondo registro diventa, così, particolarmente vantaggiosa, potendo la nave al contempo sfruttare sia i benefici dell'appartenenza a un registro UE, sia i benefici tipici dei registri aperti, in cui la nave verrà immatricolata ogni volta che viene data in locazione. Il naviglio subisce, dunque, una temporanea modifica della propria nazionalità, accettata dagli stessi Stati, che tuttavia implica una serie di problemi relativi alla determinazione del diritto (del lavoro) applicabile[90].

[87] L. SISTO, G. VALENTI, *L'internazionalizzazione della flotta mercantile italiana: la "bareboat charter registration"*, in *Il diritto marittimo*, n. 4, 1996, pp. 909-960.
[88] Cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafo 2.2.1.
[89] A.L.M. SIA, *Registro internazionale e ruolo della contrattazione collettiva*, in *Diritto dei trasporti*, n. 2-3, 2001, p. 599.
[90] O. FOTINOPOULOU BASURKO, *op. cit*., 2008, p. 61 e ss.

3. Il contesto tecnologico e la digitalizzazione

3.1 Cenni introduttivi

I progressi tecnologici hanno, nel corso della storia, cambiato profondamente il settore marittimo, compreso il mondo del lavoro. Così è stato, innanzitutto, quando si è passati dai motori a carbone a quelli a vapore, e poi da quelli a vapore a quelli con turbine, per arrivare, infine, ai motori diesel comunemente usati oggi. Così è stato anche quando ha iniziato a diffondersi la comunicazione satellitare, aumentando le possibilità di connessione con la banchina e rivoluzionando, così, la modalità di gestione della rotta. Di pari passo con tali novità legate al campo della navigazione, alcune professionalità hanno iniziato a sparire, ed altre a nascere.

In generale, si può dire che, all'aumentare delle innovazioni tecnologiche, il numero dei membri dell'equipaggio sia diminuito, mentre le competenze richieste sono sempre maggiori e più sofisticate. In altre parole, rispetto ai grandi equipaggi di un tempo, a bordo delle navi mercantili odierne si trova un numero ristretto di persone, seppure ben qualificate e dotate di polifunzionalità. Come si vedrà nel Capitolo III, per tale ragione ha acquisito vitale importanza il tema della formazione.

Per quanto riguarda le tecnologie più recenti, appartenenti alla cosiddetta "industria 4.0", esse si stanno diffondendo contemporaneamente in diversi settori dell'industria marittima, tra cui, in particolare, quello della modalità di navigazione (*Shipping* 4.0), delle

infrastrutture portuali (*Port 4.0*) e della costruzione navale (*Smart ship* 4.0)[91].

Anche la contrattualistica e lo sdoganamento delle merci sono stati coinvolti dal processo di digitalizzazione. Le tecnologie digitali usate in ambito marittimo, infatti, possono infatti impattare significativamente anche sul funzionamento delle operazioni amministrative, logistiche, navali, terminalistiche e portuali[92]. Per quanto attiene alle procedure amministrative relative alla spedizione, i processi della catena logistica marittima vengono resi più veloci e sicuri grazie all'uso di *database* condivisi da più utenti (*Distributed Ledger Technologies*, DLT)[93]. Per quanto riguarda le modalità di supervisione e di controllo della catena di fornitura, i sistemi di tracciamento del carico e di aggiornamento di stato in tempo reale sono resi possibili dalle piattaforme *cloud-based*[94].

Si consideri, poi, l'impatto delle tecnologie informatiche, in particolare dell'*Internet of Things*, sulla comunicazione nave-terra e sulla manutenzione delle navi: l'accesso a sensori interconnessi, consente, ad esempio, la programmazione sempre più precisa dell'arrivo

[91] A. OKSAVIK, H.P. HILDRE, Y. PAN, I. JENKINSON, B. KELLY, D. PARASKEVADAKIS, R. PYNE, *Future Skill and Competence Needs*, Rotterdam, 2020.

[92] Per un approfondimento, si veda: A. PALMIERI, F. PAROLA, D. SONG, E. BAGLIERI, *Integrating firms in a complex network: evidence from maritime logistics*, in *International Journal of Logistics Research and Applications*, giugno 2018; E. LALLA-RUIZ, L. HEILIG, S. VOSS, *Digital transformation in maritime ports: analysis and a game theoretic framework*, in *Economic Research and Electronic Networking December*, n. 2-3, 2017, pp. 227-254.

[93] F. CARLONE, *Innovazione e digitalizzazione nel settore dello shipping*, Tesi di dottorato, supervisione a cura di M.I. Leone, Università LUISS Guido Carli, Roma 2018, p. 56. Online: www.tesi.luiss.it (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

[94] F. CARLONE, *op. cit*., 2018, p. 53.

della nave nel porto, e garantisce una sempre maggiore prevedibilità in fase di navigazione.

Infine, si prenda in considerazione l'importanza del coordinamento portuale e dell'interfaccia porto-entroterra, e le opportunità che le nuove tecnologie offrono in tale campo: le applicazioni IoT, ancora una volta, permettono grandi passi avanti, in quanto consentono di combinare più dati tra loro, come la temperatura, la marea o i livelli di inquinamento[95].

Inoltre, le nuove tecnologie hanno reso molto più veloci le attività di carico e scarico della merce, con la conseguenza che è fortemente diminuito il *turn-aroud time*, cioè il tempo di permanenza della nave in porto, e le infrastrutture degli scali contemporanei, in conseguenza del gigantismo navale, hanno portato al necessario allontanamento degli stessi dalle città. Come si vedrà nel prosieguo, questi ultimi due aspetti possono avere un'influenza negativa sulla vita dei marittimi e sul loro benessere psicologico.

3.2 Le nuove tecnologie dello *shipping*

Si è già accennato nei cenni introduttivi a come il settore della contrattualistica dei trasporti marittimi sia stato fortemente influenzato dall'avvento di alcune recenti tecnologie. Per quanto attiene alle procedure amministrative relative al contratto di trasporto, alla gestione delle spedizioni e della logistica, non si può non accennare alla tecnologia *blockchain.* Si tratta di una delle tecnologie digitali maggiormente consolidate nel settore marittimo, e ha già avuto su di esso un impatto molto significativo. Si tratta di una sorta di registro

[95] *Ibidem.*

informatico, dove ogni "blocco" rappresenta una transazione ed è concatenato al successivo, secondo un ordine cronologico. L'integrità è garantita da funzioni crittografiche. In altre parole, è un sistema online che registra le transazioni tra degli utilizzatori, contraddistinti da *username* unici, la cui identità è autenticata. La piattaforma è aperta ed è messa in sicurezza dal ricorso alle firme digitali, e le transazioni che vi vengono registrate non possono essere eliminate dalla piattaforma, così da assicurarne l'immutabilità[96].

Il settore marittimo si presta all'applicazione di tale tecnologia e, per tale ragione, tutti i principali attori coinvolti nella catena logistica, tra cui spedizionieri, agenti marittimi, armatori e operatori portuali, hanno implementato soluzioni di *blockchain* per migliorare l'efficienza e la sicurezza dell'intera catena di distribuzione[97].

La tecnologia *blockchain* costituisce una possibile soluzione alle inefficienze e congestioni che si sono verificate recentemente a causa della pandemia, che potrebbero proseguire. La pandemia da Covid-19, infatti, ha messo ulteriormente in crisi l'efficienza dei documenti manuali nel commercio internazionale: secondo il terminalista DP-World, i costi di elaborazione e di amministrazione sono recentemente saliti al 20% dei costi complessivi di trasporto, proprio a causa del tempo impiegato nella raccolta e verifica dei dati contenuti nei documenti

[96] K. TAKAHASHI, *Blockchain technology and electronic bill of landing*, in *Journal of International Maritime Law*, vol. 22., 2016, p. 203.

[97] A. STEFANI, *La Tecnologia navale di domani; opzioni, vantaggi, rischi*, in *TheMediTelegraph*, 4 ottobre 2021. Online: https://www.themeditelegraph.com/it/green-and-tech/2021/10/04/news/la-tecnologia-navale-del-domani-opzioni-vantaggi-rischi-analisi-1.40773250 (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

cartacei[98]. Proprio in ragione di ciò, quella che fino a pochi anni fa era una tecnologia sperimentale, di cui si conosceva poco l'affidabilità in rapporto ai costi, oggi invece raccoglie sempre maggiori consensi. Lo dimostrano, ad esempio, le ultime iniziative che si sono sviluppate in Cina: a Hong Kong è stato creato il *Global Shipping Business Network*, al quale hanno poi aderito otto realtà dello *shipping*: Cosco Shipping Lines, Cosco Shipping Ports, Hapag-Lloyd, Hutchison Ports, Oocl, Spg Qingdao Port, Psa International e Shanghai International Port Group[99]. Inoltre, questo tipo di tecnologia è stato oggetto di attenzione da parte dell'Unione Europea: dapprima, il Parlamento UE ha emanato una Risoluzione atta a promuovere la diffusione della *blockchain* in Europa e a stimolare la Commissione e gli Stati membri a facilitarne lo sviluppo[100]. Dopodiché, la Commissione UE ha creato l*'EU Blockchain Observatory and Forum*[101], poi affiancato anche dall'EBSI, l'*European Blockchain Services Infrastructure*.

Molti autori si sono dimostrati assolutamente entusiasti di fronte alle innovazioni tecnologiche nel campo dei contratti di trasporto marittimo, ritenute positive sia in termini di velocità, efficienza e semplicità delle transazioni, sia in termini di riduzione dei costi per le

[98] A. GHIARA, *Congestioni, si prova a intervenire con la blockchain*, in *TheMediTelegraph*, 6 ottobre 2021. Online: https://www.themeditelegraph.com/it/2021/10/06/news/congestioni-si-prova-a-intervenire-con-la-blockchain-1.40781275 (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

[99] A. GHIARA, *op. cit.*, 2021.

[100] Parlamento UE, Risoluzione del 3 ottobre 2018 sulle tecnologie di registro distribuito e blockchain: creare fiducia attraverso la disintermediazione, n. 2017/2772(RSP).

[101] Cfr. https://www.eublockchainforum.eu/ (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

compagnie di logistica e trasporti[102]. Una delle novità più interessanti risiede nel tentativo, ormai diventato praticamente realtà, di smaterializzare i documenti di trasporto cartacei. In particolare, la tradizionale polizza di carico cartacea viene via via sempre più spesso sostituita dal cosiddetto *Electronic Bill of Landing* (d'ora in avanti EBL). L'idea nasce dalla volontà di evitare che, a causa della sempre maggiore rapidità e razionalizzazione dei servizi marittimi (ci si riferisce in particolare ai nuovi sistemi di immagazzinaggio, imballaggio, carico e scarico delle merci) ci possano essere dei ritardi nella ricezione della polizza cartacea, che risulta molto lenta rispetto al moderno svolgimento delle varie operazioni. A questa preoccupazione si aggiunge quella relativa ai costi elevati del sistema cartaceo di documentazione. Il risultato è che, negli ultimi anni, si è tentato in diversi modi di trovare un sostituto alla classica polizza cartacea. Il principale ostacolo è l'insistenza del legislatore sui documenti di tipo tradizionale e sulla necessità di firme autografe.

Si ricordi che la polizza di carico, nel trasporto via mare, serve come prova del contratto di trasporto, della condizione della merce e del carico della merce sulla nave[103]. La versione elettronica, quindi, oltre ad avere i vantaggi già segnalati, servirebbe anche per evitare frodi, alterazioni o perdite del documento fisico. Allo stesso tempo, però, essa potrebbe creare problemi di autenticità e unicità del documento, di certezza sull'autore, e di protezione dei dati contenuti nel testo.

[102] A. MONTESANO, *The digital revolution of the shipping industry: electronic bill of landing, bockchain technology and smart contracts*, in *Il diritto marittimo*, n. 1, 2020, p. 267 e ss.
[103] Cfr. *supra*, Capitolo I, Paragrafo 2.5.

Ovviamente, una polizza elettronica è utile solo se avente lo stesso identico valore della polizza cartacea: dovrebbe, cioè, poter fungere da prova della stipulazione del contratto e, quindi, permettere l'ottenimento della consegna delle merci in determinate condizioni[104].

Negli anni passati sono stati proposti diversi sistemi di smaterializzazione di documenti di trasporto tradizionali, come il *Seadocs system* e il *Bolero system*. Il problema comune, tuttavia, è la loro incapacità di replicare la *negociability* di una polizza cartacea. Inoltre, si tratta pur sempre di sistemi chiusi, utilizzabili solo da parte dei membri aderenti. Il sistema dell'EBL, invece, sembra non presentare queste criticità, e, proprio per tale motivo, sta prendendo sempre più piede nel campo dello *shipping* su scala internazionale[105].

Un'altra novità interessante, resa possibile dalla digitalizzazione, è quella degli *smart contracts,* che funzionano, ancora una volta, grazie all'utilizzo di piattaforme *blockchain*: si tratta di contratti contenuti, appunto, all'interno di *blockchain platform*, cioè stipulati direttamente online[106]. La questione principale, in questo caso, riguarda la necessità di un riconoscimento giuridico del sistema, che possa parificare il valore legale degli *smart contracts* a quello dei contratti tradizionali e dare vita a un quadro giuridico comune di riferimento. Attualmente non esiste, infatti, alcuna legge che garantisca la parità di valore tra il documento

[104] E. ORRÙ, *The challenges of ICTs in the shipping sector among international uniform law, codification and lex mercatoria: the electronic bill of landing*, in J. NAWROT, Z. PEPLOWSKA-DABROSKA, *Codification of maritime law. Challenges possibilities and experience*, New York 2020, p. 134 e ss.
[105] A. MONTESANO, *op. cit*., 2020, p. 272.
[106] J.M. SKLAROFF, *Smart Contracts and the cost of inflexibility*, in *University of Pennsylavia Law Review*, vol. 166, 2017, p. 263.

informatico e quello cartaceo. Nel 1996, tuttavia, la *United Nations Commission On International Trade Law* (d'ora in avanti solo UNCITRAL) ha emesso uno strumento di *soft law*, l'*UNCITRAL Model Law on Electronic Commerce*, contenente dei principi generali in materia di dematerializzazione dei documenti di trasporto. Si tratta, ovviamente, di mere linee guida non vincolanti. È stata la stessa *Commission* dell'UNICITRAL, poi, ad emettere, nel 2017, il *Model Law on Electronic Transferable Records*. Anch'esso è uno strumento di *soft law*, che, tuttavia, ha il merito di promuovere il riconoscimento legale e l'armonizzazione giuridica dei nuovi metodi in oggetto, giudicati utili, se non addirittura necessari, in sede di stipulazione di contratti di trasporto transnazionali. Non si può, infine, non nominare la Convenzione dell'ONU sul trasporto delle merci via mare, che prevede espressamente la possibilità di usare l'*Electronic Bill of Landing* e altri documenti elettronici al posto della documentazione cartacea. La Convenzione è spesso indicata come *Rotterdam Rules* (RR), poiché è stata emanata durante una cerimonia tenutasi a Rotterdam nel 2009, ed è l'unica Convenzione internazionale che parla espressamente di *Electronic Transport Records*[107][108].

3.3 Le nuove tecnologie di comunicazione

Così come è avvenuto nel settore della contrattualistica, anche in quello della comunicazione nave-terra i più recenti avanzamenti tecnologici

[107] A. MONTESANO, *op. cit*., 2020, p. 279.

[108] Si veda il Report sugli smart contracts pubblicato dall'EU *Blockchain Observatory and Forum*, in particolare il paragrafo 2.2., *Legal Considerations and Paradigm from Regulators Across Europe.* Il report può essere consultato online al seguente link: https://www.eublockchainforum.eu/sites/default/files/reports/SmartContractsReport_Final.pdf

hanno avuto un impatto cruciale, rivoluzionando l'intero sistema. La comunicazione nave-terra è basata principalmente sull'uso di radio trasmettitori e radio ricevitori[109], ma anche sulla comunicazione satellitare[110]. Sia i sistemi di comunicazione radio, sia i sistemi di comunicazione satellitare, devono essere conformi al *Global Maritime Distress and Safety System*, così come previsto dalla Convenzione SOLAS[111].

Quando ci si riferisce in generale alla comunicazione nave-terra, tuttavia, si fa riferimento non soltanto alla comunicazione con i centri di controllo in banchina o con le stazioni radio costiere, bensì anche alla comunicazione privata fra l'equipaggio e i propri cari, attraverso la telefonia e la connessione a Internet, che nella maggior parte dei casi si basa comunque su sistemi satellitari.

Se, da un lato, lo sviluppo dei dispositivi radio e satellitari ha significato un netto miglioramento della comunicazione fra imbarcazione e banchina, con conseguenti notevoli vantaggi, sia dal punto di vista della sicurezza della navigazione, sia dal punto di vista della vita a bordo, dall'altro lato le tecnologie informatiche sono accompagnate da una serie di rischi. In alcuni casi, tali rischi sono simili a quelli già esistenti, ma in altri casi si tratta di rischi nuovi, specifici del campo digitale. Si pensi, ad esempio, alla possibilità che alcuni dati vengano persi, o all'ipotesi in cui le credenziali di accesso a un sistema

[109] Nel settore marittimo viene usato comunemente il VHF (Very High Frequency), che si estende tra i 156 MHz e i 174 MHz.
[110] Come la rete *International Maritime Satellite Organization* (INMARSAT).
[111] Convenzione internazionale per la salvaguardia della vita umana in mare (SOLAS), 1974, Capitolo IV.

vengano rubate o diffuse, o agli attacchi informatici e al danneggiamento e manomissione di reperti audio o video[112]. Quando si utilizzano tecnologie informatiche di comunicazione o sorveglianza è necessario prendere in considerazione tali rischi. In particolare, è importante che i lavoratori che li utilizzano li conoscano: la loro istruzione sui potenziali rischi che l'uso delle tecnologie può generare può davvero fare la differenza[113].

Come noto, nell'ultima decade la comunicazione via Internet ha smesso di essere appannaggio dei soli utenti: oggi, essa è utilizzata anche da alcune cose. Si pensi alle smart tv e agli *smart watch*, ai robottini per le pulizie, agli assistenti intelligenti (come Alexa), solo per citarne alcuni. Si tratta di cose che usano Internet per ottenere informazioni, senza bisogno dell'intervento umano: il fenomeno, già citato nei cenni introduttivi[114], è conosciuto come *Internet of Things* (IoT)[115]. Queste cose possono generare e trattare, attraverso il cosiddetto *machine learning*, una quantità enorme di dati, che a loro volta possono generare valore. L'utilizzo di *smart things* a bordo può migliorare notevolmente le condizioni di vita e di lavoro dell'equipaggio. Tuttavia, esso pone anche una serie di rischi, di cui alcuni sono legati al fatto che i dispositivi sono in grado di connettersi fra di loro, con conseguenze talvolta imprevedibili. Inoltre, gli attacchi cyber più sofisticati possono ingannare l'algoritmo alla base del funzionamento di un dispositivo

[112] D. BENEDETTI, *IA e insicurezza informatica*, in F. PIZZETTI, *Intelligenza artificiale, protezione dei dati personali e regolazione*, Torino 2018, p. 239.
[113] Se ne riparlerà nel Capitolo III, quando si tratterà il tema della formazione degli equipaggi delle navi autonome.
[114] Cfr. *supra*, Capitolo I, Paragrafo 3.1.
[115] D. BENEDETTI, *op. cit.*, 2018, pp. 242-243.

smart. Alcuni studi fatti sui veicoli a guida autonoma, ma che potrebbero estendersi *mutatis mutandis* al settore marittimo, hanno dimostrato che è possibile alterare un segnale stradale, *rectius* alterare il rilevamento del segnale da parte del sistema. Un attacco del genere indurrebbe il sistema a scambiare un segnale per un altro, con conseguenze potenzialmente pericolosissime.

Altri rischi dell'uso dell'IoT sono, invece, legati al "cattivo impiego, volontario o accidentale, delle tecnologie stesse[116]".

È necessario che, da un lato, i marittimi che hanno a che fare con le più moderne tecnologie informatiche di comunicazione, oltre a conoscere approfonditamente i programmi che utilizzano, abbiano delle conoscenze di base di sicurezza informatica. Dall'altro lato, è importante che nei centri di controllo a distanza dell'imbarcazione che si trovano sulla terraferma siano presenti dei professionisti della sicurezza informatica adeguatamente preparati. Questi ultimi dovrebbero essere specializzati nel riconoscere e neutralizzare gli attacchi informatici, che costituiscono il rischio maggiore ogni qualvolta si usano mezzi di comunicazione informatici sofisticati.

Inoltre, è imprescindibile lo sviluppo di standard internazionali comuni di sicurezza, ad esempio basati su un sistema di certificati che possano garantire il rispetto di misure di sicurezza adeguate all'utilizzo di una determinata tecnologia o dispositivo, analogamente a quanto fatto col bollino CE per i dispositivi elettrici[117]. Un passo in tal senso è stato fatto, nell'Unione Europea, con il Regolamento UE n. 679 del 2016 sul

[116] D. BENEDETTI, *op. cit.*, 2018, p. 245.
[117] D. BENEDETTI, *op. cit*., 2018, p. 248.

trattamento dei dati personali (GDPR). Tuttavia, come si vedrà[118], gli sforzi dal punto di vista legislativo possono e dovrebbero essere maggiori.

È evidente che, nella maggior parte dei casi, le nuove tecnologie di comunicazione e sorveglianza vengono usate per migliorare le condizioni di lavoro a bordo: grazie ai mezzi oggi a disposizione, i marittimi hanno la possibilità di comunicare con i propri familiari e amici quasi costantemente, e la qualità della connessione è nettamente migliorata. Un altro esempio di utilizzo virtuoso, che riguarda in particolare le tecnologie radar e satellitari, riguarda la possibilità di utilizzarle ai fini della geolocalizzazione di equipaggi abbandonati, come nel caso del *database* Periplous[119]. Si tratta di una raccolta di dati, gratuita e in *open access*, creata nel novembre 2020 da alcuni studiosi, che la aggiornano trimestralmente, talvolta grazie alle segnalazioni degli stessi marittimi. La raccolta costituisce, dunque, una sorta di mappatura dell'abbandono dei marittimi, che conta ad oggi oltre 500 casi registrati. Tuttavia, non è da escludere che il numero reale di casi di abbandono sia molto più alto.

Inoltre, la sorveglianza delle imbarcazioni in navigazione può servire per ragioni di sicurezza e di tutela della legalità. Una nave che ha qualcosa da nascondere, solitamente, riesce facilmente a non farsi notare: non esporrà bandiere o altri segni di riconoscimento, navigherà il più lontano possibile da altre imbarcazioni, non comunicherà tramite radio

[118] Cfr. *infra*, Capitolo III, Paragrafo 3.2.2.
[119] E. ADER, J. BOLTON, M. MATTHIESSEN, *Map of Seafarer Abandonment. Periplous*, 2022. Online: https://www.periplous.info/seafarers-map (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

né risponderà alle chiamate esterne. Per superare la difficoltà di individuare tali navi, le Autorità marittime si sono dotate di mezzi tecnici per facilitare la prevenzione di minacce e rischi, dall'installazione di apparecchiature di comunicazione a bordo alla creazione di una rete di sorveglianza radar e satellitare in aree considerate sensibili.

L'installazione di radar sulle coste europee, come in Spagna, nell'ambito del Sistema Integrato di Sorveglianza Esterna (SIVE) lanciato nel giugno 1998 al vertice di Siviglia, ha permesso di eliminare alcuni ostacoli pratici, senza tuttavia risolvere tutti i problemi[120].

Le autorità nazionali ed internazionali non sono le sole a fare uso dei suddetti strumenti. Le attività di monitoraggio, che spesso si servono di sistemi tecnologici molto avanzati, utilizzando informazioni provenienti da una moltitudine di fonti, sono talvolta richieste dalle compagnie di navigazione. Nella maggior parte dei casi, l'attività non è svolta direttamente dalla compagnia, bensì essa si avvale di una società esterna specializzata. Le tecnologie più recenti permettono il controllo costante della posizione esatta della nave, nonché una comunicazione in tempo reale con il ponte, così che chi si trova in banchina possa calcolare la rotta ideale in base alle condizioni di traffico e meteorologiche. Le società specializzate fanno uso di nuovi sofisticati strumenti di previsione delle perturbazioni, che, associati alla sempre maggior precisione dei sistemi di localizzazione del naviglio, offrono all'armatore la possibilità di conoscere in ogni momento le opzioni di rotta. Il loro

[120] C. LEBOEUF, *De la surveillance des activités humaines en mer. Essai sur les rapports du droit et de la technique*, Tesi di dottorato, Supervisione a cura di P. Chaumette, Université de Nantes, Nantes 2013, p. 75. Online: https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01150617 (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

obiettivo primario è quello di far sì che la nave segua la rotta ottimale per le condizioni meteo-marine. Tuttavia, il controllo esercitato sulla nave permette di sorvegliare a distanza i lavoratori, ponendo una serie di problemi legati alla tutela della privacy e della dignità dei lavoratori. In generale, come verrà approfondito nel Capitolo III[121], non è infrequente che le nuove tecnologie vengono utilizzate, invece che per fini migliorativi delle condizioni di lavoro a bordo, per eludere l'applicazione del diritto del lavoro. Il quadro giuridico internazionale attualmente in vigore, purtroppo, non prevede un'adeguata repressione di tali comportamenti[122].

3.4 Le nuove tecnologie portuali

Le tecnologie digitali si sono fatte strada nei porti da diverso tempo, rendendo velocissimo sia lo sdoganamento, sia il carico e lo scarico delle merci. Negli ultimi anni, in particolare, sono via via entrate in commercio nuove gru, in grado di sollevare un tonnellaggio sempre maggiore. Queste ultime sono controllate a distanza tramite *software* di gestione automatizzata. Ad esempio, nei *terminal* contenitori del porto di Genova vengono oggi utilizzate alcune maxi gru con capacità di sollevamento fino a 150 tonnellate, sbraccio di 56 metri e velocità di sollevamento di 100 mt al minuto. Solitamente, le gru poggiano su binari che permettono loro di spostarsi per tutta la lunghezza della nave e, con dei bracci chiamati *spreader*, agganciano i container. Alcune gru di questo tipo sono in grado di spostare anche 40 container all'ora. I container scaricati vengono, poi, posizionati su carrelli meccanici o

[121] Cfr. *infra*, Capitolo III, Paragrafo 2.2.
[122] Cfr. *infra*, Capitolo III, Paragrafo 3.2.

veicoli teleguidati, tutti coordinati a distanza dalla *control room* logistica[123]. In seguito, alcuni container sono inoltrati nei depositi dei *terminal*, dove le gru di piazzale li impilano uno sull'altro in attesa del ritiro da parte del cliente; altri sono riportati all'imbarco per essere caricati su un'altra nave; altri ancora, infine, sono posizionati sui mezzi di trasporto terrestre, come camion o treni, per raggiungere la destinazione finale[124].

Come si diceva nel Paragrafo 2.2, il container ha dato il via alla logistica intermodale, facendo sì che, oggi, la competitività di uno scalo portuale non dipenda soltanto dalla sua posizione geografica, ma anche e soprattutto dalla sua *performance* logistica, che è collegata, *in primis*, al suo grado di interconnessione con le reti terrestri, siano esse ferroviarie o autostradali. Ciò che fa la differenza, in altre parole, è la capacità dello scalo di garantire la qualità e la velocità dei collegamenti con i principali HUB di smistamento delle merci. Si tenga a mente, inoltre, che, in seguito alla diffusione del cosiddetto gigantismo navale, i porti odierni, per essere attrattivi nei confronti dei grandi attori che dominano l'economia marittima, devono essere dotati di infrastrutture che sappiano accogliere navi di enormi dimensioni[125].

In un *terminal* container devono, insomma, essere perfettamente coordinate le operazioni *ship-to-shore*, cioè quelle di imbarco e sbarco delle unità di carico, e le operazioni di spostamento delle unità stesse verso le varie destinazioni. Per quanto riguarda, in particolare, le

[123] Cfr. www.portsofgenoa.com
[124] Cfr. M. LEVINSON, *op. cit*., 2016, pp. 4-5.
[125] Cfr. *supra*, Capitolo I, Paragrafo 2.3.

operazioni di sbarco, la pianificazione logistica richiede che la compagnia di navigazione comunichi *a priori* qual è la destinazione finale della merce, e se i container scaricati debbano essere trasferiti su un'altra nave oppure lasciati nel deposito per essere ritirati, o ancora se debbano essere posizionati su un camion o su un treno[126]. L'ipotesi che i container debbano essere immediatamente caricati su un'altra nave si verifica sovente nei porti specializzati nel *transhipment*, che, infatti, sono caratterizzati da banchine di grandissime dimensioni, dove c'è spazio per la sosta sia delle navi madri, sia delle navi figlie.

Un altro elemento fondamentale per la competitività di un porto contemporaneo, oltre alla *performance* di retroportualità, è la burocrazia, che deve essere semplice e veloce. L'efficienza dei servizi, in particolare doganali, è diventata dirimente. Un esempio concreto di come le nuove tecnologie abbiano influenzato le attività burocratiche portuali riguarda proprio i servizi doganali, che vengono svolti, ormai in quasi tutti i porti italiani, tramite la tecnica del *preclearing*, che ha permesso di ridurre sensibilmente i tempi di sdoganamento delle merci in arrivo. Esso viene, infatti, svolto, grazie ai sistemi informatici, quando la nave si trova ancora in navigazione verso il porto; in questo modo, quando la merce viene sbarcata, può essere direttamente inviata verso la sua destinazione finale. La tecnica del *preclearing* è stata sperimentata per la prima volta nel 2014 nei porti di Genova e La Spezia, che oggi la utilizzano quotidianamente. Secondo quanto riportato da Federica Montaresi, responsabile "progetti speciali" dell'Autorità di Sistema Portuale (AdSP) del Mar Ligure Orientale, nel porto di La Spezia il tempo che intercorre

[126] Cfr. S. BOLOGNA, *op. cit.*, 2010, pp. 73-76.

tra il momento in cui il container viene scaricato e il momento in cui esso esce dal *terminal* è passato da circa 5 giorni a un massimo di 2,5 giorni, proprio grazie all'utilizzo di tale tecnica[127].

Nei porti moderni riveste un'enorme importanza il sistema informatico con cui si programmano tutte le operazioni portuali. La scelta del sistema viene definita da Bologna[128] come "la più delicata e difficile nella progettazione di un *terminal*." In particolare, l'autore riporta due casi, quello del VTE di Genova Voltri del 2007 e quello dell'ECT di Rotterdam del 2006, in cui il malfunzionamento del sistema informatico prescelto ha creato squilibri relativamente a tutte le attività del porto, congestionando il traffico dell'intera regione (in quanto le navi sono state costrette a dirigersi verso i porti limitrofi). Le attività di pianificazione più importanti, che vengono gestite tramite mezzi informatici, sono: la pianificazione dell'arrivo della nave; la pianificazione delle attività di sbarco e imbarco; la pianificazione degli spostamenti dei container dalla banchina ai depositi (e viceversa); la gestione dei turni del personale. Inoltre, grazie al sistema informatico, si può controllare l'andamento di tutte le operazioni in tempo reale, verificando che tutto stia avvenendo esattamente nel modo programmato.

Al fine di esemplificare quanto detto finora, si vuole portare all'attenzione del lettore un'iniziativa specifica, in cui le suddette

[127] F. MONTARESI, *La digitalizzazione della catena logistica: fattore chiave per la competitività dei sistemi portuali*, conferenza tenuta al Convegno "Definire le priorità per il futuro del lavoro portuale", Genova, 7 febbraio 2019.
[128] S. BOLOGNA, *op. cit.*, 2010, p. 80.

tecnologie portuali sono state utilizzate per aumentare la competitività di uno scalo. Il caso di studio è quello del Vado Gateway del porto di Vado Ligure, che è parte dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale. I lavori di costruzione per la nuova piattaforma e per le relative infrastrutture sono cominciati nel 2018 e sono stati recentemente completati. Il Reefer Terminal è stato integrato con il nuovo terminal container semiautomatico, che fornirà ulteriori opportunità di distribuzione per le imprese e per le linee di navigazione coinvolte, costituendo il primo terminal in Italia dotato di piazzale per il deposito e la movimentazione dei container completamente automatizzato[129].

Il Vado Gateway Terminal ha un fondale a filo banchina di 17,25 metri, un'altezza di ben 4,5 metri sopra il livello del mare ed è lungo 700 metri, essendo così in grado di movimentare le ultime navi in circolazione (le cosiddette ULCS – *ultra large container ships*, che raggiungono i 24'000 TEU). Il Reefer Terminal, di cui fa parte, è il principale terminal di frutta di tutto il Mediterraneo, con una movimentazione di circa 600.000 tonnellate di prodotti all'anno, e in esso erano già presenti un terminal ferroviario a quattro binari, un'area riservata per lo stoccaggio di carichi pericolosi e un'officina completamente attrezzata per riparazioni di container *dry* e *reefer*[130].

Per ora, "soltanto" il 40% dei container che passano per il Vado Gateway viene movimentato via ferrovia, con cinque treni settimanali verso i vari snodi logistici vicini, fra cui, in particolare, Milano e Padova.

[129] APM Terminals, *Comunicato stampa: Apre Vado Gateway, cambia la logistica del Nord Italia*, 12 dicembre 2019, p. 2. Online: https://www.portsofgenoa.com/components/com_publiccompetitions/includes/download.php?id=801:cs-vado-gatevay-terminal-2019.pdf (ultimo accesso: 15 marzo 2023)
[130] F. CARLONE, *op. cit*., 2018, p. 107.

Tuttavia, tale percentuale è destinata ad aumentare progressivamente.[131] Una volta giunta negli HUB, la maggior parte delle merci viene smistata in tutto il Nord Italia oppure prosegue verso Svizzera, Germania e Francia nord-orientale.

Le recenti modifiche hanno dotato il terminal non solo di mezzi di piazzale semiautomatizzati, ma anche di una banchina semiautomatizzata, un *gate* automatizzato e un piazzale automatizzato: le gru di piazzale *Automatic Rail Mounted Gantry* operano, infatti, in modo autonomo e sono supervisionate dagli operatori da remoto.

Tutti i sistemi hanno la possibilità di interfacciarsi tra di loro attraverso un sistema generale di pianificazione detto *Terminal Operation System*. I container che sbarcano al Vado Gateway vengono immediatamente registrati da una videocamera dinamica installata sulle gru di banchina, dopodiché le informazioni sono inviate al TOS, consentendo così, da quel momento in avanti, di rintracciare sempre la posizione del singolo container. La movimentazione dei container dalla banchina alle aree di scambio interne, e poi al trasporto stradale, non avviene tramite le *Automatic Rail Mounted Gantries*, bensì tramite le gru "a cavaliere" (*straddle carriers*), mezzi ad alimentazione ibrida, con un operatore a bordo che riceve le istruzioni direttamente da parte del TOS[132][133].

Vado Gateway dispone, infine, di uno dei sistemi di accesso per i camion tra i più tecnologici in Italia. L'arrivo al terminal da parte dei mezzi avviene, infatti, tramite delle corsie reversibili, che funzionano

[131] Cfr. https://www.portsofgenoa.com/it/terminal-merci/
[132] APM Terminals, *op. cit.*, 2019, p. 2.
[133] F. CARLONE, *op. cit*., 2018, p. 109.

con un sistema di "appuntamenti" denominato *Truck Appointment System*. Gli autotrasportatori prenotano l'accesso tramite un'interfaccia web collegata con il TOS del terminal, dopodiché, una volta arrivati in porto, attraversano un lettore ottico in grado di riconoscerli sulla base della targa del mezzo e del numero dei contenitori trasportati[134].

La costruzione del terminal automatizzato ha avuto un impatto occupazionale non indifferente: ai circa 150 dipendenti del Reefer Terminal si sono aggiunti circa 300 dipendenti per Vado Gateway, tutti formati tramite corsi *ad* hoc, alcuni dei quali sono stati finanziati da programmi di formazione e riqualificazione specifici per disoccupati[135].

Esattamente come le tecnologie di comunicazione, anche quelle portuali possono portare nuovi pericolosi rischi. Ci si riferisce, ancora una volta, ai *cyber attack*: gli attacchi informatici ai sistemi portuali sono, purtroppo, diffusi, ed è evidente che, più il *terminal* si affida alle interfacce digitali, maggiori sono i danni. Alcuni gravi attacchi, il cui costo è stato stimato fino a 300 milioni di dollari, sono avvenuti a giugno 2017 in diversi Paesi, paralizzando temporaneamente le operazioni. Tali episodi non possono essere sottovalutati in nessun porto che faccia largo uso di sistemi elettronici e digitali per il proprio funzionamento. Pertanto, anche quando si tratta del sistema infrastrutturale del porto, è necessario investire non soltanto nelle infrastrutture, bensì anche nella *cybersecurity*, in modo da scongiurare intrusioni che potrebbero

[134] APM Terminals, *op. cit*., 2019, p. 2.
[135] APM Terminals, *op. cit.*, 2019, p. 3.

provocare la circolazione di informazioni e dati sensibili e bloccare l'intero scalo anche per diversi giorni[136].

Un altro tema ricco di aspetti problematici, collegato al progresso tecnologico in ambito portuale, è quello del *turn-around time*, ossia del tempo di presenza in porto della nave. A causa della rapidità delle operazioni di gestione dei container, sdoganamento, carico e scarico, il periodo di scalo si è notevolmente ridotto, per cui le "tappe intermedie" a terra, su cui un tempo potevano contare i marinai, non hanno più l'effetto riposante che avevano prima, tanto più che, come si vedrà più avanti, talvolta al personale di bordo viene richiesto di svolgere alcune operazioni portuali[137].

Come si accennava, inoltre, il porto contemporaneo si trova lontano dal centro della città, tanto che per il marittimo non vale nemmeno la pena di scendere dall'imbarcazione. L'allontanamento degli scali dalle città è dovuto alla circostanza per cui le navi, sempre più grandi, necessitano di sempre più spazio, e le gru di più recente costruzione, per le loro caratteristiche e dimensioni, non sono adatte a trovarsi vicino a un centro abitato. Un marittimo si trova, dunque, a restare in porto per poche ore, senza poter raggiungere, per mancanza di tempo e, qualche volta, di mezzi di trasporto, un luogo animato, che possa costituire un reale diversivo rispetto alla vita a bordo.

In conclusione, le tempistiche e la posizione periferica dei porti fanno sì che i marittimi abbiano sempre meno occasioni di riposo a terra, rendendo assolutamente necessaria la previsione di permessi appositi,

[136] S. BOLOGNA, *op. cit*., 2010, p. 80.
[137] Cfr. *infra*, Capitolo III, Paragrafo 3.2.2.

atti ad evitare che un lavoratore debba restare a bordo per un periodo eccessivamente lungo. Questo fattore, infatti, potrebbe altrimenti avere effetti negativi sulla qualità della vita della gente di mare, contribuendo ad aumentare lo stress psico-fisico del lavoratore, al quale si faceva riferimento in precedenza[138].

3.5 Le nuove tecnologie di navigazione

3.5.1 La *e-navigation*

Per quanto riguarda le tecnologie di navigazione, la grande rivoluzione degli ultimi decenni ha consistito nello sviluppo della navigazione elettronica. Il concetto di *e-navigation*, sviluppato dall'IMO e dall'*International Association of Marine Aids to Navigation and Lighthouse Authority*, è stato definito come segue:

> "Raccolta, integrazione, scambio, presentazione e analisi armonizzate delle informazioni marittime a bordo e a terra, tramite mezzi elettronici, per migliorare la navigazione e i servizi correlati alla sicurezza in mare e alla protezione dell'ambiente marino"[139].

Si può dire che la prima tappa verso forme elettroniche di identificazione e gestione della rotta si ebbe nel 1992, con il progetto europeo *Advanced Technology to Optimize Manpower On board Ships* (ATOMOS), che nacque con l'obiettivo di coadiuvare la navigazione "classica", semplificandone le procedure ed evitando il sovraccarico di

[138] Cfr. *supra*, Capitolo I, Paragrafo 3.4.
[139] Cfr. https://www.imo.org/en/OurWork/Safety/Pages/eNavigation.aspx

informazioni, talvolta superflue. In tal modo, aumentava anche l'efficienza dell'equipaggio, che poteva concentrarsi sulle sole informazioni importanti. L'Unione Europea desiderava, tramite questo progetto, rendere la propria flotta più competitiva, per reggere la concorrenza con le compagnie di navigazione dei Paesi in via di sviluppo[140].

La seconda tappa del percorso che ha portato alla diffusione dell'*e-navigation* può essere identificata con l'anno 2000, quando l'IMO ha adottato un emendamento alla Convenzione SOLAS relativo alla parificazione della cartografia elettronica a quella standard. Nel 2018, poi, l'uso della cartografia elettronica è diventato obbligatorio per la maggior parte delle navi, permettendo un grande passo avanti verso la sicurezza della navigazione, grazie a una generale semplificazione dell'informatica navale[141]. Infatti, la novità non riguardava soltanto il campo della cartografia in senso stretto: la carta elettronica è diventata il luogo ideale in cui pianificare e gestire la rotta e a cui fare riferimento per conoscere la posizione delle altre navi e le informazioni meteorologiche. Si sono sviluppati, in questo modo, i cosiddetti Sistemi Integrati di Navigazione (SIM), in cui vengono coordinate informazioni provenienti da diversi sensori, con l'obiettivo di pianificare la rotta, verificarla, gestire le situazioni di pericolo, prevenire gli incagli, oppure semplicemente controllare lo stato della navigazione.

---

[140] P. LOPEZ VARELA, A. SALGADO DON, J. M. PEREZ CANOSA, *Analisis crítico de la navegación-e a bordo: situación actual y perspectivas de futuro*, in J. L. GARCIA-PITA Y LASTRES; A. DIAZ DE LA ROSA; M. QUINTANS EIRAS (a cura di), *El derecho marítimo, las nuevas tecnologías y los retos del progreso*, Pamplona 2021.
[141] P. LOPEZ VARELA *et alia*, *op cit*., 2021, p. 495.

La terza tappa dello sviluppo della navigazione elettronica, infine, risale ai primi anni 2000, quando, in campo militare, hanno iniziato ad essere utilizzati gli *Unmanned Surface Vessel* (USV), piccole imbarcazioni senza equipaggio, pilotate a distanza, costruite grazie agli avanzamenti della tecnologia informatica e delle telecomunicazioni[142]. L'USV era diretto da una *control station* ubicata sulla terraferma, proprio come avviene oggi per le navi autonome *unmanned* civili, di cui si parlerà nel Paragrafo 3.4.2 e nel Capitolo III. Gli USV venivano usati principalmente per operazioni di sorveglianza o per missioni troppo pericolose per coinvolgere un equipaggio[143].

La *e-navigation* è basata sull'uso di sensori, di cui quelli maggiormente diffusi sono rappresentati dall'integrazione tra due sistemi: il *Laser Imaging Detection and Ranging* e i sistemi ottici di visione. Il primo è un radar che impiega un raggio laser e permette un'accurata identificazione degli oggetti circostanti, anche di dimensioni molto ridotte. I sistemi di visione ottici, invece, migliorano qualitativamente e quantitativamente la visibilità dello scenario che circonda l'operatore. Si tratta di due tasselli fondamentali della "consapevolezza della situazione" (*Situational Awareness*, d'ora in poi SA), che è uno dei cardini della navigazione autonoma, soprattutto ai fini della condotta da remoto della nave, ma è altrettanto utile nel caso di navi dotate di personale di bordo, per aumentare la sicurezza della manovra e della navigazione, specialmente durante l'attraversamento di zone ad alta

[142] U. LA TORRE, *op. cit*., 2019, p. 488.
[143] *Ibidem*.

intensità di traffico, oppure durante manovre di accostamento in condizioni di bassa visibilità[144].

Esistono, poi, dei *software* applicativi con capacità di intervento a diversi livelli, chiamati genericamente *Decision Support Systems* (d'ora in avanti DSS), che sono attualmente utilizzati in alcune navi da crociera – dove sono stati integrati nel sistema tradizionale di *Safety Monitoring and Control* – e in alcune navi militari – dove sono stati, invece, integrati per lo più nel *Damage Control System*. Si tratta, in entrambi i casi, di dispositivi circoscritti al settore della sicurezza, usati principalmente in caso di incendio o di allagamento[145].

Nel caso della nave autonoma, il DSS serve ad aiutare l'operatore a prendere le decisioni, in quanto è in grado di analizzare diverse informazioni in ingresso, comprese quelle che provengono dai computer, dai sensori e dallo stesso equipaggio. Un caso classico è quello della navigazione secondo le condizioni meteo e le caratteristiche specifiche della nave (il cosiddetto *weather routing*): in questo caso, il team di operatori a terra, disponendo di una quantità estensiva di bollettini meteo e di conoscenze specifiche sull'argomento, può essere in grado di fornire informazioni specifiche e "su misura" su quali sono le rotte ottimali in termini di minor consumo di combustibile e minor rischio di danni allo

[144] A. STEFANI, *op. cit*., 4 ottobre 2021.
[145] Sul punto, si veda: M. SÀNCHEZ-MARRÈ (a cura di), *Intelligent Decision Support Systems*, Cham 2022.

scafo e al carico, permettendo una migliore programmazione dell'ora di arrivo al porto di destinazione[146].

Come sempre, non bisogna sottovalutare le relative problematiche: poiché i sistemi di controllo, nella maggior parte dei casi, basano le proprie funzioni sugli input che ricevono dai sensori esterni, l'accuratezza e la qualità di tali input costituiscono gli elementi decisivi per determinarne la relativa forza o debolezza. Nel caso della navigazione pianificata in base alle condizioni meteo, ad esempio, i lavoratori hanno l'importante compito di verificare se gli avvisi indicanti la rotta ottimale da seguire tengono conto o meno di tutti i parametri, compresa la situazione del traffico. Oppure, in tema di *device* per l'anticollisione, gli operatori dovrebbero verificare che il sistema disponga di una visione completa, comprensiva anche delle piccole imbarcazioni sprovviste sia di RADAR che di AIS[147][148].

Al contrario della tecnologia *blockchain*, che, come si diceva in 3.2, è già molto diffusa nel settore del trasporto marittimo, la navigazione elettronica è una realtà ancora in via di sviluppo e sperimentazione. In questa fase, pertanto, si possono solo fare delle previsioni relative al futuro di tali tecnologie nel lungo periodo, dal momento che

[146] A. KOMIANOS, *The autonomous shipping era. Operational, regulatory, and quality challenges,* in *International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation*, vol. 12, n. 2, 2018, p. 337.
[147] La sigla AIS sta per *Automatic Identification Syste*m. È un sistema utilizzato da navi, imbarcazioni da diporto e stazioni di controllo del traffico per scambiarsi elettronicamente informazioni sulla propria posizione. Per le navi commerciali, l'AIS fornisce semplicemente un supporto al RADAR, che rimane lo strumento anticollisione principale. Ovviamente ci sono delle imbarcazioni sprovviste sia di RADAR sia di AIS, come la maggior parte dei pescherecci e delle barche a vela.
[148] A. STEFANI, *op. cit*., 4 ottobre 2021.

l'introduzione di modelli autonomi di navigazione, ancorché sicura, non è ancora sufficientemente diffusa, soprattutto per le grandi portacontainer che percorrono rotte oceaniche. Ciononostante, l'IMO ha dichiarato che nel periodo 2025-2030 il trasporto marittimo a corto raggio (*short sea shipping*) verrà eseguito in larga parte tramite navi autonome[149]. Pertanto, è più che ragionevole ritenere che nel futuro di lungo periodo la *e-navigation* riguarderà anche il trasporto a lungo raggio.

La stessa cosa si può dire in riferimento alle problematiche relative al lavoro marittimo collegate alla diffusione della *e-navigation*. Fin da ora si possono svolgere alcune riflessioni, che permettono di capire come si evolverà il lavoro marittimo nel futuro. Ad esempio, si può osservare come la navigazione elettronica abbia impattato maggiormente sui marittimi comuni (*Able Seeman* in inglese), mentre gli ufficiali dei gradi più alti risultano coinvolti in minor misura[150]. Tuttavia, sia per i marittimi comuni, sia per i comandanti e gli ufficiali, è di assoluta rilevanza il tema della formazione con riguardo alle nuove competenze necessarie per operare a bordo di imbarcazioni che fanno uso di forme di navigazione elettronica[151].

3.5.2 Le MASS

Le navi che fanno uso di forme più o meno incisive di *e-navigation* sono chiamate navi autonome. Esse potrebbero costituire il "motore di crescita

[149] J. PORTALES, *El desafío legal de los buques autónomos*, in V. PETIT LAVALL, A. PUETZ (a cura di), *El transporte como motor del desarrollo socioeconómico*, Madrid 2019, p. 303.
[150] Sulla distinzione fra marittimi comuni e ufficiali, si veda il Paragrafo 2.3.
[151] Cfr. *infra*, Capitolo III, Paragrafo 3.5.

dell'industria del mare di prossima generazione"[152]. Sono state oggetto di studio, innanzitutto, da parte del Parlamento Europeo, che, in una Risoluzione del 16 febbraio 2017 sui mezzi di trasporto autonomi, ha citato anche le imbarcazioni ad alta automazione:

> "Sono veicoli autonomi tutte le forme a pilotaggio remoto, automatizzate, connesse e autonome di trasporto stradale, ferroviario, aereo e per vie d'acqua, compresi i veicoli, i treni, le imbarcazioni, i traghetti, i velivoli, i droni e tutte le forme future di innovazione e sviluppo in questo settore[153]."

In seguito, le navi autonome sono state oggetto di ricerca da parte dell'IMO. Esse sono state studiate approfonditamente, in particolare, dal Comitato per la sicurezza marittima (*Maritime Safety Committee*, d'ora in avanti MSC), che ha creato l'acronimo MASS (che sta per *Maritime Autonomous Surface Ships*) al fine di riferirsi a qualsiasi "nave che opera a vari livelli indipendentemente dall'interferenza umana"[154].

È importante fin da subito specificare che, all'interno della macrocategoria delle MASS, rientrano sia le navi dotate di un piccolo equipaggio, sia le navi cosiddette *unmanned*, che a loro volta si distinguono a seconda che siano *remote-controlled* oppure

---

[152] J. SOHYUN, E. D'AGOSTINI, J. KANG, *From Seafarers to E-farers: Maritime Cadets' Perceptions Towards Seafaring Jobs in the Industry 4.0*, in *Sustainability*, vol. 12, 2020. Online: https://doi.org/10.3390/su12198077 (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

[153] Parlamento UE, Risoluzione contenente norme di diritto civile sulla robotica, 16 febbraio 2017, punto 24.

[154] IMO, Statement*, Takes First Steps to Address Autonomous Ships*, 28 maggio 2018. Online: http://www.imo.org/en/MediaCentre/PressBriefings/Pages/08-MSC-99-MASS-scoping.aspx (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

completamente autonome grazie all'intelligenza artificiale. Le navi senza equipaggio controllate da remoto risultano, ad oggi, ad uno stadio di diffusione più avanzato rispetto a quelle completamente autonome, anche dette *smart ships*.

L'MSC ha identificato quattro diversi livelli di autonomia, a seconda del maggiore o minore coinvolgimento dell'equipaggio a bordo (supporto decisionale e nella diagnosi di problemi; controllo umano da remoto; operatività autonoma totale, ecc.). In uno stato di automazione di basso livello, il sistema si limita a raccogliere informazioni, mentre il personale di bordo, presente anche se in numero minore rispetto all'equipaggio "classico", analizza e determina la natura delle informazioni raccolte. All'aumentare del livello di autonomia, il sistema svolge sempre più funzioni, fino a giungere al caso delle *smart ships*, in cui tutte le funzioni sono demandate al sistema informatico, ad eccezione di quelle di emergenza.

Molti Paesi stanno attualmente sviluppando sistemi MASS a ciascun livello e, di conseguenza, il ruolo dei lavoratori nel settore marittimo sta già cambiando in modo significativo[155].

Si vuole, qui, solo brevemente accennare alle critiche che sono state mosse rispetto all'opportunità dell'utilizzo del termine MASS per riferirsi al fenomeno qui descritto. Innanzitutto, per quanto riguarda la parola *surface*, alcuni autori ne hanno sostenuto la superfluità[156]. Anche l'aggiunta dell'aggettivo *maritime* è stata criticata, visto che,

[155] J. SOHYUN, E. D'AGOSTINI, J. KANG, *op. cit*., 2020.

[156] P. ZAMPELLA, *Navi autonome e navi pilotate da remoto: spunti per una riflessione*, in *Diritto dei trasporti*, n. 2, 2019, p. 585.

potenzialmente, delle navi con le stesse caratteristiche potrebbero essere usate in acque fluviali o lacustri[157]. Inoltre, la definizione di MASS come imbarcazione capace di funzionare indipendentemente dall'interazione umana può portare ad alcune incomprensioni, dal momento che, a onor del vero, nella maggior parte dei livelli di autonomia a cui fa riferimento l'MSC l'interazione umana è comunque presente: semplicemente, l'essere umano coinvolto si trova in un luogo remoto.

I progetti atti alla costruzione di navi maggiormente indipendenti dal controllo umano si basano sullo sviluppo di un set di sensori che possano comunicare con un "cervello" elettronico, consentendo all'imbarcazione di navigare in sicurezza ed evitare collisioni. La tecnologia dei sensori è già sufficientemente sviluppata ed utilizzata abbondantemente, ad esempio, per il funzionamento delle *driverless cars*[158].

Oltre ad essere dotata di sensori, la MASS totalmente autonoma sarebbe dotata di un sofisticato algoritmo di controllo, che le consentirebbe di decidere quale azione intraprendere alla luce delle informazioni sensoriali ricevute. Sembra, però, che gli algoritmi decisionali necessitino ancora di alcuni perfezionamenti: ciò costituisce attualmente il principale ostacolo alla diffusione del modello appena descritto. Gli algoritmi, ad esempio, dovrebbero riuscire nell'ardua sfida

[157] U. LA TORRE, *op. cit*., 2019, p. 495.
[158] Sul punto, si veda: M.M. COMENALE PINTO, E.G. ROSAFIO, *Responsabilità civile per la circolazione di veicoli a conduzione autonoma. Dal grande fratello al grande conducente*, in *Diritto dei trasporti*, n. 2, 2019, p. 367 e ss.

di sostituire la capacità di un comandante di interpretare le norme e i regolamenti marittimi.

Particolarmente interessanti sono le navi *unmanned* controllate da remoto[159]. Esse sono "gestite da esseri umani in una posizione remota, da un centro di controllo a terra, dotato di connessione *wireless* con la nave e dove vengono interpretati i dati provenienti da radar, telecamere e satelliti[160]".

Nel prosieguo del lavoro, si parlerà spesso della figura dell'operatore del centro di controllo remoto[161], che tali nuove navi portano con sé. Non vi è ancora un pieno accordo in dottrina rispetto al modo in cui riferirsi a tale figura: in alcuni studi si parla di *fleet centre operator*, in altri *shore-based controller*[162], in altri ancora *remote control centre (RCC) operator*. Nel presente lavoro di tesi si è scelto di riferirsi a tale figura come "operatore da remoto".

Non sono mancati, negli ultimi anni, gli sforzi da parte delle compagnie di costruzione navale al fine di dare vita a navi autonome. Il più riuscito ha portato, recentemente, al varo di una portacontainer costruita per navigare in piena autonomia. Con una capacità molto modesta, in considerazione del gigantismo che prevale nella cantieristica attuale[163], il naviglio in oggetto ha comunque la particolarità di essere la

[159] U. LA TORRE, *op. cit*., 2019, p. 496.
[160] "Operated by humans at a remote location, from a shore-based control centre, that has a wireless connection to the ship and where data coming from radar, cameras and satellites are interpreted". Traduzione a cura di chi scrive. E. VAN HOOYDONK, *op. cit*., 2014, p. 404.
[161] Cfr., in particolare, *infra*, Capitolo III, Paragrafo 3.4.
[162] E. VAN HOOYDONK, *The law of unmanned merchant shipping – an exploration*, in *Journal of International Maritime Law*, vol. 20, 2014, p. 404.
[163] Cfr. *supra*, Capitolo I, Paragrafo 2.3.

prima vera nave autonoma della flotta mercantile mondiale. Si avvale di un sistema di robot e droni: si tratta della Yara Birkeland, opera del gruppo Fincantieri-Vard e del gruppo Kongsberg, che navigherà nelle acque norvegesi trasportando fino a un massimo di 120 TEU (i container saranno piedi dei fertilizzanti prodotti dalla ditta Yara). L'imbarcazione ha già effettuato il viaggio inaugurale nel fiordo di Oslo, e continuerà a navigare percorrendo la rotta Porsgrunn-Larvik, per un totale di 37 miglia, con una sosta nel porto di Heroya, dove scaricherà parte dei contenitori. Durante i suoi primi viaggi, la nave avrà un equipaggio, che permetterà di testare senza rischi la tecnologia di navigazione autonoma, dopodiché inizierà a salpare senza equipaggio, gestita da un centro operativo di monitoraggio. Pare, tuttavia, che l'obiettivo del gruppo norvegese sia quello di renderla completamente autonoma, cioè di far sì che non necessiti nemmeno del controllo da remoto, funzionando solamente grazie all'intelligenza artificiale.[164]

Questa tipologia di nave deve restare entro le 12 miglia marine dalla costa; quindi, è impensabile che un'imbarcazione di tale tipo venga utilizzata, in futuro, per percorrere grandi rotte oceaniche. Tuttavia, si tratta senza dubbio di un primo passo verso una realtà navale sempre più autonoma. La Yara, ad oggi, risulta essere la sola portacontainer autonoma in circolazione, ma molti costruttori sono impegnati in progetti ambiziosi per promuovere la costruzione di altre navi autonome. Il gruppo Kongsberg è uno dei più affermati nel settore della tecnologia marittima, in particolare nella costruzione di sistemi di posizionamento

[164] P. CHAUMETTE, *Navire du futur: les conditions de travail des navigants au commerce, avant leur mise à terre?*, in *Neptunus*, vol. 25, n. 1, 2019.

dinamico, e, oltre alla costruzione della Yara, ha in cantiere una nave di supporto logistico, la Hrönn – sviluppata per conto della compagnia marittima Bourbon – e una nave antincendio, in collaborazione con il costruttore navale canadese Robert Allan[165].

Kongsberg non è l'unica azienda del settore navale interessata alle navi senza equipaggio. Anche la società britannica Rolls-Royce è entrata in tale mercato: secondo Mikael Makinen, presidente del ramo marittimo del produttore d'Oltremanica, le navi autonome rivoluzioneranno il mondo marittimo proprio come gli *smartphone* hanno fatto con la comunicazione e, di conseguenza, con la vita di tutti i giorni. Dopo aver annunciato il lancio del progetto relativo alle navi autonome a lunga distanza nel settembre 2017, Rolls-Royce ha firmato una *partnership* con Google per sviluppare un sistema di intelligenza artificiale, e a gennaio 2018 ha inaugurato un nuovo centro di ricerca e sviluppo dedicato alle navi autonome in Finlandia[166].

Molti altri progetti sono in fase di sviluppo in altri Paesi, come il Giappone, dove il colosso marittimo Yusen KK sta studiando la possibilità di sfruttare delle navi portacontainer completamente autonome sulle sue linee verso gli Stati Uniti.

Ci sono, infine, alcuni elementi "minori" di autonomia già ampiamente diffusi, in particolare a bordo delle navi a corto raggio. La navigazione di queste ultime è spesso già parzialmente controllata da

[165] P. CHAUMETTE, *op. cit*., 2019.
[166] Rolls-Royce, *Remote and Autonomous Ships, the next steps*, in *Advenced Autonomous Waterborne Application Parthers,* 2016, p. 4; Rolls-Royce*,* Statement, *Rolls-Royce opens autonomous ship research and development centre in Finland*, 25 gennaio 2018. Online: http://www.rollsroyce.com (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

remoto, con equipaggi molto ridotti e la possibilità di gestire da terra diverse funzioni[167]. Tali navigli sono dotati, *ça va sans dire*, di un'ottima tecnologia di comunicazione in tempo reale tra personale di bordo e personale di banchina. È sempre più frequente, infatti, che l'operatore di terra coadiuvi il pilotaggio fornendo informazioni, avvertenze, consigli o persino raccomandazioni e istruzioni. Come verrà approfondito nel prossimo Capitolo, ciò ha creato problemi sia a livello occupazionale, sia a livello di riparto della responsabilità tra chi è a bordo e chi comunica con la nave dalla banchina.

I costi che gli armatori dovrebbero sostenere per dotarsi di tali tecnologie sarebbero inizialmente molto elevati. Per questo è ragionevole ritenere che passerà un po' di tempo prima che sia effettivamente redditizio investire nelle MASS.

Rimangono, insomma, diverse barriere economiche e pratiche alla rapida diffusione delle navi autonome nelle grandi rotte oceaniche, così come alcune barriere normative[168]. Di conseguenza, nonostante il grandissimo interesse per la navigazione elettronica mostrato da diverse parti, e nonostante questi primi elementi di autonomia che si stanno già facendo strada nella navigazione, passerà almeno un decennio prima della loro diffusione globale. Nel prossimo futuro si presume che ci sarà un periodo di transizione in cui le navi senza equipaggio potrebbero fornire supporto alla navigazione convenzionale, attraverso unità di

[167] M. BALDAUF, R. KITADA, D. MEHDI, E. DALAKLIS, *E-navigation, digitalization and unmanned ship: Challenges for future maritime education and training*, Proceedings of the 12th International Technology, Education and Development Conference (INTED), Valencia, 5–7 marzo 2018.

[168] Cfr. *infra*, questo Paragrafo, ma soprattutto Capitolo III, Paragrafo 3.3.

dimensioni modeste, o anche molto ridotte, ma sufficientemente efficaci per missioni mirate, in particolare in aree portuali o sensibili. Sono, inoltre, ipotizzabili scenari di traffico misto, anche se questi ultimi potrebbero essere particolarmente impegnativi in termini di sicurezza ed efficienza del flusso di traffico navale[169]. Tale problema riguarderebbe soprattutto le navi interamente autonome, governate dall'intelligenza artificiale, essendo attualmente difficilmente immaginabile che possano navigare in uno spazio aperto e condiviso con le navi convenzionali, cioè senza corsie strettamente riservate.

Nell'attesa della piena diffusione delle navi autonome, si può riflettere su alcune soluzioni concrete ai molteplici problemi che esse pongono, dato che tali problemi, quando il fenomeno sarà esteso, si intensificheranno. Si pensi al rischio, al quale si è già fatto riferimento, sia relativamente alle tecnologie di comunicazione, sia a quelle portuali, dei *cyber attack*. Un attacco *hacker* a una nave autonoma (o anche, semplicemente, semiautonoma) potrebbe provocare un cambio di rotta, provocando danni enormi sotto tutti i punti di vista. L'IMO è consapevole di tale rischio, e ha avviato alcuni lavori già nel 2014 (quando Canada e Stati Uniti hanno presentato, nell'MSC n. 94, un rapporto su tale tema).

Parallelamente all'IMO, anche le principali compagnie di navigazione internazionali si sono adoperate per trovare soluzioni condivise al problema, sviluppando dei principi comuni per consentire la gestione in sicurezza dei dati, riducendo le possibilità di attacchi informatici. A giugno 2017, infatti, BIMCO, CLIA, ICS,

[169] M. BALDAUF, R. KITADA, D. MEHDI, E. DALAKLIS, *op. cit*., 2018.

INTERCARGO, INTERTANKO, OCIMF e IUMI hanno pubblicato le Linee guida sulla sicurezza informatica a bordo delle navi[170]. Esse sono state, peraltro, allineate alle *Guidelines On Maritime Cyber Risk Management*, stabilite dall'IMO nell'MSC di giugno 2017[171] e sono state aggiornate fino alla quarta versione. Nonostante i meritevoli sforzi, gli attacchi *hacker*, nel settore in oggetto, costituiscono ancora un rischio concreto, e i danni che potrebbero provocare sono di dimensioni veramente preoccupanti.

Si è accennato poc'anzi anche alle barriere normative alla diffusione delle navi autonome, ossia ai vincoli legali che limitano fortemente le loro potenzialità. La maggior parte dei Paesi, infatti, non è ancora riuscita ad adeguare la propria legislazione al cambiamento delle realtà tecnologiche. Inoltre, molti aspetti cruciali, come quelli relativi alla responsabilità civile e alla sicurezza, necessitano di essere presi in considerazione in degli strumenti giuridici internazionali, che prevedano standard uniformi. Tuttavia, gli strumenti giuridici già esistenti non sono ancora stati adattati. Si tenga presente che le varie Linee guida citate in precedenza sono ancora troppo vaghe, e non appaiono efficaci dal punto di vista dell'armonizzazione, non avendo comunque valore obbligatorio. Tuttavia, le organizzazioni internazionali, che non intendono fermare il progresso, si stanno adoperando per creare un quadro di riferimento che permetta anche alle navi senza equipaggio di navigare in sicurezza[172].

---

[170] BIMCO, *Guidelines on cybersecurity onboard ships*, 2017. Online: https://www.bimco.org/about-us-and-our-members/publications/ (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

[171] IMO, MSC.428(98), *Annex 10* «*Maritime Cyber Risk Management in Safety Management Systems*», 16 giugno 2017. Cfr. anche: MSC-FAL 1, Circolare n. 3, 7 luglio 2017.

[172] Cfr. *infra*, Capitolo III, Paragrafo 3.3.

Non è, al momento, possibile la navigazione in acque internazionali di navi *unmanned* o completamente autonome: infatti, le navi autonome più grandi sono ancora dotate di equipaggio, e la loro navigazione è semplicemente monitorata o assistita da un centro di controllo in banchina.

4. Conclusione

La prima parte del Capitolo (Paragrafo 2) è stata dedicata ad illustrare cosa si intende per globalizzazione economica in relazione al commercio via mare, giungendo alla conclusione che, nonostante l'internazionalità intrinseca del settore, la globalizzazione abbia avuto un impatto comunque dirompente sul settore in oggetto. In particolare, essa ha provocato la diffusione del container e la tendenza al gigantismo navale, e ha provocato il sorgere di nuove pratiche di trasporto delle merci, come il *transhipment*. Inoltre, in seguito all'avvento della globalizzazione nuovi soggetti e tipologie contrattuali inedite sono entrati nel panorama del trasporto marittimo mercantile.

Nel corso della trattazione sono stati anticipati alcuni dei problemi che verranno, poi, approfonditi nel Capitolo II.

Per quanto attiene ai fenomeni legati alla diffusione del container, il problema principale è legato al fatto che l'equipaggio di una nave portacontainer di grandi dimensioni ha caratteristiche completamente diverse rispetto a quello delle navi merci pre-container. In particolare, è cambiato il numero di soggetti che compone l'equipaggio, nonché le caratteristiche e le competenze che devono possedere i suoi membri. Questo cambiamento pone, a sua volta, due problemi. Il primo riguarda

l'aumento della disoccupazione nel settore marittimo, che non farà che peggiorare con la diffusione delle navi assistite da remoto. Il secondo problema riguarda gli standard comuni internazionali di formazione e qualificazione del personale marittimo, che devono essere aggiornati al nuovo contesto.

Per quanto riguarda i cambiamenti che hanno coinvolto i contratti di trasporto via mare, è stato evidenziato come, per via della struttura spesso intricata dei rapporti giuridici e delle società che operano nel mercato, nonché a causa del grande ricorso sempre più frequente all'esternalizzazione di alcuni servizi, può essere molto difficile individuare il datore di lavoro responsabile nei confronti dei marittimi. Infatti, non soltanto l'armatore non corrisponde più a una singola società, essendosi "sdoppiato" in diverse figure, bensì sono anche entrati in gioco nuovi attori, come le agenzie di *manning*.

Nella seconda parte del Capitolo (Paragrafo 3) è stato illustrato il significato della digitalizzazione quando essa si esplica nel campo della logistica, della navigazione e della portualità. Anche in tale occasione, sono stati anticipati alcuni dei problemi provocati dalla diffusione nel settore marittimo delle più recenti innovazioni tecnologiche, che verranno approfonditi nel Capitolo III.

Innanzitutto, sia in riferimento alle nuove tecnologie informatiche applicate nell'amministrazione e nella gestione dei contratti di trasporto marittimo, come la *tecnologia blockchain*, sia in riferimento ai principali avanzamenti che hanno caratterizzato la comunicazione nave-terra e il settore delle infrastrutture portuali, che hanno coinvolto

sistemi di IoT, sia in riferimento alle nuove forme di navigazione elettronica, i miglioramenti dal punto di vista della sicurezza e delle condizioni di vita dei lavoratori sono stati accompagnati da una serie di rischi inediti. *In primis*, quello degli attacchi *cyber*. L'uso improprio dei *device* digitali, infatti, sia se volontario, come nel caso degli attacchi informatici, sia se involontario, ad esempio a causa della scarsa preparazione tecnica dell'operatore o dell'utente, può avere conseguenze molto pericolose per la sicurezza marittima e per gli stessi lavoratori, la cui riservatezza potrebbe risultare lesa.

A proposito di riservatezza dei lavoratori marittimi, si è anche accennato al problema del controllo a distanza di questi ultimi, sempre più diffuso e ancora troppo poco regolato, sia dagli ordinamenti nazionali, sia a livello di diritto internazionale.

In materia di tecnologie attinenti al settore portuale e della logistica intermodale, si è evidenziato come le innovazioni abbiano reso il cosiddetto *turn-around time* sempre più breve e abbiano provocato l'allontanamento dei porti dalle città. I due fattori dell'isolamento del porto e della brevità degli scali pongono una serie di problemi, legati all'inadeguatezza di quanto attualmente previsto dal diritto internazionale in materia di tempo di imbarco massimo, ma anche legati al benessere psico-fisico dei marittimi e al loro carico di lavoro.

In riferimento alle nuove tecnologie applicate alle modalità di navigazione, numerosi ostacoli sussistono alla diffusione delle navi autonome nelle rotte oceaniche. Inoltre, a proposito delle navi (parzialmente) autonome già in uso, come quelle dotate di sistemi di assistenza virtuale alla navigazione, è stato sottolineato come la loro

diffusione abbia provocato una notevole diminuzione del personale. Di conseguenza, si può dire che una prima drastica riduzione del numero di membri degli equipaggi sia avvenuta con la containerizzazione, e che una seconda riduzione stia avvenendo ora, con l'avvento della navigazione assistita. Per quanto attiene alle navi *unmanned* e alle navi completamente autonome – che navigano attraverso algoritmi – è stato evidenziato quanto sia difficile una loro circolazione prima di un intervento legislativo, anche minimo, che preveda un quadro di riferimento obbligatorio relativo ai livelli di sicurezza, ai requisiti minimi del personale addetto al controllo a distanza, nonché all'allocazione delle responsabilità in caso di malfunzionamenti, incidenti e collisioni.

Proprio per tale ragione, le organizzazioni internazionali stanno cercando di accelerare le tempistiche, per evitare di frenare i progressi in atto. L'IMO sta rivolgendo grande attenzione al tema delle navi autonome, come dimostrato da quanto emerso nei lavori degli ultimi incontri del *Maritime Safety Committee* (MSC): un primo piano di implementazione della strategia di *e-navigation* è stato approvato dal MSC n. 94, nel 2014, ed è stato pubblicato nel 2018[173]; dopodiché, nell'incontro n. 101, tenutosi nel 2019, sono state adottate molteplici misure relative alla *e-navigation*, atte ad armonizzare i sistemi e a prevedere degli standard comuni a livello internazionale.

In occasione dell'MSC n. 103, che si è tenuto nel mese di maggio del 2021, è stato completato il *Regulatory Scoping Excercise* (RSE), un importante studio normativo a carattere esplorativo, dal quale è scaturito

[173] IMO, MSC 1/circ. 1595, *E-Navigation Strategy Implementation Plan*, 25 maggio 2018.

un documento specifico sulle MASS[174], che costituisce la *summa* degli intensi e complessi lavori iniziati nel 2014, fornendo un'analisi dettagliata del fenomeno delle navi autonome, a partire dalla scala che definisce i quattro i livelli di autonomia, per poi proseguire con le implicazioni relative alla sicurezza e con i requisiti operativi e funzionali che devono possedere le navi autonome. Il documento, tuttavia, è stato redatto nella prospettiva di una futura e più dettagliata regolamentazione.[175]

[174] IMO, MSC.1/circ.1638, *Outcome of the regulatory scoping exercise for the use of maritime autonomous surface ships (MASS)*, 3 giugno 2021.
[175] IMO, MSC 85/26, *Annex 20. Strategy for the Development and Implementation of e-Navigation*, Londra 2008.

Capitolo II

Gli effetti della globalizzazione sul lavoro marittimo e le soluzioni prospettate dal diritto internazionale

1. Introduzione

Nel Capitolo I sono stati illustrati i recenti cambiamenti avvenuti nel settore dei trasporti via mare in seguito alla globalizzazione e alla digitalizzazione. I Capitoli II e III saranno dedicati all'analisi degli stessi due fenomeni, bensì dal punto di vista dei lavoratori marittimi, approfondendo i problemi anticipati nel Capitolo I. In altre parole, si illustrerà come la globalizzazione (Capitolo II) e la digitalizzazione (Capitolo III) abbiano influito sul mercato del lavoro marittimo e sulle condizioni di lavoro degli equipaggi. Inoltre, si indagherà il modo in cui il diritto internazionale ha reagito a tali cambiamenti e si tenterà di capire se l'approccio giuridico è adatto a rispondere alle odierne sfide del settore, o se, invece, altri approcci potrebbero risultare maggiormente efficaci.

Entrambi i Capitoli saranno suddivisi in due parti, che corrispondono a una distinzione logica: una prima parte sarà dedicata agli effetti del fenomeno studiato sul lavoro marittimo, e alle sue conseguenze critiche, mentre la seconda parte sarà dedicata all'analisi degli strumenti giuridici internazionali e dell'attività delle parti sociali.

Per quanto attiene, nello specifico, al Capitolo II, la prima parte sarà contenuta nel Paragrafo 2. In esso, ci si concentrerà su una questione principale, che verrà declinata in diversi modi e letta da differenti angolazioni: l'internazionalizzazione del mercato del lavoro marittimo, in seguito alla quale il personale di bordo viene selezionato non in base alle sue *skills*, bensì in base al suo luogo di residenza. Infatti, da tale luogo dipende ormai la legge applicabile al rapporto di lavoro marittimo. Tale circostanza ha provocato il fenomeno della cosiddetta delocalizzazione delle flotte, nonché quello degli equipaggi di convenienza.

Le ragioni che hanno portato alla diffusione della pratica degli equipaggi di convenienza verranno approfondite nel Paragrafo 2.2, che sarà dedicato alla spiegazione del fenomeno delle bandiere di convenienza – poi sviluppatosi in quello dei registri aperti – e del suo impatto sul mercato del lavoro marittimo. Il Paragrafo 2.3 sarà dedicato ad analizzare singolarmente i risvolti negativi dell'internazionalizzazione di tale mercato sulle condizioni di lavoro a bordo. In particolare, saranno analizzate le conseguenze della pratica degli equipaggi di convivenza sulla salute fisica e mentale dei marittimi, nonché sull'aumento dei casi di criminalizzazione e abbandono degli equipaggi. Il Paragrafo 2.4 sarà dedicato ad illustrare il principale cambiamento avvenuto nel mercato del lavoro marittimo a causa del suo crescente carattere globale, consiste nella diffusione delle *manning agencies*: il reclutamento e la gestione degli equipaggi non avvengono più direttamente tra armatori e lavoratori, bensì tramite l'intermediazione

di agenzie che operano a livello internazionale. Nel Paragrafo 2.5, infine, saranno svolte alcune considerazioni conclusive.

La seconda parte del Capitolo II è contenuta nel Paragrafo 3 e nel Paragrafo 4. In particolare, nel Paragrafo 3 ci si occuperà della ricostruzione critica dell'attività finora svolta dagli Stati e dalle organizzazioni internazionali ai fini della tutela dei lavoratori marittimi. Al contrario, nel Paragrafo 4 ci si occuperà della ricostruzione critica dell'attività svolta dalle parti sociali.

Il Paragrafo 3 sarà suddiviso come segue.

Nel Paragrafo 3.2 ci si concentrerà sul diritto europeo. Innanzitutto, si illustrerà, in generale, la politica sociale dell'Unione nel settore marittimo, nonché il ruolo dell'UE nell'emanazione e dell'implementazione della *Maritime Labour Convention* (MLC). Dopodiché, ci si dedicherà alla delicata questione della legge applicabile ai rapporti di lavoro con elementi di transnazionalità, esaminando il Regolamento europeo conosciuto come "Roma I".

Nel Paragrafo 3.3 verranno illustrare le leggi nazionali che hanno introdotto alcuni registri internazionali aperti nei Paesi occidentali, e verrà ricostruita la posizione della giurisprudenza nazionale ed europea su tali registri.

Nel Paragrafo 3.4 verrà ripresa la questione dell'individuazione del datore di lavoro marittimo, diventata sempre più problematica in seguito alla diffusione delle agenzie di *manning* e delle forme di cooperazione tra imprese. Verranno analizzate le diverse soluzioni al problema, che sono state proposte dalla giurisprudenza e dalla dottrina, e verrà illustrata la soluzione accolta dalla MLC.

Il Paragrafo 3.5 si focalizzerà sulla questione dell'uniformazione dei requisiti formativi dei marittimi a livello globale, illustrando la Convenzione STCW e gli emendamenti recentemente ivi introdotti.

Il Paragrafo 3.6 sarò dedicato a una panoramica sulla MLC. Infatti, anche se alcuni aspetti della Convenzione verranno, inevitabilmente, trattati in diverse parti del lavoro, è importante che il lettore abbia uno sguardo d'insieme sulla MLC, essendo il principale strumento internazionale in materia di lavoro marittimo, emanato dall'ILO proprio per contrastare le conseguenze negative della globalizzazione sui lavoratori del settore.

Nel Paragrafo 3.7 verrà trattata la questione della crisi dei cambi di equipaggio, che ha avuto luogo durante la pandemia da Covid-19, illustrando i principali sforzi fatti dalle organizzazioni internazionali sul punto.

Infine, il Paragrafo 3.8 sarà dedicato ad alcune considerazione conclusive.

Il Paragrafo 4 sarà suddiviso in soli due sottoparagrafi: il Paragrafo 4.1, in cui si illustreranno i tratti salienti della contrattazione collettiva internazionale esistente nel settore marittimo, e il Paragrafo 4.2, in cui ci si concentrerà sull'azione sindacale dell'*International Transport Workers' Federation* (ITF), con particolare riguardo alla sua campagna contro le bandiere di convenienza.

Nel Paragrafo 5, infine, saranno svolte alcune considerazioni conclusive, in cui verranno tirate le somme di quanto trattato nel Capitolo.

2. Le conseguenze della globalizzazione sugli equipaggi mercantili

2.1 Cenni introduttivi

A causa dell'internazionalizzazione del mercato, e alla diffusione degli equipaggi di convenienza che ne è conseguita, i marittimi europei non riescono a stare al passo con la concorrenza rappresentata dai lavoratori provenienti dai *labour-supplying States,* come le Filippine e l'India, ma anche la Russia, l'Ucraina e la Polonia. Basti pensare che, in un Paese come la Gran Bretagna, si è passati da 100'000 marittimi negli anni '60 a 27'000 negli anni '90.

La conseguenza principale di tale fenomeno è che le condizioni di lavoro sono generalmente peggiorate e le paghe si sono abbassate. Da tale punto di vista, il XX secolo, rispetto al XIX, ha visto una diminuzione del livello di qualità della vita a bordo. Ciò ha avuto conseguenze negative sulla salute mentale e sul benessere psicologico dei lavoratori marittimi, tanto che i risultati degli studi più recenti relativi a tale aspetto risultano davvero allarmanti. Uno studio del sindacato Nautilus[176] ha recentemente fornito una panoramica sulle condizioni di vita e di lavoro a bordo delle grandi navi, concludendo che, da un lato, le condizioni di lavoro siano migliorate, poiché viene sempre più preso

[176] Nautilus International, *A Nautilus International Survey of Seafarers' Living and Working Conditions*, 2010. Online: https://www.nautilusint.org/globalassets/public-resources/pdfs/seafarers_conditions_survey_report_2010.pdf (ultimo accesso: 17 marzo 2023)
Per una versione più recente, cfr. anche: Nautilus International, *Social Conditions Report*, 2022. Online: file:///C:/Users/Utente/Downloads/nautilus_social_conditions_report_2022.pdf (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

in considerazione il "fattore umano" (in particolare la valutazione dei rischi e le condizioni igieniche), soprattutto nei viaggi brevi, ma, dall'altro lato, sia cresciuta l'intensità del lavoro, che risulta sempre più usurante, al punto da portare, in alcuni casi, a grave crisi di stress psicofisico, a cui può conseguire una dichiarazione di inidoneità alla navigazione.

Il peggioramento delle condizioni di lavoro a bordo, la diminuzione delle paghe, l'aumento smisurato del potere di mercato degli armatori, sono fenomeni legati anche a ragioni di *accountability* degli armatori stessi: un tempo, i lavoratori marittimi sapevano perfettamente chi era il loro datore di lavoro, che solitamente non si identificava in una società, ma in una persona fisica. In caso di inadempimento di quest'ultimo, potevano individuare con una certa facilità, eventualmente con l'aiuto del sindacato, il giudice a cui rivolgersi[177]. Come accennato in precedenza[178], oggi la situazione è molto differente.

Le condizioni di lavoro sono cambiate in modo diverso tra marittimi comuni e ufficiali[179]. In generale, l'impatto della globalizzazione (così come l'impatto delle nuove tecnologie, a cui sarà dedicato il prossimo Capitolo) cambia notevolmente a seconda che si prenda in considerazione il lavoro del comandante e dei primi ufficiali, oppure quello del resto del personale. Ad ogni modo, sia nel caso degli ufficiali, sia nel caso dei marittimi comuni, il lavoro è caratterizzato dal

[177] A. COUPER, *Implications of maritime globalization for the crews of merchant ships*, in *Journal for Maritime Research*, vol. 2, 2000, p. 4.
[178] Cfr. supra, Capitolo I, Paragrafi 2.5.1 e 2.5.5.
[179] Cfr. *supra*, Capitolo I, Paragrafo 2.5.4.

fatto che si svolge in un luogo del tutto peculiare, che coincide con il luogo di riposo e di svago dell'equipaggio. Tale aspetto può rendere difficile, per chi svolge tale mestiere, percepire con nettezza la distinzione tra i momenti di lavoro e quelli di riposo. La nave, inoltre, costituisce uno spazio piccolo e limitato, dal quale non ci può allontanare nemmeno al termine della giornata lavorativa e nel quale, di conseguenza, può capire di sentirsi "in trappola".

Inoltre, la situazione cambia a seconda del luogo di residenza dei lavoratori. Già da diversi anni, i lavoratori marittimi degli Stati europei fanno fatica a trovare un impiego a bordo, così, nel periodo più recente, i giovani hanno iniziato ad optare fin da subito per altre carriere, senza addentrarsi in un potenziale vicolo cieco. Da quando i lavoratori russi e ucraini hanno cominciato a scarseggiare, per via della guerra scoppiata a febbraio 2022, gli armatori europei hanno iniziato a parlare di *crew shortage*, lamentando la difficoltà nel reperire personale qualificato. D'altra parte, per troppi anni gli Stati a tradizione marittima non hanno assunto né formato ufficiali della propria nazionalità[180], con la conseguenza che l'offerta si è naturalmente contratta. Insomma, lavoratori marittimi di nazionalità europea hanno vissuto per anni un grave problema di disoccupazione[181]: la loro "crisi di vocazioni" è dovuta alla situazione critica che si è andata a creare in seguito

[180] A bordo delle navi battenti bandiera italiana, ad esempio, i lavoratori italiani solitamente sono, compreso il capitano, al massimo 5 o 6 su un totale di 19-25 membri d'equipaggio.
[181] I dati relativi al *crew shortage* a livello europeo possono essere consultati sul sito https://transport.ec.europa.eu/.

all'internazionalizzazione del mercato del lavoro e alla diffusione degli equipaggi di convenienza.

Le istituzioni nazionali ed europee sembrano aver abdicato alla supremazia della globalizzazione, dato che sono stati creati, in quasi tutti i Paesi dell'UE, i secondi registri internazionali, che affiancano i registri nazionali tradizionali e in cui è possibile assumere personale di qualsiasi nazionalità. Come si vedrà, la Corte di Giustizia UE ha, fondamentalmente, avallato tale sistema[182], sostenendo che gli obiettivi sociali dell'Unione non abbiano valore programmatico e che gli Stati Membri abbiano discrezionalità nella scelta delle modalità di implementazione degli stessi.

Un altro aspetto dell'internazionalizzazione del mercato del lavoro marittimo riguarda le nuove modalità di reclutamento degli equipaggi. Proprio perché, spesso, la manodopera viene reperita all'estero, è cambiato il modo di reclutare i lavoratori, e gli armatori, anche europei, si rivolgono ad agenzie di collocamento straniere. Tali agenzie, talvolta, non si limitano a fungere da intermediarie tra la domanda e l'offerta di lavoro, bensì svolgono un gran numero di attività legate alla gestione dell'equipaggio, tanto da far pensare a una loro possibile qualificazione come datrici di lavoro. In generale, da quando il mercato del lavoro si è internazionalizzato, le nuove forme di reclutamento, nonché i sistemi di *business cooperation* e la separazione tra proprietà della nave e gestione della stessa rendono difficile capire chi è il datore di lavoro sostanziale della gente di mare.

[182]CGUE*, Sloman Neptun Schiffahrts AG c. Seebetriebsrat Bodo Ziesemer der Sloman Neptun Schiffahrts AG*, Cause riunite C-72/91 e C-73/91, 17 marzo 1993.

A bordo delle navi, la sicurezza è spesso precaria, e i rischi per la salute e l'incolumità fisica sono costantemente dietro l'angolo, al punto che la prestazione lavorativa deve essere in ogni momento caratterizzata dalla massima attenzione e allerta. L'imbarcazione è, inoltre, naturalmente soggetta alle intemperie e alle condizioni meteorologiche, talvolta avverse, dalle quali è difficile ripararsi.

Infine, il lavoratore ha a disposizione uno spazio che deve condividere con altre persone, solitamente provenienti da tutto il mondo e che potrebbero avere abitudini molto differenti e parlare lingue diverse. Tale aspetto rende complicata la collaborazione nell'esecuzione della prestazione lavorativa e può influire negativamente sui momenti di svago, che, proprio a causa degli ostacoli comunicativi, non sempre vengono vissuti come un'occasione di socialità. Il marittimo tende, così, ad isolarsi, complice anche il fatto di trovarsi in un luogo lontano dalle proprie radici, dalla propria famiglia e dai propri amici. È pur vero che, oggi, la distanza dai propri affetti può apparire come maggiormente tollerabile rispetto a un tempo, grazie alle moderne tecnologie di comunicazione che, soprattutto nel caso degli ufficiali, permettono di raggiungere telematicamente i propri cari. Tuttavia, si può ancora considerare il lavoro marittimo come uno dei mestieri maggiormente caratterizzati da una profonda solitudine.

2.2 La trasformazione delle flotte in seguito alla globalizzazione

2.2.1 Dalle bandiere di convenienza ai registri aperti

Fino agli anni '50 circa, in alto mare non vigeva alcun diritto: si trattava di uno spazio giuridicamente libero, dove, ovviamente, la legge era

semplicemente quella del più forte. Tale situazione era problematica sotto diversi punti di vista, compreso quello del diritto del lavoro e del diritto previdenziale. Quando venne firmata la Convenzione delle Nazioni Unite sull'alto mare, nell'aprile del 1958, le cose cambiarono. La Convenzione vide la luce in occasione della prima Conferenza delle Nazioni Unite sul diritto del mare, insieme ad altre tre convenzioni, riguardanti il mare territoriale e la zona contigua[183], la piattaforma continentale[184], la pesca e la conservazione delle risorse biologiche[185].

La Convenzione del 1958 sull'alto mare ha stabilito il principio dell'immatricolazione delle navi e dell'applicazione ad esse del diritto dello Stato di immatricolazione. Tale principio è stato, poi, confermato dalla Convenzione di Montego Bay del 1982, conosciuta anche come UNCLOS[186], all'art. 94. Secondo tale disposizione, la determinazione del diritto applicabile in alto mare funziona tramite la *fictio* dello Stato di bandiera, così che le navi che navigano in alto mare sono tenute a farlo sotto una bandiera nazionale, che rappresenta la giurisdizione sotto la quale la nave opera mentre si trova in acque internazionali[187].

Di conseguenza, all'equipaggio della nave si dovrebbe applicare il diritto del lavoro dello Stato di bandiera. Come si vedrà più avanti, tale assunto è recentemente entrato in crisi.

---

[183] Convenzione internazionale concernente il mare territoriale e la zona contigua, Ginevra, 29 aprile 1958.
[184] Convenzione internazionale concernente la piattaforma continentale, Ginevra, 29 aprile 1958.
[185] Convenzione internazionale concernente la pesca e la conservazione delle risorse biologiche dell'alto mare, Ginevra, 29 aprile 1958.
[186] Cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafo 3.3.1.
[187] Per un approfondimento, si rimanda a: N. ALOUPI, *La nationalité des véhicules en droit international public*, Parigi 2020, pp. 40-43.

Le bandiere, tradizionalmente, erano assegnate sulla base della nazionalità degli armatori. Tuttavia, dalla metà del XX secolo, in seguito alla diffusione della globalizzazione economica, sempre più navi hanno iniziato a navigare sotto le bandiere dei cosiddetti "registri aperti". Infatti, la globalizzazione ha dato vita a un'intensa concorrenza internazionale, che ha portato gli armatori a voler ridurre i costi, in particolare quello della manodopera, e la situazione si è aggravata ulteriormente in seguito all'aumento del prezzo del petrolio, avvenuto nel 1973[188].

Così, le compagnie di navigazione hanno iniziato ad immatricolare le proprie navi in un Paese diverso dal loro e da quello di costruzione della nave, un Paese che offriva aliquote fiscali basse e che prevedeva standard di trattamento dell'equipaggio e requisiti di sicurezza inferiori alla media[189][190]. Tali Paesi permettevano agli armatori, per la prima volta, di "stendere un velo societario"[191], cioè frapporre uno schermo tra il proprio patrimonio e quello della compagnia, proteggendoli dalle cosiddette *cross-liabilities*[192][193]. I Paesi che offrivano tali registri agli armatori del resto del mondo erano, ovviamente, interessati ai guadagni derivanti dalla registrazione delle

[188] A. COUPER, *op. cit*., 2000, p. 2.
[189] J. CHRISTY, *The almost always forgotten, yet essential part of our world: an examination of the seafarer's lack of legal and economic protections on flag of convenience ships*, in *University of San Francisco Maritime Law Journal*, vol. 32, n. 1, 2019-2020, pp. 49-86.
[190] Si pensi, ad esempio, alla Liberia, il cui ordinamento nazionale proibisce lo sciopero. La Liberia non ha ratificato praticamente nessuna convenzione internazionale in materia di lavoro marittimo. È una delle principali bandiere di convenienza.
[191] Cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafo 2.4.
[192] A. COUPER, *op. cit*., 2000, p. 3.
[193] Per approfondire il tema delle *cross-liabilities*, cfr. F. ROSE, *Marine Insurance. Law and Practice*, Milton Park 2013.

navi. Successivamente, i loro registri sono stati ribattezzati "bandiere di convenienza" dal sindacato globale dei lavoratori marittimi.

Quando iniziarono ad affiorare le bandiere di convenienza, alcuni Stati a tradizione marittima (*Traditional Maritime Countries*, TMC) realizzarono che le proprie flotte avevano iniziato a migrare verso bandiere dal diritto più conveniente. Infatti, gli armatori che mantenevano la propria bandiera nazionale erano soggetti a forti pressioni concorrenziali, trovandosi di fronte a poche opzioni: abbandonare il mercato, ridurre i membri dell'equipaggio o diminuire le loro paghe, ridurre i costi di manutenzione o cambiare bandiera[194].

La situazione precipitò quando venne costituito il Comitato di sicurezza marittima dell'IMCO, l'attuale IMO, il cui direttivo era composto dalle nazioni con le flotte più numerose: in tale occasione ci si rese conto che le nazioni dotate di tali flotte non corrispondevano ai TMC: si trattava di Panama e Liberia. L'Assemblea dell'IMCO, capitanata da Regno Unito, Francia e Germania, fece immediatamente ricorso alla *International Court of Justice* (ICJ), sostenendo che Panama e Liberia non rispettavano l'art. 94, in quanto non esercitavano effettivamente e concretamente il loro potere giuridico sulle navi della loro bandiera[195]. Le argomentazioni dei citati Stati europei, infatti, si basavano sull'interpretazione restrittiva del combinato disposto degli artt. 94 e 91 della Convenzione.

L'art. 91 recita quanto segue:

[194] A. COUPER, *op.cit*., 2000, p. 3.
[195] International Court of Justice (ICJ), *Advisory Opinion "Constitution of the Maritime Safety Committee of the Inter-Governmental Maritime Consultative Organization"*, 8 giugno 1960, in *ICJ Reports*, 1960, p. 150.

> "Ogni Stato stabilisce le condizioni per la concessione della propria nazionalità alle navi, per l'immatricolazione delle navi sul proprio territorio e per il diritto di battere la propria bandiera. Le navi hanno la nazionalità dello Stato la cui bandiera sono autorizzate a battere. Deve esistere un legame effettivo tra lo Stato e la nave.
>
> Ogni Stato deve rilasciare alle navi a cui ha concesso il diritto di battere la propria bandiera documenti a tal fine.[196]"

I TMC sostenevano che le bandiere di convenienza violassero l'obbligo di avere un collegamento effettivo[197] con le navi della propria flotta, non avendo esse alcun collegamento con le navi iscritte nei propri registri.

L'interpretazione restrittiva del concetto di *genuine link* ebbe un certo successo, e fu fatta propria da molti Stati a vocazione storicamente marittima. Tuttavia, la ICJ stabilì che non ci fosse alcun impedimento all'appartenenza di Panama e Liberia al Comitato di Sicurezza Marittima dell'IMCO[198].

L'interpretazione restrittiva del concetto di *genuine link* fu, poi, rigettata anche dal Tribunale internazionale del diritto del mare (ITLOS), che statuì che qualsiasi nazione fosse libera di scegliere autonomamente

[196] "Every State shall fix the conditions for the grant of its nationality to ships, for the registration of ships in its territory, and for the right to fly its flag. Ships have the nationality of the State whose flag they are entitled to fly. There must exist a genuine link between the State and the ship. Every State shall issue to ships to which it has granted the right to fly its flag documents to that effect." Traduzione a cura di chi scrive.
[197] Sul concetto di collegamento effettivo, o *genuine link*, si veda: R. R. CHURCHILL, *The Meaning of the "Genuine Link" requirement in relation to the Nationality of Ships*, International Transport Workers' Federation (ITF), Londra 2000; A. D'ANDREA, *The "Genuine Link" Concept in Responsible Fisheries: Legal Aspects and Recent Developments*, in *FAO Legal Papers*, vol. 61, 2006.
[198] ICJ, *cit*., 1960.

i requisiti necessari per l'immatricolazione nel proprio registro[199]. L'argomento principale dell'ITLOS si basava sul fatto che il legislatore della Convenzione UNCLOS aveva volutamente omesso di inserire nella versione finale del testo il requisito secondo cui "ai fini del riconoscimento del carattere nazionale della nave da parte degli altri Stati, deve esistere un legame effettivo tra lo Stato e la nave", requisito che era invece presente nell'art. 5 della Convenzione del 1958 sull'alto mare, considerato il precursore dell'art. 91 della Convenzione UNCLOS.

Probabilmente, il motivo principale della riformulazione effettuata dal legislatore si basava, semplicemente, sulla ridondanza della precedente versione[200].

Sebbene la decisione del Tribunale risulti discutibile dal punto di vista dell'argomentazione, l'esito del giudizio ha semplicemente rispecchiato la riluttanza della maggior parte degli Stati nell'estendere l'applicazione del principio del collegamento genuino fino alle sue estreme conseguenze[201], dimostrata anche dal mancato raggiungimento del numero sufficiente di ratifiche necessario per l'entrata in vigore della Convenzione UNCTAD del 1986[202].

---

[199] International Tribunal for the Law of the Sea (ITLOS), *Saint Vincent and the Grenadines vs. Guinea, Caso "M/V Saiga n. 2"*, 1° luglio 1999, in *ITLOS Reports*, 1999, p. 10.

[200] Così R. O'KEEFE, *ITLOS Flags Its Intent*, in *Cambridge Law Journal*, vol. 59, 2000, p. 431.

[201] Si veda: A. D'ANDREA, *The "Genuine Link" Concept in Responsible Fisheries: Legal Aspects and Recent Developments*, in *FAO Legal Papers*, vol. 61, 2006.

[202] La Convenzione era stata emanata proprio con l'obiettivo di prevedere delle regole ben precise per la registrazione delle navi in una determinata bandiera, ma il suo insuccesso ha rivelato la posizione contraria della maggior parte degli Stati. Cfr. *supra*, Capitolo II, Paragrafo 2.2.

La posizione espressa dall'ITLOS[203], in sostanza, ha stabilito che nel diritto internazionale marittimo vige

> "Il principio secondo il quale gli Stati sono liberi di concedere la propria nazionalità ad una nave alle condizioni stabilite dalla propria legislazione senza che debba necessariamente sussistere un collegamento effettivo, di carattere economico-sociale o di altro tipo, tra la nave stessa (la sua proprietà, il suo equipaggio o le rotte da essa coperte) e lo Stato di cui si tratta.[204]"

In buona sostanza, la Convenzione del 1958[205] e, poi, quella del 1982 hanno stabilito che vi sia libertà nell'immatricolazione delle navi in uno Stato piuttosto che in un altro; pertanto, la presenza di un *genuine link* tra la bandiera della nave e la nave stessa è auspicata, ma non obbligatoria.

In ogni caso, come si vedrà, negli anni le Organizzazioni internazionali hanno escogitato alcune soluzioni per garantire l'applicabilità delle convenzioni internazionali anche in caso di assenza di tale legame effettivo[206].

---

[203] Tale posizione è stata poi confermata dallo stesso tribunale nella sentenza *Belize vs. Francia, Caso "Grand Prince"*, 20 aprile 2001, in *ITLOS Reports* 2001, p. 17.
[204] F. MUNARI, L. SCHIANO DI PEPE, *Standard di tutela dei lavoratori marittimi: profili sostanziali e internazionalprivatistici nel diritto dell'Unione Europea*, in *Rivista di diritto internazionale privato e processuale*, n. 1, 2012, p. 37.
[205] Già l'art. 5 della Convenzione internazionale concernente l'alto mare recitava: "ogni Stato stabilisce le condizioni per concedere la propria nazionalità alle navi, come anche quelle concernenti l'immatricolazione e il diritto di battere bandiera. Le navi hanno la nazionalità dello Stato della bandiera."
[206] Ci si riferisce al controllo dello Stato del porto previsto dal Paris MoU e dalla MLC, e, più in generale, alla previsione di alcune responsabilità in capo a Stati diversi da quello di bandiera, ma anche al principio del trattamento non più favorevole previsto da diverse convenzioni dell'IMO.

A questo punto, appare necessario procedere a un brevissimo chiarimento terminologico: spesso le espressioni "bandiere di comodo" o "di convenienza" (in inglese *Flags of Convenience*, talvolta anche soltanto FOC), "registri aperti" e "registri internazionali" vengono usate in riferimento a un unico fenomeno, venendo quindi considerati sinonimi. Tuttavia, mentre l'espressione "bandiere di convenienza" è stata coniata a livello sindacale, come dimostrato dalla sua evidente connotazione negativa[207], in dottrina è solitamente preferita la più neutra espressione "registri aperti", che, inoltre, indica un fenomeno più generale, potendo comprendere anche pratiche simili, ma non identiche, a quella appena descritta[208].

Boczek definisce le bandiere di convenienza come "bandiere di qualsiasi Paese che consentono la registrazione di imbarcazioni di proprietà di armatori stranieri o, comunque, controllate da società straniere, a condizioni che, per diverse ragioni, risultano particolarmente convenienti ed economiche per chi registra la nave"[209]. Questa convenienza può dipendere da un generale atteggiamento permissivo relativamente al rispetto della legge, dalla scarsità di controlli, da

[207] L'accezione negativa insita nell'espressione "bandiere di comodo" o "di convenienza" non deve stupire. Molti giuristi hanno definito il fenomeno come una vera e propria frode alla legge, dal momento che la ragione della scelta di una bandiera di convenienza risiede nella volontà di eludere le norme amministrative, fiscali, sociali e lavoristiche che si applicherebbero alla nave se appartenesse ad un registro nazionale (cfr. O. FOTINOPOULOU BASURKO, *op. cit*., 2008, p. 7). Tuttavia, tale espressione, ancorché velata di giudizio, è sicuramente meno dura di altre, anch'esse utilizzate, anche se più raramente, per riferirsi a questa pratica, come *shadow flags*, *piratical flags* o *fictitious flags*.

[208] ILO, *Paper annesso ai Report I e II discussi durante la Riunione tra esperti sulle condizioni di lavoro e di vita dei marittimi a bordo delle navi registrate in registri internazionali*, Ginevra 2002, p. 1.

[209] Traduzione a cura di chi scrive. B. BOCZEK, *Flags of convenience*. *An International legal study*, Cambridge (MA) 1962, p. 2.

condizioni fiscali particolarmente vantaggiose, dalla possibilità di assumere personale straniero o da altri fattori.

Quando il fenomeno era ancora ad uno stadio embrionale rispetto ad oggi, le bandiere di convenienza erano identificate, solitamente, con soli tre Paesi: Panama, Liberia e Honduras, i cui registri venivano spesso indicati insieme, attraverso l'acronimo Panlibhon. Proprio a tale periodo risale il termine "bandiere di convenienza", che, infatti, al di fuori dell'ambito sindacale viene oggi solitamente usato per riferirsi alla situazione che esisteva negli anni Settanta-Ottanta, mentre l'espressione "registri aperti" è ritenuta più idonea ad indicare le forme più recenti di liberalizzazione del settore dello *shipping*[210].

2.2.2 I secondi registri internazionali

Come si accennava poc'anzi, il fenomeno dei registri aperti iniziò a diffondersi notevolmente a partire dalla metà del Novecento. In seguito a tale dato, proprio come era successo a Germania e Francia, la Gran Bretagna si iniziò a rendere conto che la flotta nazionale stava perdendo il proprio vantaggio competitivo rispetto ad altre bandiere. Pertanto, nel 1970 Lord Rochdale presiedette un comitato investigativo per affrontare la questione. Il comitato rilevò che l'attrattiva delle bandiere di altri Paesi era in parte dovuta al fatto che gli armatori, in questo modo, non pagavano le tasse sul reddito, ma non solo[211]. Il cosiddetto "Rochdale Report"[212] identificò sei ragioni per cui una Compagnia avrebbe scelto

[210] Come indicato da P. CHAUMETTE nel suo report di referaggio della presente tesi.
[211] R. GOSS, *Rochdale remembered: a personal memoir*, in *Maritime Policy and Management*, vol. 25, 1998, p. 213.
[212] Committee of Inquiry into Shipping, *Report – Chairman, Lord Rochdale*, Londra 1970.

di navigare sotto una bandiera che non era la sua bandiera "naturale", cioè quella del suo armatore. Le sei ragioni erano le seguenti:

> "(1) il Paese di registrazione consente la proprietà e/o il controllo delle sue navi mercantili da parte di non cittadini;
>
> (2) l'accesso al registro è facile;
>
> (3) le tasse sul reddito della nave non vengono riscosse o sono molto basse;
>
> (4) il Paese di registrazione è una piccola potenza, ma le tasse di registrazione possono produrre un sostanziale effetto sul suo reddito nazionale;
>
> (5) è liberamente consentito assumere personale straniero per formare l'equipaggio delle navi; e
>
> (6) il Paese di registrazione non ha il potere o la capacità amministrativa di imporre regole ferree o non ha la volontà di controllare gli armatori[213]."

Tali caratteristiche tipiche delle bandiere di convenienza furono poi approvate nel 1973 dal Comitato Trasporti dell'OCDE[214] e sono, talvolta, citate ancora oggi quando si cerca di spiegare il fenomeno dei registri aperti.

Quando i TMC si resero conto dell'esodo delle proprie flotte verso bandiere più convenienti, decisero di adattarsi alla situazione, cercando di creare registri più vantaggiosi dal punto di vista degli

[213] T. SHAUGHNESSY, E. TOBI, *Flags of Convenience: freedom and insecurity on the high sea*, in *Journal of international law and policy*, n. 5, 2006, p. 14.
[214] OCDE (Comitato per i Trasporti), *Les pavillons de complaisance*, Parigi 1973, pp. 36-37.

imprenditori marittimi. Il risultato è stato la creazione dei secondi registri o registri bis, ai quali si è già accennato *supra* a proposito di contratto *bareboat*[215].

Si tratta di registri che "convivono" con i primi registri nazionali, i quali rimangono chiusi. In altre parole, gli Stati europei, per quanto riguarda i registri tradizionali chiusi, hanno mantenuto le stringenti regole di un tempo, esigendo che i proprietari delle navi che ne fanno parte abbiano la nazionalità del proprio Stato e che l'equipaggio sia anch'esso della medesima nazionalità[216]. Per quanto riguarda i secondi registri, invece, le regole da rispettare sono molto meno stringenti, sia dal punto di vista fiscale, sia dal punto di vista della nazionalità dell'equipaggio[217]. In virtù di tali caratteristiche, alcuni secondi registri sono stati considerati, a tutti gli effetti, alla stregua di bandiere di comodo[218].

[215] Cfr. *supra*, Capitolo I, Paragrafo 2.6.
[216] A onor del vero, per quanto attiene al Registro nazionale italiano, il principio per cui l'equipaggio delle navi in esso immatricolate debba essere composto interamente da marittimi italiani (o comunitari, in seguito alla riforma operata dalla Legge 30/1998) è venuto meno. Infatti, mentre il comma 1 dell'art. 318 Cod. Nav. continua a prevedere che "l'equipaggio delle navi nazionali armate nei porti della Repubblica deve essere interamente composto da cittadini italiani o di altri Paesi appartenenti all'Unione europea", la Legge 88/2001 ha riformulato il comma 2, prevedendo che gli accordi collettivi nazionali possano derogare a quanto stabilito nel comma 1. Nei successivi accordi, le parti sociali hanno tentato di conciliare l'esigenza di rilanciare la flotta italiana con quella di tutelare l'occupazione dei marittimi italiani, mantenendo comunque l'obbligo di imbarcare un minimo di otto o cinque marittimi euro-unitari a bordo delle imbarcazioni di bandiera nazionale. Pertanto, oggi, in Italia, anche le navi immatricolate nel "primo" registro possono beneficiare di minori costi di gestione della nave, grazie alla possibilità di imbarcare una piccola parte di lavoratori extra-unitari. Per approfondire il tema, si veda A.L.M. SIA, *op. cit.*, 2001, p. 619 e ss.
[217] Cfr. N. ALOUPI, *op. cit*., 2020, p. 208.
[218] Ad esempio, il secondo registro tedesco è stato inserito ufficialmente nella lista dei registri aperti (*rectius*, delle bandiere di convenienza, come ancora le chiama il sindacato globale) stilata dall'ITF.

Per quanto attiene alla politica fiscale, essa è molto vantaggiosa. Nel caso dei secondi registri francese e del Regno Unito, addirittura, il reddito prodotto dalle navi che vi sono immatricolate è esente, per cui ne è esclusa la tassazione[219].

Per quanto attiene al trattamento dell'equipaggio, i secondi registri dei TMC consentono l'assunzione di personale straniero, il cui contratto di lavoro non è soggetto alla legge della bandiera. Infatti, solitamente fanno riferimento alla nazionalità dei membri dell'equipaggio per individuare il loro regime sociale.[220] Ciò significa che se, per esempio, un armatore americano registra la propria nave nel secondo registro francese e assume personale filippino, può trattare l'equipaggio secondo quanto previsto materia di tutela del lavoro nel diritto filippino.

I secondi registri sono aperti a qualsiasi nave, indipendentemente dalla nazionalità dell'armatore o dell'operatore e dal luogo di costruzione. Per tale ragione sono assimilabili ai registri aperti. Inoltre, spesso le navi immatricolate in questi registri, grazie al contratto di locazione *bareboat*, sono gestite da armatori-conduttori che le immatricolano provvisoriamente in registri aperti veri e propri.

Poiché soltanto le navi impegnate in traffici internazionali vi si possono iscrivere, i secondi registri vengono solitamente indicati come

[219] A.L.M. SIA*, op. cit*., 2001, p. 600.
[220] A. CHARBONNEAU, *Bilan et devenir d'une négociation collective internationale – L'action d'ITF dans le transport maritime,* in P. CHAUMETTE (a cura di), *Gens de mer : un marché international du travail*, Bilbao 2016, p. 268.

registri internazionali, anche ai fini della loro distinzione con il registro nazionale del medesimo Paese.

2.2.3 Gli equipaggi dei registri aperti

Nel 1954, Liberia, Panama e Honduras furono i primi tre Paesi ad essere contrassegnati come bandiere di comodo. Attualmente, sono molti di più gli Stati in tutto il mondo che gestiscono un registro aperto, principalmente come strumento di generazione di reddito, e competono tra loro per ottenere sempre più immatricolazioni, attraverso la riduzione degli oneri normativi e dei costi di registrazione e prevedendo sistemi di certificazione accelerati.

Gli Stati con registri aperti non esercitano un controllo effettivo sulle navi della propria bandiera[221]. Essi danno la priorità ai propri obiettivi economici piuttosto che alle questioni di sicurezza, etiche, ambientali e di protezione dei lavoratori. Ad esempio, il governo dello Stato di bandiera, solitamente, non richiede un'ispezione della nave prima di concederle la registrazione: basti pensare che, per registrare una nave con la bandiera della Liberia, è sufficiente visitare il sito web del registro liberiano e pagare online. Sul sito del registro si legge che "senza questo tipo di protezionismo, gli armatori sono autorizzati a cercare e sollecitare i costruttori navali esclusivamente per considerazioni commerciali, come il prezzo[222]."

Per quanto riguarda l'equipaggio, il registro ovviamente non richiede che sia composto da cittadini liberiani, il che consente agli

[221] Carballo Pineiro scrive che tali Stati hanno atteggiamento molto "rilassato" quando si tratta di effettuare controlli tecnici sulle navi del loro registro (L. CARBALLO PINEIRO, *op. cit*., 2015, p. 12).
[222] Cfr. https://www.liscr.com/pay-

armatori di abbattere i costi di manodopera e, spesso, ha come prima conseguenza l'assenza di sindacalizzazione dei marittimi imbarcati.

I quadri regolamentari permissivi dei registri aperti sono stati associati a conseguenze molto negative: problemi di sicurezza ambientale, della nave e dei marittimi, pesca illegale, non dichiarata e non regolamentata, nonché standard di trattamento dei lavoratori molto bassi, che portano i marittimi ad affaticarsi e perdere la concentrazione (con conseguente aumento dei tassi di incidenti, anche mortali).

Gli orari di lavoro sono spesso estenuanti: in alcuni casi, si può arrivare a quaranta ore lavorative di fila, senza pausa. Secondo gli studi più recenti, un simile livello di privazione del sonno ha lo stesso effetto dell'ubriachezza dal punto di vista dei livelli di vigilanza e di attenzione[223].

Tra l'altro, se un marittimo attiva le procedure di reclamo o si mette in contatto con gli ispettori del sindacato[224], potrebbe essere inserito nella cosiddetta lista nera (*black list*), il che significherebbe avere grosse difficoltà nel trovare un altro impiego in futuro. La pratica del *blacklisting* è vietata dalla Regola 1.4 (Standard A1.4) della MLC, come specificato anche nel commento contenuto all'interno delle Linee guida predisposte dall'ILO per l'applicazione della Convenzione[225]. Ciò

[223] A. J. MILLER, *Greed Upon the Oceans: Flag of Convenience Ships*, in *Industrial Workers of The World*, 27 luglio 2018. Online: https://www.iww.org/unions/iu510/yardbird/yardbird2O.shtml (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

[224] Cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafo 4.

[225] "The MLC prohibits services from using lists or other mechanisms ("blacklisting")", ILO, *Model National Provisions, Guidance on implementing the Maritime Labour Convention 2006*, 2012. Online: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---

nonostante, la lista nera è un fenomeno abbastanza comune: un marittimo che presenta un reclamo fa sì che l'ITF intervenga, costringendo gli armatori a porvi rimedio, per cui le compagnie di navigazione tentano di tutto per evitare che ciò avvenga[226].

Si tenga presente che l'ITF ha un ruolo centrale nella contrattazione collettiva del settore marittimo, dato che essa ha una peculiarità di aver avuto origine, a causa della globalità intrinseca del trasporto marittimo, proprio a livello internazionale. L'ITF, che è un'associazione sindacale globale, e la federazione internazionale dei datori di lavoro, l'*International Maritime Employers' Committee* (d'ora in poi IMEC), negoziano il salario minimo per i marittimi imbarcati su navi battenti bandiere di convenienza. Questi negoziati stabiliscono anche alcuni aspetti relativi ai tempi di lavoro e alle mansioni dei lavoratori marittimi, nel rispetto di quanto stabilito dalla MLC. L'ITF, come si vedrà più avanti, ha ottenuto l'instaurazione di una negoziazione collettiva globale, attraverso una dura campagna di boicottaggio delle navi immatricolate nei registri aperti e costruendo un consenso intersindacale tra Paesi sviluppati e Paesi in via di sviluppo[227][228].

ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_170389.pdf (ultimo accesso: 17 marzo 2023)

[226] R. GEORGE, *Ninety percent of everything: inside shipping, the invisible industry that puts clothes on your back, gas in your car, and food on your plate*, New York 2013, p. 182.

[227] N. LILLIE, *Global collective bargaining on Flag of Convenience Shipping*, in *British journal of industrial relations*, vol. 42, 2004, pp. 47-67.

[228] Per quanto riguarda l'Italia, aderiscono all'ITF la Filt-CGIL, la Fit-CISL e UIL-trasporti.

Un corollario del sistema dei registri aperti è costituito dal sistematico mancato rispetto degli embarghi e di tutte quelle sanzioni economiche messe in atto da varie autorità nazionali e internazionali per impedire il commercio di determinate merci con alcuni Stati. Ad esempio, una Risoluzione delle Nazioni Unite, che vieta agli Stati membri di importare legname, pesce, macchinari e prodotti dell'agricoltura dalla Corea del Nord, suggerisce che i registri aperti abbiano un ruolo di facilitazione nella violazione di sanzioni economiche[229]. Si pensi anche ai registri aperti implicati nella violazione di numerosi embarghi o simili regimi sanzionatori, tra cui quelli contro l'Iraq, il Sud Africa, l'Iran, la Siria e la Corea del Nord[230].

Il fenomeno dei registri aperti ha avuto la conseguenza di consentire ai cittadini non residenti nel Paese in cui una nave è registrata di essere comunque reclutati come membri del suo equipaggio: si può dire che, ormai, i membri dell'equipaggio possono non avere alcun collegamento con lo Stato di bandiera della nave su cui sono imbarcati. Tale principio, inizialmente, valeva soltanto per le navi immatricolate in registri aperti, ma oggi anche i Paesi occidentali hanno iniziato a dare la possibilità di assumere personale straniero, tramite i loro secondi registri (o registri bis).

La pratica di selezionare i membri dell'equipaggio in base alla loro residenza, al fine di beneficiare di un diritto del lavoro più debole, è

[229] La Risoluzione è consultabile al seguente link: https://www.armscontrol.org/factsheets/UN-Security-Council-Resolutions-on-North-Korea#res1718

[230] C. WATTERSON, S. OSBORNE, S. GRANT, *Open registries as an enabler of maritime sanctions evasion*, in *Marine Policy*, vol. 119, 2020.

conosciuta come *crews of convenience* (equipaggi di convenienza, o di comodo) e implica la totale internazionalizzazione del mercato del lavoro marittimo, che provoca un peggioramento delle condizioni di lavoro e una corsa al ribasso nella tutela dei lavoratori del settore.

Gli armatori fanno largo uso della possibilità di assumere equipaggi di comodo, talvolta appoggiandosi alle agenzie di *manning* che hanno sede nei *labour-supplying States*, come le Filippine o Singapore.

Nella maggior parte dei casi, l'agenzia di *manning* assume il lavoratore a proprio nome: si va a creare una somministrazione di lavoro, per cui il marittimo è assunto e retribuito dall'agenzia. Essendo questa pratica ormai diffusissima, e facilmente soggetta a storture e abusi, la comunità internazionale ha iniziato a preoccuparsene, tanto che l'ILO, con la MLC, ha deciso di regolamentare almeno in parte il fenomeno. Il punto 3 della Regola 1.4 della Convenzione, infatti, prevede che gli Stati ratificanti, i cui armatori utilizzano servizi di reclutamento e di collocamento della gente di mare situati in Paesi o territori ai quali la Convenzione non si applica, devono esigere che i propri armatori si assicurino che i suddetti servizi siano conformi alle prescrizioni enunciate nella Convenzione. Inoltre, la MLC prevede che le agenzie di *manning* debbano rispettare una serie di requisiti e, secondo la Linea guida B5.3 (rubricata "Responsabilità del fornitore di manodopera"), quando l'agenzia assume il lavoratore, essa è responsabile nei confronti

dello stesso relativamente al rispetto, da parte dell'armatore, delle condizioni contrattuali contenute nel contratto di lavoro concluso[231][232].

Nella prima parte del presente paragrafo è stato illustrato il fenomeno delle bandiere di convenienza, poi sviluppatosi in quello dei registri aperti. È stato, inoltre, sottolineato che, quando tale fenomeno si diffuse, e ogni tentativo di estromettere le bandiere di convenienza dal mercato fallì[233], gli Stati di bandiera "storici" (TMC, *Traditional Maritime Countries*) decisero, al fine di rimanere competitivi sul mercato, di aprire anch'essi i propri registri alle navi straniere[234]. In tal modo, rinunciarono ad avere un *genuine link* con le navi immatricolate nel proprio registro, cercando di attirarne il più possibile tramite una favorevole disciplina fiscale e amministrativa (e, talvolta, giuslavoristica e sociale). I secondi registri hanno risposto all'esigenza, nata in seguito alla globalizzazione economica, di tutelare la capacità concorrenziale degli armatori occidentali nel mercato globale[235].

Attualmente, in Europa, quasi tutti gli Stati si sono dotati di un secondo registro. Alcuni Stati hanno utilizzato registri internazionali,

---

[231] L. CARBALLO PINEIRO, *op. cit.*, 2015, p. 2.

[232] Per approfondire, si veda: P. CHAUMETTE (a cura di), *Gens de mer: un marché international du travail*, Bilbao 2016. Cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafo 2.4 e Paragrafo 3.6.

[233] Ci si riferisce al ricorso presentato dall'Assemblea dell'IMO alla *International Court of Justice* (ICJ), deciso l'8 giugno 1960 (cfr. *supra*, Capitolo II, Paragrafo 2.2.1), ma anche all'emanazione della Convenzione di Ginevra del 7 febbraio 1986 (UNCTAD), che non ha tuttavia mai raggiunto il numero minimo di ratifiche necessario per la sua entrata in vigore.

[234] Tale necessità derivava dal fatto che le flotte dei Paesi TMC avevano iniziato a spostarsi verso bandiere più vantaggiose, penalizzandone l'industria marittima (cosiddetto fenomeno del *flagging out,* cfr. F. GUADAGNA, *Internazionalizzazione degli equipaggi e legge applicabile ai rapporti di lavoro*, in *Il diritto marittimo*, 2006, pp. 677-679.)

[235] V. FILÌ, *Lavoro marittimo tra tutela della concorrenza e diritti dei lavoratori,* in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 3, 2007, p. 775.

destinati alle navi che solcano rotte internazionali, altri Stati hanno ricorso al diritto di territori che hanno una certa autonomia giuridica, come hanno fatto il Regno Unito, che ha registri con sede a Gibilterra e alle Bermuda, la Spagna, il cui secondo registro ha sede alle Canarie, e la Francia, il cui secondo registro più antico ha sede nelle Terre australi e antartiche francesi (TAAF)[236]. Anche gli Stati Uniti hanno un registro con sede alle isole Marshall[237].

Con qualche anno di ritardo rispetto agli altri Paesi, anche l'Italia ha istituito un secondo registro, con il D.l. 457/1997[238], convertito in Legge 30/1998[239], al fine di garantire alle compagnie di navigazione italiane l'abbattimento dei costi di gestione dell'equipaggio, nonché dei costi fiscali[240].

Il sistema dei registri aperti e dei secondi registri ha cambiato profondamente le prassi e le regole relative all'individuazione della legge applicabile al contratto di lavoro marittimo. Tale aspetto risulta cruciale, non soltanto perché determina le caratteristiche del rapporto tra il marittimo e il suo datore di lavoro, bensì anche dal punto di vista commerciale, posto che, a seconda della legge, possono variare

[236] L'istituzione del Registro TAAF risale al 1986. Nel 2005, con la Legge 2005-412, è stato creato anche un Registro internazionale con sede in Francia. A proposito del Registro TAAF, si veda P. CHAUMETTE, *Loi du pavillon ou statut personnel du navire comme lieu habituel de travail ?*. in *Droit Social*, n. 12, 1995, p. 998.
[237] Cfr. www.itfglobal.org
[238] Decreto-legge 30 dicembre 1997, n. 457, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo del settore dei trasporti e l'incremento dell'occupazione.
[239] Legge 27 febbraio 1998, n. 30, di conversione in Legge, con modificazioni, del Decreto-legge 30 dicembre 1997, n. 457, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo del settore dei trasporti e l'incremento dell'occupazione.
[240] Si tenga presente che l'art. 318 Cod. Nav. stabilisce che l'equipaggio delle navi italiane debba essere composto da cittadini italiani o europei. Tuttavia, la Legge istitutiva del Registro Internazionale ha introdotto la possibilità di derogare all'art. 318 attraverso accordi collettivi siglati tra le organizzazioni sindacali e datoriali maggiormente rappresentative. Cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafo 3.3.2.

profondamente i costi di gestione dell'equipaggio[241]. Questi costi – derivanti, ad esempio, dalle retribuzioni del personale e dagli oneri contributivi e previdenziali – possono costituire anche il 50% dei costi di esercizio in generale[242].

Come è stato accennato nel Capitolo I, la Convenzione UNCLOS risolse, in un primo momento, il problema relativo al diritto applicabile ai lavoratori imbarcati sulle navi che solcano acque internazionali in favore della legge dello Stato di bandiera. Quest'ultimo, infatti, esercita una funzione "unificatrice dei fatti e atti giuridici"[243] che riguardano la nave. Di conseguenza, l'elezione della legge della bandiera come punto di riferimento per la condizione dei lavoratori marittimi permetteva di "imprimere una coesione alla comunità di coloro che si trovano a bordo"[244]. Il principio della prevalenza della legge della bandiera trova espressione, oltre che nella Convenzione UNCLOS, anche nell'art. 10, comma 2, della Convenzione sull'Alto Mare del 1958[245], che recita:

> "Ciascuno Stato deve prendere tutti i provvedimenti per garantire la sicurezza in mare delle navi di sua bandiera e segnatamente circa […] la composizione e le condizioni di lavoro dell'equipaggio, conformemente agli accordi internazionali applicabili in materia di lavoro."

[241] F. GUADAGNA, *op. cit.,* 2006, p. 689.
[242] F. GUADAGNA, *op. cit*., 2006, p. 698.
[243] A. ZANOBETTI PAGNETTI, *Il rapporto internazionale di lavoro marittimo*, Bologna 2008, p. 7.
[244] E. RUOZZI, *L'applicazione dei diritti umani in mare,* Torino 2021, p. 168.
[245] Convenzione internazionale concernente l'Alto Mare, Ginevra 1958.

Il principio di cui all'art. 94 UNCLOS, basato sulla *fictio* della bandiera, secondo cui (anche) dal punto di vista sociale e lavoristico l'equipaggio è soggetto al diritto dello Stato di bandiera della nave, è entrato in crisi quando le bandiere di convenienza hanno iniziato a consentire l'assunzione di personale non residente nello Stato del registro[246]. Oggi, infatti, è comunemente ammesso che il contratto di lavoro applicato ai marittimi non sia soggetto alla legge della bandiera, bensì a quella dello Stato di residenza del lavoratore[247]. La recente dottrina ha definito il principio della rilevanza della legge di bandiera nella determinazione del diritto applicabile al rapporto di lavoro come "residuale"[248], ritenendolo ormai "svalutato"[249].

La circostanza per cui gli Stati che offrono registri aperti trascurano le loro responsabilità, e gli equipaggi di convenienza non sono soggetti alla legge della bandiera, ha contribuito ad erodere ulteriormente il ruolo centrale dello Stato di bandiera nella risoluzione di questioni chiave di diritto internazionale privato. Come fa notare Chaumette, la diminuzione dell'importanza del criterio della legge della bandiera è comprensibile, dato che l'apertura dei registri rende il collegamento tra la nave e il rapporto di lavoro "manipolabile"[250]. Come si vedrà, dal punto di vista lavoristico, la conseguenza più importante della perdita di

[246] Cfr. F. MUNARI, L. SCHIANO DI PEPE, *Standard di tutela dei lavoratori marittimi: profili sostanziali e internazionalprivatistici nel diritto dell'Unione Europea*, in *Rivista di diritto internazionale privato e processuale*, n. 1, 2012, pp. 37 e ss.
[247] E. RUOZZI, *op. cit*., 2021, p. 171.
[248] I. QUEIROLO, *La "residualità" della nazionalità della nave nelle norme di conflitto in campo marittimo*, in *Rivista di diritto internazionale privato e processuale*, 1994, pp. 538 e ss.
[249] S.M. CARBONE, *Conflits de lois en droit maritime*, in *Recueil de cours*, 2010, p. 164.
[250] P. CHAUMETTE, *De l'établissement d'exploitation du navire et du lieu habituel de travail d'un marin, CJUE 15 déc. 2011*, in *Droit Maritime Français*, n. 3, 2012, p. 231.

valore della legge della bandiera nella regolazione dell'ordine interno della nave e della sua organizzazione riguarda la sopraggiunta importanza della legge del Paese di residenza del marittimo[251].

La *fictio* dell'applicazione della legge della bandiera viene meno sia quando si tratta di registri aperti veri e propri, come Panama e Liberia, sia quando entrano in gioco i secondi registri. Ad esempio, se un armatore italiano immatricola la propria nave nel registro delle Canarie, può applicare ai lavoratori il diritto del lavoro del loro Stato di residenza abituale, come concesso dalle regole del registro. In tal modo, assumendo personale, ad esempio, filippino, può evitare di dover applicare la legge italiana o quella spagnola, dotate di una tutela lavoristica più forte. La questione verrà ripresa più avanti[252], in quanto il criterio della prevalenza del diritto dello Stato di residenza del lavoratore presenta una serie di problemi legati al rispetto del principio di eguaglianza tra i membri di uno stesso equipaggio[253].

Gli armatori fanno largo uso della nuova libertà di scelta che gli è concessa: i membri dell'equipaggio vengono sempre più spesso selezionati non in base alle proprie *skills*, bensì in base alla propria cittadinanza, con evidente preferenza verso coloro che provengono da Stati che garantiscono scarse tutele del lavoro e in cui i salari sono bassi. In tali Stati, detti *labour-supplying States,* o Stati fornitori di manodopera, hanno iniziato ad essere costituite delle agenzie di

[251] Sul declino della regola della prevalenza della legge dello Stato di bandiera e sui suoi effetti sull'ordinamento italiano, si veda S.M. CARBONE, *Legge della bandiera e ordinamento italiano*, Milano 1970.
[252] Cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafo 3.3.2.
[253] E. RUOZZI, *op. cit*., 2021, p. 171; P. CHAUMETTE, *op. cit*., 1995, p. 1002. F. GUADAGNA, *op. cit.*, 2006.

reclutamento, a cui gli armatori si rivolgono al fine di assumere lavoratori della nazionalità in cui l'agenzia ha la sede. Tali agenzie, di cui si parlerà approfonditamente nel prossimo paragrafo, hanno favorito la crescita degli equipaggi di comodo, contribuendo in modo decisivo all'internazionalizzazione del mercato del lavoro marittimo e creando una serie di difficoltà nella localizzazione ed identificazione del datore di lavoro[254].

Il risultato della libertà di scelta della bandiera e della nazionalità dei membri dell'equipaggio è che gli *stakeholder* possono scegliere il diritto applicabile alla propria nave e ai propri lavoratori: "l'autonomia delle parti consente il *law shopping*, alla ricerca della legge più conveniente, che di solito è quella che riduce sia la sicurezza che il costo del lavoro"[255].

Tale atteggiamento da parte degli armatori, che permette loro di ridurre notevolmente il costo del lavoro, si è talmente diffuso da essere diventato una prassi, così che anche gli armatori che preferivano agire virtuosamente si sono visti costretti ad abbandonare il mercato o ad adottare le medesime modalità degli altri, per non soccombere alla concorrenza.

Inoltre, poiché, come si accennava nel Paragrafo 2.1, gli equipaggi contemporanei sono multiculturali, non è raro che un lavoratore riceva un salario diverso rispetto a quello di un altro lavoratore

[254] L. CARBALLO PINEIRO, *International maritime labour law*, in *Hamburger studies on maritime affairs*, vol. 34, 2015, p. 28 e ss.
[255] "Indirect party autonomy allows forum shopping in search of the cheapest law, which is normally the law that reduces both safety on board and labour cost". Traduzione a cura di chi scrive. L. CARBALLO PINEIRO, *op. cit*., 2015, p. 2.

imbarcato sulla stessa nave, anche a parità di mansioni. Tale situazione è contraria alla Linea guida B.2.2.2 della MLC, che prevede che la legislazione nazionale e/o la contrattazione collettiva dovrebbero tenere conto del principio secondo cui "una remunerazione uguale per un lavoro di pari valore dovrebbe essere applicata a tutti i marittimi che lavorano sulla stessa nave, senza discriminazioni basate su razza, colore, sesso, religione, opinioni politiche, origine nazionale o origine sociale".

In conclusione, il *gap* tra lo Stato di bandiera, lo Stato dell'armatore e quello di provenienza degli equipaggi è alla base della stragrande maggioranza degli effetti negativi che la globalizzazione ha avuto sulle condizioni di lavoro dei marittimi[256]. Il fenomeno degli equipaggi di comodo è la manifestazione di una concorrenza internazionale aggressiva, atta a ridurre i costi per le imprese marittime, che, in ragione della mancanza di uno Stato dotato del potere o della capacità necessaria per livellare il campo di gioco, sono in grado di operare senza vincoli legali. Tra l'altro, la concorrenza sleale non è più appannaggio di pochi registri. Basti pensare alla pratica dei secondi registri internazionali, per cui tantissime bandiere che non sembrano, a un primo sguardo, detenere le caratteristiche delle bandiere di comodo, magari perché appartenenti a Stati dai quali non ci aspetteremmo simili modalità di azione. Si può dire che la concorrenza internazionale dei registri aperti abbia portato gli Stati occidentali e, in particolare, europei, a un approccio sempre più simile a quello delle bandiere di convenienza:

[256] A. COUPER, *op. cit.,* 2000, p. 4.

è quella che Chaumette chiama l"européanisation de la complaisance", l'europeizzazione della convenienza[257].

Il problema non riguarda soltanto i lavoratori, bensì, indirettamente, anche gli armatori e l'intera comunità. Gli armatori perché, come si accennava poc'anzi, l'assunzione di equipaggi di comodo, e l'applicazione di salari troppo bassi e di pessime condizioni di vita e di lavoro, sono atti di concorrenza sleale. Tant'è vero che, quando si iniziò a parlare della possibile emanazione della MLC 2006, le associazioni datoriali furono tra le sue maggiori sostenitrici, in quanto la vedevano come una maniera per rendere di nuovo comuni le regole del mercato[258]. Inoltre, quando le bandiere di convenienza hanno dimostrato di non avere la volontà o la capacità necessaria per implementare il diritto internazionale e farne rispettare gli standard, alcune compagnie di navigazione si sono organizzate autonomamente, tramite codici di condotta o altri strumenti di autoregolazione. Alcune di esse, così facendo, hanno ottenuto buoni risultati, riuscendo talvolta ad applicare al proprio personale condizioni migliori di quelle applicate sulle navi battenti bandiere nazionali, per esempio, di Paesi in via di sviluppo[259].

La deriva verso la deregolamentazione ha costi molto elevati per l'intera società, dato che la concorrenza sleale minaccia la sicurezza: i

[257] P. CHAUMETTE, *Les transformations au sein de la marine marchande*, in *Annuaire du Droit maritime et océanique*, Tomo XIX, 2001, p. 57.
[258] P. B. PAYOYO, *The Contribution of the 2006 ILO Maritime Labour Convention to Global Governance*, in A. E. CHIRCOP, T. MCDORMAN, S. ROLSTON (a cura di*), The future of ocean regime-building: essays in tribute to Douglas M. Johnston*, Martinus Nijhoff, Leida-Boston 2009, pp. 385-410; L. CARBALLO PINEIRO, *op. cit.,* 2015, p. 43.
[259] A. COUPER, *op. cit*., 2000, p. 4.

costi derivanti dagli incidenti marittimi sono elevatissimi sotto tutti i punti di vista. Per tale motivo, sono stati portati avanti molti sforzi per migliorare le condizioni di lavoro degli equipaggi internazionali, sia da parte dell'*International Maritime Organisation* (IMO), sia da parte dell'ILO.

2.2.4 Il giudizio della dottrina sui registri aperti

Si è già accennato all'internazionalità intrinseca del commercio marittimo, che fa sì che esso sia sempre stato caratterizzato da alcuni elementi tipici della globalizzazione. Ciò nonostante, anche tale settore è stato profondamente colpito dalla diffusione del fenomeno della globalizzazione economica a partire dal XX secolo. Infatti, nonostante il commercio marittimo abbia conosciuto la globalizzazione prima rispetto agli altri campi dell'economia, soltanto con l'utilizzo delle bandiere di convenienza e degli equipaggi di convenienza i lavoratori del mare hanno cominciato a subire un vero e proprio *social dumping*, e hanno iniziato a conoscere quel peggioramento delle condizioni di vita e di lavoro al quale si è fatto riferimento nel paragrafo precedente.

Un tempo, le imprese marittime mantenevano una forte connessione con il proprio stato di bandiera e le sue leggi. Oggi, tale legame si è allentato sempre di più, al punto che alcune navi, pur appartenendo a un armatore di un determinato Stato, con quello Stato non hanno niente a che fare. Fontinopoulou Basurko, riferendosi proprio a ciò, esamina il processo con cui l'industria marittima è passata dall'internazionalizzazione alla globalizzazione vera e propria,

ricordando che "questo settore è sempre stato internazionale, ma ciò non significa che sia sempre stato anche globale"[260].

I vantaggi economici di cui beneficia un armatore registrando la propria nave sotto una bandiera di convenienza sono di solito inversamente proporzionali alle condizioni dell'equipaggio della nave in termini di salute, sicurezza e salario. Per tali ragioni, la stragrande maggioranza degli autori che ha scritto sul tema è concorde nel condannare il fenomeno dei registri aperti e nel ritenerlo responsabile di molti dei problemi che caratterizzano il lavoro marittimo. Per esigenze esemplificative si cita, *ex multis* e senza pretese di esaustività, un'autorevole dottrina:

> "La mia conclusione sarà critica nei confronti di questo tipo di bandiera dal punto di vista del diritto sociale o del diritto del lavoro, poiché la sua esistenza rappresenta un vantaggio solo per gli Stati e gli armatori, nel quadro di un vero e proprio *legal underworld* per i lavoratori impiegati nelle navi che battono tali bandiere, con tutti gli svantaggi che ne conseguono[261]".

[260] "Esta industria siempre ha sido internacional, no por ello habria de ser global". O. FOTINOPOULOU BASURKO, *Problemas actuales y cambios futuros del derecho del trabajo marítimo*, Bilbao 2017, p. 40. Traduzione a cura di chi scrive.

[261] "My conclusion will be critical on this kind of flag from the viewpoint of Social Law or Labour Law, since its existence represents advantages to only States and ship-owners, in the framework (with the corresponding disadvantages) of a real legal underworld for the workers employed in ships flying such colours". Traduzione a cura di chi scrive. X. M. CARRIL VAZQUEZ, *Advantages and disadvantages of the parallel flags in an international shipping context*, in A. ANTAPASSIS, L. I. ATHANASSIOU, E. ROSAEG (a cura di), *Competition and regulation in Shipping and Shipping Related Industries*, Leida 2009, p. 337 e ss.

La stessa Commissione UE, in una Comunicazione ufficiale del 2004, nel definire il fenomeno dei registri aperti si riferisce a quei casi in cui "i Paesi non si preoccupano molto di rispettare le norme sociali e di sicurezza in vigore a livello internazionale"[262].

Tuttavia, è interessante riportare la tesi di una dottrina minoritaria[263], che sostiene che il benessere degli equipaggi e la prosperità della gente di mare non dipenda affatto dalla bandiera della nave, bensì da altri fattori. Partendo da questo presupposto, la campagna dell'ITF contro le bandiere di comodo[264] è considerata da tali Autori come priva di senso. Essi argomentano prendendo in considerazione i cambiamenti avvenuti recentemente nel mondo dello *shipping*, in seguito ai quali circa il 75% del tonnellaggio mondiale è registrato sotto una bandiera di convenienza: una campagna contro le bandiere di convenienza agisce, di fatto, contro la stessa comunità marittima.

La teoria in oggetto è basata su alcuni indicatori[265] che dimostrerebbero che lo scarso benessere dei marittimi e le loro pessime condizioni di lavoro non siano in alcun modo collegati allo Stato di bandiera della nave o alla nazionalità dell'armatore. Al contrario, tali

[262] "Countries do not take much care to observe social and safety rules in force at international level." Traduzione a cura di chi scrive. Commissione UE, Comunicazione C(2004) 43, *Community Guidelines on State aid to maritime transport*, 2004, p. 3, paragrafo 3.
[263] G. EXARCHOPOULOS, P. ZHANGB, N. PRYCE-ROBERTS, M. ZHAOA, *Seafarers' welfare: a critical review of the related legal issues under the Maritime Labour Convention 2006*, in *Marine Policy*, vol. 93, 2018, pp. 62-70.
[264] Cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafo 4.2.
[265] Paris Memorandum of Understanding on Port State Control (Paris MoU), *Risultati della Campagna di Ispezione (CIC) sulla MLC 2006 nel 2016*, 2017. Online: https://www.parismou.org/results-cic-mlc2006-2016 (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

condizioni caratterizzerebbero sia in registri nazionali, sia in registri aperti, soprattutto se si prendono in considerazione i registri nazionali dei Paesi in via di sviluppo[266].

L'esito delle ispezioni effettuate dal Paris MoU[267][268] in seguito all'emanazione della MLC, inoltre, rivelerebbe che l'"età" delle navi è più indicativa rispetto allo Stato di bandiera quando si tratta di investigare la conformità alla MLC. Le navi di più recente costruzione e immatricolazione, infatti, tenderebbero a rispettare di più i diritti dei lavoratori. Non sarebbe, quindi, una questione di bandiera, quanto piuttosto di *performance* del naviglio[269].

La tesi appena esposta, nonostante colga alcuni aspetti interessanti e degni di essere presi in considerazione, non è, tuttavia, condivisibile. Per quanto riguarda l'argomento basato sulla ormai troppo ampia diffusione del fenomeno in oggetto, è importante tenere presente che, sicuramente, il fenomeno non può essere debellato, viste le proporzioni che ha raggiunto, ma ciò non significa e non può significare che esso debba essere silenziosamente accettato senza alcun tipo di intervento.

In altre parole, l'obiettivo delle parti sociali deve essere quello di conoscere le storture di un sistema come quello dei registri aperti e limitarne il più possibile i danni, proteggendo i lavoratori che, altrimenti, ne pagherebbero le peggiori conseguenze. La campagna oggi portata

[266] A.V. LOWE, R.R. CHURCHILL, *Law of the Sea*, Manchester 1999.
[267] Paris MoU, *International Legal Materials*, Parigi 1982, p. 1. La versione attualmente in vigore è consultabile al seguente link: www.parismou.org (ultimo accesso: 15 marzo 2023)
[268] Cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafo 3.6.2.
[269] G. EXARCHOPOULOS *et alia*, *op. cit.*, 2018, p. 65.

avanti dall'ITF, dunque, non è inutile, in quanto non mira (più) ad abolire i registri aperti, bensì a far sì che, anche a bordo delle navi in esse registrate, vengano rispettati i livelli minimi di trattamento dei lavoratori. L'obiettivo del sindacato è quello di evitare che i registri aperti operino in un'area completamente libera da qualsiasi regola[270].

L'obiettivo degli strumenti giuridici internazionali, invece, deve essere quello di regolare il fenomeno, come ha fatto, con risultati abbastanza soddisfacenti, la MLC, prevedendo una parziale soluzione al problema, attraverso l'introduzione di standard minimi uniformi, che devono essere rispettati anche dalle navi immatricolate in registri aperti[271][272].

Per quanto attiene all'argomento relativo all'età del naviglio e alla sua *performance*, che sarebbero maggiormente indicative del trattamento ricevuto dall'equipaggio rispetto alla bandiera della nave, si può ribattere che il problema delle navi troppo vecchie, e del rischio che a bordo di esse le condizioni di lavoro dell'equipaggio siano scarse, non è altro che una conseguenza del fenomeno dei registri aperti. È, infatti, sotto le bandiere più permissive che, solitamente, vengono registrati i navigli meno performanti e con più anni di navigazione. Ciò avviene perché le regole relative al numero massimo di anni di navigazione e alle caratteristiche minime dell'imbarcazione non sono molto stringenti. Inoltre, non di rado capita che, quando le navi registrate negli Stati sviluppati risultano troppo vecchie per navigare, in base alle disposizioni

[270] Cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafo 4.2.
[271] Cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafo 3.6.
[272] Come si vedrà nel Capitolo successivo, nonostante i passi avanti, la strada è ancora lunga, e la questione va affrontata con urgenza, perché da essa dipende la stragrande maggioranza dei problemi dei marittimi.

europee o nazionali, gli armatori, invece di rottamarle[273], le trasferiscano ad altre società che ne spostano la bandiera in un registro aperto.

L'argomento maggiormente condivisibile, tra quelli utilizzati dalla dottrina di cui *supra,* forse, è quello relativo alle bandiere dei Paesi in via di sviluppo, che sono, dal punto di vista dei lavoratori, tanto problematiche quanto quelle di convenienza, se non di più. È, in effetti, vero che i datori di lavoro dei Paesi in via di sviluppo, a volte, pagano salari ancora più bassi rispetto agli armatori che registrano le proprie navi in registri aperti comunemente riconosciuti come tali. Si tratta di uno di quei casi in cui l'attività sindacale non è sufficiente, essendo necessario un intervento a livello di diritto internazionale. È anche vero, tuttavia, che il diritto internazionale incontra qui due limiti.

Il primo è dato dal fatto che, nel caso in cui l'armatore, la nave e il marittimo condividano la stessa nazionalità, i salari sono necessariamente determinati da standard nazionali, invece che internazionali. In secondo luogo, il salario minimo attualmente previsto dall'ILO per i marittimi è sicuramente più basso di quello previsto nei contratti collettivi dell'ITF, e difficilmente si potrebbe pensare a una situazione diversa. Inoltre, il suddetto salario minimo non è rigorosamente applicato, dato che il controllo sulla sua implementazione è, purtroppo, abbastanza difficoltoso[274]. In conclusione, è possibile, esclusivamente in riferimento a questo particolare aspetto, concordare con coloro che sostengono che i registri aperti non siano il (solo) "male" del settore dei trasporti marittimi. Tuttavia, il fatto che anche a bordo

[273] Si tenga presente che i costi di rottamazione sono, nonostante la presenza di incentivi, elevati.
[274] Cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafo 5.

delle navi battenti bandiere nazionali le condizioni di lavoro siano, talvolta, scarse non può in ogni caso "scagionare" l'atteggiamento lassista e permissivo di alcuni Stati, né diminuisce le loro responsabilità.

2.3 Il peggioramento delle condizioni di lavoro

2.3.1 I rischi per la salute fisica e mentale

Come già accennato, le condizioni di lavoro del personale di bordo, già di per sé difficili a causa delle caratteristiche intrinseche del mestiere, sono peggiorate in seguito all'impatto della globalizzazione del trasporto marittimo.

È, tuttavia, necessario distinguere tra gli ufficiali e i cosiddetti "marittimi comuni", perché l'impatto della globalizzazione sugli uni e sugli altri è stato molto diverso, trattandosi di due mercati del lavoro pressoché distinti[275].

Si tenga presente che la differenza tra le due categorie nasce già nella fase di formazione, dato che, nella maggior parte dei Paesi del mondo, per diventare ufficiale della marina mercantile è necessaria una formazione molto lunga, talvolta accademica, mentre è sufficiente una formazione "professionale" per l'accesso ai mestieri comuni di coperta o di macchina.

Per quanto riguarda i comandanti e i primi ufficiali, che hanno un miglior *background* educativo, la sempre maggiore intensità dei carichi di lavoro porta a brevi carriere e progetti di riconversione a terra il prima possibile.

[275] Cfr. *supra*, Capitolo I, Paragrafo 2.5.4.

Nel caso dei marittimi comuni, invece, le possibilità di riconversione a terra sono, soprattutto inizialmente, minori. Solitamente, questo tipo di lavoratori si dedica alla navigazione almeno per una decina d'anni, prima di provare a ricollocarsi in professioni "terrestri". I marittimi comuni hanno subito maggiormente la concorrenza dei lavoratori dei *labour-supplying States*, causata dall'internazionalizzazione del mercato del lavoro. Infatti, gli armatori europei tendono sempre di più ad assumere, per le mansioni inferiori, marittimi provenienti da Paesi in via di sviluppo, mentre, per i ruoli che necessitano una maggiore specializzazione e che prevedono più responsabilità, continuano a rivolgersi al mercato europeo. In generale, si può dire che la maggior parte delle conseguenze negative della globalizzazione sul lavoro a bordo abbia colpito con più forza i marittimi comuni.

Prima di analizzare il peggioramento delle condizioni di lavoro della gente di mare, dovuto alla globalizzazione del mercato e alla diffusione degli equipaggi di convenienza, è necessario chiarire che chi lavora in mare è sempre stato soggetto a una serie di rischi specifici, dovuti alle caratteristiche intrinseche della professione e al luogo di lavoro. Pertanto, è necessario che l'identificazione, il controllo e la riduzione di tali rischi si adatti alle particolarità del settore e si sostanzi in un sistema di regole *ad hoc*[276]. Troppo spesso il carattere pericoloso del lavoro marittimo è stato sottovalutato. Basti pensare, a tal proposito,

[276] X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *La inexcusable necesidad de articular integralmente la prevención de riesgos laborales en buques mercantes desde la realidad específica y extraterritorial del trabajo marítimo y el indispensable bienestar a bordo de la gente de mar*, in *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 31, 2012, p. 137.

che il diritto del lavoro marittimo, a livello internazionale, è sempre stato regolato per mezzo di interventi che costituivano una risposta a situazioni catastrofiche. Per esempio, la Convenzione SOLAS dell'*International Maritime Organisation* (d'ora in avanti IMO) è stata emanata in seguito al disastro del Titanic, e il Codice ISM è stato adottato perché l'evento dell'*Herald of Free Entreprise* ne aveva evidenziato la necessità.

I rischi specifici sono molteplici e di varia natura, ma occorre, innanzitutto, prendere in esame quelli infortunistici, che sono ben studiati e rappresentati in un rapporto dell'INAIL intitolato "Gli infortuni dei lavoratori del mare", pubblicato nel 2018. Il rapporto si riferisce solamente ai marittimi italiani, ma i ragionamenti in esso contenuti ben si prestano ad essere estesi anche ai lavoratori stranieri. In generale, nel settore marittimo si registra uno dei più alti tassi di infortuni[277]. Il rapporto dell'INAIL evidenzia, innanzitutto, che un fattore di rischio di tipo organizzativo-psicologico, presente praticamente in tutti i ruoli di bordo e dunque valutabile come "fattore di rischio trasversale", è quello definito dal D.lgs. 271/1999 come "fattore di fatica"[278]. Esso è dovuto, a sua volta, a molteplici e diversi fattori, tra cui: la particolare organizzazione del lavoro su più turni e guardie, il lavoro notturno, la cattiva qualità del riposo (da cui derivano scarse possibilità di un vero recupero psico-fisico), le incombenze eccezionali di bordo, la rigida organizzazione gerarchica e il sovraccarico di responsabilità in termini di sicurezza della nave.

[277] X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *op. cit.,* 2012, p. 135.
[278] La fatica è definita dall'Allegato I al D.lgs 271/99 come quello stato che ha come conseguenza "la diminuzione delle prestazioni, il rallentamento dei riflessi e la riduzione della capacità di fare valutazioni razionali".

Tra gli elementi rischiosi che sono parte della natura intrinseca del lavoro marittimo e che possono causare affaticamento, vi sono senz'altro i lunghi periodi di lontananza da casa, i fattori ambientali esterni critici, e, soprattutto, le difficoltà nei rapporti interpersonali, legate principalmente alla vita collettiva coatta, al costante *turn-over* dei compagni di lavoro e alle barriere linguistiche, che rendono complessa la comunicazione.

I fattori di fatica possono essere suddivisi in fattori relativi alla nave, fattori umani e fattori ambientali esterni. Tra i fattori relativi alla nave troviamo, ad esempio, il grado di automazione della stessa, l'affidabilità delle attrezzature, i livelli di rumore, di calore e delle vibrazioni e le caratteristiche e i requisiti del carico. I fattori umani più comuni sono, invece, la completezza dell'addestramento e la qualità della formazione, l'esperienza, la compatibilità della composizione dell'equipaggio e le capacità di comunicazione. I fattori ambientali esterni possono consistere in condizioni meteorologiche o portuali avverse, oppure possono derivare dalla densità del traffico navale.

È stato rilevato che l'impatto dei ritmi, dei turni e del lavoro notturno sul benessere del lavoratore "si manifesta principalmente in tre aspetti relativi al danno atteso:

- interferenze con l'assetto biologico (ciclo sonno-veglia);
- efficienza lavorativa;
- stato di salute (sistema gastrointestinale, cardiovascolare)[279]."

[279] A. LEVA, D. DE MERICH, M. PELLICCI, D. DE SANTIS, G. FORTE, C. SCARICI, R. VALLEROTONDA, G. CAMPO, *Gli infortuni dei lavoratori del mare*, INAIL, Milano 2018, p. 15.

È evidente che la nave costituisca un luogo di lavoro *sui generis*, anche dal punto di vista delle problematiche di esercizio e di gestione. In primo luogo, da un punto di vista strutturale, la nave è caratterizzata dalla presenza di elementi quali mastre, costole, madieri, paramezzali, la cui conformazione comporta un pericolo di inciampo per i marittimi[280]. Nei Manuali di sicurezza sul lavoro a bordo, vengono, infatti, normalmente previsti degli strumenti di segnalazione degli ostacoli e dei cambi di livello.

Da un punto di vista operativo, inoltre, il personale imbarcato utilizza "scale con pendenze elevate, sia per il passaggio interno tra i ponti, sia per raggiungere le zone di manovra"[281]. Chiaramente, l'utilizzo di tali scale, soprattutto in presenza di dislivelli notevoli, comporta un pericolo per il lavoratore. Il pericolo di caduta da livello è, poi, ancora più accentuato quando la nave opera in cattive condizioni meteo-marine, che possono contribuire a rendere instabile e scivoloso l'ambiente di lavoro. La prestazione lavorativa, in tali casi, è spesso resa "in condizioni di precaria visibilità e con un forte vento"[282].

Anche l'abbigliamento e le calzature utilizzati a bordo possono, quando non adeguati, costituire un fattore di rischio. Spesso gli equipaggi non sono dotati di scarpe specifiche per la protezione dagli infortuni, né

[280] F. CIPOLLONI *et alia*, *Le cadute dall'alto per l'attività del lavoro marittimo*, INAIL, Milano 2013, p. 7.
[281] *Ibidem.*
[282] F. CIPOLLONI *et alia*, *op. cit.,* 2013, p. 8.

indossano giubbotti di salvataggio durante le attività per cui sarebbe richiesto[283].

Per quanto attiene ai rischi specifici del lavoro marittimo che riguardano la salute fisica della gente di mare, si tenga presente che la morte o lesioni fisiche a bordo sono solitamente causate da elementi atmosferici e naturali, errori umani, ma anche, talvolta, da condotte volontarie (non sono infrequenti episodi di personale buttato in mare espressamente in seguito ad attacchi e rivolte) e scarsa attenzione nei confronti dei protocolli di sicurezza, soprattutto da quando gli equipaggi si sono ridotti e sono diventati multiculturali. Infatti, a causa dei carichi di lavoro sempre maggiori e della fatica, di cui si parlerà a breve, sono aumentate le situazioni in cui si dà scarso peso alle misure di sicurezza, e la difficoltà di comunicazione con il resto del personale può portare a pericolosi malintesi. Inoltre, la diffusione degli equipaggi di convenienza ha fatto sì che spesso venga assunto personale non adeguatamente preparato e addestrato[284].

Inoltre, se pur è vero che l'equilibrio tra vita familiare e lavoro è sempre stato difficile, a partire dagli anni 2000 la situazione si è complicata ulteriormente a causa dell'entrata in vigore dei Codici ISM e ISPS, inseriti nella Convenzione SOLAS[285]. L'obiettivo di tali codici era

[283] I giubbotti salvagenti, infatti, non dovrebbero essere indossati solo in caso di emergenza, ma anche per svolgere alcune attività piuttosto comuni. Tuttavia, i giubbotti normalmente diffusi sono troppo ingombranti, tanto da impedire al lavoratore di muoversi liberamente e da costituire un intralcio alle attività svolte. Alcuni, poi, contengono lacci che potrebbero impigliarsi, con il rischio di costituire più un fattore di rischio che un dispositivo di protezione.
[284] Cfr. I. PAPANICOLOPULU, *International law and the protection of people at sea*, Oxford University Press, Oxford 2018, p. 176 e ss.; A. COUPER, *Voyages of abuse. Seafarers, Human Rights and International Shipping,* Pluto Press, Londra 1999.
[285] Tale tema è approfondito nel Capitolo III, Paragrafo 3.5.3.

(anche) quello di proteggere la gente di mare, ma, paradossalmente, non hanno fatto altro che aumentarne il carico di lavoro. Infatti, le attività di elaborazione di informazioni amministrative si sono moltiplicate. Esse devono essere svolte quando la nave si avvicina al porto o durante lo scalo, così che l'intensità del lavoro non è più limitata ai momenti di navigazione in alto mare, bensì è permanente[286].

Per quanto attiene ai rischi specifici del lavoro marittimo collegati alla salute psichica, la progressiva riduzione del *budget* degli armatori destinato al lavoro ha avuto un impatto drammatico sul benessere della gente di mare. Infatti, i marittimi subiscono continuamente pratiche non etiche, come quelle dell'abbandono, del ritardo nel pagamento del salario, del negato rimpatrio, della criminalizzazione. Tali pratiche saranno approfondite nel prossimo sottoparagrafo.

La multiculturalità degli equipaggi ha provocato un sempre maggiore isolamento dei lavoratori. Un tempo, i marittimi non potevano comunicare con le proprie famiglie, ma creavano relazioni molto solide a bordo della nave, trascorrendo i momenti di svago insieme al resto dell'equipaggio, che costituiva una vera e propria squadra, non soltanto nelle ore di lavoro. Oggi, la situazione si è ribaltata: i lavoratori hanno meno difficoltà nella comunicazione con le proprie famiglie, grazie al progresso tecnologico, ma talvolta sperimentano la solitudine a bordo: il loro *backgroud* culturale potrebbe essere totalmente diverso da quello del resto dell'equipaggio, e le barriere linguistiche scoraggiano la

[286] C. FLECHER, *Écrire l'incertitude. Le travail à bord des navires de commerce entre stabilisations, prises de risques et responsabilisations*, in *Sociologie du travail*, vol. 56, n. 1, 2014, pp. 40-63.

condivisione dei momenti di riposo, rendendo difficile la creazione di rapporti profondi con i colleghi[287].

Viste le prospettive[288], molti marittimi descrivono il loro lavoro come "dollari per la nostalgia di casa" o "prigione con uno stipendio", e "calcolano attentamente quanti anni devono passare in mare per guadagnare abbastanza da poter fuggire"[289]. Uno studio statistico del SIRC[290] ha rilevato una media di 91 suicidi all'anno tra i marittimi. Tra l'altro, i principali registri aperti non forniscono dati di questo tipo, per cui lo studio si è basato esclusivamente sui dati provenienti dai registri nazionali, il che rende ragionevole ritenere che il numero di suicidi medi reale sia superiore[291]. Un altro studio, portato avanti dall'Università di Cardiff insieme all'*Institution of Occupational Safety and Health*, ha concluso che diversi fattori, tra cui la paura della criminalizzazione e dell'abbandono, portano a un'accentuata predisposizione dei marittimi a riscontrare problemi mentali[292]. I due fattori citati non fanno altro che peggiorare una situazione già di per sé delicata, dal momento che, come si diceva, la lontananza dagli affetti, l'impossibilità di abbandonare il

[287] P. CHAUMETTE, *Navire du futur: les conditions de travail des navigants au commerce, avant leur mise à terre?,* in *Neptunus*, vol. 25, n. 1, 2019.
[288] Per una disamina delle condizioni di vita disumane a bordo, cfr. i report pubblicati dal Paris Mou nella serie "caught in the net". Online: https://www.parismou.org/publications-category/caught-net (ultimo accesso: 15 marzo 2023)
[289] R. GEORGE, *For cargo ship crew, a lonely and risky life*, in *CNN Opinion*, 7 ottobre 2015 (quotidiano). Online: http://edition.cnn.com/2015/10/06/opinions/george-elfaro-ship-workers/index.html (ultimo accesso: 15 marzo 2023)
[290] S. ROBERTS, *Occupational mortality among merchant shipping seafarers in the British Singapore and Hong Kong Fleets*, Cardiff 1998.
[291] COUPER*, op. cit*., 2000, p. 5.
[292] H. SAMPSON, N. ELLIS, *Seafarers' mental health and wellbeing*, Seafarers International Research Centre, Cardiff 2019.

luogo di lavoro e la convivenza forzata con i colleghi possono già di per sé risultare difficoltose da sopportare a livello psicologico. Anche l'ITF ha portato avanti uno studio, insieme all'Università di Yale, sulla salute mentale dei lavoratori marittimi, concludendo che tra di essi la presenza di patologie depressive è "significativamente maggiore" rispetto agli altri settori lavorativi (circa il 25%, a fronte di una media nella popolazione del 6%)[293].

La pandemia ha ulteriormente aggravato il quadro[294], come hanno dichiarato anche i vertici del sindacato internazionale dei lavoratori dei trasporti, preoccupati per i livelli di ansia e stress sempre più elevati tra la gente di mare, e i rappresentanti dell'*International Seafarers' Welfare and Assistance Network* (ISWAN), secondo cui i suicidi sono raddoppiati a partire da marzo 2020[295].

Inoltre, nell'industria marittima sono tuttora diffuse forme di schiavitù o lavoro forzato. Il lavoro marittimo, purtroppo, si presta a tale genere di abusi, soprattutto perché per l'equipaggio è impossibile scappare dalla nave. Tali pratiche sono maggiormente frequenti nel settore della pesca, in cui migranti trafficati, facilmente ricattabili, vengono talvolta usati come equipaggio[296]. Non si deve, tuttavia, pensare che il problema sia assente nel settore dei trasporti, soprattutto in ragione

[293] R. Y. LEFKOWITZ, M. D. SLADE, *Seafarer mental health study. Final Report*, ITF Seafarers' Trust, New Haven 2019. Online: https://www.seafarerstrust.org/sites/default/files/node/publications/files/ST_MentalHealthReport_Final_Digital-1.pdf (ultimo accesso: 15 marzo 2023)
[294] S. BOLOGNA, *25 giugno, the day of the seafarer*, in *Newsletter AIOM*, n. 5, 2022, p. 1.
[295] D. BUSH, *Suicides at sea go uncounted as crew change crisis drags on*, in *Lloyds List* (quotidiano), 22 febbraio 2021.
[296] I. PAPANICOLOPULU, *op. cit.,* 2018, p. 30.

dell'utilizzo di sistemi di *loading* moderni, come il *transhipment,* che fanno sì che alcune navi rimangano in alto mare per lunghissimi periodi. Il problema è acuito dal fatto che molti marittimi hanno paura di denunciare gli abusi, non essendo infrequenti episodi di ritorsione nei loro confronti.

Per tutte le ragioni fin qui riportate, recentemente si è assistito a quella che Chaumette definisce l'"evaporazione dei giovani naviganti"[297]. La formazione lunga e di qualità della maggior parte dei lavoratori marittimi consente loro, in alcuni casi, di accedere direttamente a dei buoni posti di lavoro a terra, magari proprio nelle aree di assistenza da remoto alla navigazione che si stanno diffondendo recentemente. Infatti, oltre alle ottime capacità relazionali e di *team-building*, le persone che hanno navigato sono abituate a svolgere la propria prestazione utilizzando strumenti limitati. Tale fattore contribuisce a sviluppare il *problem solving* e la capacità di adottare soluzioni creative con ciò che si ha a disposizione. Inoltre, durante la navigazione in alto mare possono capitare moltissimi imprevisti, per cui si impara a gestire le situazioni di emergenza e lavorare sotto stress.

Così, dopo un lungo percorso scolastico e, talvolta, accademico, atto all'acquisizione dei requisiti per la carriera di navigazione, alcuni lavoratori preferiscono navigare per poco tempo o non navigare affatto[298]. Infatti, né i lunghi periodi di congedo a terra, né la retribuzione, che rimane allettante per comandanti e ufficiali,

[297] P. CHAUMETTE, *op. cit.*, 2019, p. 2.
[298] Sul punto, si veda anche: P. CHAUMETTE, *Les gens de mer en perspective*, in *Droit maritime français*, n.1, 2009, p. 36.

compensano la fatica accumulata durante l'imbarco e le problematiche relative alla professione di bordo.

Quanto detto vale soprattutto per gli ufficiali, dato che, come si diceva, per i marinai comuni la riconversione professionale a terra è più difficile. Pertanto, questi ultimi sono solitamente disposti a svolgere alcuni anni di navigazione prima di iniziare a cercare altre opportunità. In ogni caso, anche i marittimi comuni tendono a considerare la navigazione come un periodo della loro vita, un passaggio necessario per ottenere la realizzazione professionale.

La globalizzazione del mercato del lavoro ha contribuito ad acuire il fenomeno dell'abbandono precoce della navigazione soprattutto tra i lavoratori europei e, più in generale, occidentali, dato che ad essi vengono preferiti lavoratori residenti nei *labour-supplying States*: "le compagnie non assumono personale italiano, dato che risulta più conveniente rivolgersi a cittadini di altri Paesi extra-comunitari. Questo è un *handicap* pesante per chi desidererebbe imbarcarsi da cittadino italiano o dell'UE"[299].

Recentemente, si è sentito spesso parlare di "crisi di vocazioni" a proposito dei lavoratori marittimi europei, ma la realtà è che la mancanza di volontà di intraprendere la carriera di navigazione è dovuta semplicemente al peggioramento delle condizioni di lavoro avvenuto negli ultimi decenni, che non è più sufficientemente compensato dalla retribuzione. Inoltre, dato che la domanda di lavoratori marittimi europei è diminuita, è perfettamente normale che l'offerta, nel giro di qualche anno, si sia contratta. È evidente che, per un giovane, non sia più

[299] Intervista a B. ZVECH, in *Newsletter AIOM*, n. 5, 2022.

attrattiva una professione che richiede un buon livello di formazione e addestramento a fronte di pochi posti di lavoro, peraltro a condizioni molto dure, che obbligano ad allontanarsi dalla famiglia per molti mesi all'anno e che implicano molti rischi per la propria salute e sicurezza.

2.3.2 L'aumento dei casi di criminalizzazione e abbandono

Come accennato nel Paragrafo 2.3.2, gli episodi di criminalizzazione e abbandono dell'equipaggio, sempre più frequenti nel settore del trasporto marittimo, costituiscono un fattore di forte stress per i lavoratori, che possono provocare anche veri e propri disagi psichici. In questa sede si illustrerà il funzionamento di tale pratica, riportando alcuni episodi, e si metterà in luce il collegamento tra l'internazionalizzazione del mercato del lavoro e l'aumento dei casi sia di criminalizzazione, sia di abbandono degli equipaggi.

Con il termine criminalizzazione si intende la circostanza per cui i marittimi si trovano destinatari di accuse penali in seguito a incidenti che hanno coinvolto la loro nave. Spesso, essi vengono tenuti in ostaggio in attesa della risoluzione della controversia e, in alcuni casi, i motivi della detenzione non sono chiariti né agli stessi marittimi, né alla comunità internazionale. Talvolta, le condizioni in cui sono detenuti violano i loro diritti umani fondamentali.

Gli episodi di criminalizzazione, di cui peraltro la comunità marittima internazionale è perfettamente a conoscenza[300], stanno aumentando, e hanno un impatto negativo sul morale dei marittimi: essi

[300] IMO, Risoluzione A.987*, Guidelines of fair treatment of seafarers in the event of maritime accident*, 1° dicembre 2005.

hanno la consapevolezza di poter essere ritenuti responsabili di eventuali incidenti, e di poter essere costretti a restare bordo fino al momento del processo. È evidente che tale consapevolezza causi loro stress, con la conseguenza che la professione, già di per sé difficile, risulti ancora meno attrattiva[301].

Seafarers' Rights International (SRI)[302] ha recentemente pubblicato un filmato sulla criminalizzazione dei marittimi, che gli è stato commissionato dall'ITF allo scopo di aumentare la conoscenza della problematica da parte della società civile, ma anche da parte degli stessi lavoratori marittimi. Molti di loro, infatti, non sono adeguatamente informati sulle azioni che possono intraprendere per tutelarsi da un trattamento ingiusto. Il direttore esecutivo di SRI ha dichiarato che, nonostante i progressi che sono stati fatti nel settore in materia di sicurezza, "i sinistri marittimi continuano ad accadere e le conseguenze per i marittimi sono terribili: la loro vita, la loro libertà e i loro certificati professionali possono essere messi in grave pericolo". Egli ha spiegato, inoltre, che:

> "Il video mette in evidenza il fatto che la criminalizzazione è un rischio quotidiano di cui i lavoratori marittimi devono essere consapevoli, e che tutte le parti interessate devono essere sensibilizzate rispetto all'ingiustizia insita in qualsiasi tentativo

[301] È uno dei motivi per i quali il reclutamento di nuovi giovani lavoratori nel settore marittimo risulta sempre più difficile, sia nel nostro paese, sia negli altri paesi sviluppati.

[302] SRI è un progetto lanciato nel 2010 dall'allora Segretario generale dell'IMO, Efthimios E. Mitropoulos. Ha per obiettivo quello di svolgere ricerca giuridica e politica imparziale sulle questioni normative e operative che interessano il lavoro marittimo. Cfr. www.seafarersright.org

di fare dei marittimi coinvolti negli incidenti dei facili capri espiatori"[303].

Negli ultimi anni sono stati particolarmente numerosi i procedimenti giudiziari nei confronti di comandanti ed equipaggi in seguito a un sinistro marittimo. L'IMO e l'ILO si sono definite consapevoli del fatto che, recentemente, diversi lavoratori marittimi sono stati detenuti per periodi prolungati in seguito ad incidenti, e si sono dette "seriamente preoccupate", nonché convinte della necessità di garantire un trattamento equo a tali lavoratori, ponendo la loro attenzione sul fatto che i lavoratori potrebbero non avere familiarità con la legge e le procedure dello Stato che li detiene. Infatti, tale Stato spesso non è quello da cui provengono. Le preoccupazioni delle due organizzazioni Internazionali sono state trasposte in una Risoluzione dell'IMO, seguita da alcune Linee guida in materia di equo trattamento dei marittimi in caso di incidente, adottate congiuntamente con l'ILO nel 2006[304].

Nella Risoluzione, le due organizzazioni esortano tutti gli Stati membri a rispettare i diritti umani fondamentali dei lavoratori coinvolti negli incidenti marittimi e ad indagare il più rapidamente possibile. Invitano, inoltre, tutti gli Stati membri ad adottare idonee procedure al fine di consentire il rimpatrio tempestivo o il reimbarco su un'altra nave dei marittimi coinvolti negli incidenti. È stato, infine, istituito un gruppo di lavoro congiunto *ad hoc*, che osserva costantemente l'evoluzione del problema del trattamento ingiusto della gente di mare in caso di incidenti, e tiene d'occhio l'avanzamento e l'entità del fenomeno. Sia la

[303] Al seguente link è possibile visionare il filmato: https://www.youtube.com/watch?v=ZhgHD_MEBo0
[304] IMO, Risoluzione A.987, *cit*., 2005.

Risoluzione, sia le Linee guida che ne sono scaturite, sono, ovviamente, poco più che dei semplici consigli sulle misure che dovrebbero essere intraprese da tutti i soggetti coinvolti in un incidente: lo Stato del porto, lo Stato di bandiera, lo Stato di residenza del marittimo, ma anche l'armatore, l'agenzia di *manning* e gli stessi lavoratori. Esse sottolineano il divieto di mettere in pratica misure discriminatorie o di ritorsione contro i marittimi, e che la loro eventuale detenzione durante le indagini debba essere motivata e non duri più dello stretto necessario. Il Comitato Legale dell'IMO effettua tuttora una costante supervisione sull'attuazione delle Linee guida, prendendo in considerazione i reclami e attuando, alla luce di questi ultimi, le eventuali necessarie revisioni rispetto al contenuto originario delle stesse.

Uno dei casi di criminalizzazione di marittimi più famosi è quello dell'incidente della nave cisterna Tasman Spirit, che, nell'agosto del 2003, si è arenata in un canale a Karachi e si è spezzata in due, causando uno dei più grandi disastri di inquinamento marino mai avvenuti. Sebbene l'indagine sull'incidente abbia rivelato fin da subito che l'incaglio della nave è stato causato dall'inadeguato dragaggio del canale, e nonostante il capitano e l'equipaggio della nave abbiano fatto del loro meglio per ridurre al minimo l'inquinamento, mettendo anche a repentaglio la propria salute, le autorità pakistane hanno avanzato delle accuse a carattere penale sia contro il capitano, sia contro altri sette membri dell'equipaggio. Nel 2003, il Pakistan non aveva ancora ratificato la Convenzione sulla responsabilità civile[305], per cui l'unico

[305] IMO, Convenzione internazionale sulla responsabilità civile per i danni derivanti da inquinamento da idrocarburi, Bruxelles, 29 novembre 1969 (conosciuta come CLC Convention).

fine della detenzione degli otto uomini (conosciuti come "gli otto di Karachi") era, probabilmente, quello di ottenere un risarcimento dei danni causati dall'inquinamento[306]. La richiesta di un miliardo di dollari, avanzata dal governo pakistano, è stata rigettata dall'autorità giudiziaria, grazie anche all'intervento degli Stati Uniti e dell'UE. Dopo circa nove mesi di detenzione gli "otto di Karachi" sono stati finalmente liberati.

Un altro caso importante di criminalizzazione è quello dell'incidente della petroliera Hebei Spirit, avvenuto nel 2007, quando la collisione con la nave Samsung 1 ha provocato una perforazione dello scafo della petroliera, con conseguente rilascio della sostanza in mare. Il capitano e il primo ufficiale sono stati portati a terra, in Corea del Sud, e ivi trattenuti fino al processo. Entrambi, noti anche come "The Hebei Two", sono stati scagionati da qualsiasi illecito in primo grado, ma sono stati comunque tenuti in custodia in carcere in attesa dello svolgimento del giudizio di appello. La Corte d'appello sudcoreana ha giudicato entrambi gli ufficiali colpevoli e li ha condannati a tre anni di reclusione. La ragione di tale pronuncia, come commentato, tra gli altri, dai vertici di Intertanko[307], è che "i sudcoreani, e in particolare Samsung, non erano pronti ad accettare di essere i principali responsabili del peggior incidente di inquinamento della loro storia, che, tra l'altro, coinvolgeva

[306] Redazione, *The criminalisation of seafarers - From master mariner to "master criminal"*, in *Gard – quotidiano online*, 2005. Online: http://www.gard.no/web/updates/content/53568/the-criminalisation-of-seafarers-from-master-mariner-to-mastercriminal (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

[307] Redazione, *Shipping world united behind Hebei Two*, in *Intertanko Publications – quotidiano online*, 2009. Online: https://www.intertanko.com/upload/Publication/Book%20Shop/7%20Hebei%20Spirit.pdf (ultimo accesso: 17 marzo 2023)

la compagnia di navigazione coreana numero uno". Alla fine, comunque, il caso è stato archiviato e i due marittimi sono stati rilasciati, dopo essere rimasti in carcere per un totale di diciotto mesi.

Nel giugno 2017, il sindacato Nautilus[308] ha protestato duramente per un altro incidente, in cui è stata coinvolta la nave Sutton Tide, avvenuto nel porto di Soyo, in Angola. L'equipaggio della nave, composto da marittimi croati, filippini, russi e ucraini, è stato accusato di essere coinvolto in un furto di carburante, ed è stato tenuto in custodia senza essere stato correttamente informato sulle accuse e sulle basi dell'indagine. In questo caso, all'equipaggio della nave sono stati negati diversi diritti umani fondamentali, tra cui, in particolare, il diritto a una consulenza legale.

Con la diffusione del fenomeno delle bandiere di comodo, i casi di criminalizzazione sono aumentati: la maggior parte di essi avviene proprio su navi immatricolate in registri aperti. È il caso, ad esempio, della Sage Sagittarius, nave di bandiera panamense, su cui si sono verificati due omicidi. Attraccata in un porto australiano, la Sage è stata oggetto di una serie di indagini da parte della polizia locale, e, nei pochissimi interrogatori condotti, i marittimi hanno indicato il capitano come colui che aveva orchestrato gli assassinii, a causa di disaccordi con le vittime. L'indagine australiana rivelava che il capitano vendeva armi al mercato nero e minacciava di mettere in lista nera coloro che avessero osato parlarne. Sebbene gli investigatori australiani avessero tali informazioni sul capitano, è stato loro precluso di agire, ai sensi

[308] Nautilus è un sindacato internazionale di lavoratori marittimi, attivo principalmente in Svizzera, Olanda e Regno Unito, ed è affiliato all'ITF.

dell'articolo 27 dell'UNCLOS[309], che non consentiva allo Stato del porto di arrestare una persona a bordo di una nave straniera. L'Australia doveva rispettare il "quadro normativo della nazione di bandiera"[310][311].

Per quanto riguarda, invece, la pratica dell'abbandono della nave, si tenga presente che in tal caso l'equipaggio si ritrova senza la retribuzione che gli spetta, alla deriva. Persino tornare a casa può essere difficile, perché non possiede il denaro necessario per sostenere il viaggio.

Tale pratica è frequente, soprattutto, in caso di navi con tanti anni di navigazione alle spalle. Tali navi, infatti, sono al termine della loro vita in mare e per l'armatore l'imbarcazione vale meno del denaro che deve al personale di bordo, anche perché i costi di rottamazione possono essere elevati.

Nella stragrande maggioranza dei casi, le navi "anziane" che vengono abbandonate battono bandiera di convenienza. Leggendo i dati forniti dall'IMO sui casi di abbandono riportati dal 2004 ad oggi, risulta di tutta evidenza la netta prevalenza di abbandoni di navi registrate sotto bandiera panamense. Al secondo posto ci sono le navi immatricolate nel registro della Liberia. Si tratta delle due bandiere di convenienza "per

[309] Convenzione delle Nazioni Unite sul Diritto del Mare, Montego Bay 1982 (conosciuta come UNCLOS Convention).

[310] C. CHANG, *Inquest into Deaths on Sage Sagittarius finds Foul Play*, in *News – quotidiano online*, 31 maggio 2017. Online: http://www.news.com.au/finance/work/inquest-into-deaths-on-sage-sagittariusfinds-foul-play/news-story/5b6106bf21d61a5ae0de8c59c1f45ce9 (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

[311] O. JAQUES, *Deaths on Sage Sagittarius to be examined by Coroner*, in *The Courier Mail – quotidiano online*, 17 gennaio 2014. Online: https://coffscoastadvocate.com.aulnews/deaths-sagesagittarius-coronial-investigation/2142892/ (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

eccellenza". Tra le bandiere ricorrenti compaiono, inoltre, Iran, Togo, Isole Marshall, Palau, ma anche Cipro, Malta e Grecia[312].

Un caso emblematico di abbandono è quello, avvenuto recentissimamente, della nave ULA, battente bandiera di Palau, il cui equipaggio è rimasto a bordo per ben due anni, senza essere accolto da nessun porto e senza i mezzi economici necessari per tornare a casa. Il calvario del gruppo di marittimi, provenienti principalmente da Paesi fornitori di manodopera, soprattutto da India e Bangladesh, è terminato nel giugno del 2021, grazie all'intervento del sindacato globale ITF. L'armatore, Aswan Trading and Contracting, aveva smesso di fornire cibo, acqua e carburante, oltre ad essere in debito per le retribuzioni ancora dovute all'equipaggio. Dopo un tentativo di attracco nel porto di Shuaiba, in Kuwait, fallito a causa delle restrizioni atte ad evitare il contagio da Covid-19, il comandante dell'ULA ha informato e chiesto aiuto allo Stato di bandiera della nave, Palau. Ai sensi della MLC, infatti, lo Stato di bandiera ha l'obbligo di garantire che il rimpatrio dell'equipaggio, intervenendo nel caso in cui l'armatore non adempia ai suoi doveri. Nonostante ciò, Palau non ha agito in aiuto della nave ed ha, al contrario, provveduto a cancellare l'ULA dal proprio registro. Così, mentre l'imbarcazione era al largo di Shuaiba, i 19 marittimi hanno iniziato uno sciopero della fame. L'ITF ha cercato di pubblicizzare il caso, facendo pressione sulle autorità portuali del Kuwait affinché aiutassero l'equipaggio dell'ULA tramite il pagamento dei salari e dei rimpatri, in qualità di Stato del porto. Le richieste del sindacato sono state

[312] Il *database* può essere consultato online al seguente link: https://www.ilo.org/dyn/seafarers/seafarersBrowse.list?p_lang=en (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

esaudite soltanto a giugno, dopo due anni di "prigionia" dell'equipaggio a bordo della nave, quando, finalmente, i marittimi sono sbarcati in Kuwait[313].

La questione degli abbandoni non è di facile soluzione, e ha risvolti negativi rilevanti anche dal punto di vista finanziario, poiché alcuni armatori, dopo aver ricevuto ingenti finanziamenti per iniziare la propria attività, abbandonano la nave e spariscono, senza pagare i lavoratori né i creditori, per poi riapparire sul mercato sotto diverse spoglie, con un nuovo nome e una nuova sede, magari in uno Stato diverso rispetto al precedente, riuscendo facilmente a ottenere un nuovo finanziamento e a ricomprare le proprie navi abbandonate a un prezzo stracciato.

Nella stragrande maggioranza dei casi di abbandono, l'unico sostegno ai lavoratori proviene dai sindacati, *in primis* dall'ITF, che, oltre ad aver concretamente aiutato gli equipaggi negli episodi sopracitati, ha dato vita a un fondo, il *seafarers trust*, con l'obiettivo di assistere economicamente gli equipaggi abbandonati, pagando i salari dovuti dall'armatore o perlomeno finanziando il rimpatrio dei lavoratori. In generale, questo fondo ha giocato, e gioca tuttora, un ruolo chiave nella tutela del benessere dei marittimi in situazioni di emergenza[314].

[313] ITF*, ITF wins freedom for hunger-striking seafarers after two years trapped on the ULA*, 16 giugno 2021. Online: https://www.itfseafarers.org/en/news/itf-wins-freedom-hunger-striking-seafarers-after-two-years-trapped-ula (ultimo accesso: 17 marzo 2023)
[314] A. CHARBONNEAU, *Bilan et devenir d'une négociation collective internationale – L'action d'ITF dans le transport maritime,* in P. CHAUMETTE (a cura di), *Gens de mer : un marché international du travail*, Bilbao 2016, p. 268.

Come si vedrà nel Paragrafo 3.6.3, la MLC ha cercato di arginare il fenomeno, prevedendo, con un emendamento del 2014, che gli armatori debbano disporre di un'apposita assicurazione per garantire assistenza ai marittimi a bordo delle proprie navi in caso di abbandono[315]. Tuttavia, nel 2019 sono stati segnalati ben quaranta casi di abbandono di navi, nel 2020 novanta, e nel 2021 il dato è salito ulteriormente a novantacinque[316][317].

La situazione è precipitata con l'inizio della pandemia da Covid-19. Tra l'altro, la crisi umanitaria che ha coinvolto i lavoratori marittimi durante i mesi più duri della diffusione del virus è stata, senza dubbio, resa possibile dal sistema dei registri internazionali recentemente diffusosi a causa della globalizzazione economica. Molti armatori, infatti, al presentarsi delle prime difficoltà, non hanno esitato a ritardare il cambio di equipaggio, negare il rimpatrio ai lavoratori, o, addirittura, ad abbandonare le navi, forti della consapevolezza che lo Stato di bandiera non avrebbe preso alcuna misura nei loro confronti, disinteressandosi del problema.

Nel periodo iniziale della pandemia, il ruolo della gente di mare è stato centrale, in quanto essa ha garantito la continuità delle *supply chain* e dei traffici. In altre parole, nei mesi più duri del contagio, la società ha fatto affidamento sui lavoratori marittimi per trasportare oltre l'80% del volume del commercio globale, compresi alimenti, medicinali, energia e materie prime, che hanno raggiunto tutto il mondo. Tuttavia, il caos generato dalla crisi sanitaria e, successivamente, economica ha

[315] Cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafo 3.6.3.
[316] Per consultare il *database*, cfr. https://www.ilo.org/dyn/seafarers/seafarersBrowse.list?p_lang=en
[317] M. INAKI, *La gente de mar, en el centro*, in *Revista MAR*, vol. 617, 2021.

portato molti armatori ad abbandonare le navi. Inoltre, le misure di prevenzione e contenimento della pandemia, come la chiusura delle frontiere, i divieti di spostamento, le quarantene obbligatorie e la riduzione dei collegamenti tra Paesi, hanno ostacolato il normale svolgimento dei cambi di equipaggio, necessari per permettere a chi in mare da molto tempo di tornare a casa e godere del riposo di diritto.

Purtroppo, anche prima della diffusione del virus, il cambio di equipaggio veniva talvolta posticipato dall'armatore, anche senza ragioni di urgenza. In tal caso, il lavoratore che ha terminato il servizio non può fare nulla, perché si trova lontano dal porto, oppure semplicemente perché non gli è stato pagato il salario e non ha i mezzi economici per sostenere da solo il rimpatrio. Il marittimo si trova, così, obbligato a dover lavorare a bordo per più tempo rispetto a quello massimo legale.

Per fortuna, la maggior parte delle problematiche a cui sono andati incontro i lavoratori marittimi durante la pandemia è stata presa in considerazione dall'ILO, dall'IMO e dal Segretariato Generale delle Nazioni Unite, sollecitati dai vari sindacati della gente di mare e da alcuni governi[318]. In particolare, l'IMO ha chiesto ai propri Stati membri

[318] Assemblea Generale delle Nazioni Unite, Risoluzione A/RES/75/17, *International cooperation to address challenges faced by seafarers as a result of the COVID-19 pandemic to support global supply chains*, 7 dicembre 2020; ILO, Risoluzione GB.340 (Rev.2), *Maritime labour issues and the COVID-19 pandemic*, 8 dicembre 2020; Comitato per la Sicurezza Marittima dell'IMO, Risoluzione MSC.473 (ES.2), *Recommended action to facilitate ship crew change, access to medical care and seafarer travel during the COVID-19 pandemic,* 21 settembre 2020.

di identificare i lavoratori marittimi come *key workers*[319]. Dopodiché, anche l'ILO ha emesso una Nota Informativa atta a sensibilizzare la comunità internazionale sulla situazione dei marittimi durante la pandemia. Inoltre, in occasione della Giornata mondiale degli oceani, il Direttore generale dell'ILO ha richiesto un'azione urgente e coordinata per liberare i 150.000 (ma, secondo altre stime, sarebbero stati addirittura 200.000) marittimi intrappolati a bordo delle navi in tutto il mondo a causa delle misure di contenimento del Covid-19[320]. Infine, a maggio 2022 sono stati emanati alcuni emendamenti alla MLC in materia di cure mediche. Le modifiche hanno riguardato parzialmente anche la parte vincolante della Convenzione. Esse hanno consistito, come si vedrà approfonditamente nel Paragrafo 3.4, nella descrizione più dettagliata degli obblighi degli Stati ratificanti in relazione alla tutela della salute del personale di bordo.

2.4 *Labour-supplying States* e agenzie di *manning*

I grandi armatori internazionali di tutto il mondo, al giorno d'oggi, tendono ad incaricare degli aspetti legati alla gestione dell'equipaggio delle imprese specializzate, chiamate *crew management agencies* o *manning agencies,* che in alcuni casi assumono le vesti di agenzie di

[319] Il fatto di considerare i lavoratori marittimi come essenziali avrebbe permesso loro di sfuggire ad alcune delle misure di contenimento del contagio, come i divieti di spostamento.

[320] ONU, *Messaggio del Segretario Generale nella Giornata Mondiale del Mare*, New York, 24 settembre 2020. Online: https://dppa.un.org/en/secretary-generals-message-world-maritime-day (ultimo accesso: 15 marzo 2023). Cfr. anche S. DUJARRIC, *Statement on the repatriation of seafarers*, 12 giugno 2020. Online: https://www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2020-06-12/statement-attributable-the-spokesman-for-the-secretary-general-the-repatriation-of-seafarers (ultimo accesso: 17 marzo 2023)

somministrazione di lavoro marittimo e che costituiscono un attore nuovo nel settore[321][322].

Le ragioni dietro all'enorme diffusione di tale sistema di reclutamento nel settore marittimo sono molteplici. Da un lato, vi è sicuramente la volontà di rendere più spedito il processo di reclutamento, nonché la necessità di una specializzazione sempre maggiore nel campo del reclutamento e della gestione dell'equipaggio, dato che non è facile stare al passo con le continue modifiche legislative a livello internazionale, frequenti soprattutto per la Convenzione STCW e il Codice ISM in materia di sicurezza. Dall'altro lato, tuttavia, vi è la volontà di ridurre il costo del lavoro. Solitamente, l'armatore incarica l'agenzia di reperire il personale soprattutto quando intende comporre l'equipaggio con marittimi extra-unitari, per esempio filippini o indiani.

[321] Nel panorama italiano, le agenzie di *crew management* sorte in seguito all'internazionalizzazione del mercato del lavoro marittimo sono ricondotte alla figura del raccomandatario marittimo, disciplinata fin dal 1977 dalla Legge n. 135, che ne regola dunque l'attività. Per tale ragione, esse operano sempre in nome e per conto dell'armatore, secondo lo schema del mandato con rappresentanza. Tuttavia, il raccomandatario ha, storicamente, funzioni più ampie e varie rispetto a quelle che attengono alla gestione del personale. Nel panorama internazionale, le *manning agencies,* soprattutto quando hanno sede nei Paesi in via di sviluppo, reclutano i lavoratori a proprio nome e conto, assumendo formalmente il ruolo di datrici di lavoro marittimo. Si vedano, sul punto: S. BEVILACQUA, *Liberalizzazione e flessibilità del mercato del lavoro marittimo: le agenzie di lavoro e l'arruolamento dell'equipaggio*, in *Rivista di diritto dell'economia, dei trasporti e dell'ambiente*, n. 2, 2004, pp. 93; O. FOTINOPULOU BASURKO, *The role of manning agencies or the seafarer's recruitment in the maritime employment market*, in P. CHAUMETTE (a cura di), *Seafarers: an international labour market in perspective*, Bilbao 2016, p. 17.

[322] L'intermediazione illecita di manodopera dilaga recentemente nell'intero settore della logistica, in particolare quando si tratta di grandi gruppi d'imprese multinazionali, alcuni attualmente posti sotto amministrazione giudiziaria, come riportato da S. BOLOGNA, *Rapporto della Commissione parlamentare d'inchiesta sulle condizioni di lavoro in Italia*, in *Newsletter AIOM*, n. 8, 2022, p. 1. Mentre i lavoratori marittimi godono del sostegno di un sindacato forte come l'ITF, che è riuscito a prevedere un salario minimo globale (cfr. infra, Capitolo II, Paragrafo 4), i lavoratori della logistica "terrestre" si trovano in una posizione ancor più difficile.

In alcuni casi, poi, il ricorso all'agenzia non è altro che un sistema per eludere le responsabilità e gli obblighi datoriali[323]. Infatti, come si vedrà a breve, spesso l'attività dell'agenzia rende difficile l'individuazione del datore di lavoro sostanziale e, mancando un principio di responsabilità solidale nel diritto internazionale del lavoro, i marittimi talvolta non riescono ad ottenere il pagamento dei propri crediti retributivi[324].

I contratti che vengono stipulati tra gli armatori e le agenzie, chiamati *crew management agreements* (CMA), sono, nella stragrande maggioranza dei casi, basati su dei formulari standard forniti dal *Baltic and International Maritime Council* (BIMCO), un'associazione accreditata come organizzazione non governativa presso le Nazioni Unite. Il BIMCO, resosi conto della diffusione del fenomeno delle agenzie di reclutamento, ha ritenuto opportuno emanare una policy *ad hoc*. Esso ha messo a disposizione due tipi diversi di accordo, contraddistinti dalle lettere A e B[325].

Nel modello A, l'agenzia di gestione del personale agisce in nome e per conto dell'armatore e nel suo interesse, stipulando con esso

[323] O. FOTINOPOULOU BASURKO, *op. cit*., 2016, p. 17.
[324] A tal fine, a poco serve nel concreto che, in base ad alcuni ordinamenti nazionali, i crediti retributivi dei marittimi siano garantiti da un privilegio sulla nave (maritime lien). Infatti, per vedere soddisfatto il credito il lavoratore dovrebbe adire il giudice dello Stato del porto in cui si trova l'imbarcazione (che potrebbe anche negare la propria competenza giurisdizionale, cfr. L. CARBALLO PINEIRO, *op. cit*., 2015, pp. 75 e ss) e, in ogni caso, la vendita della nave potrebbe non garantire un ricavato significativo, posto che essa potrebbe essere vecchia e in cattivo stato (cfr. *supra*, Capitolo II, Paragrafo 2.2.4). Infine, anche in caso di vendita fruttuosa, la somma ottenuta verrebbe primariamente utilizzata per il pagamento delle spese e processuali, dei crediti portuali, delle tasse o imposte e delle spese di conservazione della nave. Lo strumento del previlegio, pertanto, risulta poco efficace. In tal senso, si veda, su tutti: P. CHAUMETTE, *De l'abandon de marins. Pour un Observatoire des droits des gens de mer*, in *Cahiers Nantais*, n.55-56, 2001, pp. 273-280.
[325] BIMCO, *Bollettino annuale*, vol. 94, n.4, 1999, p. 27 e ss.

un contratto di agenzia. Dopodiché, il contratto di lavoro vero e proprio viene concluso direttamente tra l'armatore e il marittimo. È evidente che, in tal caso, l'agenzia funga (o dovrebbe fungere) semplicemente da intermediario. In realtà, anche quando viene scelto un CMA-A, l'agenzia viene talvolta incaricata di svolgere moltissimi compiti, tra cui formare l'equipaggio, effettuare i controlli preliminari sui documenti e i certificati di idoneità professionale dei lavoratori, fissare i compensi in base ai contratti collettivi, organizzare i viaggi dei marittimi per raggiungere il luogo d'imbarco, elaborare le paghe ed effettuare le ritenute provvedendo al versamento dei contributi previdenziali[326]. Tale aspetto fa sorgere molti dubbi sulla reale qualificazione dell'armatore come datore di lavoro: l'ampiezza e la varietà delle attività svolte dall'agenzia in relazione all'equipaggio potrebbe indicare che sia essa, e non l'armatore utilizzatore, il datore di lavoro sostanziale.

Nel modello B, al contrario, l'agenzia assume il lavoratore a proprio nome: si va a creare, in tal caso, una somministrazione di lavoro: il CMA-B dà vita ad un rapporto triangolare, caratterizzato dallo sdoppiamento della parte datoriale, per cui il marittimo è assunto e retribuito dall'agenzia di *manning*, ma lavora concretamente sotto la direzione dell'armatore[327]. In tal caso, pertanto, è l'agenzia ad assumere formalmente il ruolo di datrice di lavoro marittimo, e non l'armatore.

Sulle navi battenti bandiera italiana, le agenzie operano attraverso contratti CMA-A. In linea con lo schema della raccomandazione

[326] O. FOTINOPOULOU BASURKO, *op. cit*., 2016, p. 21; E. MONZANI, *Crew managers e manning agencies*, in *Il diritto marittimo*, n. 2, 2004, p. 669 e ss.
[327] S. BEVILACQUA, *op. cit.*, pp. 94-95.

marittima[328], l'armatore rilascia una procura speciale all'agenzia, stipulata con atto pubblico e registrata presso la Capitaneria di Porto, e l'agenzia spenda il nome dell'armatore nello svolgimento di tutte le attività. Si tratta, evidentemente, di un mandato con rappresentanza, per cui gli effetti dei contratti conclusi dall'agenzia si producono direttamente nei confronti dell'armatore. Pertanto, sarà quest'ultimo a figurare come datore di lavoro del marittimo.

Da qualche anno, alcuni Paesi si sono specializzati nella fornitura di manodopera marittima, e le loro agenzie riforniscono di lavoratori gran parte delle navi del mondo, anche italiane. Alcuni Stati hanno, addirittura, iniziato a prevedere che i lavoratori del settore siano obbligatoriamente assunti tramite *manning agencies* e siano da queste ultime retribuiti. Si tratta di un sistema parzialmente simile a quello vigente in Italia per il lavoro portuale, con l'assunzione dei lavoratori da parte delle Compagnie o imprese ex art. 17, Legge 84/94[329].

Come si diceva, la diffusione del fenomeno delle *manning agencies* pone una serie di problemi, legati alla difficoltà di individuare correttamente il datore di lavoro all'interno del rapporto. Nella maggior parte dei casi, le agenzie non si limitano a mettere in contatto gli armatori e i lavoratori, bensì si occupano anche dei visti, dei cambi di equipaggio, dei rimpatri, dei reclami, delle paghe e, talvolta, persino di negoziare con i sindacati nel dialogo sociale. In poche parole, svolgono moltissime delle attività normalmente svolte dal datore di lavoro, anche quando il

[328] Cfr. *supra*: l'agenzia opera in qualità di mandatario dell'armatore nella veste giuridica di raccomandatario marittimo.
[329] Legge 28 gennaio 1994, n. 84, di riordino della legislazione in materia portuale.

contratto con l'armatore è del tipo CMA-A, e quindi il datore di lavoro formale resta l'armatore[330].

È inevitabile tenere conto, al fine di individuare il datore di lavoro di fatto, dell'atteggiamento concreto delle parti, indipendentemente dal *nomen iuris* dato al contratto, andando ad indagare chi, nella sostanza, tra l'agenzia e l'armatore, esercita il potere organizzativo e direttivo sull'equipaggio[331]. Purtroppo, un tale approccio sostanzialistico non è vincolante secondo il diritto del lavoro internazionale.

In particolare, la MLC non ha preso una vera posizione su tale questione, dimostrando, come fa notare Fotinopoulou[332], "le difficoltà di bilanciare gli interessi economici alla base di questo settore con la dovuta tutela dei lavoratori". La MLC, infatti, non menziona mai il problema della qualificazione delle agenzie come datori di lavoro di fatto[333].

---

[330] L. CARBALLO PINEIRO, *op. cit*., 2015, p. 29; O. FOTINOPULOU BASURKO, *op. cit.,* p. 21.

[331] Nell'ordinamento italiano, ad esempio, sulla nozione di datore di lavoro formale (che stipula il contratto di lavoro) prevale quella di datore di lavoro sostanziale, inteso come il soggetto titolare dell'organizzazione produttiva in cui il lavoratore esegue la prestazione, come previsto dall'art. 29, D.lgs. 276/2003 e dall'art. 2112 c.c. (M.T. CARINCI, *Processi di ricomposizione e di scomposizione dell'organizzazione: verso un datore di lavoro "à la carte"?*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 4, 2016, pp. 734). Cfr. inoltre, *ex multis*: S. ROSSI, *Appalto, somministrazione e interposizione illecita di manodopera*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, n. 4, 2020, pp. 989-1028; L. CALCATERRA, *La somministrazione di lavoro*, Napoli 2019; M. NICOLOSI, *Il lavoro esternalizzato*, Torino 2012; M. BARBERA, *Trasformazioni della figura del datore di lavoro e flessibilizzazione delle regole del diritto*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 2, 2010, pp. 203-255; R. DEL PUNTA, *Le molte vite del divieto di interposizione nelle prestazioni di lavoro*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 2, 2008, pp. 129-159.

[332] "The difficulties of balancing the economic interests underlying this industrial sector with due protection for the workers". Traduzione a cura di chi scrive. O. FOTINOPOULOU BASURKO, *op. cit*., 2016, p. 24.

[333] J.M. RUIZ SOROA, *Las cuestiones laborales en el anteproyecto de ley general de la navegación marítima*, in AA. VV., *Cuestiones actuales de derecho laboral marítimo*, Vitoria-Gasteiz 2006, p. 107.

Tuttavia, essa adotta una definizione di armatore molto ampia, in cui non sembra impossibile far rientrare, eventualmente, anche l'agenzia di *manning*:

> "L'armatore designa il proprietario della nave o ogni altra organizzazione o persona, quale il gestore, l'agente o il noleggiatore a scafo nudo, al quale il proprietario ha dato la responsabilità dell'utilizzo della nave e che, nell'assumere tale responsabilità, ha accettato di farsi carico dei compiti e degli obblighi imposti agli armatori ai sensi della presente Convenzione, indipendentemente dal fatto che altre organizzazioni o persone assolvano alcuni compiti o responsabilità per conto dell'armatore"[334].

2.5 Cenni conclusivi

All'interno del Paragrafo sono state prese in considerazione diverse conseguenze problematiche che la globalizzazione economica ha avuto sui lavoratori marittimi. Tra queste, la conseguenza principale consiste in uno squilibrio molto forte tra le parti del rapporto di lavoro: se già il rapporto di lavoro è di per sé impari, con la diffusione delle bandiere e degli equipaggi di convenienza il potere di mercato dell'armatore è diventato ancora più forte.

La possibilità, garantita dai registri aperti, di reclutare membri dell'equipaggio di qualsiasi nazionalità, unita alla perdita di valore della legge di bandiera in favore della legge del Paese di residenza del marittimo, ha creato insopportabili distorsioni concorrenziali, inducendo

[334] MLC, Art. II, comma 1, lettera j.

sempre più armatori a ridurre il costo del lavoro assumendo marittimi provenienti dai *labour-supplying States*. Tale circostanza, a sua volta, ha portato i Paesi a tradizione marittima del mondo occidentale a dotarsi anch'essi di registri internazionali, per contrastare il *flagging out*.

Così, le condizioni medie di lavoro a bordo sono nettamente peggiorate rispetto al passato. Di conseguenza, nonostante le organizzazioni internazionali prendano sempre più in considerazione il "fattore umano" nella predisposizione di strumenti regolativi del settore dei trasporti marittimi, come è stato dimostrato dall'adozione di alcuni importanti Convenzioni[335], e nonostante il livello senza precedenti raggiunto dal dialogo sociale internazionale[336], il lavoro a bordo è diventato sempre più usurante.

Il fenomeno degli equipaggi di convenienza ha causato l'aumento dei casi di criminalizzazione e abbandono degli equipaggi, dato che gli armatori più spregiudicati, protetti dallo Stato di immatricolazione della nave, non esitano ad adottare tali comportamenti. Come si vedrà, in materia di criminalizzazione le Linee guida dell'IMO sulla tutela dei lavoratori marittimi in caso di incidente sono l'unico strumento giuridico attualmente in vigore, e non hanno alcun valore vincolante: il quadro giuridico di riferimento risulta, pertanto, insufficiente. In materia di abbandono, invece, l'ILO ha provveduto ad emendare la MLC, inserendovi un obbligo di assicurazione in capo agli armatori[337].

Purtroppo, nonostante l'encomiabile sforzo dell'ILO, per ora non è stato registrato alcun decremento dei casi di abbandono a livello

[335] Cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafi 3.5 e 3.6.
[336] Cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafo 4.
[337] Cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafi 3.6.3 e 3.7.

mondiale. La ragione, probabilmente, risiede anche nell'avvento della pandemia da Covid-19. Quest'ultima ha provocato un ulteriore peggioramento delle condizioni di lavoro dei marittimi.

Si può dire che il lavoro marittimo sia caratterizzato da alcune difficoltà intrinseche, che in seguito alla globalizzazione economica e alla conseguente internazionalizzazione del mercato del lavoro si sono intensificate e moltiplicate. Ciò ha fatto sì che il mestiere del navigante abbia perso la sua attrattività. Infatti, nonostante i salari garantiti agli ufficiali siano ancora piuttosto alti, soprattutto se confrontati a quelli delle professioni "terrestri", alle difficoltà che hanno sempre contraddistinto il lavoro marittimo si sono aggiunti sempre più rischi e responsabilità.

Alle varie pratiche abusive a cui si è appena fatto cenno si aggiunge il fatto che gli equipaggi sono sempre più multiculturali. Infatti, non è raro che a bordo della stessa nave siano rappresentate cinque o sei nazionalità diverse. Ciò fa sì che la comunicazione e la collaborazione tra il personale sia diventata più difficile, con risvolti negativi sulla sicurezza della navigazione, ma talvolta anche sul benessere psicologico dei lavoratori.

Così, un semplice calcolo costi-benefici porta, nella maggior parte dei casi, coloro che hanno una formazione da primi ufficiali ad optare per opportunità professionali che non implicano la navigazione.

La drastica diminuzione della domanda di lavoro riguarda soprattutto gli addetti a mansioni inferiori, mentre per i ruoli più alti, così come per le tipologie di navi che richiedono una specializzazione particolare, la situazione è leggermente migliore.

Proprio perché tra gli ufficiali vi è la tendenza a navigare per qualche anno, per poi trasferirsi nel terminal o in imprese di rimorchio o traghetti, non è facile trovare personale qualificato disposto ad imbarcarsi. In altre parole, il *crew shortage* costituisce un problema reale. Ciò è dimostrato anche dalla preoccupazione dell'UE sul punto, che sta cercando di rendere il mestiere più attrattivo per i giovani[338].

Tuttavia, è necessario indagare le ragioni profonde della decisione di molti lavoratori marittimi di abbandonare la professione o non intraprenderla affatto. Il rischio di abbandoni e episodi di criminalizzazione, la lontananza dalla famiglia, la necessità di aggiornarsi continuamente, nonché le condizioni di lavoro sempre peggiori non sono più sufficientemente compensate dalle paghe, a causa dell'internazionalizzazione del mercato.

Si tenga presente, poi, che da quando è iniziata la pandemia da Covid-19, con la crisi dei cambi di equipaggio che ne è conseguita, anche tra i più motivati nella navigazione qualcuno ha deciso di preferire altri percorsi, magari più facili e più remunerativi.

Inoltre, va chiarito che i settori in cui vi è una vera e propria carenza di manodopera sono principalmente quelli legati ai ruoli apicali o ad alta specializzazione. Infatti, la richiesta di ufficiali e comandanti residenti in Paesi occidentali è tuttora elevata, dato che questi ultimi hanno subito in maniera inferiore la concorrenza dei colleghi provenienti dai *labour-supplying States*. Non è quindi giusto, a parere di chi scrive, parlare di "crisi di vocazioni". Inoltre, se la situazione continuerà ad andare nella direzione attuale, è probabile che, presto o tardi, anche gli

[338] Cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafo 3.2.1 per leggere le dichiarazioni della Commissione sul punto.

ufficiali maggiormente qualificati faranno fatica a trovare un impiego adeguato[339].

Come si vedrà nella seconda parte del Capitolo, purtroppo, una parte dei problemi fin qui rilevati non è sufficientemente presa in considerazione negli strumenti giuridici internazionali. La MLC, che pur è un ottimo punto di partenza per la tutela dei lavoratori del mare, ignora quasi interamente alcune questioni, come quella della salute mentale e quella della criminalizzazione dei marittimi, che risultano di vitale importanza e dovrebbero ricevere la giusta regolamentazione a livello giuridico.

Si può dire che la pandemia abbia portato all'attenzione dell'intera comunità internazionale la gravità della situazione della gente di mare, e che la crisi dei cambi di equipaggio abbia reso evidente il fatto che le criticità non riguardano più soltanto poche isolate bandiere. La generalizzata violazione delle disposizioni della MLC, avvenuta in occasione della pandemia, ha messo in luce le problematiche dal punto di vista della corretta implementazione e dell'effettività della stessa. Purtroppo, come si avrà modo di spiegare, si tratta di una difficoltà degli strumenti giuridici internazionali in generale, legata a diversi fattori, tra cui, ovviamente, quello delle profonde divergenze culturali, economiche e sociali dei Paesi ratificanti. È uno dei motivi per cui, seppur necessarie, le soluzioni giuridiche non risultano sufficienti, dovendo essere

[339] Basti pensare al fatto che persino il mercato del lavoro della navigazione a corto raggio, che per la sua minore internazionalizzazione ha, finora, lasciato spazio ai marittimi residenti nei Paesi sviluppati, sta iniziando lentamente a essere coinvolto nel cambiamento, come testimoniato dal caso della già citata sentenza "Viking", basato sul *flagging out* verso una bandiera di convenienza di una compagnia di navigazione che operava viaggi sulla breve rotta tra la Finlandia e l'Estonia, con dei semplici traghetti.

affiancate dall'attività delle parti sociali, di cui ci si occuperà nel Paragrafo 4.

Infine, è stato analizzato il problema dell'individuazione del datore di lavoro marittimo, causato dal successo delle agenzie di *manning*, che, con sede nei Paesi asiatici o dell'est Europa, si occupano del collocamento e di tantissimi altri aspetti legati alla gestione degli equipaggi.

Il problema è intensificato dai nuovi modelli di *business cooperation*, che provocano la separazione tra proprietà e operatività della nave.

Le difficoltà nell'individuare chi sia nella sostanza il datore di lavoro del marittimo generano, ovviamente, problemi di responsabilità, e rischiano di mettere in discussione la tutela effettiva dei diritti dell'equipaggio. Come si vedrà, la MLC non ha previsto alcuna possibilità di configurazione di responsabilità solidale per i debiti

derivanti dal rapporto di lavoro, come invece hanno fatto alcuni ordinamenti nazionali[340][341].

3. Le soluzioni prospettate dal diritto internazionale

3.1 Cenni introduttivi

Il presente paragrafo sarà dedicato all'analisi critica degli strumenti giuridici che sono stati fino ad oggi posti in essere per affrontare i problemi trattati nel Paragrafo 2. In tale analisi, sarà prediletto lo studio del diritto internazionale pubblico. Tale scelta è legata a diversi fattori. Innanzitutto, le sfide descritte nel Paragrafo 2 hanno una portata tale da non poter essere affrontate a livello di diritto interno. Tant'è vero che, nel settore marittimo, la normativa italiana, così come la contrattazione collettiva nazionale, deve essere conforme ad alcune convenzioni internazionali, come la UNCLOS, la STCW, la SOLAS e la MLC. Di conseguenza, lo studio del diritto internazionale è imprescindibile per chi si occupa di tali temi.

[340] Un sistema di responsabilità solidale dell'agenzia per i crediti retributivi dei dipendenti dell'armatore è presente in Italia, in caso di CMA-A (regolato in Italia dalla legge sulla raccomandazione marittima), che recita: "in caso di inosservanza degli obblighi e delle prescrizioni di cui ai precedenti articoli 3 e 4 il raccomandatario risponde solidalmente con l'armatore straniero delle obbligazioni da questi assunte suo tramite). Il CMA-B è, invece, attualmente vietato per le navi battenti bandiera italiana, a fronte del carattere eccezionale della disciplina in materia di somministrazione di lavoro (D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modifiche) rispetto al divieto generale di dissociazione tra datore di lavoro formale e utilizzatore della prestazione. Diversamente in Spagna, dove, tuttavia, al caso specifico della somministrazione marittima è dedicata un'ipotesi speciale di solidarietà, prevista dall'art. 164 della Ley de Navegación Marìtima, secondo cui "los agentes o representantes de armadores extranjeros que contraten en España a marinos nacionales o residentes para prestar servicios en buques extranjeros serán responsables solidarios con tal armador del cumplimiento del contrato celebrado" (Ley n. 14, de 24 de julio 2014).

[341] Sul tema, si veda anche: E. VILLA, *La responsabilità solidale come tecnica di tutela del lavoratore*, Bologna 2017.

Inoltre, il diritto internazionale è l'unico che possa garantire una tutela, seppur minima, a tutti i lavoratori marittimi che lavorano su navi immatricolate in registri aperti, i cui ordinamenti prevedono disposizioni in materia di lavoro e sicurezza sociale insufficienti.

Infine, il diritto internazionale è l'unico che può consentire una concorrenza equa in un mercato globalizzato come quello dei trasporti marittimi. Infatti, a causa della globalizzazione, la concorrenza nel commercio marittimo delle merci è oggi tale per cui tutte le imprese del mondo competono sul medesimo mercato.

Tutti i porti sono in competizione tra loro, in quanto condividono il medesimo obiettivo: attirare all'interno del proprio scalo i grandi armatori internazionali. È molto importante, di conseguenza, che la concorrenza tra tali Paesi avvenga su basi eque, e in nessun caso a scapito dei lavoratori. Al fine di evitare che alcuni attori possano sfruttare come vantaggio competitivo la scarsità di tutele lavoristiche presente nel proprio Stato, il diritto del lavoro deve essere quanto più possibile uniforme. Risulta, dunque, necessaria l'imposizione di standard minimi comuni, che possano vincolare tutti – o quasi – gli Stati del mondo. In tale maniera, tutte le bandiere si trovano a dover garantire agli equipaggi delle proprie navi lo stesso trattamento.

Nel corso della trattazione, si accennerà, innanzitutto, al diritto europeo, a cui sarà dedicato il Paragrafo 3.2. In una prospettiva di diritto pubblico internazionale, infatti, è molto importante prendere in considerazione la legislazione europea, al di là del suo ambito soggettivo

e della sua limitazione geografica, dato che, nel settore marittimo, essa ha sempre ricoperto un ruolo ispiratore dei Paesi terzi[342].

Tuttavia, proprio perché il *focus* del presente lavoro rimane il diritto internazionale, il diritto europeo non sarà analizzato approfonditamente nelle sue disposizioni, bensì sarà preso in considerazione per la sua rilevanza nelle questioni che coinvolgono anche Paesi terzi. Ad esempio, l'attività dell'UE è stata dirimente per l'emanazione della MLC, di cui l'Unione è stata fin da subito una strenua sostenitrice. Si analizzerà, dunque, il ruolo avuto dalle istituzioni europee nelle diverse fasi di ideazione, redazione ed implementazione della Convenzione.

Per quanto attiene agli atti giuridici dell'UE, ci si concentrerà sul Regolamento n. 593/2008, con particolare riguardo alle disposizioni relative alla legge applicabile al rapporto di lavoro transnazionale. Tale Regolamento, infatti, ha carattere universale (art. 2), per cui la legge applicabile può essere individuata non soltanto tra gli ordinamenti nazionali degli Stati membri, ma anche tra gli Stati estranei all'Unione Europea. Nel campo dei trasporti marittimi, in cui la maggior parte dei rapporti di lavoro ha elementi di transnazionalità, può essere molto difficile individuare quale diritto, tra i molteplici potenzialmente applicabili, debba prevalere. Di conseguenza, non soltanto il diritto internazionale pubblico è imprescindibile, bensì anche il diritto internazionale privato.

Il Paragrafo 3.3 sarà dedicato ai registri internazionali di alcuni Paesi europei, in particolare Germania e Francia. Tali registri risultano

[342] F. MUNARI, L. SCHIANO DI PEPE, *op. cit*., 2012, p. 1.

di particolare interesse principalmente perché sono stati gli unici "secondi registri" ad essere sottoposti a un vaglio di legittimità costituzionale. Pertanto, si illustrerà il ragionamento della giurisprudenza, che, in entrambi i casi, ha deciso nel senso della tendenziale compatibilità del registro con i principi costituzionali. Il registro internazionale tedesco è stato anche oggetto di un rinvio pregiudiziale alla Corte di giustizia UE, che ha avuto un esito simile a quello delle altre due pronunce. In generale, il giudizio dell'UE sul sistema dei secondi registri europei è sempre stato positivo, al punto da pensare di istituire un registro aperto dell'Unione.

Nel Paragrafo 3.4 saranno analizzate le diverse soluzioni possibili al problema dell'individuazione del datore di lavoro marittimo, che è sempre più complesso, a causa dello "sfilacciamento" della figura dell'armatore. Come si vedrà, alcuni ordinamenti nazionali prevedono la responsabilità solidale in caso di dubbio su chi eserciti concretamente il potere direttivo sull'equipaggio, e la stessa cosa hanno stabilito alcune corti. Tuttavia, la MLC prevede che vi sia un unico datore di lavoro responsabile, l'armatore, anche se la definizione di tale figura è molto ampia e si può interpretare in senso sostanzialistico.

Per quanto attiene alle diverse Convenzioni internazionali che regolano il settore marittimo, ci si concentrerà, dapprima, sulla Convenzione STCW, a cui sarà dedicato il Paragrafo 3.5. In particolare, verrà indagato il ruolo della Convenzione dal punto di vista giuslavoristico e la sua rilevanza nella determinazione di standard globali di addestramento per tutti i lavoratori marittimi, che hanno portato a un buon livello di uniformazione dei requisiti formativi.

Dopodiché, nel Paragrafo 3.6 si illustreranno i contenuti principali della MLC, che è la Convenzione maggiormente rilevante ai fini del lavoro qui svolto, dato che è stata emanata proprio per far fronte al fenomeno dei registri aperti e alle sfide della globalizzazione in generale. Si illustreranno le ragioni per cui tale Convenzione è considerata un pilastro del diritto internazionale marittimo. Inoltre, la trattazione metterà in luce sia i suoi notevoli punti di forza e i suoi aspetti innovativi, sia alcune criticità e punti di debolezza.

Infine, il Paragrafo 3.7 sarà dedicato all'attività svolta dalle organizzazioni internazionali durante la pandemia da Covid-19, che ha avuto conseguenze disastrose sui lavoratori marittimi, dando vita a una vera e propria crisi umanitaria. Verranno riportate alcune dichiarazioni, note informative e Risoluzioni con cui le organizzazioni hanno tentato di affrontare la suddetta crisi, richiamando i propri Stati membri al rispetto delle Convenzioni internazionali e specificando i loro obblighi in materia di tutela della dignità e della salute dei lavoratori.

Nel Paragrafo 3.8 saranno svolte alcune considerazioni conclusive.

3.2 Profili di diritto europeo

3.2.1 La politica sociale marittima dell'Unione

Prima di esaminare la MLC[343], risulta opportuno accennare al diritto europeo, dato che l'Unione, con qualche anno di anticipo rispetto all'emanazione della Convenzione, si era già dotata di un sistema di

[343] Cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafo 3.6.

tutela giuridica della gente di mare, molto simile a quello in essa previsto. Di conseguenza, molti degli standard stabiliti dalla MLC, inizialmente, vigevano soltanto per coloro che erano impiegati a bordo di navi battenti bandiera di Stati membri dell'UE, o che, in ogni caso, scalavano i porti dell'Unione.

La tutela giuridica speciale in favore della gente di mare era stata predisposta dall'UE al fine di raggiungere

> "Obiettivi di politica sociale, ma non solo, quali il miglioramento della sicurezza della navigazione, la lotta alla concorrenza sleale operata da proprietari di navi localizzate in Paesi terzi e la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori marittimi"[344].

Gli aspetti fondamentali della politica sociale europea relativa al settore marittimo sono tre: la sicurezza della nave, l'organizzazione del tempo di lavoro del personale e l'addestramento di quest'ultimo.

Il punto di partenza può essere individuato nella Direttiva 95/21/CE[345], in materia di sicurezza, che contiene una parte sulle condizioni di vita e di lavoro a bordo, e con la quale l'Unione ha fatto propri i principi del Paris MoU sul controllo degli Stati del porto[346]. La

[344] F. MUNARI, L. SCHIANO DI PEPE, *op. cit.*, 2012, p. 41.
[345] Direttiva del Consiglio, 19 giugno 1995, relativa all'attuazione di norme internazionali per la sicurezza delle navi, la prevenzione dell'inquinamento e le condizioni di vita e di lavoro a bordo, per le navi che approdano nei porti comunitari e che navigano nelle acque sotto la giurisdizione degli Stati Membri (controllo dello Stato di approdo), n. 95/21/CE.
[346] Cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafo 3.6.2.

materia è stata poi oggetto di una normativa di rifusione, tramite la Direttiva 2009/16/CE[347].

A qualche anno dopo risale la Direttiva sull'orario di lavoro 1999/63/CE[348], di recepimento dell'accordo collettivo tra l'Associazione armatori dell'Unione Europea (ECSA) e la Federazione dei sindacati dei trasportatori dell'Unione Europea (FST).

La disciplina in materia di addestramento del personale marittimo, avente l'obiettivo di dar vita a degli standard comuni concordati a livello UE, risale al 2008 (Direttiva 2008/106/CE[349]). È particolarmente interessante l'ambito soggettivo della suddetta direttiva, esteso a tutti i marittimi impiegati a bordo di navi che approdano in porti dell'UE, indipendentemente dalla bandiera. Tale ambito di applicazione particolarmente ampio è atto a verificare il possesso dei certificati necessari per lavorare a bordo previsti dalla Convenzione STCW[350], di cui tutti gli Stati membri dell'UE sono firmatari.

Poiché in tale ambito l'allineamento del diritto europeo a quello internazionale è essenziale, la Direttiva 2008/106/CE è stata modificata più volte, in occasione degli emendamenti alla Convenzione STCW introdotti nel corso degli anni. Innanzitutto, essa ha subito modifiche per

[347] Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio, 23 aprile 2009, relativa al controllo da parte dello Stato di approdo (rifusione), n. 2009/16/CE.
[348] Direttiva del Consiglio, 21 giugno 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), n. 1999/63/CE.
[349] Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio, 19 novembre 2008, concernente i requisiti minimi di formazione per la gente di mare, n. 2008/106/CE.
[350] Cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafo 3.5.

opera della Direttiva 2012/35/UE[351], che ha, in buona sostanza, recepito gli emendamenti di Manila[352]. Dopodiché, la Direttiva 2008/106/CE è stata nuovamente modificata dalla Direttiva 2019/1159/UE[353], poiché nel 2015 e nel 2016 sono state inserite alcune novità nella Convenzione STCW, relative alla formazione e alle qualifiche della gente di mare che presta servizio, rispettivamente, a bordo di navi che utilizzano gas o altri combustibili a basso punto di infiammabilità e a bordo di navi da passeggeri e che incrociano nelle acque polari. L'obiettivo della Direttiva 2019/1159 era, dunque, quello di rispecchiare tali modifiche. Inoltre, quest'ultima intendeva semplificare i procedimenti di riconoscimento dei titoli dei lavoratori marittimi europei, per favorirne la circolazione all'interno dell'Unione[354]. Infine, la Direttiva 2022/993[355] ha abrogato la Direttiva 2008/106/CE con l'intento di codificare la materia, a fini di chiarezza e razionalizzazione. La Direttiva più recente recepisce ufficialmente la Convenzione STCW nel diritto dell'Unione, riconoscendo la necessità di un esatto allineamento delle norme

[351] Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio, 21 novembre 2012, che modifica la Direttiva 2008/106/CE concernente i requisiti minimi di formazione per la gente di mare, n. 2012/35/UE.
[352] Cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafo 3.5.
[353] Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio, 20 giugno 2019, recante modifica della Direttiva 2008/106/CE concernente i requisiti minimi di formazione per la gente di mare e che abroga la Direttiva 2005/45/CE riguardante il reciproco riconoscimento dei certificati rilasciati dagli Stati membri alla gente di mare, n. 2019/1159/UE.
[354] O. FOTINOPOULOU BASURKO, *La profesión de marino como profesión reglamentada: la Directiva 2019/1159 sobre el nivel mínimo de formación en las profesiones marítimas y el reconocimiento mutuo de títulos*, in *Derecho de las relaciones laborales*, n. 11, 2019, p. 1134.
[355] Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio, 8 giugno 2022, concernente i requisiti minimi di formazione per la gente di mare (codificazione), n. 2022/993/UE.

dell'Unione sulla formazione e sulla certificazione della gente di mare alla Convenzione[356].

A proposito della politica sociale dell'UE nel settore marittimo, non si può trascurare, infine, la Direttiva 2015/1794/UE[357], che ha modificato l'ambito di applicazione di cinque Direttive in materia di diritto del lavoro, includendovi anche i marittimi. Si tratta della Direttiva sulla tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro, n. 2008/94/CE; delle Direttive sui diritti di informazione e consultazione dei lavoratori, n. 2009/38/CE e n. 2002/14/CE; della Direttiva sul ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri sui licenziamenti collettivi, n. 98/59/CE e della Direttiva sul ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, n. 2001/23/CE. Di conseguenza, attualmente la gente di mare che risiede in uno Stato europeo è trattata alla stregua dei lavoratori "terrestri". Tra le ragioni della scelta dell'Unione di estendere anche ai marittimi le principali tutele di diritto del lavoro vi era la volontà di aumentare, così, l'attrattiva del mestiere[358], in particolare per i giovani:

> "Queste inclusioni conferiscono ai marittimi gli stessi diritti dei lavoratori a terra. Inoltre, ciò porta a un miglioramento delle loro condizioni di vita e di lavoro, aumentando così l'attrattiva del

[356] L'intervento dell'UE rispetto alla Convenzione STCW, attuato nel 2022, è paragonabile a quello, risalente a qualche anno prima, riguardante la MLC. Cfr. *infra*, Paragrafo 3.2.2.
[357] Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio, 6 ottobre 2015, che modifica le Direttive 2008/94/CE, 2009/38/CE e 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio e le Direttive 98/59/CE e 2001/23/CE del Consiglio, per quanto riguarda i marittimi, n. 2015/1794/UE.
[358] Cfr. *supra*, Capitolo II, Paragrafo 2.3.1 e Paragrafo 2.5.

> lavoro nel settore marittimo, in particolare per i giovani. Si tratta di un aspetto importante, poiché il numero di marittimi dell'UE è diminuito costantemente negli ultimi anni e il settore è minacciato dalla carenza di manodopera[359]."

Si tenga presente che la politica sociale dell'Unione, in particolare quella sui controlli degli Stati portuali, ha avuto come obiettivo principale quello di limitare gli effetti nocivi dell'apertura dei registri, che, come è stato spiegato nel paragrafo precedente, sono utilizzati da molti datori di lavoro per eludere gli standard lavoristici e previdenziali[360].

3.2.2 Il ruolo dell'UE nell'implementazione della MLC

Nonostante avesse già una propria legislazione sul tema, l'Unione ha avuto un ruolo centrale nell'implementazione della MLC in Europa, da un lato perché ha invitato i propri Stati membri a ratificare il prima possibile la Convenzione[361], dall'altro perché ha incorporato gran parte del contenuto della MLC nel suo ordinamento, attraverso nuove direttive.

In occasione dell'emanazione della MLC da parte dell'ILO, infatti, l'UE si è comportata per la prima volta come se fosse obbligata

[359] "These inclusions give seafarers the same rights as the employees on-shore. Furthermore, this leads to an enhancement of their living and working conditions, thus increasing the attractiveness of working in the maritime sector, in particular for young people. This is important as the number of EU seafarers has been steadily decreasing over the last few years and the sector is threatened with labour shortages". Traduzione a cura di chi scrive. Commissione UE, Direzione generale della mobilità e dei trasporti, *Seafarers' employment and working conditions*, www.transport.ec.europa.eu.
[360] Cfr. *supra*, Capitolo II, Paragrafo 2.2 e 2.3.
[361] L'Unione Europea ha espresso ufficialmente la richiesta di ratifica della MLC da parte degli Stati Membri possibilmente entro il 2010, con Decisione del Consiglio 2007/431/CE. Non tutti gli Stati membri hanno ratificato la Convenzione nei tempi richiesti.

al rispetto della Convenzione, alla pari di uno Stato ratificante[362], allontanandosi profondamente dall'approccio fino a quel momento tenuto nei confronti dell'Organizzazione. In altre parole, nel caso della MLC l'UE non si è limitata a raccomandare ai propri Stati membri la ratificazione dello strumento giuridico internazionale, bensì è andata molto oltre.

La Commissione ha fin da subito sostenuto pienamente il dialogo sociale sull'incorporazione della MLC all'interno del diritto comunitario, dialogo che ha portato a un accordo tra l'Associazione degli armatori della Comunità europea (ECSA) e la Federazione europea dei lavoratori dei trasporti (ETF), in seguito al quale è stata adottata la Direttiva 2009/13/CE[363]. Essa contiene, praticamente, tutti i requisiti minimi previsti dalla Convenzione dell'ILO in materia di condizioni di lavoro, alloggio, procedure di reclamo, ecc. La Direttiva in oggetto rende, dunque, obbligatorio il rispetto di tali standard anche per gli Stati membri dell'UE che non abbiano ratificato la MLC. La Direttiva 2009/13/CE è entrata in vigore lo stesso giorno della MLC, ad agosto del 2013, anche se ha consentito agli Stati membri un periodo di 12 mesi dalla sua entrata in vigore per implementarne i contenuti. Le sole questioni contenute nella MLC, che non sono invece coperte dalla Direttiva del 2009, sono quelle relative ai salari, alla sicurezza sociale e

[362] A. SEIFERT, *La transposition de la Convention du Travail Maritime, 2006, en droit de l'Union Européenne*, in A. CHARBONNEAU, O. FOTINOPOULOU BASURKO, F. MANDIN, *Le travail et la mer. Liber amicorum en hommage à Patrick Chaumette*, Parigi 2021, p. 309.

[363] Direttiva del Consiglio, 16 febbraio 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 e modifica della direttiva 1999/63/CE, n. 2009/13/CE.

alla creazione di meccanismi di controllo da parte dello Stato di bandiera e dello Stato di approdo.

Poiché, come si vedrà tra poco, l'elemento relativo ai controlli da parte degli Stati di bandiera (e di approdo) ha un'importanza strategica per l'efficacia delle disposizioni della Convenzione, dopo pochi anni l'UE si è vista costretta a emanare una nuova direttiva: la n. 2013/54/UE, del 20 novembre 2013, relativa "alle responsabilità dello Stato di bandiera ai fini della conformità alla Convenzione sul lavoro marittimo del 2006 e della sua applicazione".

Nei "Considerando" della suddetta Direttiva si precisa che "varie parti della Convenzione del 2006 sono state inserite in diversi strumenti dell'Unione per quanto riguarda sia gli obblighi dello Stato di bandiera sia gli obblighi dello Stato di approdo", ma che la *ratio legis* consiste nell'introduzione all'interno del sistema europeo "di talune disposizioni in materia di conformità e applicazione previste al Titolo V della MLC 2006: norme per le quali non sono ancora state adottate le necessarie disposizioni all'interno del diritto dell'UE[364]."

La Direttiva 2013/54/UE dà attuazione all'accordo concluso tra l'ECSA e l'ETF e si affianca, senza sostituirla, alla Direttiva 2009/13/CE. Secondo quanto previsto dalla Direttiva del 2013, gli Stati membri garantiscono che siano istituiti efficaci e idonei meccanismi di attuazione e di controllo – comprese le ispezioni, da effettuare con la frequenza stabilita nella MLC 2006 – allo scopo di assicurare che le condizioni di vita e di lavoro dei marittimi che lavorano a bordo di navi

[364] Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio, 20 novembre 2013, relativa a talune responsabilità dello Stato di bandiera ai fini della conformità alla Convenzione sul lavoro marittimo del 2006 e della sua applicazione, n. 2013/54/CE, Considerando n. 8.

battenti la loro bandiera soddisfino e continuino a soddisfare le prescrizioni contenute nella Convenzione.

Tuttavia, si tenga presente, innanzitutto, che tale Direttiva riguarda soltanto l'ipotesi in cui lo Stato UE sia Stato di bandiera. In secondo luogo, la Direttiva non prevede l'inclusione del sistema di certificazione stabilito dall'MLC all'interno del diritto comunitario. La portata dell'atto giuridico in oggetto, è, infatti, molto più limitata: stabilisce soltanto che gli Stati membri debbano rispettare i dettami della Convenzione, quando essi svolgono il ruolo di Stati di bandiera, e parla genericamente di ispezioni sulle condizioni di lavoro dei marittimi. Pertanto, non impone alcun obbligo di certificazione, e, nonostante gli Stati europei debbano effettuare ispezioni efficaci e adeguate, queste non necessariamente sfociano in un certificato di quelli previsti dalla MLC[365].

Per quanto riguarda, invece, lo Stato di approdo, le novità introdotte dalla Convenzione erano già, in parte, previste dalla citata Direttiva 2009/16/CE in materia di sicurezza. Quando, nel 2013, sono entrate in vigore la MLC e la Direttiva 2009/13/EC, l'Unione ha sentito la necessità di rinnovare anche la Direttiva 2009/16/CE, in particolare nelle parti relative al controllo dello Stato d'approdo, in modo da renderla aggiornata ed in linea con i nuovi documenti previsti nella MLC. Per tale ragione, la Direttiva 2009/16 è stata modificata dalla Direttiva 2013/38[366], che prevede espressamente che gli ispettori debbano

[365] Sul certificato di lavoro marittimo e la dichiarazione di conformità di lavoro marittimo, richiesti dalla MLC, si veda il Paragrafo 3.6.
[366] Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio, 12 agosto 2013, recante modifica della direttiva 2009/16/CE, relativa al controllo da parte dello Stato di approdo, 2013/38/UE.

verificare che le navi da loro controllate siano in possesso del Certificato di lavoro marittimo e della Dichiarazione di conformità di lavoro marittimo, che sono i due documenti che, come si vedrà più avanti, sono stati introdotti dalla MLC. In tale strumento giuridico, dunque, l'UE ha, per la prima volta, fatto riferimento non soltanto ai controlli, ma anche ai certificati collegati a questi ultimi, in modo da uniformare il sistema europeo a quello messo in piedi dall'ILO.

Secondo quanto espressamente dichiarato dalla Commissione, comunque, attualmente il *legal framework* europeo relativo ai marittimi comprende, oltre alle Direttive 2009/13 e 2009/16 (modificata) e alla Direttiva 2013/54, anche:

> "La Convenzione sul lavoro marittimo del 2006 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, che si prefigge di assicurare sia condizioni di vita e di lavoro dignitose per i marittimi, prevedendo norme in materia di salute e sicurezza, condizioni di impiego eque e formazione professionale, sia condizioni di concorrenza eque per gli armatori attraverso la sua applicazione a livello mondiale, nonché di garantire a livello internazionale condizioni uniformi per alcuni diritti dei lavoratori subordinati, indipendentemente dalla cittadinanza o dalla bandiera della nave[367]."

Sembra, dunque, che, nonostante i contenuti della Convenzione siano quasi interamente stati incorporati in appositi strumenti giuridici europei,

[367] Direttiva 2015/1794, *cit*., Considerando n. 14.

la Convenzione nella sua interezza venga considerata parte dell'*acquis* comunitario.

In linea con ciò, si può dire che il continente europeo è attualmente in una fase di implementazione della MLC molto avanzata rispetto ad altre zone del mondo, ed è senza dubbio la regione marittima che ha fatto maggiori passi avanti nelle questioni trattate all'interno della Convenzione, grazie all'incorporazione della stessa all'interno dell'ordinamento comunitario, con il conseguente caratteristico livello di obbligatorietà derivante dalle norme UE. In particolare, risulta rilevante che sia stato trasposto nel diritto UE praticamente tutto il contenuto della MLC, compresi i meccanismi di controllo da parte dello Stato di bandiera e, soprattutto, dello Stato del porto[368]. In questo modo, tutti gli Stati membri dell'Unione, alcuni dei quali sono Stati di bandiera di rilievo, devono rispettare l'intera MLC, anche nell'ipotesi in cui non l'abbiano ratificata[369].

È evidente che l'UE sia stata estremamente attiva nella fase di elaborazione e implementazione della Convenzione, forse anche per evitare l'adozione di una Convenzione non in linea con la propria legislazione[370]. Tra l'altro, il contributo dell'Unione Europea non si è limitato soltanto alle questioni strettamente legislative: essa ha fornito assistenza finanziaria all'ILO contribuendo al cofinanziamento

[368] Della rilevanza dell'approccio positivo adottato dall'UE nei confronti della MLC e delle ragioni di tale scelta si è occupato A. SEIFERT, *op. cit*., 2019, a cui si rimanda.
[369] S. RUANO ALBERTOS, A. VICENTE PALACIO, *op. cit.,* 2013, p. 141 e ss.
[370] I. CHRISTODOULOU VAROTSI, D. A. PENTSOV, *Maritime work law fundamentals: responsible shipowners, reliable seafarers*, Berlino 2008, p. 9 e ss.

dell'*International Labour Conference*, durante la quale la MLC è stata adottata il 23 febbraio 2006[371].

3.2.3 Il Regolamento Roma I in materia di legge applicabile ai rapporti di lavoro transnazionali

Il Regolamento n. 593/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, conosciuto come "Roma I"[372], ha ad oggetto alcune regole di diritto internazionale privato in materia di legge applicabile alle obbligazioni contrattuali[373]. La sua parte sulla legge applicabile ai rapporti di lavoro che hanno carattere di transnazionalità risulta di estrema rilevanza dal punto di vista del lavoro marittimo.

Il Regolamento si applica negli Stati membri dell'Unione Europea quando deve essere determinata la legge da applicare a contratti aventi elementi di internazionalità, e si può sicuramente sostenere che il lavoro marittimo costituisca un tipico caso in cui siffatti elementi si presentano, spesso in numero superiore a due.

Il Regolamento in oggetto ha assunto un'importanza ancora maggiore nel settore marittimo da quando la globalizzazione ha portato alla perdita di valore della legge della bandiera nella regolazione dei rapporti di lavoro con i membri degli equipaggi[374]. Infatti, essendo ormai chiaro che la legge della bandiera non costituisce più automaticamente

[371] La Decisione 2007/431/CE del Consiglio ha autorizzato gli Stati membri a ratificare la MLC 2006 e gli Stati membri sono con essa stati espressamente invitati a ratificarla il prima possibile.
[372] Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio, 17 giugno 2008, sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I), 593/2008/CE.
[373] Il Regolamento Roma I costituisce la trasposizione di una precedente Convenzione internazionale adottata dagli Stati membri della Comunità Europea, la Convenzione di Roma del 19 giugno 1980.
[374] Cfr. *supra*, Capitolo II, Paragrafo 2.2.

l'ordinamento regolatore dei contratti di lavoro marittimo transnazionali, è necessario stabilire quale altra legge regoli tali contratti, e, ovviamente, quanto stabilito dal Regolamento Roma I giunge in aiuto in tal senso.

In particolare, giunge in aiuto per via del suo campo di applicazione, che lo rende interessante per l'intera comunità internazionale: l'art. 2 del Regolamento ne stabilisce il carattere universale, per cui la legge da esso designata si applica anche ove non sia quella di uno Stato membro dell'Unione.

Per fare un esempio attinente al settore qui di interesse, nel caso di un marittimo indiano, impiegato su una nave di proprietà di una società con sede in Italia, bensì registrata alle Bahamas, il giudice potrebbe applicare sia la legge indiana, sia quella delle Bahamas, sia, ovviamente, quella italiana.

Diversamente dal Regolamento Bruxelles I[375], il Regolamento Roma I stabilisce una gerarchia tra i diversi criteri di collegamento che determinano la legge applicabile in mancanza di una scelta delle parti. Allo stesso modo, stabilisce una gerarchia delle disposizioni inderogabili che eventualmente prevalgono sulla legge scelta dalle parti.

Secondo l'art. 3 del Regolamento, il criterio primario, al fine di individuare il diritto applicabile, è quello della volontà delle parti. In caso di mancanza di scelta delle parti, l'art. 8 prevede che il criterio primario sia quello del luogo della prestazione. Qualora la legge applicabile non possa essere così determinata, il criterio è quello del luogo di assunzione

[375] Regolamento del Consiglio, del 22 dicembre 2000, concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale, n. 44/2001.

del lavoratore. Infine, se dall'insieme delle circostanze risulta che il contratto di lavoro presenta un collegamento più stretto con un Paese diverso da quelli indicati, si applica la legge di tale diverso Paese.

È evidente che la volontà delle parti abbia un ruolo centrale, anche se è temperata dal desiderio del legislatore di assicurare la tutela del contraente debole: infatti, lo stesso art. 10 specifica che il risultato della volontà delle parti non può avere "l'effetto di privare il lavoratore della protezione inderogabile che gli sarebbe garantita dall'applicazione degli altri due criteri"[376]. In altre parole, il Regolamento Roma I stabilisce la libertà delle parti contraenti di scegliere la legge applicabile al rapporto di lavoro, ma tutela il lavoratore in quanto parte più debole del contratto.

Di conseguenza, benché le parti siano libere di scegliere la legge che disciplina il loro contratto, il lavoratore sarà comunque protetto dalle disposizioni più generose della legge del luogo in cui svolge abitualmente il suo lavoro o, in mancanza, del luogo in cui è stato assunto, o ancora, se il contratto presenta un collegamento più stretto con un altro Paese, dalla legge di tale altro Paese.

Tuttavia, se si pensa al tipico rapporto di lavoro marittimo transnazionale ci si accorge immediatamente che la determinazione della legge applicabile, ancorché con l'aiuto dei criteri appena esposti, non è semplice. Si pensi, ad esempio, al rapporto intercorrente tra un lavoratore cinese e un armatore italiano, la cui società è registrata in Svizzera e la cui nave, che svolge una rotta tra Shanghai e Gioia Tauro, è registrata alle Bahamas. Non è impensabile che, in un caso del genere, una Corte

[376] L. CARBALLO PINEIRO, *op. cit.*, 2015, p. 56.

argomenti che lo Stato con cui il marittimo ha il collegamento più stretto è quello di sua residenza. Come si vedrà a breve in riferimento alla questione dei secondi registri[377], ciò è stato sostenuto anche da alcuna dottrina[378].

In tal caso, la protezione sociale e lavoristica del marittimo sarebbe alquanto scarsa, e lo stesso problema si porrebbe ogni qualvolta il lavoratore venga selezionato all'interno di un *labour-supplying State*, proprio a causa della debolezza dell'ordinamento sociale e lavoristico di quest'ultimo. Inoltre, si creerebbero gravi discriminazioni tra i membri dell'equipaggio di una stessa nave, che, nonostante svolgano le stesse mansioni, a bordo della stessa imbarcazione, in favore dello stesso armatore, potrebbero, ad esempio, ricevere retribuzioni differenti.

Inoltre, il principio di universalità del Regolamento Roma I consente ai giudici europei di applicare la legge di Paesi terzi, ma non giunge ad obbligare i giudici di tali Paesi terzi ad applicare la legge straniera. Di conseguenza, in molti casi, per i lavoratori marittimi risulta difficile ottenere in concreto l'attuazione giurisdizionale dei propri diritti. Ad esempio, se si pensa a dei marittimi filippini, che lavorano per un armatore europeo, su una nave che batte bandiera delle isole Marshall, che sbarca in un porto in Gibuti, essi potrebbero provare ad agire in giudizio in Gibuti. Tale tribunale, tuttavia, potrebbe non ritenersi competente, e sostenere la competenza territoriale dello Stato di residenza dei marittimi, oppure dello Stato di bandiera, e ognuno di questi Stati potrebbe teoricamente sostenere, a sua volta, di non essere

[377] Cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafo 3.3.2.
[378] A.L.M. SIA, *op. cit*., p. 2001, 615.; F. GUADAGNA, *op. cit*., 2006, p. 693.

competente. In tale esempio, solo se i marittimi agissero in giudizio davanti al tribunale dello Stato in cui ha sede l'armatore verrebbero applicate le regole contenute nel Regolamento Roma I.

Pertanto, il Regolamento Roma I ha, purtroppo, una portata limitata. La perdita di valore del criterio della bandiera nella determinazione della legge applicabile al rapporto di lavoro, unita al fatto che il criterio residuale stabilito dal Regolamento in oggetto può essere interpretato nel senso di applicare la legge dello Stato di residenza del marittimo, provoca una generale mancanza di *accountability,* che costituisce un problema reale del settore dei trasporti marittimi internazionali.

3.3 I secondi registri internazionali: una non-soluzione

3.3.1 Gli artt. 92 e 94 della Convenzione UNCLOS

Come accennato nel Paragrafo 2.2., in seguito alla diffusione delle bandiere di convenienza e, più in generale, dei registri aperti, con la conseguente perdita di competitività dei registri dei Paesi maggiormente sviluppati (TMC), questi ultimi hanno ritenuto di risolvere il problema aprendo anch'essi i propri registri. Tuttavia, prima di prendere in considerazione la questione della legittimità di tali registri, è necessario fare un piccolo passo indietro, al fine ricostruire la disciplina giuridica internazionale di riferimento e approfondire le ragioni profonde che hanno portato i TMC a istituire dei "secondi registri".

Per quanto attiene alla disciplina internazionale, i suoi tratti salienti sono contenuti nella Convenzione UNCLOS.

La Convenzione delle Nazioni Unite sul diritto marittimo (UNCLOS) è la convenzione internazionale più importante in materia di diritto del mare. Quando fu firmata, a Montego Bay nel 1982, fu accolta con sollievo da moltissimi Stati a tradizione marittima, in quanto rispose all'esigenza di regolare la giurisdizione sulle navi durante la loro navigazione in alto mare.

L'alto mare è un luogo che, per definizione, non ammetterebbe l'esercizio della giurisdizione da parte di alcuno Stato, dato che ogni Paese, anche non costiero, può trarre dall'alto mare tutte le possibilità di utilizzazione e di sfruttamento economico che desidera, con il solo limite del rispetto dell'uguale diritto di ciascun altro Stato[379]. Di conseguenza, tutti gli Stati hanno il diritto di far navigare le proprie navi all'interno dell'alto mare. A queste ultime, secondo quanto stabilito dall'art. 92 della Convenzione UNCLOS, si applica la legge della bandiera dello Stato in cui sono registrate. Ogni nave deve battere la bandiera dello Stato a cui appartiene, ma, ex art. 91, i criteri di collegamento e le condizioni per la registrazione sono disposti liberamente da ciascuno Stato:

> "Ogni Stato stabilisce le condizioni per la concessione della propria nazionalità alle navi, per l'immatricolazione delle navi sul proprio territorio e per il diritto di battere la propria bandiera. Le navi hanno la nazionalità dello Stato la cui bandiera sono autorizzate a battere. Deve esistere un legame effettivo tra lo Stato e la nave.

[379] Il mare extraterritoriale, o alto mare, si distingue, infatti, dal mare territoriale, che è invece soggetto alla giurisdizione di un unico Stato.

> Ogni Stato deve rilasciare alle navi a cui ha concesso il diritto di battere la propria bandiera documenti che attestino tale diritto.[380]"

Come ribadito più volte, il principio della legge della bandiera ha iniziato ad entrare in crisi in seguito alla diffusione della globalizzazione economica. Innanzitutto, quando le bandiere di convenienza hanno iniziato a diffondersi, alcuni Stati a tradizione marittima, spaventati dalla possibilità di un *flagging out*[381] generale delle proprie flotte verso bandiere dal diritto più conveniente, hanno provato a dimostrare l'illegittimità dei registri aperti, sostenendo un'interpretazione restrittiva del concetto di *genuine link*, e richiamando l'art. 94 della UNCLOS, in base al quale "ogni Stato esercita efficacemente la propria giurisdizione e il proprio controllo su questioni di carattere amministrativo, tecnico e sociale sulle navi che battono la sua bandiera". Secondo tali Stati, i Paesi che avevano iniziato ad aprire i propri registri non esercitavano effettivamente e concretamente il loro potere giuridico sulle navi immatricolate nella propria bandiera[382]. La decisione del Tribunale internazionale, tuttavia, aveva preso una direzione opposta:

> "Vige il principio secondo il quale gli Stati sono liberi di concedere la propria nazionalità ad una nave alle condizioni stabilite dalla propria legislazione, senza che debba necessariamente sussistere un collegamento effettivo, di carattere

[380] "Every State shall fix the conditions for the grant of its nationality to ships, for the registration of ships in its territory, and for the right to fly its flag. Ships have the nationality of the State whose flag they are entitled to fly. There must exist a genuine link between the State and the ship. Every State shall issue to ships to which it has granted the right to fly its flag documents to that effect." Traduzione a cura di chi scrive.
[381] Sul fenomeno del *flagging out* si veda F. GUADAGNA, *op. cit*., 2006, pp. 677-679.
[382] Cfr. *supra*, Capitolo II, Paragrafo 2.2.

> economico-sociale o di altro tipo, tra la nave stessa (la sua proprietà, il suo equipaggio o le rotte da essa coperte) e lo Stato di cui si tratta[383].”

È, tuttavia, vero che la maggior parte delle bandiere di comodo non effettua sufficienti controlli sulle proprie navi, semplicemente perché non ha alcun interesse a far rispettare pedissequamente il proprio diritto, né tantomeno quello internazionale. Inoltre, il principio per cui, in acque internazionali, la nave dev'essere considerata come territorio dello Stato di cui batte bandiera, veniva, inizialmente, automaticamente esteso a tutto l'equipaggio della nave. Si trattava, tuttavia, di equipaggi composti interamente da lavoratori di nazionalità della bandiera della nave, per cui non c'erano particolari dubbi sul diritto del lavoro da applicare. Da quando i registri hanno iniziato a permettere l'assunzione di personale straniero, invece, si è iniziato ad ammettere che il contratto di lavoro marittimo non sia soggetto alla legge della bandiera, bensì a quella dello Stato di residenza del lavoratore.

Si può parlare, in generale, di un “naufragio della legge della bandiera”[384], dato che l'intero principio di territorialità della nave è entrato in crisi.

Per evitare distorsioni inique della concorrenza, gli Stati a tradizione marittima, una volta constatata l'impossibilità di sostenere

[383] F. MUNARI, L. SCHIANO DI PEPE, *Standard di tutela dei lavoratori marittimi: profili sostanziali e internazionalprivatistici nel diritto dell'Unione Europea*, in *Rivista di diritto internazionale privato e processuale*, n. 1, 2012, p. 37.
[384] P. CHAUMETTE, *op. cit*., 2001, p. 57.

l'illegalità delle bandiere di convenienza, hanno cercato di riguadagnare la perduta competitività.

Il principio della prevalenza della legge della bandiera è stato sostituito da un approccio individualista, in cui prevale il contratto di lavoro del singolo marittimo[385]. Così, lo status giuridico dei lavoratori di una stessa nave non è più unico: ogni rapporto di lavoro è disciplinato da regole diverse, che dipendono dal Paese di residenza del marittimo[386]. Ciò, come si avrà modo di approfondire nel paragrafo successivo, provoca gravi discriminazioni tra i lavoratori dello stesso equipaggio.

Su tale soluzione individualista si basa il sistema dei secondi registri internazionali.

3.3.2 La legittimità dei secondi registri europei

3.3.2.1 La giurisprudenza delle Corti nazionali

Dei secondi registri istituiti dai TMC al fine di riconquistare una certa competitività sul mercato del trasporto marittimo si è già detto in diversi punti della trattazione[387]. Ora, è necessario prendere in considerazione la loro legittimità, sia rispetto ai principi costituzionali degli stessi Stati, sia rispetto ai principi del diritto europeo. Nel presente paragrafo ci si occuperà della giurisprudenza delle Corti costituzionali nazionali, mentre nel prossimo sarà presa in esame la giurisprudenza europea.

Per quanto attiene al registro internazionale tedesco, va innanzitutto premesso che esso è stato oggetto di un vaglio di legittimità in due occasioni. In un caso, si è trattato di una verifica della legittimità

[385] P. CHAUMETTE, *op. cit*., 2001, p. 66.
[386] *Ibidem*.
[387] Cfr. *supra*, Capitolo II, Paragrafo 2.2.

del registro rispetto alla Costituzione tedesca, nell'altro caso, si è trattato di una valutazione relativa alla sua compatibilità con i trattati europei. Entrambe le Corti – la Corte costituzionale tedesca e la Corte di Giustizia UE – hanno, sostanzialmente, ritenuto legittimo il registro internazionale tedesco, anche se con alcuni limiti.

Per quanto attiene alla sentenza della Corte costituzionale[388], la questione sollevata dal Senato di Brema riguardava la compatibilità della Legge del 23 marzo 1989[389], istitutiva del registro internazionale tedesco, con i principi di libertà di associazione e di uguaglianza previsti dal testo costituzionale. In particolare, la suddetta legge permette l'assunzione di marittimi stranieri alle condizioni previste dal diritto del loro Paese di residenza. Tali condizioni risultano concretamente inferiori, sia dal punto di vista previdenziale, sia dal punto di vista salariale, rispetto a quelle di cui godono i lavoratori marittimi tedeschi.

La Corte, nella sua pronuncia, ha adottato un approccio "molto realista"[390], spiegando che l'alternativa all'esistenza di un siffatto registro internazionale sarebbe quella di permettere alla flotta mercantile tedesca di abbandonare la bandiera nazionale e optare per bandiere più convenienti, con la conseguenza che il diritto del lavoro tedesco potrebbe essere raggirato *in toto*. Il registro internazionale, in altre parole, costituirebbe il "male minore" in una situazione di concorrenza

[388] Bundesverfassungsgericht, Ersten Senats, 10 gennaio 1995, BvF 1/90, BvR 342/90, BvR 348/90, Einführung eines internationalen Seeschiffahrtsregisters (Zweitregister) für unter deutscher Flagge im internationalen Verkehr betriebene Handelsschiffe, BVerfGE 92, 26-53.
[389] Gesetz zur Einführung eines zusätzlichen Registers für Seeschiffe unter der Bundesflagge im internationalen Verkehr (Internationales Seeschiffahrtsregister - ISR), 23 marzo 1989, in *Bundesgesetzblatt I*, n. 15, 1989, p. 550.
[390] CHAUMETTE P., *op cit*., 2001, p. 65.

internazionale selvaggia, caratterizzata da un mercato del lavoro ormai interamente globalizzato.

Pertanto, la Corte ha concluso che il bilancio generale delle scelte fatte dal legislatore attraverso l'emanazione della legge in questione non risulta contrario ai principi costituzionali tedeschi.

Inoltre, in materia di principio di uguaglianza, preso in considerazione in relazione alla disparità salariale, la Corte ha "liquidato" la questione sostenendo che la situazione dei marittimi tedeschi e quella dei marittimi stranieri, pure a parità di mansioni, non sono assimilabili, in quanto il salario viene speso in due Paesi completamente differenti dal punto di vista del costo della vita e del potere d'acquisto.

Chaumette fa notare come questa pronuncia si inserisca in maniera "inquietante" nel dibattito relativo al rapporto tra diritto della concorrenza e diritto del lavoro[391]: il realismo della Corte tedesca sembra derivare da un principio di necessità di adattamento del diritto del lavoro alla concorrenza internazionale[392].

In modo molto simile si è pronunciata la Corte costituzionale francese[393], in una sentenza del 2005 sulla legittimità della legge istitutiva del Registro internazionale francese. Non ci si riferisce al

[391] Si veda A. LYON-CAEN, *Droit social et droit de la concurrence, observations sur une rencontre*, in P. COUVRAT, *Les orientations sociales du droit contemporain*, Parigi 1992, pp. 338 e ss.; S. DEAKIN, F. WILKINSON, *Rights vs efficiency ? The economic case for transnational labour standards*, in *Industrial law journal*, vol. 23, 1994, pp. 289-310.
[392] P. CHAUMETTE, *op. cit*., 1995, p. 1003.
[393] Conseil Constitutionnel, Decisione n. 2005-514, 28 aprile 2005. Online: https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2005/2005514DC.htm#wrapper-abstrats (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

Registro TAAF, la cui istituzione risale al 1986, e che ha sede nel territorio d'oltremare delle Terre australi e antartiche francesi, bensì al Registro internazionale con sede in Francia, istituito proprio nel 2005. Esso, ovviamente, permette di applicare condizioni salariali diverse ai lavoratori residenti in Francia rispetto a quelle applicate ai marittimi stranieri, "stabilendo che, ai primi, non si applichi la normativa in esame[394], continuando ad essere sottoposti al *Code du Travail Maritime*"[395].

Secondo la Corte, ancora una volta, il trattamento differenziato trova giustificazione nella diversità delle situazioni, tenuto conto delle diverse condizioni economiche e sociali degli Stati in cui si situa il centro di interessi materiali e morali del lavoratore[396]. Tali diverse condizioni, a parere del *Conseil constitutionnel*, consentono di applicare regole di remunerazione e protezione sociale diverse[397].

L'obiettivo della legge, d'altra parte, è proprio la promozione della bandiera francese e il miglioramento della sua competitività sul mercato internazionale: è evidente che la necessità di concorrere con i registri aperti venga perseguita attraverso la modulazione dei diritti dei lavoratori[398][399][400]. La stessa Corte costituzionale francese, nella citata

[394] Legge 2005-412 del 3 maggio 2005.
[395] F. GUADAGNA, *op. cit*., 2006, p. 690.
[396] Il *Conseil constitutionnel* ha dichiarato la Legge istitutiva del Registro Internazionale Francese costituzionalmente legittima in ogni sua parte.
[397] J.E. SCHOETTL, *Le registre international français est-il constitutionnel?,* in *Petites affiches*, 2005, n. 142, p. 3; A. ZANOBETTI PAGNETTI, *op.cit*., p. 74.
[398] E. RUOZZI, *op. cit*., 2021, p. 172.
[399] P. CHAUMETTE, *Le registre international français des navires (RIF) - Le particularisme maritime régénéré*?, in *Droit Maritime Français*, vol. 660, 2005, p. 467.
[400] Ovviamente, la suddetta modulazione è stata resa possibile dall'abbandono del criterio della legge della bandiera nell'individuazione del diritto applicabile al rapporto di lavoro, di cui si è parlato in dettaglio nel Paragrafo 2.2 e nel Paragrafo 3.2.3.

pronuncia, ha sostenuto apertamente che la disparità di trattamento tra lavoratori francese e lavoratori stranieri è giustificata dall'interesse nazionale alla promozione della flotta.

La Corte ha, inoltre, giustificato la propria decisione evidenziando che la legge menziona il necessario rispetto degli impegni internazionali ed europei assunti dalla Francia[401]. Tale rimando implica il riferimento al Regolamento Roma I, in base al quale la legge scelta dalle parti non può privare il lavoratore della protezione assicuratagli dalle norme imperative che si applicherebbero in assenza di scelta[402]. Si ricordi, tuttavia, che il criterio residuale previsto dal Regolamento Roma I in assenza di scelta delle parti è quello della legge del Paese con cui il contratto di lavoro ha il collegamento più stretto[403]. Come accennato *supra*[404], il Paese di residenza del lavoratore può essere individuato come lo Stato con cui il contratto di lavoro del marittimo extra-unitario, pur se imbarcato su una nave che batte bandiera europea, ha il collegamento più stretto[405]. In tal caso, la normativa prevista dall'ordinamento del Paese di residenza costituirebbe il livello minimo di tutela[406].

Ovviamente, la discriminazione tra i diversi membri dell'equipaggio, a seconda che siano cittadini di Stati fornitori di capitale

[401] Legge 2005-412, *cit*., art. 12.
[402] Prima del 2008, in realtà, si faceva riferimento alla Convenzione di Roma del 1980 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, poi trasposta nel Regolamento Roma I. In ogni caso, la Convenzione di Roma, all'art. 6, comma 1, recitava già quanto segue: "la scelta della legge applicabile ad opera delle parti non vale a privare il lavoratore della protezione assicuratagli dalle norme imperative della legge che regolerebbe il contratto, in mancanza di scelta". Cfr. *supra*, Capitolo II, Paragrafo 3.2.3.
[403] Convenzione di Roma, *cit*., art. 6, comma 2, lett. b).
[404] Cfr. *supra*, Capitolo II, Paragrafo 3.2.3.
[405] In tal senso, ad esempio: A.L.M. SIA, *op. cit*., p. 2001, 615.
[406] F. GUADAGNA, *op. cit*., 2006, p. 693.

oppure fornitori di manodopera, esiste in tutti i secondi registri, compreso quello italiano[407]. Anche nel caso dell'ordinamento italiano, infatti, il Registro ha il duplice obiettivo di evitare il *flagging out* e attrarre le grandi compagnie di navigazione internazionali nella bandiera italiana[408]. Pertanto, il registro dà la possibilità agli armatori, in deroga all'art. 318 Cod. Nav., di imbarcare marittimi extra-unitari, il cui trattamento è stabilito dalla legge scelta dalle parti.

Tuttavia, la legge istitutiva del registro internazionale italiano prevede che le condizioni economiche, salariali e assicurative minime siano fissate dalle organizzazioni sindacali e datoriali, nel rispetto del diritto internazionale[409]. Il ruolo delle parti sociali nella determinazione del trattamento economico e previdenziale dei lavoratori marittimi, in particolare di quelli extra-unitari imbarcati su navi europee, verrà approfondito più avanti[410]. In questa sede, basti tenere presente che le parti sociali hanno finora stabilito che sia la legge di residenza del marittimo extra-unitario a regolarne il rapporto di lavoro, operando, dunque, una discriminazione rispetto agli altri lavoratori dello stesso equipaggio. Tuttavia, le organizzazioni sindacali e datoriali hanno previsto che l'impresa armatoriale debba corrispondere ai marittimi extra-europei un bonus, mettendoli in condizione di far fronte alle contribuzioni proprie del regime di sicurezza sociale del Paese di

[407] Introdotto dalla Legge 27 febbraio 1998, n. 30, di Conversione, con modificazioni, del Decreto-legge 30 dicembre 1997, n. 457, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo del settore dei trasporti e l'incremento dell'occupazione.
[408] A.L.M. SIA, *op. cit*., 2001, p. 602. L'Autrice riporta come l'obiettivo sia stato raggiunto, dato che la flotta mercantile italiana, in seguito all'istituzione del Registro internazionale, è cresciuta del 10% in termini di stazza (dati Confitarma).
[409] Legge 30/1998, *cit*, art. 3.
[410] Cfr. Osservazioni conclusive.

residenza[411][412]. In tal modo, hanno tentato di garantire l'equivalenza del contratto di lavoro di tali marittimi con quello dei marittimi italiani o, comunque, residenti nell'UE[413].

In ogni caso, la legge istitutiva del registro internazionale italiano prevede diversi livelli di tutela del lavoratore, a seconda che questi sia italiano o europeo, oppure extra-unitario, dando evidentemente "primaria rilevanza alla diversa domiciliazione del lavoratore e della sua famiglia, a discapito del rispetto del principio di parità di trattamento e della proporzionalità della retribuzione[414]."

A parziale favore della scelta portata avanti da molti Paesi europei con l'istituzione di registri internazionali, e della tesi sostenuta dalle Corti costituzionali tedesca e francese, si è espressa anche una certa dottrina[415]. Quest'ultima giustifica il criterio della residenza del marittimo nell'individuazione della legge applicabile al rapporto di lavoro, in ragione del fatto che la retribuzione dovrebbe essere stabilita alla luce del potere d'acquisto del Paese d'origine[416]. Una parte della dottrina italiana, in particolare, è arrivata a ravvisare il rispetto del

[411] Come specificato dall'INPS nella circolare n. 162 del 21 luglio 1998, l'adempimento a tale obbligo da parte dell'impresa armatoriale deve essere registrato sul libro paga della nave.
[412] Confitarma, Filt-CGIL, Filt-CISL e UIL-trasporti, Accordo siglato in data 28 maggio 1998.
[413] A.L.M. SIA, *op. cit*., 2001, p. 616.
[414] F. GUADAGNA, *op. cit*., 2006, p. 687.
[415] E. RUOZZI, *op. cit*., 2021, p. 192; F. GUADAGNA, *op. cit*., 2006, p. 698.
[416] Tale dottrina distingue tra gli aspetti relativi al lavoro a bordo della nave, tra cui l'orario di lavoro, le mansioni e l'esercizio dei diritti sindacali, e gli aspetti relativi alla retribuzione e alla previdenza sociale, sostenendo che soltanto relativamente ai secondi possa applicarsi una disciplina differenziata a seconda della residenza del marittimo. Cfr. F. GUADAGNA, *op. cit*., 2006, p. 696.

criterio costituzionale della sufficienza della retribuzione[417], sostenendo che i Paesi di residenza dei marittimi extra-unitari costituiscano il mercato di spesa della maggior parte della retribuzione che essi ricevono, con la conseguenza che la realizzazione di un'esistenza libera e dignitosa non sarebbe compromessa[418]. In alcuni casi, la dottrina che ha sposato tale tesi ha sostenuto che si tratti dell'unica accoglibile, in quanto è "veramente difficile trovare una soluzione diversa dall'individuazione di regimi giuridici differenziati, che soddisfi la necessità di contenere i costi di gestione della nave e di rilanciare la flotta"[419]. Torna, dunque, il riferimento al "male minore", su cui si basava anche la sentenza della Corte costituzionale tedesca.

Il ragionamento del "male minore" non è condivisibile, come ha rilevato un'altra parte della dottrina, a parere della quale gli sforzi per trovare una soluzione più sostenibile dal punto di vista sociale sono stati insufficienti[420]. Il problema della capacità concorrenziale degli Stati europei e dei loro armatori nel mercato globale è stato finora affrontato dalle corti nazionali, nonché dall'Unione Europea, in un unico modo, in cui gli obiettivi economici hanno nettamente prevalso rispetto a quelli di tutela dei lavoratori. La teoria del "male minore" pare, dunque, una

[417] A.L.M. SIA, *op. cit*., 2001, pp. 618-619, riferendosi, in particolare, a LUCIFREDI, *Osservazioni dal punto di vista del lavoro nautico,* in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 3, 1998; FLAMMIA, *Considerazioni sul registro internazionale e sul contratto di arruolamento con particolare riferimento al cabotaggio marittimo*, Napoli 1999; RUGGERO, *Specialità del lavoro nautico, applicabilità del diritto straniero e limiti di ordine pubblico internazionale,* in *Il diritto marittimo*, n. 1, 2000, p. 137 e ss.
[418] E. LUCIFREDI, *op. cit*., 1998, p. 326.
[419] F. Guadagna, *op. cit*., 2006, p.
[420] O. FOTINOPOULOU BASURKO, *op.cit*., 2016, p. 28.

semplice giustificazione *ex post* delle scelte fatte dalla maggior parte dei legislatori europei e appoggiate dalla stessa Unione[421].

Peraltro, nemmeno le ulteriori argomentazioni che vengono addotte per giustificare l'istituzione dei secondi registri convincono. Innanzitutto, le Corti sembrano interpretare il principio di uguaglianza e non discriminazione in maniera molto restrittiva. In particolare, una volta deciso che non v'è discriminazione diretta, non viene presa in considerazione l'ipotesi che sia in atto, invece, una discriminazione indiretta.

Si tenga presente che il principio di non discriminazione in base alla nazionalità è parte del diritto dell'UE (art. 18 TFUE), e, secondo alcune interpretazioni della Convenzione n. 111, sarebbe anche parte del diritto internazionale[422]. A onor del vero, Bonardi[423] riporta che il riferimento alla discriminazione per discendenza nazionale contenuto nella Convenzione n. 111 era stato, inizialmente, scelto dal legislatore "in quanto differisce sia dal termine nazionalità, sia dalla formula "origine nazionale", utilizzata nei lavori preparatori proprio al fine di escludere dall'ambito di applicazione della Convenzione n. 111 le discriminazioni per nazionalità". Secondo l'interpretazione storicamente prevalente, il termine andrebbe, di conseguenza, riferito soltanto alle discriminazioni operate tra cittadini di uno stesso Paese. Tuttavia, la

[421] Cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafo 3.3.2.
[422] Il principio di non discriminazione in base alla nazionalità è anche alla base della Convenzione dell'ILO n. 118 del 1962, che assicura parità di trattamento tra i cittadini dei Paesi per i quali la Convenzione è in vigore, anche se limitatamente alla materia della sicurezza sociale.
[423] O. BONARDI, *Dal principio di "eguale salario per lavoro di eguale valore" alla "discriminazione come 'moving target'". Il contributo dell'ILO alla lotta contro le discriminazioni*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, n. 3, 2019, p. 799 e ss.

stessa Autrice ricorda, subito dopo, che il rapporto del 2012 del CEACR, intitolato *Giving Globalisation a Human Face*,[424] propone "un'interpretazione più ampia ed estensiva"[425][426], in quanto recita: "sebbene l'articolo 1, paragrafo 1, lettera a) della Convenzione non faccia riferimento specifico alla "nazionalità", sia i cittadini che i non cittadini dovrebbero essere protetti dalla discriminazione"[427]. In generale, gli sforzi attuati dalle organizzazioni internazionali ai fini della protezione più ampia possibile contro le discriminazioni sul lavoro sono evidenti, come dimostra anche il fatto che la *freedom from discrimination at work* sia tra i *core labour standards* dell'ILO.

Inoltre, la giurisprudenza costituzionale tedesca e francese sembra aver valorizzato soltanto il luogo di residenza dei lavoratori, *rectius* il luogo dove viene spesa la retribuzione ricevuta: poco importa che il luogo di lavoro sia identico[428]. A parere di scrive, tale argomento si basa su un punto di partenza errato. Infatti, la vita di un marittimo si svolge per molti mesi all'anno a bordo dell'imbarcazione. Pertanto, non è affatto detto che il Paese di residenza del marittimo costituisca il mercato di spesa principale della retribuzione da esso ricevuto, come invece ha sostenuto certa dottrina[429]. Basti pensare che, attualmente, il limite massimo di imbarco previsto dalla MLC è di undici mesi: per tale

[424] CEACR of ILO, *Report III (Part 1B), Giving globalisation a human face*, International Labour Conference, 101st Session, 2012.
[425] O. BONARDI, *op. cit.,* 2019, p. 808.
[426] H.K. NIELSEN, *The Concept of Discrimination in Ilo Convention n. 111*, in *International & Comparative Law Quarterly*, 1994, p. 840.
[427] "While Article 1(1)(a) of the Convention does not refer specifically to "nationality", both nationals and nonnationals should be protected from discrimination". Traduzione a cura di chi scrive. CEACR*, op. cit.,* 2012, p. 324.
[428] P. CHAUMETTE, *op. cit*., 1995, p. 1003.
[429] *Ex multis:* E. LUCIFREDI, *op. cit*., 1998.

ragione, una parte della retribuzione viene sicuramente spesa nei porti di sbarco della nave (che sono, ovviamente, gli stessi per tutto il personale).

Inoltre, nella maggior parte dei casi, le differenze di trattamento tra i marittimi di uno stesso equipaggio non si limitano agli aspetti relativi alla retribuzione e previdenziali, bensì si estendono a quelli inerenti alla sicurezza, alla tutela della dignità e della vita umana[430]. I testi delle varie leggi istitutive dei registri internazionali europei non sono così specifici e chiari nel limitare la disparità di trattamento all'interno di uno stesso equipaggio ai soli aspetti retributivi e attinenti alla previdenza sociale. Se già chi scrive ritiene discutibile la scelta di prevedere trattamenti salariali e previdenziali differenziali, a maggior ragione lo è l'ipotesi di applicare regole diverse, ad esempio, in materia disciplinare o di orario di lavoro o di mansioni[431]: nel caso in cui fosse disciplinata diversamente la vita a bordo, si verificherebbe una sicura violazione del principio di uguaglianza[432] e si metterebbe a rischio la sicurezza della navigazione[433].

Per fortuna, tutte le leggi istitutive dei secondi registri internazionali rimandano alle Convenzioni internazionali, per cui devono sempre essere rispettati gli standard minimi di tutela previsti, in particolare, dalla MLC.

Per quanto attiene alla sentenza della Corte costituzionale tedesca, è importante riportare che essa ha ritenuto incostituzionale una piccola parte della legge istitutiva del registro internazionale. In

[430] F. GUADAGNA, *op. cit*., 2006, p. 696.
[431] In tal senso anche GUADAGNA, *op. cit*., p. 697.
[432] P. CHAUMETTE, *op. cit*., 2005, p. 483.
[433] J. E. SCHOETTL, *op. cit*., 2005, p. 13.

particolare, la Corte ha ritenuto illegittima la disposizione che non permetteva al sindacato nazionale tedesco di negoziare le condizioni di lavoro dell'insieme dei suoi iscritti, e non soltanto degli iscritti residenti in Germania[434]. La Corte ha, inoltre, rammentato la competenza del giudice tedesco ad applicare ai marittimi il diritto del loro Paese di residenza, facendo presente, tuttavia, che esiste il limite dell'ordine pubblico. In altre parole, ha fatto riferimento all'impossibilità per i giudici di applicare una legge straniera che violi i principi fondamentali del diritto tedesco:

> "I giudici tedeschi devono rispettare i diritti fondamentali anche quando applicano il diritto privato straniero. L'applicazione delle norme tedesche irrinunciabili in materia di diritti fondamentali deriva dalla clausola di ordine pubblico di cui all'art. 6 dell'EGBGB. Nella misura in cui i contratti di lavoro contengono disposizioni che violano i diritti fondamentali dei marittimi ai sensi dell'art. 21.4, frase 1, della Legge FlRG, non possono essere riconosciuti dai tribunali tedeschi[435]."

La Corte costituzionale tedesca ha fatto riferimento all'art. 6 EGBGB, che recita:

[434] Ciò sembra implicare che, secondo la Corte, ai lavoratori extra-unitari imbarcati sulle navi battenti registro internazionale tedesco debba essere data la possibilità di iscriversi a un sindacato nazionale tedesco.

[435] Bundesverfassungsgericht, 10 gennaio 1995, *cit*., paragrafo 2, punto 3, lettera b). "Die deutschen Gerichte haben auch bei der Anwendung von ausländischem Vertragsrecht die Grundrechte zu beachten. Die Durchsetzung unabdingbarer deutscher Grundrechtsstandards folgt bereits einfachrechtlich aus der ordre public-Klausel des Art. 6 EGBGB. Soweit Heuerverträge Regelungen enthalten, die die Seeleute im Sinne von § 21 Abs. 4 Satz 1 FlRG in ihren Grundrechten verletzen, können sie vor deutschen Gerichten keine Anerkennung finden". Traduzione a cura di chi scrive.

> "Una norma di legge di un altro Stato non deve essere applicata se la sua applicazione porta a un risultato manifestamente incompatibile con i principi fondamentali del diritto tedesco. In particolare, non sarà applicata se la sua applicazione è incompatibile con i diritti fondamentali[436]."

Un principio simile è previsto anche nell'ordinamento italiano e in molti altri ordinamenti. In Italia, l'art. 16 della Legge 218/95 in materia di diritto internazionale privato prevede il seguente limite all'applicazione del diritto straniero: "la legge straniera non è applicata se i suoi effetti sono contrari all'ordine pubblico".

Inoltre, lo stesso Regolamento Roma I giustifica la disapplicazione della legge straniera qualora "manifestamente incompatibile" con i principi di ordine pubblico del foro (art. 21)[437].

La decisione della Corte costituzionale tedesca in merito al ruolo del sindacato nazionale, ancorché limitata a tale particolare aspetto, va salutata con estremo favore. È, infatti, evidente che, se la giurisprudenza dei Paesi europei che hanno istituito registri internazionali prendesse in debita considerazione il limite dell'ordine pubblico nell'applicare il diritto dello Stato di residenza del lavoratore, al fine di evitare l'applicazione di disposizioni in netto contrasto con i principi irrinunciabili del proprio ordinamento, si potrebbero condannare

---

436 "Eine Rechtsnorm eines anderen Staates ist nicht anzuwenden, wenn ihre Anwendung zu einem Ergebnis führt, das mit wesentlichen Grundsätzen des deutschen Rechts offensichtlich unvereinbar ist. 2Sie ist insbesondere nicht anzuwenden, wenn die Anwendung mit den Grundrechten unvereinbar ist.". Traduzione a cura di chi scrive.

437 O. FERACI, *L'ordine pubblico nel diritto dell'Unione europea*, Giuffré, Milano 2012, p, 27 ss.

quantomeno le violazioni più macroscopiche degli standard minimi di tutela del lavoro marittimo.

Infatti, come si vedrà, la MLC prevede una serie di diritti in capo alla gente mare, ma il controllo sul loro rispetto è sostanzialmente demandato per intero agli Stati del porto, ai quali è richiesto uno sforzo eccessivo. Pertanto, l'attività dei giudici nazionali degli Stati di bandiera europei potrebbe affiancarsi a quella degli Stati del porto, in uno sforzo comune atto ad ottenere il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori marittimi da parte di tutti gli Stati. Resterebbe, ovviamente, da capire quali diritti potrebbero concretamente essere considerati parte dei principi fondamentali irrinunciabili degli ordinamenti occidentali: sicuramente, tali diritti potrebbero essere differenti da ordinamento a ordinamento, e potrebbe non esserci perfetta coincidenza con gli standard minimi di tutela contenuti nella MLC.

Si rammenta che, nella giurisprudenza italiana, l'interpretazione estensiva del principio dell'ordine pubblico è prevalsa fino al 2000. Prima della sentenza n. 14662 del 2000 della Corte di Cassazione, infatti, la posizione della Corte consisteva nel ricondurre alla nozione di ordine pubblico il principio del *favor laboris*, in virtù del fatto che esso informerebbe l'intera legislazione nazionale in materia di lavoro[438]. Nella sentenza n. 14662 del 2000, la Suprema Corte ha escluso che il principio del *favor* possa far parte della nozione di ordine pubblico, ritenendo la precedente posizione "non più compatibile con la posizione dell'ordinamento interno nell'ambito di quello internazionale". La Corte

[438] Corte di Cassazione, 6 settembre 1980, n. 5156.

ha fatto propria la distinzione, proposta da un'autorevole dottrina[439], tra "ordine pubblico internazionale" e "ordine pubblico interno", sostenendo che solo il primo costituisce un limite all'applicazione di una legge straniera, in quanto riflesso dei principi fondamentali dell'ordinamento deducibili sia dalle norme costituzionali, sia dalle fonti internazionali[440].

Tuttavia, in più di un caso è stato ritenuto sufficiente, per ritenere un diritto come annoverabile tra i principi di ordine pubblico internazionale, che fosse tutelato dal diritto europeo o dalla CEDU[441]. Ai fini che qui interessano, ossia nell'ottica di una garanzia minima di tutela per i lavoratori marittimi residenti in Stati fornitori di manodopera, un'interpretazione del genere del principio di ordine pubblico sarebbe più che sufficiente, dato che il diritto UE prevede una tutela giuslavoristica anche più forte di quella prevista dalla MLC.

3.3.2.2 La giurisprudenza europea e la posizione dell'UE

Come si accennava, il Registro internazionale tedesco è stato oggetto di una sentenza della Corte di Giustizia UE, conosciuta come "Sloman Neptun". La controversia verteva sul regime fiscale e sui benefici previdenziali disponibili per gli armatori di navi immatricolate nel registro internazionale tedesco, che, secondo il giudice di rinvio – l'*Arbeitsgericht* di Brema – potevano essere considerati come aiuti di

[439] G. SPERDUTI, *Ordine pubblico internazionale e ordine pubblico interno*, in *Rivista di diritto internazionale*, 1954, p. 83 e ss.; Cfr. anche: N. PALAIA, *L'ordine Pubblico "Internazionale",* Padova 1974.
[440] G. ORLANDINI, *Il rapporto lavoro con elementi di internazionalità*, in *Working Papers C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, vol. 137, 2012.
[441] Corte di Cassazione, 11 novembre 2022, n. 15822.

Stato. Inoltre, la legge tedesca di istituzione del registro internazionale consente l'assunzione di cittadini di Paesi terzi (nel caso di specie, alcuni marinai filippini) a condizioni retributive e previdenziali meno favorevoli rispetto a quelle applicate ai marinai tedeschi. L'obiettivo della disposizione era, evidentemente, quello di "garantire la competitività delle navi mercantili tedesche in ambito internazionale, favorendo la riduzione dei costi relativi al personale"[442].

Il giudice si rivolgeva, dunque, alla Corte di Giustizia UE, con una questione pregiudiziale relativa all'interpretazione degli artt. 92 e 117 del Trattato CEE.

Nonostante l'intervento nella controversia della Commissione UE, favorevole alla tesi dell'incompatibilità della suddetta legge con il diritto europeo, in particolare in riferimento alla normativa sugli aiuti di Stato[443], la Corte si è pronunciata a favore del governo tedesco. In riferimento all'art. 92 del trattato, la Corte ha sostenuto che le misure contenute nella legge tedesca in oggetto non costituiscano un aiuto di stato, argomentando che soltanto i vantaggi concessi, direttamente o indirettamente, mediante risorse statali debbano essere considerati come aiuti di Stato, mentre nel caso *de qua* i benefici previdenziali stabiliti in favore delle imprese armatoriali sono una semplice conseguenza della disciplina tedesca, e non costituiscono per ciò un "mezzo per accordare a tali imprese un vantaggio determinato"[444].

La Corte ha, dunque, concluso che la legge istitutiva del registro internazionale tedesco, e i benefici fiscali e previdenziali in essa previsti

[442] CGUE*, Sloman Neptun Schiffahrts AG c. Seebetriebsrat Bodo Ziesemer der Sloman Neptun Schiffahrts AG*, Cause riunite C-72/91 e C-73/91, 17 marzo 1993, paragrafo 8.
[443] CGUE, Sentenza "Sloman Neptun", *cit*., paragrafo 17.
[444] CGUE, Sentenza "Sloman Neptun", *cit*., paragrafi 21 e 22.

in favore delle imprese armatoriali che assumono personale extra-unitario, non costituiscano un caso di aiuto di stato, bensì un meccanismo di diritto privato internazionale atto a determinare la legge applicabile al rapporto di lavoro marittimo.

La parte più interessante della pronuncia, tuttavia, riguarda l'interpretazione dell'art. 117 del Trattato CEE[445]. Il giudice di rinvio sosteneva che la legge istitutiva del registro internazionale tedesco fosse incompatibile con l'obbligo di attuare gli obiettivi di tutela sociale dell'Unione, comprensivo, a suo condivisibile parere, dell'obbligo di combattere il fenomeno del *dumping* salariale e altre turbative del mercato del lavoro. La Corte, pur ammettendo che l'art. 117 del Trattato non è privo di efficacia giuridica, ne ha rammentato il carattere meramente programmatico, nonché la discrezionalità degli Stati membri nella scelta delle misure atte al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro[446].

La tesi del giudice di rinvio pareva, in realtà, ragionevole, dato che uno degli obiettivi fondamentali dell'Unione è il miglioramento delle condizioni di lavoro e delle tutele sociali, mentre attraverso l'istituzione di registri internazionali vengono non soltanto discriminati i lavoratori stranieri, ma anche, indirettamente, penalizzati i lavoratori europei.

Qualche anno dopo la sentenza "Sloman Neptun", la Corte ha, fondamentalmente, confermato l'approccio precedente. Infatti, anche se ad un primo sguardo potrebbe sembrare che nella sentenza "Viking

[445] Oggi art. 136 TUE.
[446] CGUE, Sentenza "Sloman Neptun", *cit*., paragrafi 25 e 28.

Line"[447] la Corte di Giustizia abbia affermato la rilevanza dei diritti sociali nel mercato europeo, considerandoli prevalenti rispetto a quelli economici[448][449], una più attenta lettura permette di rilevare il medesimo ragionamento della sentenza del 1993.

La sentenza "Viking Line" riguarda una questione parzialmente diversa rispetto alla sentenza "Sloman Neptun", avendo ad oggetto la legittimità di un'azione collettiva attuata dal sindacato dei marittimi contro un caso di *flagging out* verso una bandiera più conveniente. Infatti, la società finlandese Viking Line aveva tentato di immatricolare una delle proprie imbarcazioni nel registro estone, così da poter applicare ai propri lavoratori il contratto collettivo estone, che garantiva livelli retributivi e condizioni di lavoro inferiori rispetto al contratto collettivo finlandese. La Viking aveva così dato avvio a un'azione giudiziale contro il boicottaggio attuato dal sindacato FSU, con l'appoggio dell'ITF, al fine di bloccare il cambio di bandiera.

Come si diceva, ad una prima lettura del dispositivo potrebbe sembrare che la decisione della Corte europea abbia significato un successo dal punto di vista della tutela dei diritti sociali all'interno dell'Unione, dato che la Corte di Lussemburgo ha considerato il diritto ad intraprendere un'azione collettiva come fondamentale. Tuttavia, la stessa Corte ha poi subito chiarito che tale diritto è "sottoposto a talune

[447] CGUE, *International Transport Workers' Federation, Finnish Seamen's Union c. Viking Line ABP, OÜ Viking Line Eesti*, C-438/05, 11 dicembre 2007.
[448] O. RAISON; P. CHAUMETTE, *L'arrêt Viking Line sur les entraves syndicales à la liberté d'établissement*, in *Droit Maritime Français*, 2009 p.794-808.
[449] Il dispositivo della sentenza "Viking", infatti, rispetto a quello della sua sentenza-sorella "Laval", può, ad un primo sguardo, sembrare più "aperto e possibilista" (M.V. BALLESTRERO, *op. cit*, *infra*, 2008, p. 384).

restrizioni"[450]. In altre parole, come ha correttamente fatto notare Ballestrero[451], la Corte ha, dapprima, messo il diritto all'esercizio dell'azione collettiva e la libertà economica "sullo stesso piano (come se i valori che incorporano una libertà economica e il diritto di sciopero fossero equivalenti), ma poi è il diritto sociale a subire le più forti compressioni"[452]. Quest'ultimo è stato considerato come una restrizione alla libertà di stabilimento, e il bilanciamento ha consistito nel verificare l'adeguatezza e proporzionalità dell'azione praticata rispetto all'obiettivo di tutela dei lavoratori.

Ad essere stato messo in discussione dal punto di vista della legittimità, quindi, non è stato il diritto di stabilimento, bensì il diritto sociale. La Corte non ha svolto un vero bilanciamento, mettendo sullo stesso piano i due diritti, bensì ha valutato la legittimità dell'uno (il diritto a praticare un'azione collettiva) rispetto all'altro (il diritto a stabilirsi in un altro Stato membro)[453]. Tant'è vero che, una volta deciso che l'azione collettiva aveva costituito una restrizione alla libertà di stabilimento, la Corte ne ha indagato la legittimità dell'obiettivo.

Pertanto, non ci si deve far ingannare dal fatto che la Corte abbia concluso che la limitazione alla libertà di stabilimento dell'armatore, provocata dall'azione collettiva, fosse giustificata da una ragione di interesse generale quale la protezione dei lavoratori. Infatti, la Corte ha considerato come una legittima espressione della libertà di stabilimento il fatto di cambiare la bandiera di una nave al sole fine di eludere le

[450] CGUE, Viking, *cit*., 2007, paragrafo 44.
[451] M.V. BALLESTRERO, *Le sentenze Viking e Laval: la Corte di Giustizia "bilancia" il diritto di sciopero*, in *Lavoro e diritto*, n. 2, 2008, 372-391.
[452] M.V. BALLESTRERO, *op. cit*., 2008, p. 381.
[453] *Ibidem.*

disposizioni di un contratto collettivo e di ricavare un vantaggio competitivo dall'applicazione di condizioni di lavoro e retributive inferiori. La Corte non ha nemmeno preso in considerazione la questione dell'uso fraudolento della libertà di stabilimento praticato dalla società Viking.

Il fatto che l'esito di tale indagine sia stato nel senso di ritenere giustificata la restrizione non può bastare. Tant'è vero che, dopo pochi giorni dalla sentenza Viking, la CGUE ha emanato la sentenza Laval, in cui il diritto sociale (nel caso di specie, il diritto di sciopero) è risultato sconfitto dal "bilanciamento" con la libertà economica (nel caso di specie, la libertà di circolazione dei servizi). In tale pronuncia, infatti, la Corte di Lussemburgo ha ritenuto che, nonostante l'obiettivo di protezione di lavoratori perseguito dallo sciopero fosse legittimo, la restrizione da esso attuata non potesse ritenersi giustificata[454].

Ancora una volta, la Corte non ha considerato, nemmeno per un attimo, l'eventualità che l'esercizio della libertà economica potesse costituire una restrizione dei diritti sociali dei lavoratori coinvolti, e non si è, quindi, tantomeno interrogata sulla legittimità e sulla proporzionalità di tale restrizione.

Si è già accennato alla diversità di vedute tra la Commissione e la Corte di Giustizia sul tema dei registri internazionali istituiti dai Paesi membri, resa evidente dal parere espresso dalla stessa Commissione nel suo intervento nella causa "Sloman Neptun". Non si deve, tuttavia, credere che la posizione della Commissione sia ispirata dalla volontà di trovare soluzioni più socialmente sostenibili al problema del *flagging*

[454] M.V. BALLESTRERO, *op. cit.*, 2008, p. 384 e ss.

out. Si consideri che, tra la fine degli anni Ottanta e l'inizio degli anni Novanta, l'Unione ha considerato la possibilità di istituire un registro aperto comunitario, nominato EUROS[455]. La proposta non si è mai concretizzata, ma la Commissione ha adottato gli "Orientamenti comunitari in materia di aiuti di Stato ai trasporti marittimi", modificati dalla Comunicazione C(2004)43,58, che di fatto escludono l'applicabilità delle disposizioni europee in materia di aiuti di Stato al settore armatoriale.

Tali "Orientamenti" sostengono l'esenzione delle compagnie di navigazione da alcune forme di tassazione e di contributi sociali, al fine di aumentare la loro capacità di competere a livello internazionale. In particolare, la Commissione ha aderito alla politica della tassazione forfettaria commisurata al tonnellaggio (*tonnage tax*), che era già stata adottata da molti Paesi membri, considerandola l'unica misura efficace per contrastare il *flagging out*.

Attualmente, soltanto le imprese armatoriali che dimostrano di avere una stretta correlazione con la bandiera di uno Stato euro-unitario possono beneficiare delle agevolazioni fiscali. In particolare, la compagnia di navigazione deve provare la presenza di un legame con una bandiera dell'UE e il pagamento dell'imposta sulle società in uno Stato membro dell'Unione.

I benefici, in ogni caso, non sono riservati alle sole compagnie di navigazione: anche le imprese che forniscono diversi tipi di servizi agli

[455] Commissione CE, Proposta di Regolamento del Consiglio che istituisce un registro navale comunitario e prevede l'uso della bandiera comunitaria per le unità adibite alla navigazione marittima, COM(91)483, 1991.

armatori possono richiederli, comprese le agenzie di reclutamento, collocamento, formazione, controllo o gestione dell'equipaggio.

Ovviamente, i benefici citati non sono limitati ai registri nazionali degli Stati membri, bensì si applicano anche ai secondi registri. Inoltre, anche le agenzie di *manning* possono ricevere i benefici della *tonnage tax*, se rispettano i requisiti previsti. In particolare, la maggior parte della manodopera che si occupano di reclutare deve essere residente nell'UE. Si ricordi, tuttavia, che alcuni Paesi interni all'Unione, come la Polonia e la Romania, sono considerati *labour-supplying States,* in quanto la retribuzione prevista in tali paesi per i marittimi è inferiore rispetto alla media europea, e il diritto del lavoro è meno sviluppato e più permissivo. I casi di *social dumping* interni, dunque, sono un problema realistico, e i vantaggi fiscali di cui possono beneficiare le agenzie di intermediazione europee potrebbero farli proliferare.

Gli "Orientamenti" della Commissione hanno raggiunto, almeno in parte, l'obiettivo di frenare la fuga delle flotte europee verso bandiere più permissive. Le compagnie o agenzie interessate a beneficiare delle agevolazioni previste devono, tra l'altro, dimostrare di rispettare le norme di sicurezza internazionali e comunitarie, nonché le norme che regolano le condizioni di lavoro a bordo[456]. Tuttavia, sostenere finanziariamente i registri aperti significa avallarne il funzionamento e incoraggiarne l'istituzione di nuovi. Inoltre, come si vedrà, se, nel breve periodo, una politica come quella della *tonnage tax* può sembrare

[456] L. CARBALLO PINEIRO, *op. cit.,* 2015, p. 23.

positiva per l'occupazione dei marittimi europei, nel lungo periodo la compromette ulteriormente[457].

Il contenuto degli "Orientamenti" rende evidente che la posizione della Commissione sull'apertura dei registri nazionali dei Paesi membri sia, a ben vedere, simile a quella della Corte di Giustizia. Semplicemente, le due istituzioni arrivano allo stesso risultato attraverso ragionamenti diversi. A tal proposito si veda la Decisione C (2020)3667 della Commissione, in merito alla compatibilità con la disciplina europea in materia di aiuti di Stato delle misure previste dal legislatore italiano nella Legge istitutiva del registro internazionale[458]. In tale Decisione, la Commissione ha dichiarato la compatibilità delle misure nazionali con la disciplina europea degli aiuti di Stato, ma dalla lettura del testo appare chiaro che le argomentazioni svolte al fine di giungere a tale esito hanno carattere molto diverso rispetto a quelle addotte dalla Corte di Giustizia nella sentenza "Sloman Neptun", nonostante la somiglianza dei due registri. In particolare, la Commissione UE ha ritenuto le misure previste dal legislatore italiano come configuranti un aiuto di stato, ancorché compatibile con l'art. 107 TFUE (paragrafo 38 della Decisione), mentre la Corte di Giustizia, pronunciatasi sulle simili misure poste in essere dal legislatore tedesco, ha concluso che esse non possano essere considerate un aiuto di stato. La divergenza di vedute tra le due istituzioni UE – già testimoniata dall'intervento della Commissione nella causa "Sloman Neptun", in cui aveva sostenuto che il registro internazionale tedesco contenesse tutti gli elementi di un aiuto concesso da uno Stato[459] –

[457] Cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafo 5.
[458] Legge 30/1998, *cit*.
[459] CGUE, Sentenza "Sloman Neptun", cit., paragrafo 17.

appare, dunque, confermata. Ciò non toglie che la Commissione, attraverso l'emanazione degli "Orientamenti" di cui sopra, ha dimostrato di voler incoraggiare e sostenere i secondi registri nazionali, accettando l'indiretto "annacquamento" delle tutele previdenziali e lavoristiche che tali registri comportano. In altre parole, la posizione dell'Unione è univoca, ed è nel senso di garantire una maggiore flessibilità delle regole giuslavoristiche nel settore marittimo.

La posizione dell'Unione, sostenuta anche dalle Corti costituzionali tedesca e francese, è basata sul fatto che l'alternativa sarebbe quella di permettere il totale *flagging out* delle navi europee, che provocherebbe una crisi economica disastrosa per l'Europa (e per i suoi marittimi). Il *flagging out* totale causerebbe, nel lungo periodo, la sparizione dei registri nazionali europei e l'intero mercato sarebbe occupato da registri aperti e registri nazionali "deboli", magari appartenenti a Paesi in via di sviluppo: in tal caso, il personale degli equipaggi verrebbe scelto interamente tra i cittadini dei *labour-supplying States*. Pertanto, il sistema dei secondi registri e della *tonnage tax* permetterebbe di "salvare il salvabile", garantendo, almeno ad alcune tipologie di marittimi dell'Unione Europea, un posto nel mercato del lavoro. Il successo di questa politica sarebbe dimostrato dal fatto che gli ufficiali europei maggiormente specializzati vengono ancora preferiti per occupare i ruoli apicali a bordo delle navi che battono bandiera di Stati UE.

Il ragionamento, seppur logico, non convince fino in fondo. Come già affermato, non si ritiene condivisibile la teoria del "male minore", soprattutto in quanto non sono stati fatti sufficienti sforzi al fine

di individuare soluzioni più sostenibili dal punto di vista sociale rispetto a quella prospettata. L'impressione è che le vere motivazioni alla base della legislazione europea in materia di vantaggi fiscali per le imprese armatoriali e della giurisprudenza – europea, ma anche delle Corti nazionali – in favore dell'istituzione dei secondi registri siano prettamente economiche e, segnatamente, concorrenziali.

D'altra parte, non ci può stupire della posizione dell'Unione in merito ai registri internazionali dei Paesi membri, posto che le politiche dell'UE hanno sempre avuto un *focus* economico-concorrenziale, e l'implementazione a livello europeo degli standard sul lavoro marittimo è sempre stata perseguita attraverso il medesimo approccio[460]. Si rammenti, in particolare, la sentenza Viking, in cui ad essere vagliata nella sua adeguatezza e proporzionalità o indagata nei suoi reali obiettivi non è certo stata la libertà di circolazione, bensì la libertà di azione collettiva.

Si ricordi che gli obiettivi di occupazione dei cittadini europei dovrebbero essere una delle maggiori preoccupazioni dell'Unione[461], e tutti i cittadini UE hanno diritto a un'occupazione, non soltanto coloro che possiedono alti livelli di formazione specializzazione.

A conclusione di tale riflessione, si riporta quanto scritto da Fotinopoulou Basurko a proposito della posizione dell'Unione Europea in riferimento alla questione del *flagging out*:

[460] O. FOTINOPOULOU BASURKO, *op.cit*., 2016, p. 28.
[461] Il Trattato di Amsterdam, entrato in vigore nel maggio 1999, contiene un interno Titolo dedicato all'occupazione. Esso ha costituito la base per l'istituzione della strategia europea per l'occupazione e del comitato per l'occupazione, organo permanente con funzione consultiva. Cfr. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1039&langId=en

> "La posizione dell'UE risulta schizofrenica, poiché, se da un lato essa sottolinea l'enorme preoccupazione causata dal calo dell'occupazione nel settore marittimo per i lavoratori marittimi dell'UE, a favore del massiccio ricorso a marittimi provenienti da Paesi terzi, dall'altro alto incoraggia e sostiene l'esistenza di società di gestione navale[462], attraverso l'estensione dei benefici fiscali sul tonnellaggio.[463]"

3.4 Le soluzioni finora prospettate al problema dell'individuazione del datore di lavoro marittimo

Si è già accennato alle criticità del sistema delle *manning agencies*, che spesso cela la volontà degli armatori di eludere le responsabilità e gli obblighi datoriali[464], e al fatto che la presenza dell'agenzia rende molto più complessa l'individuazione del datore di lavoro sostanziale, ossia di colui che esercita effettivamente il potere organizzativo e direttivo sul lavoratore[465]. Tuttavia, è necessario tenere presente che la difficoltà di individuare chi, tra l'agenzia e l'armatore, sia il datore di lavoro, fa parte di un problema più ampio che ha caratterizzato, in tempi recenti, il settore dei trasporti marittimi. Infatti, negli ultimi anni si sono sviluppati nuovi modelli di *business cooperation* e sono entrate nel mercato un'infinità di

[462] Comprese le agenzie di reclutamento, collocamento, formazione, controllo e gestione dell'equipaggio.
[463] "The position of the EU has to de described as schizophrenic, since, although on the one hand, it emphasises the enormous concern caused by the drop in maritime employment office for EU crews in favour of the massive resort to seafarers from third countries, the existence of ship management companies is encouraged and protected by the extension of these taxation benefits on tonnage". Traduzione a cura di chi scrive. O. FOTINOPOULOU BASURKO, *op.cit*., 2016, p. 27.
[464] O. FOTINOPOULOU BASURKO, *The role of manning agencies or the seafarer's recruitment in the maritime employment market*, in P. CHAUMETTE (a cura di), *Seafarers: an international labour market in perspective*, Bilbao 2016, p. 17.
[465] Cfr. *supra*, Capitolo I, Paragrafo 2.5.5.

figure, un tempo inedite. Ci si riferisce, ad esempio, al fenomeno delle *single-ship companies*, imprese-figlie che possiedono una sola nave, create appositamente al fine di evitare che i creditori possano rivalersi su altri beni[466]. In generale, nel caso di gruppi d'imprese molto complessi, può risultare difficoltoso individuare l'armatore principale, che dovrebbe essere responsabile per le questioni lavoristiche anche relative all'equipaggio della nave dell'impresa figlia[467].

Il dubbio su chi sia il datore di lavoro, pertanto, talvolta riguarda non soltanto l'agenzia di reclutamento e l'armatore, bensì anche altri soggetti[468]. Lo scenario, in altre parole, è molto complesso ed intricato e contribuisce a creare non poca confusione. La figura dell'armatore, un tempo univoca, si è sdoppiata, o meglio si è suddivisa in diverse figure, con la conseguenza che i marittimi, talvolta, non riescono ad ottenere il pagamento dei propri crediti retributivi o contributivi, perché non è chiaro da chi possano pretenderlo[469].

Per quanto attiene alle agenzie di *manning*, si tenga presente che nella legislazione nazionale della maggior parte degli Stati esse non vengono considerate come datori di lavoro, nemmeno potenziali, se il contratto è stipulato in nome e per conto dell'armatore (CMA-A). Tuttavia, in alcuni ordinamenti è, quantomeno, prevista la responsabilità solidale dell'agenzia di intermediazione e dell'utilizzatore in caso di CMA-B, come in Spagna, dove la Legge sulla Navigazione Marittima

[466] Cfr. *supra*, Capitolo I, Paragrafo 2.5.1.
[467] S.M. CARBONE, P. CELLE, M. LOPEZ DE GONZALO, *Il Diritto Marittimo*, Torino 2006, pp. 97-99.
[468] Cfr. *supra*, Capitolo I, Paragrafo 2.5.1.
[469] L. CARBALLO PINEIRO, *International maritime labour law*, in *Hamburger studies on maritime affairs*, vol. 34, 2015, p. 28 e ss.

stabilisce che debba esserci responsabilità solidale tra l'agente con sede in Spagna che recluta i marittimi spagnoli e l'armatore straniero che li assume[470].

Per quanto attiene ai nuovi modelli di cooperazione, si consideri che i gruppi di imprese armatoriali possono includere il trasferimento di personale tra imprese del gruppo. Nel caso delle *single-ship companies*, può capitare che la società-madre sia il datore di lavoro sostanziale, ma non sia facile risalire a tale società[471].

La situazione è complicata dal fatto che, nel contratto di trasporto il vettore non corrisponde più sempre e solo all'armatore, bensì, sempre più spesso, al NVOCC (*no vessel operating common carrier*), che noleggia le navi presso il NOO (*non operating owner*), ossia una società che possiede le navi, ma non effettua mai o quasi mai i trasporti, dando i mezzi in noleggio o in *leasing* ai vettori[472]. Vi è, insomma, una netta distinzione tra proprietario e *operating*, mentre un tempo la proprietà della nave corrispondeva sempre ad un'attività operativa.

Chi è, dunque, responsabile nei confronti del lavoratore? Il NOO? Il NVOOC? Oppure, ancora, l'agenzia di *manning*? Occorre, innanzitutto, chiarire che la figura maggiormente rilevante, quando si tratta di individuare il datore di lavoro, dovrebbe essere quella dell'*operating*. Appare, infatti, corretto tenere un approccio funzionale e più attento alla sostanza che alla forma.

[470] Ley de 24 de julio 2014, n. 14, de Navegación Marítima, art. VII.
[471] L. CARBALLO PINEIRO, *op. cit*., 2015, p. 31; S. M. CARBONE, P. CELLE, M. LOPEZ DE GONZALO, *Il Diritto Marittimo,* Torino 2006, pp. 97-99.
[472] Cfr. *supra*, Capitolo I, Paragrafo 2.3.

Le Corti nazionali, quando sono state chiamate a decidere in merito alla distribuzione della responsabilità nei confronti dei lavoratori marittimi, in alcuni casi hanno dichiarato la *joint liability*[473], ossia una forma di responsabilità solidale tra due o più soggetti[474]. In realtà, come si vedrà nel paragrafo seguente, la MLC, che pur ha regolato, in parte, il fenomeno delle agenzie di *manning*, ha previsto che l'armatore (o, in alternativa, il suo agente operativo) sia l'unico responsabile nei confronti dei lavoratori, anche per le eventuali conseguenze finanziarie dovute a malattie, infortuni o decessi verificatesi durante la navigazione. La Convenzione non è, quindi, andata nella direzione della *joint liability*, bensì della cosiddetta *shipowner liability*[475]. Tuttavia, la definizione di *shipowner* data dalla Convenzione è così da ampia da permettere, in linea teorica, di farvi rientrare anche altri soggetti, se fungono da datore sostanziale, comprese le agenzie di *manning*:

> "Il termine armatore designa il proprietario della nave o ogni altra organizzazione o persona, quale il gestore, l'agente o il noleggiatore a scafo nudo, al quale il proprietario ha dato la responsabilità dell'utilizzo della nave e che, nell'assumere tale responsabilità, ha accettato di farsi carico dei compiti e degli

[473] È il caso della sentenza della Corte d'Appello del Pireo, n. 237 del 2007, citata da K. MAKRIDOU, *Recent developments in international jurisdiction over labour disputes within the European Union*, in *Zeitschrift für Zivilprozess International*, vol. 15, 2010, p. 209, della sentenza della Corte d'Appello dell'Uruguay, n. 8 del 1999, citata da L. CARBALLO PINEIRO, *op. cit*., 2015, p. 30, della sentenza della Corte Suprema filippina, Sealanes Marine Services, et al. v. Arnel G. De La Torre, 18 febbraio 2015.

[474] L. MELENDEZ MORILLO-VELARDE, *La dimensión laboral del empresario marítimo,* Ediciones Laborum, Murcia 2002, pp. 298-309.

[475] Tra l'altro, gli emendamenti alla MLC introdotti nel 2014 hanno rafforzato ulteriormente la responsabilità dell'armatore, specificando in maniera molto dettagliata che caratteristiche deve avere la garanzia finanziaria che l'armatore deve predisporre ai fini dell'eventuale indennizzo.

> obblighi imposti agli armatori ai sensi della presente Convenzione, indipendentemente dal fatto che altre organizzazioni o persone assolvano alcuni compiti o responsabilità per conto dell'armatore.[476]"

L'articolo riportato deve essere interpretato nel senso di individuare l'armatore in chiunque eserciti, concretamente e nella sostanza, il ruolo di datore di lavoro.

A proposito dell'individuazione del datore di lavoro nei casi più complessi di *business cooperation*, risulta di grande interesse la decisione della Corte di Giustizia UE conosciuta come "Jan Voogsgeerd c. Navimer SA"[477] o più semplicemente "Voogsgeerd".

Il caso riguardava un lavoratore che, assunto formalmente dalla società lussemburghese Navimer, firmava il contratto nella sede della Naviglobe, società belga, che condivideva con la Navimer l'intero gruppo direttivo. Dopo la stipulazione del contratto, il lavoratore riceveva le istruzioni dalla Naviglobe e svolgeva gran parte della sua attività lavorativa in Belgio, ma su navi di proprietà della lussemburghese Navimer. Tra le due imprese non era stato stipulato né un contratto di intermediazione, né tantomeno di vera e propria somministrazione. Tuttavia, dalla lettura dei fatti sembra che la Navimer avesse agito da somministratrice, reclutando il lavoratore in nome proprio, ma per conto della Naviglobe, che ha poi esercitato il potere direttivo (come nell'ipotesi di CMA-B).

---

[476] MLC, Art. II, comma 3, lett. J. Traduzione non ufficiale a cura del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti.
[477] Corte di Giustizia dell'UE, Jan Voogsgeerd c. Navimer SA, C-348/10, 15 dicembre 2011.

La questione pregiudiziale atteneva alla rilevanza o meno di alcuni elementi, quali il luogo dell'effettivo svolgimento delle mansioni del lavoratore, il luogo in cui quest'ultimo riceve le istruzioni necessarie all'esecuzione della prestazione e il luogo in cui ha sede il datore di lavoro, ai fini della determinazione della legge applicabile al rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 6, comma 2, della Convenzione di Roma[478]. Nello specifico, la domanda riguardava la possibilità di considerare i suddetti elementi all'interno di due dei criteri previsti dall'art. 6, comma 2: il criterio del Paese in cui il lavoratore compie abitualmente il suo lavoro (art. 6, comma 2, lett. a) e il criterio della sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore (art. 6, comma 2, lett. b).

Per quanto attiene al secondo criterio citato, la questione riguardava la possibilità di considerare applicabile al contratto di lavoro la legge della sede di una società diversa (la belga Naviglobe) rispetto alla società che, formalmente, figurava come datrice di lavoro nel contratto (la lussemburghese Navimer)[479][480]. La Corte di Giustizia dichiarava che:

> "La sede di un'impresa diversa dall'impresa che risulta formalmente come datore di lavoro, alla quale essa è collegata, può essere qualificata come "sede" se elementi oggettivi consentono di stabilire l'esistenza di una situazione concreta che divergerebbe da quella che emerge dai termini del contratto,

[478] Oggi trasposta nel cosiddetto "Regolamento Roma I", in cui l'art. 6, comma 2, corrisponde all'art. 8. Cfr. *supra*, Capitolo II, Paragrafo 3.2.3.
[479] In base all'art. 8, paragrafo 3, del Regolamento Roma I, è previsto come criterio di individuazione della legge applicabile al contratto di lavoro quello del "paese dove si trova la sede che ha proceduto ad assumere il lavoratore".
[480] Sul punto, si veda anche P. CHAUMETTE, *op. cit.*, 2012, p. 233.

> anche qualora il potere di direzione non sia stato formalmente trasferito a quest'altra impresa"[481].

In buona sostanza, la Corte di Lussemburgo accoglie un'interpretazione letterale o formale del concetto di sede, ma ammette che essa possa essere individuata non soltanto nella sede principale dell'impresa, bensì anche nelle sedi secondarie, che potrebbero assumere personale sia in nome della società principale, sia in nome proprio[482]. Tuttavia, la Corte specificava, anche, che:

> "Solo nell'ipotesi in cui taluni elementi riguardanti la procedura di assunzione permettessero di constatare che l'impresa che ha concluso il contratto di lavoro ha in realtà agito in nome e per conto dell'altra, la sede della prima potrebbe essere considerata come appartenente alla seconda"[483].

Tale specificazione limita molto la portata del principio enunciato, in particolare se riferito a un settore, come quello marittimo, in cui operano agenzie di *manning* con poteri molto estesi. Infatti, la Corte non considera minimamente rilevanti gli elementi sostanziali del rapporto di lavoro e, in particolare, l'esercizio del potere direttivo sul lavoratore. Tra l'altro, quest'ultimo aveva dichiarato di aver sempre ricevuto le istruzioni necessarie allo svolgimento della prestazione da parte della Naviglobe e di considerare come proprio "capo" il direttore di

[481] Corte di Giustizia UE, Sentenza "Voogsgeerd", *cit*., paragrafo 65.
[482] O. FOTINOPOULOU BASURKO, *La búsqueda infructuosa del ordenamiento jurídico aplicable al contrato de trabajo marítimo en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea*, in *Il diritto marittimo*, n. 3, 2012, p. 743.
[483] Corte di Giustizia UE, Sentenza "Voogsgeerd", *cit*., paragrafo 49.

quest'ultima società[484]. Ciononostante, la Corte di Giustizia, insistendo su un'interpretazione eccessivamente formale del concetto di sede[485], esclude l'applicabilità del principio prima enunciato all'ipotesi di un'agenzia di *manning* che operi spendendo il proprio nome, come nel contratto CMA-B, quand'anche essa eserciti dei poteri nei confronti del lavoratore tali da risultare la datrice di lavoro effettiva[486]. Nel caso di specie, per ottenere l'applicazione del diritto belga, il lavoratore doveva dimostrare che, nonostante l'assenza totale di accordo formale tra le due società, la società Navimer aveva agito a tutti gli effetti in nome della Naviglobe, e che quindi era quest'ultima ad aver assunto il ruolo di datrice di lavoro. Non sarebbe stato, invece, sufficiente, provare che la Navimer, pur spendendo il proprio nome, aveva agito per conto della Naviglobe, e che quest'ultima aveva poi concretamente agito da datrice di lavoro, esercitando il potere direttivo.

In conclusione, l'intera argomentazione della Corte è basata soltanto sulla questione della prova della spendita del nome di un'altra società, che "deve desumersi da elementi riguardanti la procedura di assunzione", mentre nulla viene detto in ordine alla prova dell'esercizio del potere direttivo, e dello svolgimento concreto del rapporto di lavoro, a parere di chi scrive molto più rilevante.

Una simile interpretazione può avere conseguenze molto negative per i marittimi, dato che, in caso di contratto CMA-B con l'agenzia di *manning*, la legge regolatrice del rapporto di lavoro dovrebbe essere individuata in un ordinamento molto probabilmente

[484] O. FOTINOPOULOU BASURKO, *op. cit*., 2012, p. 746.
[485] Così O. FOTINOPOULOU BASURKO, *op. cit*., 2012, p. 746.
[486] O. FOTINOPOULOU BASURKO, *op. cit.*, 2016, p. 30.

foriero di minori tutele e garanzie per i lavoratori. Nel caso della sentenza Voogsgeerd, l'accoglimento di tale interpretazione da parte della Corte di Giustizia non ha significato un peggioramento così netto del livello di protezione giuridica del lavoratore, dato che entrambe le società coinvolte si trovavano sul territorio europeo. Tuttavia, se un simile principio fosse esteso a tutti quei casi in cui l'agenzia di *manning* ha sede in uno Stato terzo, il risultato potrebbe compromettere gravemente la tutela di importanti diritti nei confronti dei membri dell'equipaggio[487].

Dovrebbe, pertanto, essere adottato un approccio maggiormente sostanzialistico nell'individuazione del datore di lavoro, basato non tanto sull'atteggiamento delle parti al momento della stipulazione del contratto, bensì sul loro atteggiamento durante tutta la durata del rapporto di lavoro, con particolare riguardo all'esercizio dei poteri datoriali nei confronti del lavoratore. Tale approccio, se adottato generalmente, cioè sia in caso di CMA-A, sia in caso di CMA-B, potrebbe significare un importante passo avanti nella protezione dei lavoratori marittimi dagli abusi atti a minarne i diritti effettivi, soprattutto se adottato nell'interpretazione del più volte citato art. 2 della MLC. Ciò, infatti, permetterebbe di estendere alle agenzie, ogni qualvolta esse dimostrano di esercitare sostanzialmente i poteri datoriali, le responsabilità previste dalla Convenzione in capo agli armatori[488], senza ovviamente escludere gli obblighi previsti espressamente in capo alle

[487] O. FOTINOPOULOU BASURKO, *What law for the international maritime employment contracts? Between flexibility and reasonableness*, in *Il diritto marittimo*, n. 2, 2013, p. 301.
[488] Così anche O. FOTINOPOULOU BASURKO, *op. cit*., 2012, p. 742.

stesse agenzie dalla Linea guida B3.5 della MLC, di cui si parlerà a breve[489].

3.5 L'uniformazione dei requisiti formativi: la Convenzione STCW

Il lavoratore marittimo deve essere dotato di una molteplicità di *skills* diverse tra loro, e deve rimanere continuamente aggiornato; pertanto, la questione della formazione della gente di mare è sempre stata molto complessa. Nella maggior parte dei Paesi, per poter lavorare a bordo di una nave non è sufficiente un titolo di studio: serve un titolo professionale, che si ottiene svolgendo un periodo di navigazione. Lo studio teorico, dunque, deve essere accompagnato dall'attività pratica. Oltre alla formazione obbligatoria, vi è una formazione speciale facoltativa, necessaria per tutti coloro che intendono lavorare a bordo di una tipologia specifica di navi, e una formazione sanitaria, anch'essa facoltativa – anche se altamente richiesta, data l'assenza di personale sanitario specializzato a bordo delle navi mercantili. Inoltre, tutti i titoli hanno una durata limitata nel tempo, attualmente stabilita in cinque anni, dopodiché è necessario procedere al loro rinnovo.

Un aspirante lavoratore marittimo, per poter lavorare a bordo, deve, dunque, possedere il titolo professionale (generalmente costituito da un precedente titolo di studio al quale è stato aggiunto un periodo di navigazione), il libretto, il certificato di idoneità medica (che deve essere

[489] Cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafo 3.6.2.1.

rinnovato ogni due anni), e, in taluni casi, il certificato di specializzazione[490].

Inoltre, una volta ottenuto il titolo professionale, per poter essere imbarcati su navi battenti bandiere diverse da quella dello Stato che ha rilasciato il titolo, è necessario un certificato di equivalenza[491]. Il certificato di equivalenza è necessario anche per lavorare a bordo di navi che battono bandiera di un diverso Stato UE. In tal caso, il controllo sui titoli viene effettuato e gestito dall'EMSA, che verifica che tutti gli Stati forniscano un alto livello di formazione. In tale maniera, i certificati dei diversi Paesi europei risultano tendenzialmente equivalenti, ma non si può dire lo stesso quando si estende lo sguardo all'intera comunità internazionale.

Prima che il mercato del lavoro marittimo diventasse internazionale, i corsi di formazione e addestramento, e le relative certificazioni, erano gestite a livello nazionale. Da diversi anni, tuttavia, per far fronte ai profondi cambiamenti avvenuti nel settore, le organizzazioni internazionali hanno iniziato ad imporre degli standard di addestramento comuni. Si tratta di una questione cruciale ai fini della tutela della sicurezza marittima e dell'incolumità dell'equipaggio stesso,

[490] La verifica dell'idoneità medica è necessaria soprattutto per ragioni di sicurezza: non essendo quasi mai presente un medico, è di vitale importanza limitare il più possibile di avere persona a bordo con problemi di salute, perché metterebbero a rischio anche il resto dell'equipaggio. Infatti, se un membro dell'equipaggio si ammala non è facile sostituirlo nell'immediato, così che il suo lavoro deve essere svolto dai colleghi.
[491] Il certificato di equivalenza è indicato spesso con la sigla CEC, *Certificate of Equivalent Competency* (CEC), e si tratta di un documento necessario per la stragrande maggioranza dei lavoratori attivi nel campo del trasporto marittimo transazionale, dato che senza di esso, pur possedendo un valido certificato STCW, non è consentito lavorare su navi mercantili registrate in Stati diversi da quello che ha rilasciato il certificato.

ma anche al fine di garantire una concorrenza equa tra le compagnie di navigazione mondiali.

Il processo di unificazione degli standard formativi ha, ovviamente, implicato molte difficoltà, a causa dei differenti livelli di sviluppo dei Paesi, delle diverse abitudini in materia di formazione e del basso grado di istruzione medio di alcuni Stati. È evidente, insomma, che la qualità della formazione risulta disomogenea e i sistemi di istruzione sono spesso strutturalmente differenti, tanto da poter essere difficilmente comparati.

Lo strumento di diritto internazionale più importante in materia di formazione standardizzata internazionale della gente di mare è l'*International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers* (STCW), ratificata dall'Italia con Legge 21 novembre 1985, n. 739. Si tratta di uno strumento che stabilisce i requisiti di base per l'addestramento dei marittimi e le conseguenti certificazioni necessarie per svolgere tale professione. È stato emanato dall'*International Maritime Organization* (IMO) nel 1978, ed è stato soggetto, in due occasioni, a modifiche importanti. Il testo attualmente in vigore è stato emendato l'ultima volta nel 2010, con i cosiddetti "emendamenti di Manila". Attualmente, l'IMO sta discutendo di una possibile ulteriore revisione della Convenzione.

La Convenzione STCW si applica a tutti i marittimi imbarcati su navi battenti bandiera di Stati aderenti alla Convenzione, ed è costituita da un corpo di 17 articoli e da un Annesso, suddiviso in capitoli. I 17 articoli contengono alcune definizioni e stabiliscono le regole a carattere generale relative alla formazione obbligatoria, alle certificazioni e ai

controlli. Regolano, inoltre, i rapporti con gli altri testi normativi internazionali, nonché i rapporti tra i singoli Stati, anche a fini di un'eventuale cooperazione tecnica.

La prima parte dell'Annesso è dedicata alle attività di guardia e, in generale, ai marittimi di coperta, mentre la seconda parte è dedicata al personale di macchina. Alcune disposizioni specifiche sono previste per la gestione delle navi speciali (quali petroliere, gasiere e chimichiere) e dei mezzi di salvataggio e antincendio. Il capitolo finale dell'Annesso contiene gli standard minimi relativi alle conoscenze e competenze che l'equipaggio deve possedere durante le guardie.

Il Codice STCW è allegato alla Convenzione. Esso si compone, innanzitutto, di una Parte A, in cui sono indicati gli standard tecnici obbligatori. Attraverso specifiche tabelle, sono enunciate le competenze che un marittimo deve possedere a seconda del ruolo assegnatogli a bordo. Il Codice prevede tre livelli di responsabilità, a cui corrispondono diversi titoli professionali: livello di appoggio, livello operazionale e livello di gestione. Al primo livello appartengono i cosiddetti marittimi comuni, al secondo appartengono gli ufficiali, mentre all'ultimo livello appartengono il comandante e il direttore di macchina.

La Parte B del Codice riporta delle linee guida destinate a chiarire alcuni aspetti certificativi e a fornire esplicazioni circa l'addestramento sull'uso del radar, la prevenzione, le misure antincendio, il primo soccorso, nonché circa le competenze che devono possedere il comandante e gli ufficiali ai fini dell'addestramento dei nuovi arruolati.

Come accennato, la Convenzione STCW ha subito, nel tempo, sostanziali modifiche. Una prima riforma risale al 1995, quando è stato

adottato un nuovo Codice. La riforma più interessante dal punto di vista del lavoro, tuttavia, è quella del 2010, attuata al fine di adeguare le disposizioni della Convenzione alle nuove tecnologie digitali. In particolare, l'obiettivo degli emendamenti, entrati in vigore nel 2012, era quello di adeguare la normativa in materia di addestramento e formazione alla transizione digitale in atto nel settore marittimo, che richiede al personale marittimo di padroneggiare una serie di nuove competenze.

Tra le novità introdotte dagli emendamenti di Manila v'è, innanzitutto, la riforma dei tempi di riposo, che ha previsto un insieme di disposizioni precise e inderogabili in materia di orario massimo di lavoro. Le ore di riposo minimo sono passate, con l'obiettivo di ridurre la fatica, da 70 a 77, in un periodo di 7 giorni. Inoltre, il lavoratore deve aver diritto, senza alcuna eccezione, tranne quella di una comprovata situazione di emergenza, ad almeno 10 ore di riposo ogni 24 ore. Infine, è ora obbligatorio tenere traccia delle ore di riposo di cui ogni membro dell'equipaggio ha usufruito, attraverso un registro, che deve essere firmato periodicamente dal marittimo, e che può essere soggetto a controllo in sede di *Port State Control* (PSC).

Altre modifiche hanno riguardato le misure relative alle pratiche fraudolente in tema di certificazioni, le procedure di riconoscimento globale dei certificati, gli standard medici e gli interventi per prevenire l'abuso di sostanze alcoliche a bordo. Anche in materia di mantenimento nel tempo delle competenze professionali acquisite e di monitoraggio sul rispetto delle previsioni della Convenzione sono state introdotte alcune nuove disposizioni. Infine, è stato previsto l'inserimento di un

addestramento obbligatorio per la prevenzione degli atti di pirateria e di rapine armate nei confronti delle navi[492].

Senza dubbio, l'emanazione della Convenzione STCW ha costituito un passo avanti importante nella determinazione di standard minimi uniformi a livello globale, limitando le conseguenze della globalizzazione e impedendo la continuazione della corsa verso il basso iniziata con la diffusione delle bandiere di convenienza, che ha senz'altro riguardato, oltre alle condizioni di lavoro, anche la formazione. È assolutamente fondamentale, in un mercato internazionale come quello marittimo, che esistano dei requisiti di addestramento minimi comuni, sia per ragioni di sicurezza e dignità dei lavoratori, sia per far sì che la concorrenza tra gli armatori sia il più possibile equa. Inoltre, si tratta di uno strumento giuridico ben scritto, che prevede un quadro sufficientemente dettagliato. Tuttavia, come si vedrà meglio nel Capitolo III[493], non prevede uniformità dal punto di vista del livello di formazione necessario per accedere alle qualifiche di coperta più alte: oggetto degli standard sono soltanto le competenze che i lavoratori devono acquisire, non è specificato il titolo di studio richiesto. Di conseguenza, ogni Stato può scegliere liberamente che grado di formazione richiedere ai propri marittimi. Ciò fa sì che, nel concreto, possano esserci disparità anche molto profonde nel livello di preparazione dei lavoratori, a seconda dello Stato in cui hanno svolto l'addestramento. Ad esempio, in Italia, per diventare comandante è sufficiente, come titolo di studio, il diploma di scuola secondaria superiore specifico (Istituto Tecnologico Trasporti e

[492] G. BOI, *Principi e tendenze nel diritto marittimo*, Torino 2016, pp. 53-54.
[493] Cfr. *infra*, Capitolo III, Paragrafo 3.5.

Logistica, ex Istituto Tecnico Nautico)[494][495]. Dopodiché, è necessario frequentare un corso per "Ufficiali di coperta e di macchina destinati a prestare servizio con funzioni direttive" e superare il rispettivo esame. In Spagna, invece, viene impartita sempre una formazione accademica ai marittimi che intendano imbarcarsi con un livello di gestione, così come in Francia. In altri Stati, per lo stesso livello è sufficiente soltanto un diploma generico.

Altre criticità della Convenzione, inerenti, ad esempio, ai Codici ISM e ISPS ad essa allegati, saranno discusse nel Capitolo III[496]. Inoltre, nelle considerazioni conclusive si farà una riflessione generale sull'effettività delle Convenzioni internazionali e sui loro limiti[497].

3.6 La *Maritime Labour Convention* (MLC): uno sguardo d'insieme

3.6.1 Le caratteristiche salienti della Convenzione

Come si diceva nel Paragrafo 3.1, la risposta giuridica ai problemi della gente di mare non può che essere internazionale, e le Convenzioni, in particolare, costituiscono uno degli strumenti più importanti ai fini della tutela dei lavoratori di un mercato globale, come quello del lavoro marittimo. Tra le diverse Convenzioni emanate dalle organizzazioni internazionali per tutelare i lavoratori marittimi, quella di maggiore

[494] Ovviamente, al titolo di studio si devono aggiungere alcuni anni di navigazione e una lunga serie di corsi, tra cui il corso antincendio di livello avanzato, due corsi di sopravvivenza e salvataggio, un corso radar, nonché il corso di primo soccorso sanitario.
[495] Nel caso in cui il diploma posseduto sia di diverso tipo, è necessario integrare la formazione con una laurea triennale in scienze nautiche oppure con un corso di specializzazione di 500 ore (ex modulo di allineamento).
[496] Cfr. *infra*, Capitolo III, Paragrafo 3.6.3.
[497] Capitolo II, Paragrafo 5.

interesse, per la sua ampiezza, i suoi obiettivi e i suoi risultati, è sicuramente la *Maritime Labour Convention* (MLC). Tale Convenzione, emanata dall'ILO, prevede una lunga serie di standard minimi di tutela per i lavoratori marittimi. Essa è stata ratificata da un alto numero di Paesi e, grazie al principio del "trattamento non più favorevole", di cui si dirà in seguito, ha valore vincolante, in alcune sue parti, anche nei confronti di alcuni degli Stati che non l'hanno ratificata.

La MLC è stata approvata nel 2006 ed è stata ratificata da più di cento Paesi[498], che coprono più del 90% dell'intera flotta mondiale[499][500]. Essa è entrata in vigore nel 2013 ed è composta, nella prima parte, da Articoli e Regole, e, nella seconda parte, da un Codice. Il Codice è a sua volta composto da una parte A, costituita dagli Standard, che hanno contenuto vincolante, e da una parte B, costituita dalle Linee guida, a cui gli Stati ratificanti possono derogare, apportandovi modifiche in fase di implementazione.

L'ILO ha istituito un Comitato tripartito speciale, che "segue permanentemente all'applicazione della Convenzione"[501], composto da due rappresentanti designati dal Governo di ciascuno degli Stati ratificanti e dai rappresentanti degli armatori e della gente di mare

[498] Il dato, aggiornato periodicamente, è consultabile al seguente link: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312331 (ultimo accesso 19 marzo 2023)
[499] A. CHARBONNEAU, O. FOTINOPOULOU BASURKO, F. MANDIN, *Le travail et la mer. Liber amicorum en hommage à Patrick Chaumette*, Parigi 2021, p. 261.
[500] La storia del percorso che ha portato al raggiungimento di un accordo tra gli Stati per l'emanazione della MLC è stata ricostruita da C. DOUMBIA-HENRY, *The story of the Maritime Labour Convention, 2006,* in M.L. MCCONNELL, D. DEVLIN, C. DOUMBIA-HENRY (a cura di), *The Maritime Labour Convention, 2006*, L'Aia 2011, pp. 37-
[501] MLC, Art. XIII, comma 1°.

designati dal Consiglio di amministrazione, previa consultazione con la Commissione paritetica marittima. I voti di ogni rappresentante degli armatori e della gente di mare nel Comitato sono ponderati in modo da garantire che ciascuno di questi due gruppi possieda la metà dei diritti di voto di cui dispone l'insieme dei governi rappresentati alla riunione e autorizzati a votare.

La MLC disciplina in maniera dettagliata le condizioni minime di lavoro a bordo. I diritti tutelati nella MLC sono suddivisi in due macrocategorie: diritti fondamentali e diritti sociali e del lavoro[502].

La Convenzione ha introdotto per la prima volta un regime giuridico unificato per i lavoratori marittimi, dalla duplice prospettiva del diritto del lavoro e del diritto marittimo internazionale. Alcune Convenzioni precedenti, nonché alcuni strumenti giuridici europei, hanno tentato di raggiungere i medesimi obiettivi, senza però riuscire ad ottenere un buon numero di ratifiche e, quindi, senza avere un reale impatto sulla vita lavorativa del personale di bordo. La MLC ha, invece, assolto ottimamente alla necessità di certezza del diritto, che era particolarmente sentita in questo settore: essa ha attuato, da un lato, una codificazione dei numerosi testi già esistenti[503], permettendo alla gente di mare di avere un unico testo di riferimento laddove ne esistevano

[502] E. RUOZZI, *op. cit*., 2021, p. 189.
[503] La MLC non ha soltanto consolidato, aggiornato e semplificato Convenzioni già esistenti, che per svariate ragioni avevano ottenuto poche ratifiche, ma ha anche le Raccomandazioni e altri strumenti di *soft law* in materia di lavoro marittimo. Cfr. E. Ruozzi, *op. cit*., 2021, p. 186.

diversi, e, dall'altro lato, una razionalizzazione, dando vita a uno strumento ben strutturato, aggiornato e di facile comprensione[504].

Oltre ad aver risposto a un'esigenza di riordino, la MLC ha avuto il merito di consentire, attraverso il Codice, un notevole grado di flessibilità rispetto al modo in cui gli Stati ratificanti possono attuare i principi in essa previsti. La non obbligatorietà della parte B del Codice, infatti, è all'origine del successo del testo e della sua ampia ratificazione. Si tratta di una delle ragioni per cui la MLC è considerata un grande risultato di politica di regolamentazione internazionale: il modo in cui combina gli approcci di *hard law* a quelli di *soft law* in un unico strumento giuridico è stato particolarmente apprezzato in dottrina[505].

Allo stesso tempo, essa ha impostato un sistema piuttosto efficace di controllo sulla sua effettiva applicazione, basato sull'integrazione di ispezioni dello Stato di bandiera e dello Stato del porto, e su delle procedure dettagliate di gestione dei reclami a bordo e a terra. Si tratta di un insieme di disposizioni pensate per far fronte al fenomeno patologico dei registri aperti[506], per contrastare il quale l'ILO ha previsto che i controlli vengano effettuati anche sulle navi battenti bandiere di Stati che

[504] K. D. AGBAVON, *L'OIT et son œuvre d'amélioration des conditions de travail des gens de mer*, in *Neptunus*, n. 3, 2020, p. 4.
[505] Si veda, ad esempio: D. DEVLIN, *The Maritime Labour Convention as an Instrument of the International Labour Organization*, in M.L. MCCONNELL, D. DEVLIN, C. DOUMBIA-HENRY, *op. cit*., p. 123; P.B. 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 the Ocean Regime Building*, Leida/Boston 2009, p. 388; E. RUOZZI, *op. cit*., 2021, p. 188.
[506] A partire dalla metà del XX secolo, molti armatori scelgono bandiere che non corrispondono né alla propria nazionalità, né al luogo di costruzione della nave, ma che offrono aliquote vantaggiose e scarsi standard di trattamento dell'equipaggio. Per approfondire il tema, cfr. P. CHAUMETTE, *Seafarers: an international labour market in perspective*, Bilbao 2016; E. TONIZZI, *Lavoro e lavoratori del mare nell'età della globalizzazione*, in *Il Mulino*, n. 4, 2014, pp. 691-701.

non hanno ratificato la Convenzione. La necessità di tali cambiamenti era diventata evidente in seguito ai gravi disastri marittimi avvenuti negli ultimi decenni, che hanno avuto un impatto molto negativo sul commercio globale, rivelando alla comunità internazionale gli effetti pericolosi del fenomeno dell'apertura dei registri. Infatti, senza dubbio, tra le cause dei suddetti incidenti vi è la pessima condizione in cui lavorano gli equipaggi.

La MLC è stata considerata "la migliore risposta pratica alla sfida posta dalla globalizzazione"[507], in quanto ha significato un superamento del principio di territorialità degli Stati, necessario se i diritti dei lavoratori sono considerati un *common concern* che influisce anche sull'economia e sulla sicurezza.[508] Come si accennava nel Paragrafo 2.2, il diritto marittimo ha sempre implicato il potere degli Stati di applicare ed estendere la propria sovranità al di là dello spazio territoriale: ciò è possibile grazie alla *fictio* per cui si attribuisce alle navi una nazionalità, quella dello Stato di bandiera, che ha – o, meglio, aveva – su di esse la giurisdizione esclusiva.

Come illustrato in precedenza, il potere dello Stato di bandiera sulle proprie navi ha iniziato a perdere valore già prima dell'entrata in vigore della MLC, quando il fenomeno delle bandiere di convenienza ha iniziato a diffondersi e molti Stati di bandiera hanno incominciato a non ratificare le Convenzioni internazionali o a non fare nulla per farle

[507] P. B. PAYOYO, *The Contribution of the 2006 ILO Maritime Labour Convention to Global Governance*, in A. E. CHIRCOP, T. MCDORMAN, & S. ROLSTON (a cura di), *The future of ocean regime-building: essays in tribute to Douglas M. Johnston*, Leida-Boston 2009, pp. 385-410.
[508] O. ADĂSCĂLIŢEI, *The Maritime Labour Convention 2006 – a long-awaited change in the maritime sector*, in *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, vol. 129, 2014, pp. 8-13.

rispettare a bordo delle proprie navi[509]. Non potendo più contare sull'esercizio della sovranità nazionale da parte di tali Stati, si è iniziato a ragionare sulla possibilità di investire di maggiori poteri lo Stato del porto, al fine di garantire il rispetto, a bordo di tutte le navi, quantomeno di alcuni standard minimi[510].

Il primo passo in tal senso è stato fatto con il Paris MoU, un accordo di cooperazione amministrativa siglato nel 1982 tra i Paesi presenti alla Conferenza regionale sulla sicurezza in mare. Tale accordo, indicato talvolta come "protocollo d'intesa di Parigi", non ha effetti vincolanti, non trattandosi di un trattato internazionale, ma coordina il rispetto di altri strumenti internazionali a carattere obbligatorio, sia dell'IMO, sia dell'ILO[511]. Il Comitato del Paris MoU, dal 1982 ad oggi, si è ingrandito notevolmente, e si riunisce tuttora periodicamente al fine di armonizzare le procedure di ispezione attuate nell'ambito del *Port State Control*. L'accordo, infatti, ha ad oggetto i controlli sulle navi, da attuare al momento dello scalo in tutti i porti dei Paesi firmatari.

Il percorso iniziato dal Paris MoU è stato continuato dall'ILO, che, con la MLC, ha dato vita a un sistema in cui né gli Stati di bandiera, né gli Stati del porto detengono tutto il potere: l'ILO ha ritenuto opportuno passare da un sistema di giurisdizione esclusiva sulla nave a uno basato su una giurisdizione condivisa tra più Stati[512]. Il principio del "trattamento non più favorevole", inoltre, permette di obbligare al

[509] Cfr. *supra*, Capitolo II, Paragrafo 2.2.
[510] P. CHAUMETTE, *op. cit*., 2001, p. 70 e ss.
[511] Dopo l'emanazione della MLC, anche il rispetto dei principi della Convenzione è stato aggiunto tra gli elementi oggetto di ispezione a livello di *Port State Control*.
[512] O. FOTINOPOULOU BASURKO*, El derecho laboral marítimo: ¿paradigma del futuro de las relaciones laborales terrestres en la era de la globalización económica?*, in *Revista de derecho social*, vol. 63, 2013, pp. 121-143.

rispetto degli standard minimi previsti dalla Convenzione anche gli Stati di bandiera che non l'hanno ratificata: in tal modo, le peggiori conseguenze della concorrenza sleale attuata dai registri aperti vengono arginate.

Fotinopoulou Basurko ha sostenuto un'interessante teoria[513], secondo la quale tale nuovo sistema di giurisdizione condivisa tra Stato di bandiera e Stato del porto diventerà un esempio da seguire anche in altri settori industriali: il modello che la Convenzione propone è totalmente diverso rispetto a quello che si sta diffondendo negli altri settori economici, dove pare che la regolazione privata sia l'unica soluzione possibile nell'era delle multinazionali delocalizzate. Le relazioni industriali odierne, infatti, non sono più basate sul concetto di stato-nazione, in quanto i soggetti del commercio trascendono il livello nazionale: la conseguenza dell'impatto della globalizzazione economica è, insomma, la de-territorializzazione dei diritti e delle loro tutele. Lo Stato ha così perso via via il potere di far rispettare il diritto del lavoro, venendo sostituito o dalle imprese stesse (attraverso l'autoregolazione unilaterale, rappresentata, ad esempio, dai codici di condotta) o da accordi tra imprese e sindacati (accordi quadro globali). Ci si chiede se lo Stato possa, in futuro, riguadagnare parte del suo potere nell'implementazione e applicazione del diritto del lavoro globale. Secondo l'autrice, il caso del diritto del lavoro marittimo internazionale è la prova che ciò è possibile. Il settore marittimo, d'altra parte, è

[513] O. FOTINOPOULOU BASURKO, *op. cit*., 2013, p. 122 e ss. Si veda anche, della stessa Autrice: *Hacia un modelo de gobernanza social: el ejemplo de la industria marítima*, in A. CHARBONNEAU, O. FOTINOPOULOU BASURKO, F. MANDIN, *Le travail et la mer. Liber amicorum en hommage à Patrick Chaumette*, Parigi 2021, pp. 266-271.

l'industria globalizzata primordiale, dove gli Stati si muovono (e si sono sempre mossi) su un terreno comune, dove si è passati dalla regolazione privata a quella pubblica, con uno schema, cioè, contrario rispetto a quello appena descritto.

La Convenzione potrebbe avere, quindi, dato il "la" alla competenza condivisa degli Stati sul controllo degli standard sociali anche nei rapporti commerciali terrestri, aprendo la strada a un diritto internazionale che trascende la connessione territoriale tradizionale. In parole povere, si può dire che le multinazionali abbiano uno "Stato di bandiera" (che di solito è quello in cui si costituiscono), ma potrebbero e dovrebbero essere soggette a un controllo anche da parte dello "Stato del porto" (quello in cui si delocalizzano). Un siffatto sistema potrebbe, da un lato, diminuire il grande impatto ambientale e sociale che queste imprese hanno nei Paesi di produzione, e, dall'altro lato, far riguadagnare agli Stati il potere di far rispettare gli standard minimi di lavoro.

Quanto appena descritto si aggiunge ai motivi per cui la Convenzione è stata accolta con grande entusiasmo dalla comunità internazionale[514], essendo stata approvata dall'*International Labour Conference* senza nemmeno un voto contrario e avendo ricevuto il pieno appoggio delle parti sociali e degli *stakeholder* del settore.

Anche il mondo accademico, che già da qualche anno sottolineava la necessità di uno strumento giuridico simile, ha giudicato positivamente la MLC[515]. In particolare, è stato evidenziato come,

[514] O. ADĂSCĂLIŢEI*, op. cit.*, 2014, p. 9.
[515] Si vedano, *ex multis*: O. ADĂSCĂLIŢEI, *op. cit.,* 2014; O. FOTINOPOULOU BASURKO, *op. cit.,* 2013; N. LILLIE, *The ILO Maritime Labour Convention, 2006: A new paradigm for global labour rights implementation*, in K. PAPADAKIS (a cura di), *Cross-border*

rispetto alla Convenzione n. 147 dell'ILO, la MLC abbia ottenuto due risultati importanti. In primo luogo, con l'introduzione dell'ispezione dello Stato del porto, si è permesso alle navi di limitare gli aspetti burocratici a una revisione di soli due documenti. In secondo luogo, le navi possono adesso essere sottoposte a fermo da parte dello Stato del porto in caso di non conformità alle prescrizioni della Convenzione. Si tratta di un risultato importante, poiché il fermo può essere ordinato non solo quando le condizioni a bordo sono chiaramente pericolose per la sicurezza, la salute o la protezione della gente di mare, ma anche in caso di violazione ripetuta delle prescrizioni della MLC, per cui anche le carenze minori, se persistenti, possono comportare il fermo. Questa novità incoraggerà gli armatori a rispettare le norme internazionali in materia di lavoro ai fini dell'efficienza dell'esercizio della nave[516], dal momento che il fermo può provocare gravi perdite economiche.

Secondo il Comitato del Paris MoU[517], la MLC è uno "strumento pertinente"[518] in riferimento alle ispezioni dello Stato del porto, dal momento che subito dopo la sua entrata in vigore, nel settembre 2013, è stato disposto il fermo di sette navi a causa di violazioni della

social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?, International Institute for Labour Studies, Ginevra 2008, pp. 191-217; S. RUANO ALBERTOS, A. VICENTE PALACIO, *Adapting European legislation to the Maritime Labour Convention 2006 regulations in relation to the State responsibilities of both the flag State and the control of ships by Port State Control*, in *Bejing Law Review*, n. 4, 2013, pp. 141-146.

[516] G. EXARCHOPOULOS, P. ZHANGB, N. PRYCE-ROBERTS, M. ZHAOA, *Seafarers' welfare: A critical review of the related legal issues under the Maritime Labour Convention 2006*, in *Marine Policy*, vol. 93, 2018, pp. 62-70.

[517] D. GONZALEZ JOYANES, *Memorandum de Paris: aplicación de las obligaciones introducidas por el MLC*, in O. FOTINOPOULOU BASURKO, *Problemas actuales y cambios futuros del derecho del trabajo marítimo*, Bilbao 2017, p. 135 e ss.

[518] Paris MoU, *Results of CIC on MLC, 2006 in 2016*, 2017. Online: https://www.parismou.org/results-cic-mlc2006-2016 (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

Convenzione, tra cui l'assenza di contratti di lavoro per i marittimi, il mancato pagamento dei salari e la scarsa igiene a bordo[519].

Il sistema di giurisdizione condivisa posto in essere dalla Convenzione risulta, a parere di chi scrive, vincente, dato che, da un lato, la legge della bandiera non può essere interamente sostituita da quella del porto, posto che la nave è il luogo abituale di lavoro dei marittimi, ma, dall'altro lato, il solo controllo dello Stato del porto non sarebbe sufficiente, dato che esso avviene esclusivamente al momento dello scalo ed ha, per sua stessa natura, carattere saltuario.

3.6.2 Le disposizioni più significative

3.6.2.1 La fornitura di manodopera

Tra i molteplici aspetti rilevanti di cui si è occupata la MLC, vi è senza dubbio quello dei sistemi di reclutamento degli equipaggi che hanno iniziato a diffondersi negli ultimi decenni. Infatti, come spiegato nel Paragrafo 3.4, sempre più frequentemente gli armatori si rivolgono ad agenzie specializzate nel *crew management*[520]. La Convenzione, con il duplice obiettivo di evitare la proliferazione eccessiva di tali servizi e di fare in modo che gli Stati vigilino sulla regolarità delle loro attività, ha previsto, innanzitutto, una responsabilità in capo agli Stati in cui hanno sede le suddette agenzie. Essi devono, cioè, garantire il rispetto della MLC da parte delle agenzie presenti sul loro territorio. Per facilitare la

[519] Maritime Risk International, *Report*: *Running a tight ship*, in *Maritime and commercial i-law*, 2014. Online : https://www.i-law.com/ilaw/doc/view.htm?queryString=running+a+tight+ship&sort=date&sort=date&searchType=advanced-search&se=17&id=336406&searched=true

[520] Si tratta delle agenzie che hanno sede negli Stati fornitori di manodopera o *labour-supplying States*.

sorveglianza sulla loro attività, inoltre, viene caldeggiata l'istituzione di un sistema di licenze o autorizzazioni, senza le quali le agenzie non possano operare[521].

Come scrive Ruozzi, la scelta di affiancare, dal punto di vista della responsabilità, i *labour-supplying States* agli Stati di bandiera e del porto, deve essere salutata con favore:

> "L'introduzione di questa nuova categoria di Stati […] riflette la consapevolezza della concorrenza spesso esistente fra Stati in via di sviluppo nella fornitura di manodopera e la volontà di evitare che ciò si traduca in una compressione dei diritti del lavoratore marittimo.[522]"

È prevista, poi, una forma responsabilità in capo alle stesse agenzie. Si tratta di una disposizione estremamente innovativa, anche se non ha valore vincolante: la Linea guida B5.3, secondo la quale i servizi privati di reclutamento, nel fornire manodopera all'armatore, dovrebbero assumersi l'obbligo di assicurare il rispetto, da parte dello stesso armatore, delle condizioni previste nei contratti da esse stipulati con la gente di mare[523].

Inoltre, la Regola 1.4 statuisce che gli Stati ratificanti i cui armatori utilizzano servizi di collocamento della gente di mare situati in Stati non ratificanti devono esigere che gli armatori si assicurino che i suddetti servizi siano conformi alle prescrizioni enunciate nella

[521] MLC, *cit*., Standard A1.4.
[522] E. RUOZZI, *op. cit*., 2021, p. 191.
[523] La Linea Guida si riferisce ai casi di somministrazione di lavoro, in cui il marittimo è assunto e retribuito dall'agenzia, pur lavorando presso l'armatore.

Convenzione. Pertanto, se un'agenzia di *manning*, con sede in un Paese che non ha ratificato la MLC, desidera offrire i suoi servizi agli armatori degli Stati ratificanti, è tenuta ad adeguare i propri standard a quelli contenuti nella Convenzione.

Si è già accennato al fatto che, quando si tratta di individuare l'ultimo responsabile dell'adempimento delle obbligazioni previste nel contratto di lavoro, la Convenzione indica sempre l'armatore, inteso come colui che concretamente si occupa della gestione operativa della nave[524]. Per esempio, la Regola 4.2 prevede l'obbligo, in capo all'armatore e a nessun altro, di assicurare che la gente di mare sia tutelata dalle eventuali conseguenze finanziarie dovute a malattie, infortuni o decessi verificatesi durante l'espletamento delle proprie funzioni. Allo stesso modo, la Linea Guida B2.5.1 prevede che ogni Stato ratificante debba "esigere che l'armatore si assuma la responsabilità di organizzare il rimpatrio dei marittimi con mezzi adeguati e veloci".

Tuttavia, come argomentato in precedenza, la definizione di armatore data dall'art. 2 può essere interpretata nel senso di ricomprendervi eventualmente anche le agenzie di *manning*, laddove esse esercitino concretamente il ruolo di datore di lavoro[525]. In tal ultimo caso, di conseguenza, alle responsabilità previste dalla Linea guida B5.3 in capo alle agenzie, si aggiungerebbero quelle, più stringenti, stabilite a carico dell'armatore.

[524] Cfr. *supra*, Capitolo II, Paragrafo 3.4.
[525] *Ibidem*.

3.3.2.2 La retribuzione

Un'altra serie importante di disposizioni contenute nella MLC riguarda il diritto alla retribuzione. La Linea guida B2.2.4 in materia di Importo mensile minimo del salario base dei marittimi comuni prevede che:

> "Il salario base per un mese civile di servizio di un marittimo comune non dovrebbe essere inferiore all'importo stabilito periodicamente dalla Commissione Marittima Paritetica o da altro organo autorizzato dal Consiglio di amministrazione dell'Ufficio Internazionale del Lavoro.[526]"

A proposito di retribuzione, è bene ricordare, tuttavia, che il salario minimo è stato istituito grazie al lavoro portato avanti dall'*International Transport workers Federation* (ITF), il sindacato internazionale dei lavoratori marittimi. Il salario minimo era, infatti, garantito attraverso la contrattazione collettiva già prima dell'entrata in vigore della MLC. Le tariffe retributive, a livello di contrattazione collettiva, vengono negoziate dall'ITF e dal JNG, che è la federazione internazionale degli armatori. Tali negoziati stabiliscono il modello per la retribuzione per gli armatori firmatari di accordi TCC-ITF o IBF[527], risultando particolarmente significativi nel caso di equipaggi di convenienza[528]. In

[526] MLC, Linea guida B2.2.4, comma 1. Traduzione a cura di chi scrive.
[527] Ci si riferisce, rispettivamente, agli accordi predisposti dall'ITF e ai contratti collettivi negoziati con il JNG. Cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafo 4.
[528] Oggi è tendenzialmente consentito assumere personale di nazionalità diversa rispetto alla bandiera della nave. Poiché le regole sul trattamento dei lavoratori dipendono dalla loro nazionalità, molti armatori assumono marittimi provenienti da Stati in cui il diritto del lavoro è meno severo, dando vita agli equipaggi di convenienza.

ogni caso, tale modello è ampiamente considerato come lo standard per l'intero settore[529].

Pertanto, il comma 2 della Linea guida B2.2.4 specifica che:

> "Nessuna disposizione indicata nella presente Linea guida può condizionare gli accordi collettivi tra gli armatori o le loro organizzazioni e le organizzazioni della gente di mare per quanto riguarda la regolamentazione delle condizioni minime di impiego, sempre che tali condizioni siano riconosciute dall'autorità competente[530]."

In seguito all'entrata in vigore della MLC, le parti sociali non possono negoziare un salario inferiore a quello previsto periodicamente dalla Commissione Marittima Paritetica, o *Joint Maritime Commission* (JMC). Recentemente, un sottocomitato della JMC ha adottato una Risoluzione relativa al salario minimo mensile di base dell'ILO per i marittimi comuni, che stabilisce le nuove tariffe minime retributive, che sono salite a 658 dollari al mese a partire dal 1° gennaio 2023, a 666 dollari a partire dal 1° gennaio 2024 e a 673 dollari a partire dal 1° gennaio 2025[531]. In ogni caso, gli accordi IBF negoziati dalle parti sociali hanno finora sempre previsto tariffe più alte[532].

[529] Cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafo 4.
[530] MLC, *cit*., Linea guida B2.2.4, comma 2. Traduzione non ufficiale a cura del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti.
[531] Joint Maritime Commission (Sottocomitato per i salari dei marittimi), *Updating of the minimum monthly basic pay or wage figure for able seafarers: Maritime Labour Convention, 2006, as amended, Guideline B2.2.4 – Minimum monthly basic pay or wage figure for able seafarers*, Ginevra, 16-17 maggio 2022.
[532] Le tabelle retributive IBF attualmente in vigore possono essere consultate nell'Appendice 2 dell'accordo 2022-2023, al seguente link:

L'innovazione principale introdotta dalla MLC ha riguardato non tanto il riferimento al salario minimo, quanto la previsione del diritto a riceverlo mensilmente. Può apparire come un'ovvietà, ma, purtroppo, non lo è. Prima dell'emanazione della Convenzione, non era affatto scontato che i lavoratori ricevessero la retribuzione a cadenza mensile, perché ciò non era espressamente richiesto da alcun accordo o strumento giuridico internazionale. La MLC prevede, inoltre, per la prima volta, che debbano essere posti in essere dei meccanismi per permettere alla gente di mare di far pervenire la propria paga ai familiari o agli eventuali altri aventi diritto[533].

3.3.2.3 Il sistema di implementazione

Come accennato *supra*, la MLC è dotata di un innovativo sistema di implementazione e conformità, che prevede il coinvolgimento sia dello Stato di bandiera, sia di quello del porto[534]. Lo Stato di bandiera, in particolare, è responsabile del rilascio del Certificato di lavoro marittimo, che riguarda il rispetto dei requisiti corrispondenti a quattordici aspetti relativi alle condizioni di lavoro a bordo. Lo Stato del porto, invece, è responsabile di effettuare una serie di controlli quando la nave giunge presso il proprio scalo. In caso di esito positivo del controllo, esso rilascia la Dichiarazione di conformità di lavoro marittimo, che completa il certificato di lavoro marittimo e che comprende due parti: la parte I si riferisce alla legislazione nazionale,

https://www.itfseafarers.org/sites/default/files/node/resources/files/ITF%20IMEC%20INTERNATIONAL%20IBF%20CBA%202022-2023.pdf

[533] K.D. AGBAVON, *op. cit.*, 2020, p. 6.

[534] Si tratta del primo caso nella storia dei trattati internazionali in cui vengono previsti controlli dello Stato del porto.

mentre la parte II stabilisce il piano dell'armatore per garantire che le disposizioni della MLC siano pienamente rispettate a bordo della nave. Tale dichiarazione può essere, in alcuni casi, emessa anche da un'organizzazione riconosciuta (RO), purché autorizzata ad agire per conto dello Stato del porto.

Tra le responsabilità dello Stato del porto, è opportuno citare anche l'attività di ricezione dei reclami da parte dei marittimi e l'indagine sui reclami stessi. Prima del rilascio della Dichiarazione di conformità, infatti, l'ispettore deve ricevere la conferma che tutte le eventuali carenze, individuate tramite l'ispezione oppure attraverso i reclami, siano state risolte, o che l'armatore abbia, quantomeno, fornito un opportuno piano d'azione per correggerle.

Ci si può chiedere perché il coinvolgimento dello Stato del porto nella fase ispettiva sia così rilevante. Ebbene, non soltanto perché due controlli sono sempre meglio di uno, bensì anche perché in questo modo (1) si garantisce una maggiore effettività allo strumento giuridico e (2) gli obblighi previsti dalla Convenzione si possono estendere ai Paesi non ratificanti.

Per quanto riguarda il punto (1), nella maggior parte dei casi gli Stati di bandiera non hanno un reale interesse a svolgere controlli severi, che potrebbero scoraggiare gli armatori nella scelta del loro registro, o che potrebbero, comunque, penalizzare le navi battenti la loro bandiera. Lo Stato del porto, invece, è tendenzialmente neutrale, e sarà di conseguenza maggiormente portato a effettuare le ispezioni, indipendentemente dalla bandiera della nave.

Per quanto riguarda il punto (2), il già citato principio del "trattamento non più favorevole", che è stato emulato dalle Convenzioni

dell'IMO, fa sì che i controlli dello Stato del porto vengano effettuati anche nei confronti di navi che battono la bandiera di un Paese che non ha ratificato la MLC, purché le stesse approdino in uno Stato che l'ha, invece, ratificata. La Convenzione obbliga, infatti, gli Stati ratificanti a non trattare in maniera più favorevole le navi che battono bandiera di Stati non ratificanti. Ciò significa che tali navi, in alcuni casi, possono essere sottoposte a un'ispezione addirittura più dettagliata rispetto a quella standard, perché non possiedono il certificato di lavoro marittimo[535]. Il principio del "trattamento non più favorevole" garantisce una "partita ad armi pari" tra gli armatori e assicura che gli Stati del porto monitorino la conformità ai dettami della Convenzione anche sulle navi battenti bandiere di convenienza o, comunque, immatricolate in registri aperti. Inoltre, esso costituisce un incentivo a ratificare la Convenzione.

A proposito della possibilità di estendere l'applicazione dello strumento normativo oltre i limiti della ratifica, si ricordi anche il contenuto della Regola 1.4, citata a proposito della fornitura di manodopera[536]. Tale regola, infatti, obbliga le agenzie di reclutamento con sede in Paesi che non hanno ratificato la Convenzione a rispettarne comunque i contenuti, ogni qualvolta esse collaborino con armatori di Stati ratificanti.

La predisposizione di un sistema di implementazione siffatto è di vitale importanza per un mercato internazionale come quello dei trasporti via mare, dato che, al fine di evitare che alcune imprese possano sfruttare a livello concorrenziale la scarsità di tutele lavoristiche presente nel

[535] S. RUANO ALBERTOS, A. VICENTE PALACIO, *op. cit.*, 2013, p. 142.
[536] Cfr. *supra*, Capitolo II, Paragrafo 3.6.2.1.

proprio Stato, il diritto del lavoro deve essere quanto più possibile uniforme[537]. Il carattere universale delle disposizioni della Convenzione, garantito dal principio del "trattamento non più favorevole", fa sì che, in ogni porto in cui si applica la MLC, tutte le navi, comprese quelle registrate in registri aperti, possono essere soggette a delle ispezioni atte a verificare il rispetto degli standard minimi di lavoro. In altre parole, se tutti gli Stati portuali ratificassero la Convenzione, il mondo potrebbe diventare uno spazio economico globalizzato dove, tuttavia, si garantisce ai lavoratori un trattamento dignitoso.

3.6.3 Gli emendamenti

L'ILO ha introdotto una procedura accelerata per emendare il Codice della Convenzione, diversa da qualsiasi altra procedura esistente nelle altre sue Convenzioni[538]. Infatti, mentre per modificare gli Articoli e le Regole è necessario il coinvolgimento della Conferenza dell'ILO, l'Articolo XV, che si riferisce solamente alle modifiche apportate al Codice, prevede un sistema di rapido aggiornamento, in modo che le parti tecniche della Convenzione possano essere riformate senza richiederne l'intera revisione[539]. La formula, che prende spunto, ancora una volta, dalle Convenzioni dell'IMO (in cui viene descritta come *tacit*

[537] M. R. MAURO, *Commercio internazionale e tutela dei diritti dei lavoratori: alla ricerca di una globalizzazione sostenibile*, in *Revista Internacional de la Protección Social*, n. 2, 2021, pp. 372-401.
[538] D. NIKOLAEVA DIMITROVA, R. BLANPAIN, *Seafarers' rights in the globalized maritime industry*, in *Bulletin of comparative labour relations*, vol. 75, 2010.
[539] M. MCCONNELL, *Making labour history and the Maritime Labour Convention: implications for the international law making (and responses to the dynamics of globalization)*, in A. E. CHIRCOP, T. MCDORMAN, S. ROLSTON (a cura di), *The future of ocean regime-building: essays in tribute to Douglas M. Johnston*, Martinus Nijhoff, Leida-Boston 2009, pp. 349-384.

acceptance procedure), ha permesso e permetterà al testo di restare al passo con i tempi, senza risultare obsoleto di fronte ai continui cambiamenti tecnologici, come è invece accaduto per alcune precedenti Convenzioni dell'ILO sulla protezione della gente di mare[540][541].

Un emendamento al Codice può essere proposto al Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro, dal Governo di uno Stato Membro dell'ILO oppure dal gruppo dei rappresentanti degli armatori oppure dal gruppo dei rappresentanti della gente di mare nominati dal Comitato Tripartito Speciale. La proposta viene poi trasmessa alla Comitato Tripartito Speciale, che adotta l'emendamento nel caso in cui:

> a) almeno la metà dei Governi che hanno ratificato la Convenzione sono rappresentati alla riunione nel corso della quale la proposta è esaminata;
>
> b) una maggioranza di almeno due terzi dei membri del Comitato vota a favore dell'emendamento;
>
> c) detta maggioranza consiste di almeno la metà dei voti dei membri governativi, la metà dei voti dei rappresentanti degli armatori e la metà dei voti dei rappresentanti della gente di mare iscritti alla riunione quando la proposta è messa ai voti[542].

[540] Cfr. *infra*, Capitolo III, Paragrafo 3.2.1.
[541] K. D. AGBAVON, *op. cit.,* 2020., p. 9.
[542] Art. 15, comma 4 della MLC.

Infine, l'emendamento adottato è presentato alla sessione successiva della Conferenza per l'approvazione[543].

È evidente il ruolo di estrema rilevanza del Comitato Tripartito Speciale nella procedura di modifica del Codice: in tale maniera viene dato il giusto rilievo all'opinione delle parti sociali sulle questioni attinenti al lavoro.

La procedura è stata già utilizzata diverse volte. In particolare, gli emendamenti attuati nel 2014, entrati in vigore a gennaio 2017, sono stati accolti molto positivamente dalla dottrina, in quanto hanno stabilito un sistema di tutela in caso di abbandono dell'equipaggio[544][545]. Il problema dell'abbandono, infatti, era rimasto insoluto al momento dell'emanazione della prima versione della Convenzione. Solo nel 2014, l'ILO e IMO, sollecitate dalla Conferenza Internazionale del Lavoro[546], hanno deciso di collaborare[547] al fine di inserire all'interno della MLC una disposizione sulla protezione dei lavoratori in caso di abbandono.

Sebbene già nella prima versione del Codice fosse previsto che tutti i marittimi avessero sempre diritto a una copertura per il rimpatrio,

[543] Per un approfondimento sulla procedura di modifica del Codice della MLC si veda. D. DEVLIN, *op. cit*., 2011, p. 87 e ss.
[544] Sulla pratica dell'abbandono dei marittimi e sui suoi collegamenti con il fenomeno dei registri aperti, cfr. *supra*, Capitolo II, Paragrafo 2.3.2.
[545] MLC, *cit*., Standard A2.5.2.
[546] International Labour Conference, *Resolution adopted at the 94th (Maritime) Session*, Ginevra, febbraio 2006. Online: https://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/WCMS_088130/lang--en/index.htm (ultimo accesso: 15 marzo 2023)
[547] Prima del 2014, solo l'IMO si era occupata della questione, emanando una Risoluzione, che ha funto da punto di partenza per l'emendamento alla MLC: *Guidelines on Provision of Financial Security in case of Abandonment of Seafarers*, A22/Res.930, 17 dicembre 2001. Cfr. E. RUOZZI, *op. cit*., 2021, p. 192.

inclusa nel contratto di lavoro individuale e verificata durante le ispezioni dello Stato di bandiera, al momento dell'entrata in vigore della MLC era subito stato chiaro che, in pratica, le esigenze dei marittimi abbandonati non erano adeguatamente tutelate dai meccanismi e dalle disposizioni esistenti. Di conseguenza, l'introduzione dell'obbligo di garanzia finanziaria colma un'importante lacuna[548], anche perché difficilmente potrebbero essere estese ai marittimi abbandonati le norme internazionali a tutela dei rifugiati o dei lavoratori migranti[549].

L'emendamento alla MLC ha previsto l'obbligo di stipulare un'assicurazione per l'assistenza ai marittimi e alle loro famiglie in circostanze eccezionali, in particolare in caso di abbandono[550]. Pertanto, la "tutela della vita e dell'integrità fisica dei lavoratori è perseguita tramite garanzia finanziaria del pagamento dei debiti[551]". L'obbligo previsto dal nuovo Standard introdotto nella Convenzione incombe sullo Stato ratificante, che deve assicurarsi che esista un sistema di garanzia finanziaria, la quale entra in funzione in tre casi: se l'armatore non copre le spese di rimpatrio, se l'armatore priva il marittimo delle risorse necessarie per sostentarsi e se l'armatore è inadempiente rispetto alla corresponsione della retribuzione per un periodo di due mesi o più.

Dopo l'introduzione dell'emendamento, la pandemia da Covid-19 ha, purtroppo, intensificato il problema degli abbandoni, e, in molti

[548] P. CHAUMETTE, A. CHARBONNEAU, *Premiers amendements à la Convention du travail maritime de l'OIT de 2006*, in *Droit Social*, n. 12, 2016.
[549] Si veda sul punto E. RUOZZI, *op. cit*., 2021, nota a p. 195.
[550] A. CHARBONNEAU, P. CHAUMETTE, *Premiers amendements à la convention du travail maritime de l'OIT de 2006 - Garanties financières en matière d'abandon des gens de mer et de responsabilité des armateurs en cas de décès ou de lésions corporelles*, in *Droit social*, n. 10, 2014, p. 802 e ss.
[551] E. RUOZZI, *op. cit*., 2021, p. 193.

casi, gli Stati che hanno ratificato la MLC non hanno rispettato lo Standard appena menzionato. Come si vedrà, le organizzazioni internazionali hanno dovuto proseguire l'attività di tutela dei marittimi contro l'abbandono, cercando di rendere lo Standard A2.5.2 effettivo[552].

Nel 2014 è stata modificata anche la Regola 4.2 del Codice, in materia di Responsabilità dell'armatore (*shipowner liability*) in caso di morte o disabilità di lungo periodo del lavoratore marittimo[553]. Anche in tal caso, l'ILO ha stabilito che gli armatori debbano fornire una garanzia finanziaria per assicurare il risarcimento dei marittimi o delle loro famiglie in caso di morte o disabilità a lungo termine a causa di infortunio o malattia professionale[554]. La garanzia deve possedere delle caratteristiche minime, come quella di permettere un risarcimento pronto e integrale, e all'armatore è fatto assoluto divieto di far pressione sui lavoratori affinché accettino somme inferiori a quelle che gli spettano[555].

Si tenga presente che entrambe le disposizioni riformate si trovano nella parte obbligatoria della MLC; pertanto, hanno a tutti gli effetti valore vincolante nei confronti degli Stati ratificanti.

---

[552] Cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafo 3.7.

[553] A proposito della versione della Regola 4.2 precedente l'emendamento, si veda: X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *El derecho a la atención médica y la protección de Seguridad Social y las responsabilidades exigibles al armador por enfermedad, lesiones y muerte por causas laborales de la gente de mar en el Convenio sobre el trabajo marítimo de 2006*, in *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, vol. 82, 2009, p. 389 e ss.

[554] Anche su tale tema si era già pronunciata l'IMO con una Risoluzione, che è servita come punto di partenza per la determinazione delle modifiche alla Regola della MLC: *Guidelines on Shipowners' Responsibilities in respect of Contractual Claims for Personal Injury or Death of Seafarers*', A22/Res.931, 17 dicembre 2001.

[555] MLC, *cit*., Standard A4.2.1., comma 1.

I due emendamenti hanno molto in comune, dato che entrambi rendono obbligatoria la predisposizione di una garanzia finanziaria, nella prima ipotesi, per le retribuzioni eventualmente arretrate e per il rimpatrio in caso di abbandono, nella seconda ipotesi, per l'indennizzo in caso di richiesta di risarcimento per morte o invalidità dovuta a infortunio o malattia professionale.

Inoltre, in entrambi i casi, la responsabilità di assicurarsi che la tutela venga predisposta è in capo allo Stato di bandiera, mentre nessuna responsabilità è prevista per lo Stato del porto o fornitore di manodopera. Per tale ragione, una certa dottrina[556] è arrivata a sostenere che, in questo caso specifico, la preoccupazione del legislatore di contrastare la concorrenza sleale da parte degli armatori dei Paesi in via sviluppo sia prevalsa sulla reale volontà di tutelare i lavoratori in essa coinvolti. La garanzia finanziaria prevista dalla Convenzione è stata definita "un mezzo al fine di pacificare a basso costo una situazione di tensione sociale che costituirebbe un costo indesiderato"[557].

Tuttavia, anche se fosse vero che, al momento della discussione degli emendamenti, il desiderio di creare un *level playing field* abbia prevalso su quello di proteggere i lavoratori, è pur vero che il risultato è soddisfacente e la formulazione e il contenuto dell'obbligo permettono di garantire un buon livello di effettività dello stesso. In altre parole, la modifica ha raggiunto l'obiettivo di meglio tutelare i lavoratori in caso di abbandono o morte o disabilità grave, colmando un precedente vuoto di tutela. Inoltre, la scelta della garanzia finanziaria come strumento di tutela permette agli armatori di calcolare i costi in anticipo, agevolando

[556] E. RUOZZI, *op. cit*., 2021, p. 197.
[557] *Ibidem*.

così una collaborazione e adesione spontanea da parte loro, e rendendo più spedito il lavoro di controllo degli Stati di bandiera, che, come ripetuto più volte, spesso non hanno la volontà o i mezzi per effettuare dei controlli capillari sul rispetto della Convenzione da parte degli armatori.

Va, tuttavia, considerato che la pandemia da Covid-19 ha dimostrato che sono presenti diverse falle nel sistema di implementazione della MLC, e ha rivelato l'ineffettività di molte sue disposizioni, tra cui quella relativa alla garanzia finanziaria dei crediti retributivi[558].

Un'altra importante serie di emendamenti è stata adottata dal Comitato Tripartito Speciale recentissimamente, a maggio 2022, ed è in attesa dell'approvazione definitiva da parte della Conferenza. Sono stati riformati, innanzitutto, gli Standard A4.1 e A4.3 in materia di cure mediche, la cui necessità di modifica era stata resa evidente dalla pandemia e dalle violazioni dei diritti dei marittimi che sono state perpetrate dalla stragrande maggioranza degli Stati durante i mesi di diffusione del virus Covid-19[559]. L'obiettivo degli emendamenti è stato, senz'altro, quello di descrivere in maniera maggiormente dettagliata gli obblighi degli Stati in tema di cure mediche e tutela della salute del personale navigante, per limitare il più possibile il margine di discrezionalità degli Stati stessi nell'interpretazione delle disposizioni.

Ad esempio, sono stati introdotti due nuovi paragrafi nello Standard A4.1. Il primo prevede l'obbligo, in capo ad ogni Stato

[558] Cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafo 3.7.
[559] *Ibidem*.

membro, di garantire un rapido sbarco nel proprio territorio dei marittimi che necessitino di cure mediche immediate, garantendo loro l'accesso alle strutture mediche a terra. Il secondo riguarda l'ipotesi di decesso di un marittimo durante la navigazione. In tal caso, è previsto l'obbligo in capo allo Stato membro nel cui territorio si è verificato il decesso, oppure, se il decesso è avvenuto in alto mare, in capo al primo Stato membro nelle cui acque territoriali è entrata la nave in seguito al decesso, di facilitare il rimpatrio della salma o delle ceneri da parte dell'armatore, in conformità con il desiderio del marittimo o dei suoi parenti prossimi.

Infine, è stato inserito il nuovo paragrafo 5(a) nello Standard A4.3, che recita:

> "Ogni Stato deve garantire che tutti i decessi dei marittimi che lavorano a bordo di navi battenti la sua bandiera siano adeguatamente indagati e registrati, e che siano riportati annualmente al Direttore Generale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro per essere pubblicati in un registro globale dell'Ufficio Internazionale del Lavoro"[560].

Un altro emendamento adottato dal Comitato ha riguardato la Regola 3.1 in materia di alloggi e strutture ricreative. In particolare, il precedente paragrafo 17 è stato sostituito da quanto segue:

[560] "Each Member shall ensure that all deaths of seafarers employed, engaged or working on board ships that fly its flag are adequately investigated and recorded, and reported on an annual basis to the Director-General of the International Labour Office to be published in a global register". Traduzione a cura di chi scrive. Per il testo di tutti gli emendamenti del 2022, cfr. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_845316.pdf

> "A bordo della nave devono essere fornite, a beneficio di tutti i marittimi, strutture ricreative, attrezzature e servizi adeguati, che promuovano l'interconnessione sociale, al fine di soddisfare le esigenze specifiche dei marittimi, che devono sia lavorare, sia vivere sulle navi, e tenendo conto della Regola 4.3 e delle disposizioni del Codice relative alla tutela della salute e della sicurezza e sulla prevenzione degli infortuni.[561]"

I recenti emendamenti introdotti in materia di diritto all'accesso a una buona connessione Internet saranno approfonditi nel Capitolo successivo[562]. Basti sapere che tali emendamenti possono essere valutati molto positivamente, avendo previsto, finalmente, una disposizione cogente relativa alla messa a disposizione di tutto il personale (e non soltanto degli ufficiali) di un'appropriata connessione. È importante, tuttavia, che, nel recepire tale nuovissima disposizione, gli Stati prevedano anche l'obbligatoria gratuità della connessione fornita, o, quanto meno, delle tariffe calmierate.

3.6.4 I punti di debolezza

Nonostante i molteplici punti di forza sopra descritti, la MLC rimane, per alcuni aspetti, uno strumento insufficiente, come è stato evidente durante la pandemia, quando la crisi umanitaria dei cambi di equipaggio ha

[561] "Appropriate seafarers' recreational facilities, amenities, and services, including social connectivity, as adapted to meet the special needs of seafarers who must live and work on ships, shall be provided on board for the benefit of all seafarers, taking into account Regulation 4.3 and the associated Code provisions on health and safety protection and accident prevention". Traduzione a cura di chi scrive.
[562] Capitolo II, Paragrafo 3.2.

dimostrato l'incapacità degli Stati ratificanti di far rispettare molte disposizioni della MLC[563].

Innanzitutto, la MLC ha un limite, che condivide con tutti i trattati internazionali, legato al fatto che, per quanto abbia raggiunto un buon numero di ratifiche, rimangono ancora alcuni Stati a vocazione marittima che non hanno provveduto alla sua ratifica. Se tutti gli Stati portuali del mondo ratificassero la Convenzione, il mondo potrebbe diventare uno spazio economico globalizzato dove, tuttavia, si garantisce ai lavoratori un trattamento dignitoso. È, tuttavia, chiaro che, finché alcuni Stati continueranno a non ratificare la Convenzione, a rimetterci saranno non soltanto i lavoratori, bensì anche le Autorità Portuali e le imprese degli Stati occidentali che hanno ratificato la Convenzione, i quali sono tenuti al rispetto di norme sociali più rigorose rispetto agli altri.

La questione, ovviamente, risulta particolarmente problematica nel caso dei Paesi dotati di porti commerciali di rilevanza internazionale, dal momento che, come illustrato in precedenza, il sistema di implementazione della Convenzione è basato sulle ispezioni degli Stati portuali. Le conseguenze delle mancate ratifiche sono gravi e molteplici. Gli armatori, in particolare quelli che hanno scelto una bandiera di convenienza, sono portati a prediligere, per lo scalo delle proprie navi, i porti dove non viene applicata la Convenzione, in modo da poter sfuggire ai controlli. I marittimi imbarcati su tali navi potrebbero non essere sufficientemente tutelati e potrebbero essere soggetti a condizioni di lavoro di gran lunga peggiori rispetto a quelle previste dalla MLC.

[563] A causa della pandemia, migliaia di marittimi sono rimaste a bordo oltre i termini consentiti, in quanto le infezioni e le restrizioni agli spostamenti hanno impedito il cambio di equipaggio.

Contemporaneamente, i porti che hanno ratificato la Convenzione perdono una quota di mercato, subendo una discriminazione concorrenziale. Per esempio, tra i Paesi che si affacciano sul Mar Mediterraneo, due Paesi con porti strategici, come l'Egitto e la Turchia, non hanno (ancora?) ratificato la Convenzione[564].

Un altro importante elemento di debolezza della Convenzione riguarda proprio il sistema dei controlli dello Stato del porto. In primo luogo, il buon funzionamento del sistema predisposto dalla MLC dipende quasi esclusivamente da tali controlli, tanto che una certa dottrina[565] ha sostenuto che la Convenzione, al contrario di molte convenzioni in materia di diritti umani, che prevedono meccanismi di tutela giurisdizionale interni, non sarebbe in grado di incidere realmente sulle situazioni giuridiche soggettive. Secondo tale tesi, poiché sugli Stati ratificanti incombe soltanto l'obbligo indiretto di assicurarsi che i "propri" armatori osservino i diritti sanciti dalla Convenzione, quest'ultima non prevede la possibilità per i lavoratori di agire direttamente nei confronti degli Stati inadempienti, in particolare quando si tratta di far valere i diritti sociali e del lavoro, risultando dunque incapace di incidere efficacemente sugli individui[566].

In realtà, i singoli individui dispongono di molti strumenti, che permettono loro di far rispettare i propri diritti, come le procedure di

[564] Per approfondire, si rimanda a: C. FAGGIONI, *La Maritime Labour Convention. Uno strumento giuridico essenziale per il Mar Mediterraneo*, in G. BOTTARO, *La questione Mediterraneo - Tradizione, cambiamenti, prospettive*, Messina 2023, pp. 341-363.
[565] Si veda, su tutti: P.B. PAYOYO, *op. cit*., 2009, p. 406 e ss.
[566] E. RUOZZI, *op. cit*., 2021, p. 189.

reclamo[567], e il sistema del controllo dello Stato del Porto ne garantisce l'efficacia.

Tuttavia, è vero che molti Stati di bandiera sono tolleranti nei confronti delle proprie navi, e la maggior parte degli Stati fornitori di manodopera è costituita da Paesi in via di sviluppo, che non possiedono le risorse per regolamentare e monitorare il reclutamento dei propri cittadini. Il controllo dello Stato del porto, così, resta l'unico strumento affidabile per scoraggiare la violazione della Convenzione[568].

D'altra parte, la previsione di un obbligo generico in capo agli Stati ratificanti, consistente nell'assicurare l'attuazione dei principi della Convenzione con qualsiasi strumento utile al raggiungimento dell'obiettivo, è corrisposta a una precisa scelta del legislatore, atta ad estendere il più possibile il campo di applicazione della MLC e, quindi, indurre il maggior numero di Paesi a ratificarla[569]. Infatti, la maggiore specificità e obbligatorietà delle disposizioni potrebbe mettere a rischio la ratifica su più larga scala. La scelta del legislatore è comprensibile, dato che, come illustrato, l'ampia ratifica della Convenzione è di estrema importanza.

Ciò detto, è vero che il sistema dei controlli portuali, così come attualmente previsto dalla MLC, presenta alcune criticità. Innanzitutto, i controlli costituiscono, per definizione, degli *spot checks*. Inoltre, spesso

---

[567] M. MCCONNELL, *Forging or Forgoing the 'Genuine Link'? A Reflection on The Maritime Labour Convention, 2006 and Other Approaches*, in A. CHIRCOP, N. LETALIK, T.L. MCDORMAN, S.J. ROLSTON (a cura di), *The Regulation of International Shipping: International and Comparative Perspectives*, Leida/Boston 2012, p. 442 e ss.

[568] È ciò che sostiene, ad esempio, J. LAVELLE, *Maritime Labour Convention to enter into force*, in *Shipping & Trade Law*, vol. 12, 2012, pp. 1-4.

[569] Cfr. V. FILÌ, *op. cit*., 2007, p. 779.

sono, purtroppo, focalizzati sulla *safety* anziché sui diritti sociali e sulle condizioni di vita e di lavoro a bordo. Si tratta di una differenza di approccio che può sembrare teorica, ma che può fare davvero la differenza dal punto di vista dell'equipaggio.

La disciplina delle ispezioni portuali prevista dalla MLC richiede un impegno piuttosto pesante agli Stati del porto, che è compensato solo in parte – e solo per alcuni Stati – dalle attività di coordinamento delle ispezioni concordate nel Paris MoU, che permettono, talvolta, di dividere gli sforzi e semplificare alcune procedure[570].

La disciplina dei controlli, poi, è in larga parte costituita da disposizioni prive di efficacia obbligatoria. Lo Standard di riferimento, infatti, si limita a chiarire quali siano i casi in cui gli ispettori possono andare oltre la mera verifica del possesso dei certificati obbligatori[571], effettuando controlli più approfonditi sulle effettive condizioni di lavoro a bordo del naviglio. È inoltre previsto che, in caso di esito negativo dei suddetti controlli approfonditi, si possa disporre il fermo della nave se:

a) Le condizioni a bordo costituiscono un serio pericolo per la sicurezza, la salute e la salvaguardia della gente di mare;
b) La non conformità costituisce un'infrazione grave o ripetuta alle prescrizioni della Convenzione, inclusi i diritti della gente di mare[572].

Le informazioni dettagliate relative alle infrazioni che, in concreto, possono giustificare la misura del fermo sono, invece, esposte in semplici

[570] I. PAPANICOLOPULU, *op. cit.*, 2018, p. 38.
[571] Cfr. *supra*, Capitolo II, Paragrafo 3.3.
[572] Standard A5.2.1.

Linee guida. In particolare, la Linea Guida B5.2.1 stabilisce che si debbano presumere come gravi le violazioni relative ai diritti fondamentali e ai diritti sociali della gente di mare, anche laddove riguardino una sola persona o un unico episodio. Tale principio non ha efficacia obbligatoria, con l'evidente rischio che le medesime azioni o circostanze possano, a seconda del porto di approdo, giustificare o meno il fermo della nave[573].

Alcuni lavoratori, infine, hanno riportato di aver subito ritorsioni in seguito all'esito negativo del controllo dello Stato del porto: sono stati incolpati delle carenze individuate durante l'ispezione e hanno perso bonus o promozioni, o, addirittura, sono stati licenziati. Di conseguenza, molti di loro non sono più disposti a collaborare con gli ispettori, arrivando addirittura a presentare documenti manomessi pur di evitare complicazioni[574].

Episodi di ritorsione sono stati segnalati, in taluni casi, anche dai lavoratori che hanno presentato reclamo ex Regola 5.1.5 della Convenzione. Il problema, in tal caso, deriva dal fatto che tali procedure di reclamo prevedono, sostanzialmente, che il lavoratore si rivolga, in prima battuta, alle stesse persone contro cui agisce[575]. Lo Standard A5.1.5, infatti, fa riferimento al "diritto dei marittimi di presentare un reclamo direttamente al comandante". È previsto, poi, in maniera del tutto generica, l'obbligo in capo allo Stato membro di salvaguardare il

[573] Si consideri che l'ILO ha emanato, nel 2009, delle linee guida per gli ufficiali incaricati delle ispezioni nello Stato del porto, contenenti indicazioni dettagliate in merito a come dovrebbe essere implementato lo Standard. Si tratta, tuttavia, ancora una volta, di un documento senza efficacia obbligatoria.
[574] N. BAILEY, D. WALTERS, *Lives in Peril: Profit or Safety in the Global Maritime Industry?*, Palgrave Macmillan, Basingstoke 2013, p. 210 e ss.
[575] I. PAPANICOLOPULU, *op.cit.*, 2018, pp. 37-38.

lavoratore contro la possibilità di "vittimizzazione", nonché l'obbligo di indicargli il nome una o più persone a bordo della nave che possano, in via confidenziale, fornirgli consulenza imparziale sul reclamo e assisterlo nelle modalità di svolgimento della procedura di reclamo. Tale disposizione è tutt'altro che sufficiente, anche perché, nella maggior parte dei casi, non vi è a bordo una persona che sia davvero imparziale e che possono garantire al marittimo la confidenzialità.

Un altro punto di debolezza della Convenzione attiene all'insufficienza della tutela della salute mentale. La MLC, infatti, contiene un intero titolo dedicato alla "tutela della salute, assistenza medica, tutela del benessere e della sicurezza sociale"[576][577], ma il *focus* della disciplina attiene agli infortuni e, in generale, alla salute fisica. Ciò può costituire un problema, perché, se pur è vero che tutte le disposizioni possono essere interpretate nel senso di riferirsi anche alla salute mentale, è tuttavia evidente che sarebbe più efficace un sistema di regole *ad hoc* per la tutela del benessere psichico, date le sue peculiarità.

Il tema è di particolare rilevanza, visto l'aumento degli episodi di forte stress e stanchezza tra la gente di mare, dovuto alla diffusione dei moderni modelli di lavoro. Per tale motivo, il silenzio della Convenzione sul punto non è (più) accettabile. Ad ogni modo, un miglioramento di

[576] MLC, *cit*., Titolo IV.

[577] In tema di tutela della sicurezza sociale dei lavoratori marittimi, si segnala la monografia di X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *La seguridad social de los trabajadores del mar*, Madrid 1999. Dello stesso Autore, si veda, inoltre, sul Titolo IV della MLC: *El derecho a la atención médica y la protección de Seguridad Social y las responsabilidades exigibles al armador por enfermedad, lesiones y muerte por causas laborales de la gente de mar en el Convenio sobre el trabajo marítimo de 2006*, in *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, vol. 82, 2009, pp. 383-392.

tale situazione è raggiungibile soltanto tramite la collaborazione tra sindacati, datori di lavoro, organizzazioni internazionali e governi. Stanno nascendo, proprio con tali obiettivi di cooperazione tra parti diverse, alcune campagne in vari Paesi del mondo[578].

Un ultimo elemento di debolezza della Convenzione, attinente alla tutela prevista dalla Convenzione in relazione all'impatto delle nuove tecnologie sul lavoro marittimo, verrà approfondito nel prossimo Capitolo, dedicato proprio all'attività legislativa internazionale in materia di conseguenze della digitalizzazione sui lavoratori marittimi.

Si può dire che la MLC sia nel complesso riuscita nel suo intento di creare un *bill of rights* per la gente di mare e di ridimensionare lo sbilanciamento a favore del potere dell'armatore esistente nel mercato del lavoro marittimo. La sua carta vincente risiede nel sistema di implementazione, che fa sì che anche le navi immatricolate nei registri aperti siano, ad alcune condizioni, obbligate al rispetto dei suoi standard. Inoltre, posto che sia l'applicazione della legge di bandiera, sia il controllo degli Stati portuali presentano alcuni limiti, una combinazione dei due elementi costituisce la strada giusta verso la più ampia tutela possibile per la gente di mare.

Il sistema predisposto dalla Convenzione non è, tuttavia, perfetto. Il testo della Convenzione potrebbe beneficiare di alcune modifiche[579], che, anche in virtù della facilità di emendamento del Codice garantita

[578] Come la campagna "Lleva tu salud mental a buen puerto" dell'*Instituto Social de la Marina* spagnolo.
[579] N. BAILEY, D. WALTERS, *op. cit.*, 2013.

dalla *tacit acceptance procedure*, dovrebbero essere introdotte il prima possibile. Si vuole, dunque, di seguito avanzare qualche proposta relativamente a quali modifiche potrebbero essere prese in considerazione al fine di migliorare la tutela dei lavoratori coinvolti.

Per quanto riguarda le problematiche relative al sistema dei controlli dello Stato del porto, essi dovrebbero essere intensificati, e il loro svolgimento dovrebbe basarsi su disposizioni con efficacia obbligatoria. Se detti Stati sono gli unici a possedere le risorse economiche e la volontà di applicare e far applicare la Convenzione, infatti, è necessario che dispongano di basi solide su cui agire. Gli Stati Membri dell'ILO dovrebbero, dunque, trovare un accordo ai fini dell'inserimento all'interno della Convenzione di ipotesi obbligatorie di fermo della nave, quantomeno in caso di infrazioni macroscopiche.

In merito alle difficoltà riscontrate da alcuni Stati nell'implementazione corretta ed effettiva della Convenzione, senza dubbio questi ultimi dovrebbero essere dotati dei mezzi necessari a tal fine. L'ILO potrebbe instaurare forme di cooperazione tecnica: gli Stati in via di sviluppo, e, in particolare, quelli fornitori di manodopera, dovrebbero essere assistiti da vicino nella fase di implementazione, beneficiando dell'affiancamento di funzionari dell'ILO, che possano risolvere correttamente eventuali dubbi ed aiutare a far sì che la ratifica non sia soltanto *pro forma*. Si potrebbe, inoltre, pensare di estendere alla MLC l'assistenza tecnica tra i diversi Paesi membri, che fu lanciata con la Convenzione sul lavoro infantile. Bisogna, tuttavia, ammettere che l'unica misura che avrebbe un effetto dirimente per un'efficace implementazione della Convenzione è quella di garantire ai Paesi fornitori di manodopera l'accesso alle risorse economiche necessarie per

applicare correttamente gli standard lavoristici. Si potrebbe, a tal proposito, valutare l'opportunità di istituire un sistema di aiuti economici da parte degli Stati sviluppati in favore di quegli Stati in via di sviluppo che non riescono, con le sole proprie finanze, a svolgere ispezioni di buon livello. Di un siffatto sistema beneficerebbero, chiaramente, non soltanto i destinatari degli aiuti, bensì, indirettamente, anche gli altri Stati Membri, dal momento che i controlli, se non vengono svolti ovunque allo stesso modo, perdono il loro senso e rischiano di provocare distorsioni alla concorrenza.

In relazione alla circostanza che vede alcuni lavoratori subire ritorsioni in seguito all'esito negativo delle ispezioni, la Regola 5.1.5 della Convenzione dovrebbe essere modificata e prevedere un sistema che tuteli l'anonimato dei lavoratori che presentano il reclamo. Inoltre, forse le associazioni sindacali potrebbero arrivare là dove non arriva il diritto internazionale. Il settore marittimo è, infatti, uno dei più sindacalizzati al mondo, e l'attività dell'ITF ha spesso ottenuto risultati sorprendenti. Gli Stati dovrebbero, dunque, sostenere tali associazioni e collaborare il più possibile con esse.

Per quanto attiene, invece, alla salute mentale, l'ILO dovrebbe prendere seriamente in considerazione all'interno di uno strumento di *hard law* i gravi problemi che possono scaturire dallo scarso benessere psicologico e dallo stress a cui sono soggetti i lavoratori del mare. Questo potrebbe essere fatto sia emanando una Convenzione *ad hoc*, sia dedicando una parte della MLC alla salute psicologica. A parere di chi scrive, la modifica della MLC è lo strumento più adatto, dato che la sua rapida procedura di emendamento è stata pensata proprio per facilitare l'aggiornamento del testo normativo.

Nonostante i punti di debolezza appena evidenziati, la ratifica su larga scala della Convenzione, anche nella sua versione attuale, potrebbe portare enormi benefici, non soltanto per i lavoratori marittimi, bensì anche al fine di garantire una concorrenza equa e leale nel mercato dei trasporti via mare.

Alcuni sforzi potrebbero essere fatti per portare più Stati possibili alla ratifica della Convenzione. A parere di chi scrive, tutti gli altri Stati dotati di tutele sociali e lavoristiche forti, le loro Autorità Portuali, così come i loro investitori e imprenditori, dovrebbero, insieme alle organizzazioni sindacali, preoccuparsi della situazione e collaborare per raggiungere l'obiettivo di una ratifica il più possibile ampia della MLC. Tale obiettivo può essere, innanzitutto, perseguito mostrando all'opinione pubblica degli Stati sopracitati la rilevanza della questione, affinché diventi per essi prioritaria. Ciò può avvenire attraverso i *media* e le attività delle lobby dei gruppi di interesse e delle associazioni di categoria, che possono portare la Convenzione a una maggiore visibilità. Sotto questo profilo, quindi, non soltanto i governi, bensì anche gli *stakeholder* possono avere un ruolo chiave. Diversi fattori, infatti, possono influenzare le scelte di uno Stato in merito alla ratifica di uno strumento giuridico internazionale, tra proprio le pressioni dell'opinione pubblica[580].

Per quanto riguarda le campagne che possono essere portate avanti a livello istituzionale, invece, l'ideale sarebbe che la questione della ratifica della Convenzione fosse oggetto di discussione in sede di negoziazione di accordi commerciali multilaterali. Tuttavia, poiché i

[580] J. HOEKSTRA, *Political barriers in the ratification of international commercial law conventions*, in *Uniform Law Review*, n. 1, 2021, pp. 43–66.

tentativi di portare le questioni relative ai diritti umani e sociali all'interno degli accordi commerciali internazionali, fino ad ora, non hanno avuto esito positivo (né al momento esiste un diritto internazionale della concorrenza), si potrebbe procedere attraverso gli accordi commerciali bilaterali e regionali, in molti dei quali si suole inserire, già da diverso tempo, clausole sociali. Nell'area del Mediterraneo, ad esempio, sono presenti molteplici accordi di siffatta natura: si pensi, ad esempio, alla *Union for Mediterranean*, di cui fanno parte sia la Turchia che l'Egitto, e all'*Euro-Mediterranean Agreement* firmato tra l'Unione Europea e l'Egitto.

Gli argomenti per convincere gli Stati che non hanno ratificato la Convenzione a rivedere la loro scelta, peraltro, non mancano. Innanzitutto, le prime vittime di tale scelta sono proprio le flotte dei Paesi non ratificanti. Infatti, le loro navi possono comunque subire i controlli dello Stato del porto, e sono tendenzialmente soggette a ispezioni più severe e dettagliate rispetto alle altre navi, in virtù del fatto che non sono in possesso dei certificati previsti dalla MLC. Il rischio che venga disposto il fermo è, nel caso di tali navi, molto più alto, con potenziali conseguenze economiche disastrose per la compagnia di navigazione. Di conseguenza, se, da un lato, gli Stati che non hanno ratificato la MLC potrebbero guadagnare un vantaggio concorrenziale a livello portuale, dall'altro lato potrebbero perdere un vantaggio a livello strettamente marittimo, con il rischio che molti armatori decidano di abbandonare la loro bandiera[581].

[581] A ciò consegue che i marittimi di nazionalità dello Stato non ratificante facciano sempre più fatica a trovare lavoro, sia perché le navi battenti bandiera nazionale

3.7 L'attività delle organizzazioni internazionali per tutelare i marittimi durante la pandemia da Covid-19

Nel Paragrafo 2.3.2 è stato illustrato il problema della criminalizzazione e dell'abbandono degli equipaggi. In particolare, si è sottolineato come i casi di abbandono si siano intensificati durante la pandemia da Covid-19, scatenando una vera e propria crisi umanitaria dei cambi di equipaggio.

La prima Organizzazione internazionale a rendersi conto che la situazione dei marittimi era profondamente critica è stata l'IMO, che, nella primavera del 2020, ha emanato una lettera circolare (4204/2020) al fine di incoraggiare gli Stati membri al riconoscimento dei marittimi come *key workers*[582]. In seguito, i vertici dell'IMO hanno anche pubblicato una lettera sul tema della crisi umanitaria dei cambi di equipaggio, dichiarando quanto segue:

> "Non possiamo aspettarci che i marittimi attualmente sulle navi rimangano in mare per sempre. Molti sono già stati in servizio molto più a lungo degli undici mesi che, secondo l'ILO, devono costituire la durata massima dei viaggi dei marittimi"[583].

Ad aprile del 2020, anche l'ILO ha emesso una Nota Informativa, ammettendo in via eccezionale la possibilità di estendere oltre gli 11 mesi il periodo massimo di imbarco. Tale Nota è stata poi, in parte,

---

iniziano a scarseggiare, sia perché le navi straniere richiedono certificati di formazione e addestramento che essi non possiedono.

[582] Tuttavia, ad aprile 2021, un anno dopo l'invio della lettera, soltanto 58 Stati membri e due Stati avevano effettivamente reso i lavoratori del mare come "essenziali", e la situazione attuale non è molto migliore.

[583] Comitato per la Sicurezza Marittima dell'IMO, Risoluzione MSC.473 (ES.2), *cit*., 2020.

corretta da quella del 10 luglio 2020, in cui l'Organizzazione ha tenuto maggiormente in considerazione i possibili rischi per la salute che sarebbero potuti derivare dal prolungamento del termine massimo di imbarco.

Nella prima versione della Nota Informativa, quella risalente al 7 aprile 2020, l'ILO aveva esordito dichiarando che comprendeva che le circostanze eccezionali della pandemia potessero rendere la conformità ad alcuni degli obblighi stabiliti dalla MLC materialmente impossibile[584]. Allo stesso tempo, l'Organizzazione aveva chiarito che la Regola 4.1 della Convenzione includeva l'obbligo per gli Stati ratificanti di garantire a tutti i marittimi imbarcati sulle navi battenti la propria bandiera le misure adeguate alla protezione della salute, fornendo, ad esempio, gel sanificanti e dispositivi di protezione individuale specifici. Inoltre, l'ILO aveva ribadito l'obbligo da parte degli Stati del porto di garantire ai lavoratori marittimi cure mediche immediate in caso di necessità, garantendo il pieno accesso alle proprie strutture mediche. La seconda Nota chiariva, infine, che le misure eccezionali adottate da alcuni governi al fine di contenere la pandemia da Covid-19 non potevano in nessun caso essere invocate come motivo per non ottemperare ai suddetti obblighi[585].

---

[584] L. NAPPI, *ILO, Dignità e rispetto del lavoro marittimo durante il Coronavirus - Nota dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro*, in *Corriere Marittimo*, 13 aprile 2020. Online: https://www.corrieremarittimo.it/shipping/ilo-dignita-e-rispetto-del-lavoro-marittimo-durante-il-coronavirus-nota-dellorganizzazione-internazionale-del-lavoro/ (ultimo accesso: 17 marzo 2023)

[585] Dipartimento per gli Standard Internazionali del Lavoro, Nota informativa*, I problemi del lavoro marittimo legati al coronavirus*. *Versione 3.0*, Ginevra, 3 febbraio 2021. Consultabile online sul sito ufficiale dell'ILO: www.ilo.org

L'8 aprile 2020, anche la Commissione UE ha emanato delle Linee guida, mentre il 5 maggio 2020 l'IMO è intervenuta di nuovo, emanando il *Framework of Protocols* (FoP), un documento proposto da numerose organizzazioni sindacali del settore. Tale strumento funge da punto di riferimento per gli Stati e ha l'obiettivo di incoraggiare l'implementazione di misure che facilitino lo sbarco e il rimpatrio dei marittimi durante la pandemia. La maggior parte dei Paesi costieri europei, anche se con un certo ritardo[586], ha finalmente designato i marittimi come *key workers*: nella lista redatta dall'IMO per monitorare l'andamento del FoP figurano l'Italia, la Spagna, la Germania, la Francia, la Grecia e il Portogallo[587][588]. In ogni caso, nonostante l'identificazione dei lavoratori come "essenziali" al mantenimento delle catene di approvvigionamento globali, "non vi è stato alcun ritorno in termini di trattamento"[589].

Il Comitato di Esperti dell'ILO per l'applicazione e l'interpretazione delle Convenzioni ha emanato, a dicembre 2020, delle Osservazioni in materia di tutela degli equipaggi durante la pandemia,

[586] La maggior parte dei Paesi ha provveduto a designare i marittimi come key workers a partire dalla seconda metà del 2021, un anno dopo l'emanazione del FoP da parte dell'IMO e quando ormai molte delle misure di restrizione agli spostamenti erano state abolite.

[587] IMO, Lettera Circolare n. 4204/Add.35/Rev.11, 22 marzo 2022. Online: https://wwwcdn.imo.org/localresources/en/MediaCentre/HotTopics/Documents/COVID%20CL%204204%20adds/Circular%20Letter%20No.4204-Add.35-Rev.11%20-%20Coronavirus%20(Covid-19)%20-%20Designation%20Of%20Seafarers%20As%20Key%20Workers%20(Secretariat).pdf (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

[588] M. SORMANI, *L'impatto del Covid-19 sull'avvicendamento degli equipaggi marittimi. Disamina delle principali misure adottate a livello nazionale, europeo e internazionale*, in *Il diritto marittimo*, n. 4, 2020, p. 1040.

[589] Intervista a GIAN ENZO DUCI, in *Newsletter AIOM*, n. 5, 2022, p. 3.

esprimendo la propria profonda preoccupazione relativa all'impatto delle restrizioni agli spostamenti sulla protezione dei diritti dei lavoratori marittimi. Il Comitato, nelle Osservazioni, ha innanzitutto preso atto dei pareri dell'ITF e *della International Chamber of Shipping* (ICS), che avevano segnalato il mancato rispetto, da parte degli Stati che hanno ratificato la MLC, di moltissimi degli standard in essa previsti, in particolare quelli concernenti la cooperazione tra gli Stati membri, l'accesso alle cure mediche e il rimpatrio dei marittimi.

Il Comitato, nelle sue Osservazioni, ha invitato gli Stati che hanno ratificato la MLC a designare, se non vi avevano già provveduto, i marittimi come lavoratori essenziali, in maniera da facilitarne lo spostamento. Il Comitato ha, inoltre, specificato che qualsiasi estensione del contratto di lavoro del marittimo deve essere decisa con il consenso liberamente espresso del lavoratore, e che nessuna tassa o altra spesa per il reclutamento può essere sostenuta dal lavoratore stesso, né direttamente, né indirettamente, inclusa la spesa relativa ad un eventuale obbligo di quarantena precedente l'imbarco. Infine, il Comitato ha rammentato che i marittimi devono essere rimpatriati gratuitamente, con il rigoroso rispetto del periodo massimo di servizio a bordo di 11 mesi, e che ogni Stato di bandiera deve assicurarsi che sulle proprie navi i marittimi godano delle misure di tutela della salute adeguate e che abbiano accesso a cure mediche tempestive, inclusa la vaccinazione contro il Covid-19[590].

[590] CEACR, *General observation on matters arising from the application of the Maritime Labour Convention, 2006, as amended (MLC, 2006) during the COVID-19 pandemic,* Sessione n. 91, novembre-Dicembre 2020. Online:

Un ulteriore passo verso l'adeguata tutela della salute dei marittimi è stato fatto con l'emendamento introdotto nella MLC nel 2022, di cui si è parlato nel Paragrafo 3.6.3.

3.8 Cenni conclusivi

La globalizzazione economica ha avuto un impatto senza precedenti sul settore dei trasporti via mare. La conseguenza principale di tale impatto è stata la diffusione dei registri aperti e degli equipaggi di convenienza, che ha messo in crisi le flotte dei Paesi più sviluppati e ha provocato un peggioramento delle condizioni di lavoro a bordo. Sia i legislatori nazionali dei Paesi TMC, sia le organizzazioni internazionali hanno cercato di trovare delle soluzioni a tali problemi. Una prima soluzione ha consistito nell'istituzione dei secondi registri, che garantiscono un sistema fiscale e previdenziale particolarmente favorevole e permettono di assumere personale proveniente dagli Stati fornitori di manodopera alle condizioni da questi ultimi previste, al fine di incentivare l'immatricolazione delle navi dei grandi armatori.

Si tratta, a parere di chi scrive, di una non soluzione. Innanzitutto, perché risolve – parzialmente – la questione della competitività degli Stati sviluppati, ma non quella del peggioramento delle condizioni di lavoro, posto che tali Stati hanno sostanzialmente "annacquato" le proprie tutele sociali e del lavoro, adeguandole al livello inferiore previsto dagli ordinamenti dei *labour-supplying States*.

Le corti nazionali che si sono trovate a decidere della legittimità dei secondi registri con i principi costituzionali dell'ordinamento hanno

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_764384.pdf (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

adottato un approccio molto pragmatico, basato sulla teoria del "male minore". Ci si riferisce alle pronunce delle Corti costituzionali tedesca e francese. In particolare, la Corte tedesca ha dichiarato l'incostituzionalità della legge istitutiva del registro internazionale, ma limitatamente alla parte in cui non prevedeva la possibilità, per i marittimi coinvolti, di ricevere l'applicazione dei contratti collettivi negoziati dal sindacato tedesco al quale siano eventualmente iscritti. La stessa Corte ha, poi, giustificato l'istituzione del registro, ritenendo che le diverse condizioni a cui sono soggetti i marittimi tedeschi e i marittimi extra-unitari non violino il principio di uguaglianza. Alla stessa conclusione è giunto il *Conseil constitutionnel* francese. In particolare, le Corti si sono concentrate sulla disparità salariale, che hanno ritenuto giustificata dalla diversità dei mercati di spesa delle retribuzioni. L'argomento è basato sull'assunto per cui i lavoratori spendono la propria paga nel Paese di residenza. Tale assunto, che le Corti sembrano considerare autoevidente, meriterebbe un'indagine ben più approfondita. la vita di un marittimo si svolge per molti mesi all'anno a bordo dell'imbarcazione. Infatti, molti marittimi, in un anno, passano più tempo imbarcati che nel proprio Paese di residenza, motivo per il quale spendono sicuramente una parte della paga nei porti di scalo della nave. Inoltre, è sbagliato concentrarsi esclusivamente sulla disparità salariale tra i membri dello stesso equipaggio: il sistema dei secondi registri può portare a discriminazioni anche sul piano del trattamento previdenziale, delle mansioni, dell'orario di lavoro, delle ferie, ecc.

Inoltre, l'approccio del "male minore" non è condivisibile, non solo perché appare più che altro come un pretesto per giustificare *ex post*

le scelte del legislatore, ma anche perché fa prevalere gli interessi economici e concorrenziali su quelli di tutela dei lavoratori.

Tuttavia, la soluzione dei secondi registri è stata approvata non soltanto dalle Corti nazionali, ma anche dalla Corte di Giustizia UE. Essa, oltre ad aver statuito che i secondi registri internazionali non costituiscono aiuti di Stato (nonostante il parere contrario della Commissione), ha ritenuto che una disciplina che consente di assoggettare i contratti di lavoro stipulati con marittimi di Paesi terzi a condizioni di lavoro e di retribuzione diverse da quelle previste dal diritto nazionale, e sensibilmente meno favorevoli, non contrasti con l'art. 117 del Trattato CEE (ora art. 151 TFUE) in materia di promozione dell'occupazione e miglioramento delle condizioni di lavoro. La Corte, non senza una certa contraddittorietà, ha, prima, sottolineato che l'obiettivo di promozione dell'occupazione e miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro non è privo di efficacia giuridica, per poi sostenere che gli Stati membri hanno piena discrezionalità nella selezione delle modalità con cui perseguirlo. Inoltre, non ha menzionato il principio di non discriminazione in base alla nazionalità.

L'approccio della Corte di Giustizia alla tutela dei diritti sociali e dell'occupazione appare anch'esso economico-concorrenziale, come è stato dimostrato anche dalle pronunce Viking e Laval in tema di bilanciamento di tali diritti con le libertà garantite dai trattati. A parere di chi scrive, l'approccio economico-concorrenziale è ciò che si cela dietro alla teoria del "male minore", avallata anche dalla Corte di Giustizia. Infatti, gli sforzi dell'UE nella ricerca di una soluzione diversa (e maggiormente sostenibile dal punto di vista sociale) alle sfide

dell'internazionalizzazione del mercato del lavoro marittimo non sono stati sufficienti.

Per quanto attiene all'attività dell'ILO e dell'IMO, le due organizzazioni internazionali hanno cercato di arginare il problema attraverso la predisposizione di standard minimi uniformi a livello globale, sia per i requisiti formativi e di addestramento, attraverso la Convenzione STCW dell'IMO, sia per le condizioni di lavoro e retributive, attraverso la MLC. L'approccio è vincente, e si auspica a una prosecuzione degli sforzi nella medesima direzione.

Inoltre, le organizzazioni internazionali hanno preso posizione in merito alla crisi che ha coinvolto gli equipaggi durante la pandemia, cercando di sollecitare i propri Stati membri affinché agissero in loro aiuto, anche se l'unico vero risultato ottenuto riguarda l'inserimento, da parte di molti Stati, dei lavoratori marittimi tra quelli essenziali. Ciò ha sicuramente permesso di risolvere il problema della circolazione dei lavoratori, che, tuttavia, era soltanto la punta dell'iceberg in una situazione ben più complessa. Essa è strettamente legata ad alcuni punti di debolezza della MLC, nonché ad alcuni "difetti intrinseci" delle convenzioni e dei trattati internazionali, che faticano a raggiungere un buon livello di effettività[591].

L'impatto della globalizzazione sul settore marittimo ha avuto anche un'altra conseguenza: quella di incrementare le forme di cooperazione tra imprese e il ricorso all'esternalizzazione dei servizi. In particolare, negli ultimi decenni gli armatori hanno cominciato ad affidare la gestione del viaggio ai cosiddetti *operating*, nonché ad

[591] Cfr. *infra*, Capitolo II, Paragrafo 5.

appaltare le attività di reclutamento e gestione degli equipaggi a imprese con sede negli Stati fornitori di manodopera, le *manning agencies*. Tali pratiche hanno moltiplicato le figure nello scenario marittimo, causando confusione sul ruolo del datore di lavoro e sull'allocazione delle relative responsabilità nei confronti dell'equipaggio. Pertanto, è importante che venga usato un approccio sostanzialistico, basato sull'indagare quale figura eserciti in concreto i poteri datoriali. In particolare, per tutelare i lavoratori da tentativi di eludere gli obblighi datoriali, è necessario usare il suddetto approccio nell'interpretazione dell'art. 2, comma 3, lett. J, della MLC, che definisce la figura dell'armatore. La definizione è ampia e si presta ad essere interpretata estensivamente. In tal modo, chiunque eserciti concretamente i poteri del datore di lavoro, indipendentemente dal fatto che sia l'*owner*, l'*operating* o l'agenzia di *manning*, può essere ritenuto responsabile nei confronti dei lavoratori.

In virtù della complessità della materia e della difficoltà di trovare soluzioni che siano, da un lato, idonee a tutelare i diritti dei lavoratori coinvolti, e, dall'altro lato, compatibili con le esigenze del mercato e con gli interessi economici degli armatori, risulta di vitale importanza che le misure di regolazione del settore marittimo vengano previste non soltanto a livello legislativo, bensì anche e soprattutto di dialogo sociale. Per tale ragione, il prossimo Paragrafo sarà dedicato all'analisi del ruolo delle parti sociali e dell'attività finora svolta da queste ultime.

4. Le soluzioni prospettate dalle parti sociali

4.1 La contrattazione collettiva internazionale nel settore marittimo

Si è già accennato alla peculiarità della contrattazione collettiva del settore marittimo, consistente nel fatto che essa ha avuto origine a livello internazionale. Il settore marittimo è stato definito "il caso più significativo di coordinamento sindacale transnazionale esistente"[592].

L'inefficacia dei quadri normativi nazionali, unita all'internazionalizzazione di alcuni aspetti della regolamentazione del mercato del lavoro (come la certificazione delle competenze[593]), rende il trasporto marittimo unico a livello di potenzialità di sviluppo e funzionamento di una contrattazione collettiva globale[594].

Nella maggior parte degli altri settori lavorativi, lo sviluppo della contrattazione collettiva internazionale, ancorché importante e auspicato da più parti, si trova ancora a uno stadio poco avanzato, a causa delle differenze esistenti tra le politiche economiche e sindacali nazionali, così come tra le condizioni di lavoro degli Stati, che possono presentare divergenze anche profonde[595][596]. La seconda ragione risiede nell'assenza di un minimo comune denominatore, dovuta alla mancanza di una normativa internazionale che regoli dettagliatamente il fenomeno,

[592] N. LILLIE, *Global collective bargaining on Flag of Convenience Shipping*, in *British journal of industrial relations*, n. 42, 2004, p. 47.
[593] Cfr. *supra*, Paragrafo 3.4.
[594] N. LILLIE, *op. cit.*, 2004, p. 49.
[595] P. VERGE, B. VAN DER LAAT, *International dimensions of collective bargaining – legal issues*, Paper presentato al XV Congresso internazionale "Labour law and social security", Leuven 1998, p. 32.
[596] M. ALONSO OLEA, *Introducción al derecho del trabajo*, Madrid 2013, p. 548.

rimuovendo o riducendo in qualche modo gli ostacoli che la negoziazione collettiva globale incontra[597].

Nel settore marittimo, invece, la necessità che tutti i lavoratori marittimi del mondo possano contare su un trattamento minimo comune è tale da far sì che la negoziazione collettiva a livello internazionale sia iniziata presto, e abbia avuto, soprattutto grazie al grande lavoro fatto dall'ITF, buoni risultati.

L'ITF è riuscito ad ottenere una contrattazione globale, in particolare sugli aspetti salariali, costruendo e imponendo un consenso intersindacale tra Paesi sviluppati e Paesi in via di sviluppo relativamente a un tasso retributivo uniforme[598]. Attualmente, il sindacato negozia con la federazione internazionale degli armatori[599] le tariffe per le retribuzioni dei marittimi sulle navi immatricolate in registri aperti, ma tali negoziati stabiliscono il modello per la retribuzione e le condizioni di lavoro per una parte molto più significativa della forza lavoro marittima globale.

Già nel 1958, il sindacato internazionale dei lavoratori marittimi diede vita ad azioni di boicottaggio delle navi che battevano bandiere di convenienza e non erano coperte da accordi ITF. Fu la prima grande azione sindacale coordinata da una federazione internazionale, tanto che suscitò un certo scalpore[600]. Per le sue modalità, di cui si parlerà nel prossimo paragrafo, la campagna attirò numerose critiche.

---

[597] X. M. CARRIL VAZQUEZ, *Asociaciones sindicales y empresariales de carácter internacional*, Comares, Granada, 2003, p. 169.
[598] N. LILLIE, *op. cit*., 2004, p. 47.
[599] Ci si riferisce al *Joint Negotiation Group* (JNG), che dal 2003 ha sostituito l'IMEC come controparte dell'ITF nella negoziazione dei contratti collettivi internazionali.
[600] N. LILLIE, *op. cit*., 2004, p. 51 e ss.

L'influenza dell'ITF è, poi, cresciuta molto negli ultimi decenni, grazie al successo della sua nuova strategia per far fronte alla globalizzazione del mercato del lavoro marittimo. In particolare, l'esecuzione dei contratti collettivi e il controllo sul loro rispetto sono migliorati, e l'attività sindacale ha cambiato obiettivo: dalla protezione dei posti di lavoro dei marittimi provenienti dai Paesi fornitori di capitale (Paesi sviluppati), alla contrattazione per i marittimi dei Paesi fornitori di lavoro (che, di solito, sono Paesi in via di sviluppo).

Spostando il *focus* della propria attività, l'ITF ha generato un più ampio consenso tra i sindacati nazionali, che le ha consentito, prima, di imporre in modo efficace un livello salariale uniforme a livello globale, e poi, a partire dal 2000, di dare avvio alla contrattazione collettiva globale di settore, all'interno dell'*International Bargaining Forum* (IBF). Infatti, come si vedrà a breve, il vero ostacolo all'instaurazione di una contrattazione collettiva globale non era l'opposizione dei datori di lavoro, bensì la difficoltà delle stesse associazioni sindacali di coordinare i propri obiettivi e le proprie azioni[601].

Come accennato *supra*[602]*,* il salario negoziato a livello di contrattazione collettiva globale è oggi ampiamente considerato come lo standard del settore. Il processo per arrivare a questo punto è stato abbastanza lungo e difficile. Il coordinamento della contrattazione collettiva a livello globale è, infatti, complicato dalle grandi differenze nelle aspettative salariali tra i sindacati dei Paesi fornitori di capitale, maggiormente sviluppati, e quelli fornitori di manodopera. Tali

[601] N. LILLIE, *op. cit*., 2004, p. 55.
[602] Cfr. *supra*, Capitolo II, Paragrafo 3.6.2.2.

differenze fanno sì che i sindacati dei Paesi sviluppati abbiano risorse superiori e maggior potere, e che possano sfruttare questi elementi per imporre ai Paesi in via di sviluppo e ai loro sindacati dei salari e degli standard lavoristici che per questi ultimi risultano troppo elevati. I salari elevati e gli standard stringenti non sono nell'interesse dei sindacati dei Paesi in via di sviluppo[603], che preferirebbero retribuzioni più basse, al fine di sfruttare meglio il loro vantaggio comparativo[604].

Alcuni datori di lavoro, ma anche alcuni sindacati, hanno sfruttato tale conflitto tra Paesi sviluppati e Paesi in via di sviluppo per minare gli sforzi del sindacato internazionale atti all'ottenimento di standard globali[605]. Tuttavia, la campagna dell'ITF relativa all'imposizione di paghe dignitose a bordo delle bandiere di convenienza, che verrà approfondita nel paragrafo seguente, non è stata un espediente utilizzato dai sindacati dei Paesi fornitori di capitale per proteggere i loro posti di lavoro dalla concorrenza al ribasso sui salari: anche i sindacati dei Paesi fornitori di manodopera sono ormai giunti a considerare il controllo sindacale del mercato del lavoro globale come cruciale, anche al fine ridurre la concorrenza tra gli stessi Paesi fornitori di manodopera.

Seppur con modalità e azioni talvolta discutibili, l'ITF ha senz'altro il merito di aver creato un sistema di contrattazione collettiva

---

[603] R. HENSMAN, *Globalisation and Informalisation*, in *Economic and Political Weekly*, n. 36, gennaio 2001, pp. 1073-1074.

[604] S. KOCH-BAUMGARTEN, *Globalisierung und internationale industrielle Beziehungen: Multinationale Tarifpolitik in der Handelsschiffahrt*, in *Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, n. 5, 1998, pp. 413-436.

[605] N. LILLIE, *op. cit*., 2004, p. 57.

globale unico nel suo genere. Il primo frutto di tale lavoro ha portato ai cosiddetti accordi ITF[606], tra cui i più importanti erano gli accordi TCC, che sta per *Total Crew Cost*, in quanto avevano ad oggetto solamente gli aspetti retributivi del lavoro marittimo. Oggi, tali accordi stanno via via venendo sostituiti dagli accordi IBF, ma hanno costituito, per molti anni, l'unico esempio di contrattazione collettiva globale.

In realtà, gli accordi ITF non sono dei veri e propri accordi collettivi: il loro contenuto non è il frutto di un compromesso raggiunto tra le parti sociali in seguito a una fase di negoziazione, bensì è deciso unilateralmente dall'ITF, che, solo dopo aver confezionato il testo dell'accordo, avvia la trattativa con le associazioni armatoriali, affinché lo firmino. Infatti, vengono qualche volta indicati come "accordi collettivi atipici di livello internazionale". Per tale ragione, gli accordi ITF stanno cadendo in disuso, anche perché la loro esistenza è strettamente legata alla campagna del sindacato contro le bandiere di convenienza, che oggi ha cambiato completamente connotati.

I nuovi accordi, chiamati accordi IBF, sono a tutti gli effetti il frutto di una negoziazione tra le parti sociali. Infatti, nel 1999, l'ITF aveva iniziato a negoziare con l'*International Maritime Employers' Council* (IMEC), un'associazione che raggruppa armatori da tutto il mondo. Poco dopo, anche l'associazione armatoriale giapponese, l'*International Mariners Management Association of Japan* (IMMAJ), ha avviato un dialogo con l'ITF, dando vita, a partire dal 2000, a un gruppo congiunto IMEC-IMMAJ, che nel 2003 ha preso il nome di *Joint*

[606] Tali accordi si applicano solo alle navi battenti una bandiera di convenienza, dato che le navi di bandiera nazionale sono coperte da accordi nazionali, restando quindi questione di competenza del sindacato locale del Paese di bandiera.

Negotiation Group (JNG). Da allora, il gruppo si è ulteriormente allargato, comprendendo attualmente anche l'Associazione degli armatori coreani (KSA). Il JNG negozia con l'ITF il contenuto degli accordi IBF.

Si tenga presente, tuttavia, che il JNG non è l'unica associazione datoriale internazionali del settore. L'altra importante associazione è l'*International Shipping Federation* (d'ora in poi ISF). L'ISF fa parte della *International Chamber of Shipping*, che rappresenta politicamente gli armatori a livello globale e porta gli interessi degli armatori nei negoziati tripartiti dell'ILO. Sebbene l'ISF partecipi ai negoziati con l'ITF nel contesto tripartito dell'ILO, anche relativamente alle questioni relative al salario minimo dell'ILO, ha finora sempre rifiutato di negoziare le retribuzioni direttamente con l'ITF, come hanno fatto, invece, prima l'IMEC e poi il JNG. Pare che tra le associazioni nazionali affiliate con l'ISF non vi sia consenso sufficiente per un mandato a negoziare dei veri e propri contratti collettivi[607].

I termini e le condizioni di tali accordi non sono più solo quelli considerati unilateralmente accettabili dall'ITF, bensì quelli concordati con gli armatori rappresentati nel JNG: si è passati da un approccio conflittuale a un approccio di negoziazione paritaria.

Le trattative per la conclusione del primo accordo quadro IBF sono terminate formalmente nel 2003, e, da allora, hanno cadenza fissa biennale. Una volta terminate le negoziazioni per l'accordo quadro, le sezioni locali dell'ITF iniziano le negoziazioni con le compagnie di navigazione, che si traducono in accordi collettivi nazionali o aziendali,

[607] N. LILLIE, *op. cit*., 2004, pp. 56-57.

che possono distanziarsi lievemente, ad esempio a livello salariale, dall'accordo quadro. Si tratta di accordi più flessibili rispetto a quelli unilaterali ITF-TCC. Per quanto riguarda gli aspetti retributivi, si ricordi che, in seguito all'entrata in vigore della MLC, le parti sociali non possono negoziare un salario inferiore a quello previsto periodicamente dalla *Joint Maritime Commission*.

Gli accordi, dal lato datoriale, sono firmati dalle compagnie di navigazione. Nel caso di accordi IBF, a livello locale sono sempre e solo disponibili per gli armatori membri di una delle associazioni datoriali che aderiscano al JNG.

Siccome la figura dell'armatore è sempre più frammentata[608], può capitare che il firmatario dell'accordo non sia il proprietario effettivo della nave, ma il manager che gestisce l'imbarcazione o anche il singolo viaggio, oppure l'agenzia di gestione dell'equipaggio. Solo raramente i sindacati firmano l'accordo direttamente con l'armatore[609].

Per quanto riguarda, invece, il lato sindacale, il sindacato firmatario è obbligatoriamente affiliato all'ITF, ed è, solitamente, il sindacato del Paese in cui ha sede la compagnia di navigazione. Tuttavia, qualche volta partecipano alle trattative anche i sindacati dello Stato di residenza dei membri dell'equipaggio. Ciò avviene per garantire che l'accordo tenga conto di eventuali leggi e consuetudini nazionali, e affinché i membri dell'equipaggio siano incoraggiati a diventare membri del proprio sindacato nazionale.

[608] Cfr. *supra*, Capitolo I, Paragrafo 2.5.1 e Paragrafo 2.5.5.
[609] O. FOTINOPOULOU BASURKO, *op. cit*., 2017, p. 69.

Per garantire il rispetto delle disposizioni contenute nell'accordo, viene solitamente sottoscritto un accordo speciale (*special agreement*) che accompagna l'accordo principale.

Di conseguenza, mentre l'accordo collettivo principale (che, spesso, viene indicato con la sigla CBA) è il documento che descrive nei minimi dettagli i termini e le condizioni relativi al trattamento dell'equipaggio, lo *special agreement* è, invece, il documento che vincola il datore di lavoro al relativo CBA. L'accordo speciale indica quale CBA si applica, fornisce i dettagli dell'imbarcazione, indica le date di validità, stabilisce gli obblighi dell'armatore e il diritto dei rappresentanti dell'ITF di salire a bordo dell'imbarcazione per ispezionare la nave e verificare il rispetto dell'accordo.

Quando un armatore firma uno *special agreement*), si impegna a:

- Applicare le condizioni di lavoro stabilite nel CBA
- Incorporare tali condizioni di lavoro nei contratti di lavoro individuali e nel regolamento della nave
- Garantire un'assicurazione adeguata contro tutte le responsabilità che possono scaturire dall'accordo ITF
- Registrare accuratamente le ore di lavoro
- Fornire all'ITF un elenco aggiornato dell'equipaggio
- Rispettare e applicare la *Non-Seafarers Work Clause*, spesso indicata come *dockers clause*[610].
- Pagare i contributi al Fondo di previdenza ITF

[610] Cfr. *infra*, Capitolo III, Paragrafi 2.3.2 e 3.2.2.

Inoltre, le disposizioni contenute nell'accordo collettivo vengono inserite nel contratto individuale di tutti i singoli membri dell'equipaggio. I contratti individuali legano i singoli membri dell'equipaggio allo *special agreement* e al relativo CBA. Elencano i dettagli del lavoratore marittimo, del datore di lavoro e della nave, e indicano quali termini e condizioni del CBA si applicano a quel particolare membro dell'equipaggio. Ad esempio, se il lavoratore è un marittimo comune, il contratto individuale indica il minimo tabellare, gli straordinari garantiti e la tariffa per questi ultimi, le ferie e le indennità che si applicano ad un marittimo comune. Di tale contratto individuale ne esistono quattro copie: una per il marittimo, una copia da tenere a bordo della nave, una copia per la sede centrale dell'ITF a Londra e una per la compagnia di navigazione[611].

Per quanto attiene alle ispezioni che vengono organizzate dai sindacati affiliati all'ITF per la verifica del rispetto delle condizioni previste dagli accordi, esse si concludono, se hanno esito positivo, con la consegna da parte del sindacato del *blue certificate* o *blue ticket*[612]*,* se il CBA di riferimento è unilaterale (accordo ITF-TCC), oppure del *green ticket*, se l'accordo di riferimento è bilaterale (accordo IBF)[613][614]. Si tratta di un espediente trovato dall'ITF per garantire il più possibile

[611] O. FOTINOPOULOU BASURKO, *op. cit*., 2017, p. 70. Cfr. anche: www.itfseafarers.org/en/itf-agreements

[612] X. M. CARRIL VAZQUEZ, *op. cit.*, 2003, p. 172 e ss.

[613] J. SMITH, *Le Passage du blue ticket au Green ticket : le dialogue collectif entre ITF et les armateurs peut-il améliorer le respect des droits des marins*?, in *Annuaire de Droit Maritime et Océanique*, tome XXII, 2004, p. 265 e ss.

[614] A. CHARBONNEAU, *The results and future of an international and collective negotiation-ITF policies in maritime transport*, in P. CHAUMETTE (a cura di), *Seafarers: an international labour market in perspective*, Bilbao 2016, pp. 259-284.

l'effettività dei contratti collettivi internazionali: l'associazione consegna alla nave un attestato di raggiungimento dei requisiti minimi di trattamento dell'equipaggio previsti nell'accordo collettivo, che ha la funzione di dimostrare che la nave rispetta concretamente le disposizioni dell'accordo stesso.

Oltre agli accordi tradizionali, ne esistono alcuni particolari, che si applicano alle navi che attraversano zone di guerra o ad elevato rischio, ad esempio caratterizzate da alti tassi di pirateria o episodi di terrorismo. Queste zone, tra cui si trovano, ad esempio, il Golfo di Guinea, lo Yemen e la Somalia, sono indicate dal Comitato per le operazioni belliche dell'ITF nel documento "ITF list of warlike and high risk designations with main applicable benefits", aggiornato l'ultima volta ad ottobre 2020[615].

Di solito, gli accordi in questione si aggiungono al contratto CBA. È, infatti, previsto, per tutte le navi già coperte da accordi ITF-TCC o da accordi IBF, che il marittimo abbia il diritto di essere informato, al momento dell'assegnazione, se la nave è diretta o può entrare in una zona bellica o in un'area ad alto rischio. Per le zone belliche, in particolare, i lavoratori hanno il diritto di decidere se accettare o rifiutare l'incarico, senza rischiare di perdere il proprio impiego o subire altri effetti dannosi. Altri diritti sono previsti a seconda delle diverse aree.

[615] Il documento è consultabile online al seguente link: https://www.itfseafarers.org/en/resources/materials/itf-warlike-and-high-risk-areas-1-november-2020

4.2 La campagna dell'ITF contro le bandiere di convenienza

Come è stato illustrato[616], i vantaggi inerenti agli aspetti sociali e previdenziali che vengono offerti dai registri aperti alle navi che vi si immatricolano, insieme alla carenza di controlli effettivi sul rispetto delle misure a tutela dei lavoratori, incide negativamente sui marittimi[617].

In particolare, quando, a partire dagli anni Settanta, il fenomeno delle bandiere di convenienza si è diffuso con grande rapidità, iniziò un periodo di condizioni salariali e di lavoro nettamente peggiori rispetto alle precedenti, che ha caratterizzato anche gli anni Ottanta. Dopodiché, il mercato del lavoro marittimo internazionale si è stabilizzato negli anni Novanta, andandosi a creare un'infrastruttura istituzionale globale, sviluppata per assumere equipaggi provenienti da Paesi che forniscono manodopera marittima a basso salario e che lavorano in qualsiasi parte del mondo[618].

Per tale ragione, l'ITF, già alla fine degli anni Cinquanta, ha deciso di dare vita ad una serie di azioni di boicottaggio delle navi che battevano bandiere di convenienza e non erano coperte da accordi ITF.

Per prima cosa, al fine di tenere sotto controllo la situazione, l'ITF ha dato vita a un sistema di ispezioni periodiche a bordo delle navi battenti bandiere di convenienza[619]. Inoltre, con l'obiettivo di porre fine

---

[616] Cfr. *supra*, Capitolo II, Paragrafo 2.
[617] E. RUOZZI, *op. cit*., 2021, p. 170.
[618] ILO, *The impact of seafarers' living and working conditions of changes in the structure of the shipping industry*, Report JMC/29/2001/3, 14 novembre 2000. Online : https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221122379_EN/lang--en/index.htm
[619] Esso si è consolidato negli anni, sviluppandosi nell'attuale sistema basato sul rilascio di blue e green ticket, a cui si è accennato nel paragrafo precedente. Tra l'altro, costituisce un punto di riferimento per il Port State Control del Paris MoU.

al calo di tutele e al peggioramento delle condizioni di lavoro e di sicurezza della gente di mare, sono nati in seno all'ITF una serie di strumenti, non previsti da alcuna normativa internazionale, atti al riequilibrio della situazione. Ci si riferisce ai già citati[620] "accordi collettivi atipici di livello internazionale", gli accordi ITF, che, originariamente, avevano carattere prettamente unilaterale[621]. Venivano confezionati dall'ITF senza una precedente fase di negoziazione con i datori di lavoro marittimi, e la loro applicabilità è fondamentalmente dipesa dalla minaccia di ricorrere ad azioni collettive, che talvolta sono state poi effettivamente attuate[622], anche grazie all'aiuto dei lavoratori portuali[623][624].

Ovviamente, la campagna è stata molto controversa, e il modo in cui è stata portata avanti da parte dell'ITF è stato profondamente criticato non soltanto dagli armatori, ma anche da certa dottrina[625]. D'altra parte,

[620] Cfr. *supra*, Capitolo II, Paragrafo 4.1.

[621] Tra gli accordi atipici a carattere unilaterale, i più importanti sono due: l'accordo normalizzato e l'accordo TCC. L'accordo normalizzato è quello più costoso dal punto di vista dei datori di lavoro, perché viene firmato nei casi in cui questi ultimi violano accordi precedentemente firmati. Invece, l'accordo TCC è – *rectius*, era – molto comune. È costituito da un modello generale uniforme ricorrente, che tuttavia contiene, di volta in volta, elementi secondari diversi, a seconda della legislazione nazionale del sindacato firmatario affiliato all'ITF.

[622] Per approfondire le azioni sindacali poste in essere dall'ITF in territorio americano, si veda: H.R. NORTHRUP, P.B. SCRASE, *The International Transport Workers' Federation Flag of Convenience Shipping Campaign: 1983-1995*, in *Transportation Law Journal*, vol. 23, 1996. Il parere degli autori è molto critico sull'attività dell'ITF e sul mondo in cui esso ha portato gli armatori ad accettare le proprie condizioni.

[623] O. FOTINOPOULOU BASURKO, *op. cit*., 2017, p. 68.

[624] Si consideri, a questo proposito, che le due categorie di lavoratori collaborano dal 1948, quando le sezioni "seafarers" e "dockers" dell'ITF si unirono in una comune entità, proprio con l'obiettivo di coordinare la lotta sindacale contro le bandiere di convenienza.

[625] In tal senso M. ORIONE, *L'intervento dell'ITF nelle controversie di lavoro fra armatori e marittimi stranieri, Nota a Corte di Cassazione*, *n. 10322, 1990*, in *Il diritto marittimo*, n. 4, 1991; E. LUCIFREDI, *Bandiere di convenienza e boicottaggio: un caso*

l'organizzazione sindacale ha dovuto per molti anni affrontare un atteggiamento poco collaborativo, se non addirittura ostruzionistico, da parte degli armatori, insofferenti, in particolare, alle ispezioni periodiche dell'ITF a bordo delle navi[626].

Tra gli anni Ottanta e Novanta, era piuttosto frequente nei porti europei che, in seguito a una visita a bordo da parte dei rappresentanti dell'ITF, i marittimi imbarcati su una nave straniera, solitamente battente una bandiera di convenienza, reclamassero una retribuzione calcolata in base alle tabelle ITF, a scapito di quella prevista nel loro contratto di lavoro individuale. A tali richieste si aggiungeva, nella maggior parte dei casi, la proclamazione dello sciopero e il sequestro conservativo della nave, ai fini della tutela cautelare dei crediti reclamati. In realtà, solitamente, il sequestro conservativo era utilizzato "più come strumento di pressione nei confronti dell'armatore per raggiungere un accordo transattivo, che nella sua corretta funzione cautelare[627]". In taluni casi,

norvegese, in *Il diritto marittimo*, n. 1, 1991, p. 193 e ss. Per la dottrina internazionale, si veda l'opinione di H.R NORTHRUP, espressa in diverse opere, tra cui: H.R. NORTHRUP, *Why Multinational Bargaining Neither Exists nor is Desirable*, in *Labor Law Journal*, vol. 29, giugno 1978, pp. 330-342; H. R. NORTHRUP, *Union Corporate Campaign and Inside Games as a Strike Form*, in *Employee Relations Law Journal*, vol. 19, 1994, pp. 507-549. H.R. NORTHRUP, *Corporate Campaigns: the Perversion of the Regulatory Process*, in *Journal of Labour Research*, vol. 17, 1996; H.R. NORTHRUP, P.B. SCRASE*, op. cit*., 1996; H. R. NORTHRUP, *Multinational Union Corporate Campaigns: a New Double Threat to American Industry*, in *Emerging Trends in Employment and Labor Law: Labor-Management Relations in a Global Economy - Hearing 37344 Before The Subcommittee On Employer- Employee Relations of the US Congress*, Washington DC 2002. Online: https://www.google.it/books/edition/Emerging_trends_in_employment_and_labor/8B3nbYrJw9YC?hl=it&gbpv=0 (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

626 V. FILÌ, *op. cit.*, 2007, p. 782.

627 M. ORIONE*, L'intervento dell'ITF nelle controversie di lavoro fra armatori e marittimi stranieri, Nota a Corte di Cassazione*, *n. 10322, 1990*, in *Il diritto marittimo*, n. 4, 1991.

anche in seguito al deposito di idonea cauzione da parte dell'armatore, quest'ultimo poteva subire il boicottaggio della nave da parte dei lavoratori portuali, con conseguenti difficoltà nell'effettuazione dello scarico e carico della merce, nonché l'opposizione dell'equipaggio a riprendere servizio finché l'armatore non avesse accettato l'applicazione dell'accordo ITF[628]. L'argomento principale sostenuto dall'ITF per far prevalere le proprie tabelle retributive rispetto a quelle previste nei contratti individuali di lavoro si fondava sull'incompatibilità di queste ultime con i principi in materia di retribuzione previsti nella maggior parte dei Paesi europei.

Se si prende ad esempio l'ordinamento italiano, ciò equivale a dire che i livelli retributivi stabiliti dagli armatori delle navi battenti bandiere di convenienza sarebbero contrari all'art. 36 della Costituzione. Nel caso del giudice italiano, dunque, questi dovrebbe fare riferimento all'accordo ITF al fine della determinazione giudiziale della retribuzione equa e sufficiente, che sostituisce quella pattuita. Tuttavia, come poc'anzi riportato, gli accordi ITF del primo periodo non sono veri e propri contratti collettivi, in quanto privi della necessaria fase di negoziazione con la controparte datoriale. Pertanto, difficilmente tali "accordi" potevano rientrare nella nozione di "contrattazione collettiva" utile ai fini della determinazione giudiziale della retribuzione. Oggi, tuttavia, poiché esistono accordi veri e propri, negoziati dall'ITF e dalle

[628] Per citare alcuni casi: nave Kota Jaya, bandiera di Singapore, ormeggiata nel porto di Oristano, in Corte di Cassazione, 24 ottobre 1990, n. 10322; nave Tropicana, bandiera dell'Honduras ormeggiata nel porto di Fredericia, in Western High Court of Denmark, 7 febbraio 1991, n. 197; nave Nervion, bandiera di Panama, ormeggiata nel porto di Norrkoping, in Sweden Supreme Court, 1987, n. T137-86; Nave Global Med, bandiera della Liberia, ormeggiata nel porto di Boulogne sur Mer, in Cour de Cassation-Chambre sociale, 14 gennaio 1988, n. 86-10001.

associazioni datoriali, questi potrebbero effettivamente essere presi in considerazione al fine della determinazione giudiziale della retribuzione equa[629]. Di più, tali accordi, oggi, possono assumere nell'ordinamento italiano "il carattere del limite di ordine pubblico per giudicare l'adeguatezza della retribuzione"[630] dei lavoratori marittimi extra-unitari, posto che l'art. 3 della L. 30/1998 stabilisce che le condizioni economiche, salariali e assicurative minime per questi ultimi vengano fissate dalla contrattazione collettiva[631].

Come accennato, l'ITF ha successivamente cambiato la propria strategia, con la conseguenza che le azioni di boicottaggio e l'imposizione di tariffe decise unilateralmente non costituiscono più lo strumento prediletto della campagna ITF. Se, prima, le azioni collettive atte a imporre un trattamento retributivo di un certo tipo erano la norma, oggi si tratta di episodi saltuari.

Durante gli anni Settanta e Ottanta, la campagna dell'ITF contro le bandiere di convenienza rimase bloccata da conflitti interni, in particolare tra i sindacati dei Paesi fornitori di capitale e quelli dei Paesi fornitori di manodopera.

Quando il conflitto si è risolto, soprattutto grazie al miglioramento della capacità dell'associazione di porre in essere azioni sindacali efficaci e di far rispettare maggiormente i contratti, essa ha

[629] Tuttavia, la Corte di Cassazione ha stabilito che: "Non è consentito al giudice nazionale di interferire nell'assetto contrattuale convenuto tra armatore e marittimi stranieri in un contratto stipulato all'estero, anche se le condizioni ivi pattuite dovessero risultare in contrasto con le regole dell'ordinamento italiano". Corte di Cassazione, 24 ottobre 1990, n. 10322, *Pacific International Lines Ltd. C. Billyardo Camalig e altri*, in *Il diritto marittimo*, n. 4, 1991.
[630] A.L.M. SIA, *op. cit*., 2001, p. 615.
[631] Cfr. *supra*, Capitolo II, Paragrafo 3.3.2.

portato i datori di lavoro, compresi i più riluttanti, al tavolo delle trattative[632]. Infatti, l'ITF ha iniziato a dar vita a strumenti negoziati, veri e propri accordi bilaterali: gli accordi IBF, risultato del periodico *International Bargaining Forum.* Si consideri che l'IMEC, l'organizzazione datoriale internazionale, è stata creata appositamente per avere maggiore potere contrattuale nella fase di negoziazione del contratto collettivo globale con l'ITF.

In un primissimo tempo, l'IMEC era più interessata a minare il coordinamento sindacale messo in piedi dall'ITF, piuttosto che a dare vita a un'associazione di imprenditori. Gli armatori, infatti, criticavano aspramente il salario minimo imposto dall'ITF (TCC), in quanto deciso unilateralmente attraverso azioni coercitive del sindacato. L'ITF rispose dichiarando la propria disponibilità a contrattare, ed ebbe inizio la fase di negoziazione.

I negoziati iniziarono nel dicembre del 1999 e, nel luglio del 2000, entrambe le parti hanno firmato un contratto in base al quale il salario sarebbe aumentato (da 1200 dollari, cifra scelta dall'ITF nella fase precedente a quella di contrattazione con l'IMEC) di 50 dollari all'anno fino al 2004, per giungere a un totale di 1400 dollari[633].

In seguito, l'ITF ha continuato, anche se saltuariamente, ad usare l'azione sindacale come strumento per far rispettare le condizioni,

[632] N. LILLIE, *op. cit*., 2004, p. 51.

[633] Il salario minimo attualmente in vigore può essere calcolato consultando l'Appendice 2 all'accordo IBF 2022-2023. I marittimi comuni sono indicati con la sigla AB, *Able Seemen*. Online: https://www.itfseafarers.org/sites/default/files/node/resources/files/ITF%20IMEC%20INTERNATIONAL%20IBF%20CBA%202022-2023.pdf (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

principalmente salariali, da esso richieste. Ad esempio, qualche volta i sindacati ad esso affiliati organizzano ancora oggi azioni collettive per obbligare gli imprenditori a sottoscrivere un accordo negoziato a livello internazionale dall'ITF.

Tuttavia, la direzione presa da molte Corti nazionali[634], così come dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'UE, potrebbe portare l'ITF e i sindacati nazionali ad esso affiliati a porre fine definitivamente all'uso delle azioni collettive fatto finora[635]. Alcune sentenze della Corte lussemburghese, infatti, tra cui, *in primis*, la già citata "Viking Line"[636], ammettono, a determinate condizioni, la risarcibilità del danno subito dall'armatore in seguito ad azioni sindacali, in quanto tali azioni possono restringere le libertà economiche garantite dai Trattati.

In altre parole, quando l'azione sindacale collettiva limita una libertà economica, essa deve essere soggetta al principio di proporzionalità. Se una determinata azione non dovesse, quindi, superare tale vaglio, risulterebbe illegittima, e i datori di lavoro potrebbero anche

[634] Si veda la rassegna svolta da ORIONE, *op. cit*., 2005, dove vengono riportate alcune importanti pronunce francesi, norvegesi e danesi in cui la giurisprudenza si è pronunciata contro il boicottaggio, in alcuni casi condannando il sindacato al pagamento del risarcimento.

[635] Cfr. O. FOTINOPOULOU BASURKO, *op. cit*., 2017, p. 94. L'Autrice è molto critica nei confronti della sentenza Fonnship: "la Corte Europea affronta la nozione di imprenditore marittimo comunitario contenuta nell'art. 1 del Regolamento 4055/86, dandone un'interpretazione enormemente ampia, in modo tale da tutelare a tutti i costi la libera prestazione dei servizi marittimi, aggravando così senza limiti il dumping sociale, e avallando l'uso di bandiere di comodo o altre forme di registrazione simili." Traduzione a cura di chi scrive.

[636] Corte di Giustizia dell'UE, *International Transport Workers' Federation e Finnish Seamen's Union c. Viking Line ABP e OÜ Viking Line Eesti*, C-438/05, 11 dicembre 2007. Cfr. *supra*, Paragrafo 3.3.2.2.

esigere il risarcimento dell'eventuale danno subito in conseguenza dell'azione.

Si è già detto dell'incongruenza del ragionamento della Corte[637], che basa le proprie argomentazioni su un falso bilanciamento tra la libertà sociale e quella economica. Infatti, esse non sono messe sullo stesso piano: è soltanto diritto di sciopero ad essere messo in discussione, e la sua legittimità viene valutata in funzione della libertà economica.

La posizione della Corte è stata, peraltro, ribadita nel più recente caso "Fonnship", del 2014[638], in cui, ancora una volta, i diritti sociali sono passati in secondo piano rispetto alle libertà economiche. Contrario, almeno in parte, a tale soluzione, era il parere dell'avvocato generale nel caso "Fonnship", che nelle sue Conclusioni[639] aveva proposto di considerare come un vero e proprio abuso di diritto, ai sensi dei principi UE, la scelta di un armatore di immatricolare la propria nave sotto una bandiera di convenienza, ogni qualvolta tale scelta sia dettata dall'obiettivo essenziale di abbattere i costi sociali. L'avvocato generale Mengozzi argomentava come segue:

> "Da un lato, potrebbe essere constatato un comportamento abusivo qualora risulti da un insieme di elementi oggettivi che lo «scopo essenziale» perseguito dal cittadino di uno Stato dello Spazio Economico Europeo (SEE), proprietario di una nave battente bandiera di comodo di un paese terzo, consisteva nell'evitare l'applicazione delle condizioni di retribuzione

[637] Cfr. *supra*, Paragrafo 3.3.2.2.
[638] Corte di Giustizia dell'UE, *Fonnship A/S c. Svenska Transportarbetareförbundet e Facket för Service och Kommunikation (SEKO)*, C-83/13, 8 luglio 2014.
[639] Conclusioni dell'Avv. Gen. P. Mengozzi, Considerando 93 e 94, 1° aprile 2014.

> dell'equipaggio di tale nave che sarebbero state normalmente applicabili qualora quest'ultima fosse stata immatricolata nello Stato del SEE nel quale il proprietario della nave è stabilito, compromettendo, di conseguenza, l'obiettivo del rispetto di una leale concorrenza, quale previsto dal regolamento n. 4055/86.
>
> D'altro lato, il giudice del rinvio potrebbe anche essere tenuto a verificare se il cittadino di uno Stato del SEE, proprietario di una nave battente bandiera di comodo di un paese terzo, abbia «creato artificiosamente» le condizioni di applicazione delle disposizioni del regolamento n. 4055/86 tramite costruzioni mediante le quali egli gestirebbe solo in maniera fittizia, in tutto o in parte, tale nave, a favore di una o più società ad esso legate, stabilite in un paese terzo. Infatti, in quest'ultima fattispecie, tale cittadino dovrebbe essere ritenuto il semplice proprietario di tale nave e, come già illustrato in precedenza, non potrebbe pertanto validamente entrare nella cerchia dei soggetti beneficiari della libera prestazione dei servizi di trasporto marittimo, quale sancita dall'articolo 1, paragrafo 1, del Regolamento n. 4055/86".

L'argomentazione dell'avvocato Mengozzi, che, purtroppo, non è stata accolta dalla Corte di Giustizia, appare assolutamente ragionevole e condivisibile.

Tornando alla campagna dell'ITF, si consideri che, poiché i dati forniti dai registri aperti sulle retribuzioni degli equipaggi sono piuttosto scarsi, è difficile ottenere cifre precise relative ai salari che ci permettano di misurare con esattezza l'impatto della strategia di contrattazione del

sindacato. Tuttavia, Lillie[640], che si è occupato di analizzare quest'aspetto, ha concluso che un marittimo comune mediamente qualificato, che naviga senza contratto ITF, potrebbe guadagnare circa 800 dollari al mese, mentre lo stesso marittimo, con contratto ITF, ne guadagnerebbe 1300. Gli stipendi previsti dall'ITF, di solito, sono molto superiori alle paghe di mercato dei marittimi dei Paesi in via di sviluppo, anche se potrebbero essere un po' più bassi rispetto alle paghe di mercato dei Paesi sviluppati.

In conseguenza di ciò, nonostante il grandissimo lavoro fatto dal sindacato internazionale, resta il problema, che verrà ripreso più avanti, della scarsa attrattività della professione marittima agli occhi dei lavoratori occidentali, acuita dalla circostanza per cui la maggior Parte degli armatori, compresi quelli immatricolati in Europa[641], preferisce assumere personale extra-unitario. La cosiddetta "crisi di vocazioni" della gente di mare europea, unita a condizioni di lavoro e retributive, in proporzione, più scarse rispetto ad altri settori lavoratori, non è altro che il risultato di tale diminuzione della domanda di lavoro marittimo[642].

Per quanto riguarda i salari garantiti dai contratti collettivi internazionali, si tenga presente che i contratti approvati dall'ITF coprono soltanto una parte delle navi immatricolate in registri aperti[643]. Tuttavia, molti armatori pagano volontariamente degli stipendi vicini a quelli dell'ITF, pur non applicando ufficialmente i suoi accordi.

---

[640] N. LILLIE, *op. cit*., 2004, p. 50.

[641] Si ricordi, infatti, che la maggior parte degli stati europei ha "secondi registri" molto permissivi, e che anche nei registri nazionali spesso è possibile assumere un gran numero di membri dell'equipaggio stranieri.

[642] Cfr. *supra*, Paragrafo 2.3.

[643] Cfr. www.itfglobal.org (ultimo accesso: 17 marzo 2023)

Inoltre, nella campagna contro le bandiere di convenienza, l'ITF ha isolato i diversi segmenti del mercato del lavoro marittimo, in modo da poter negoziare salari significativamente più alti rispetto a quelli basati su unico grande mercato del lavoro.

Il primo sottomercato (1) individuato è quello delle bandiere dei Paesi sviluppati. Tale mercato è costituito da marittimi che lavorano su navi immatricolare in registri nazionali, che sono soggette a regole piuttosto severe. Sono lavoratori tendenzialmente ben pagati, le cui condizioni sono coperte da contratti collettivi nazionali. Ovviamente, queste flotte sono sottoposte a un'intensa pressione concorrenziale e diminuiscono sempre di più.

Il secondo sottomercato (2) è quello dei registri aperti, compresi i marittimi che lavorano a bordo di navi immatricolate in secondi registri internazionali. I datori di lavoro hanno pochissime restrizioni relativamente alla nazionalità del personale, per cui assumono marittimi di Paesi fornitori di manodopera, a basso o medio salario.

Infine, vi è il sottomercato delle bandiere dei Paesi in via di sviluppo (3). Poiché quando l'armatore, la nave e il marittimo condividono la stessa nazionalità i livelli retributivi sono determinati da standard nazionali, invece che internazionali, le paghe applicate a bordo delle bandiere nazionali dei Paesi in via di sviluppo possono essere molto basse. A far fronte a tale problema c'è il salario minimo dell'ILO[644], che, tuttavia, è inferiore a quello previsto nei contratti collettivi dell'ITF[645]. L'obiettivo attuale della campagna dell'ITF è quello di impedire alle navi di muoversi dai mercati 1 e 3, basati su bandiere nazionali, al mercato 2,

[644] Cfr. *supra*, Capitolo II, Paragrafo 3.6.2.2.
[645] N. LILLIE, *op. cit*., 2004, p. 60.

cioè quello dei registri aperti[646]. Tuttavia, resta il problema delle bandiere nazionali dei Paesi del mercato 3, i cui armatori riescono ad applicare retribuzioni talvolta anche più basse di quelle vigenti in caso di registri aperti.

5. Conclusione

In seguito alla globalizzazione economica, il criterio della legge della bandiera per la regolazione del rapporto di lavoro marittimo si è indebolito, e hanno iniziato a diffondersi gli equipaggi di convenienza, con un conseguente *flagging out* dalle bandiere dei Paesi sviluppati a bandiere più convenienti.

Il fenomeno dei registri aperti e quello, conseguente, degli equipaggi di convenienza, sono da condannare, non essendo possibile accogliere la teoria per cui i problemi della gente di mare non dipenderebbero dalla bandiera della nave, bensì da altri fattori. Si è, infatti, sostenuto che l'apertura dei registri stia al trasporto marittimo come la delocalizzazione produttiva sta al settore industriale: solo con l'avvento della globalizzazione economica e con la nascita dei registri aperti, infatti, gli armatori hanno iniziato ad assumere personale straniero per i propri equipaggi, creando un vero e proprio mercato globale del lavoro marittimo.

La pratica degli equipaggi di convenienza costituisce una delle sfide giuridiche principali del settore. Essa ha significato una sempre maggiore internazionalizzazione del settore e un diffuso *law shopping*, e, in particolare, *labour law shopping*: i Paesi prescelti dalle compagnie

646 A. CHARBONNEAU, *op. cit.,* 2016, p. 268.

di navigazione per l'immatricolazione delle proprie navi sono quelli che garantiscono l'applicazione di un diritto meno costoso dal punto di vista sociale, previdenziale e lavoristico. Per tale ragione si parla di delocalizzazione delle flotte[647].

Il problema è acuito dal fatto che gli Stati fornitori di capitale, e, in generale, gli Stati più sviluppati, abbiano deciso di abbassare i propri standard e diminuire le proprie tutele sociali e lavoristiche, al fine di riguadagnare la competitività perduta e per evitare il *flagging out*. L'istituzione dei secondi registri – combinata all'utilizzo del contratto *bareboat*[648], come espediente per permettere una doppia immatricolazione delle navi – non può essere considerata una soluzione valida al problema del *social dumping* marittimo.

L'unica soluzione possibile alla questione suesposta consiste nella previsione di standard minimi uniformi a livello internazionale.

Infatti, se, ad un primo sguardo, si potrebbe pensare che il problema della delocalizzazione delle flotte e della necessità degli Stati occidentali di rimanere competitivi sul mercato globale sia stato risolto attraverso l'istituzione dei secondi registri, un'analisi più attenta rivela che l'istituzione di tali registri non ha fatto altro che adeguare le condizioni di lavoro a bordo delle navi che battono bandiera di Paesi sviluppati a quelle, inferiori, delle navi immatricolate in registri aperti.

I Paesi sviluppati giustificano la loro scelta di istituire i secondi registri sostenendo che dalla competitività della loro flotta dipende anche l'occupazione dei loro lavoratori, e che una maggiore flessibilità delle regole giuslavoristiche sia "il male minore". Tale tesi è stata sostenuta

[647] V. FILÌ, *op. cit*., 2007, p. 777.
[648] Cfr. *supra*, Capitolo I, Paragrafo 2.6.

anche dall'UE, secondo cui il totale *flagging out* dalle bandiere europee avrebbe conseguenze disastrose per i marittimi residenti nell'Unione. A ben vedere, tuttavia, l'istituzione dei secondi registri non può essere considerata una valida soluzione né al problema dell'internazionalizzazione del mercato del lavoro marittimo, né a quello delle insufficienti condizioni di lavoro generalmente applicate a bordo, né a quello dell'occupazione dei marittimi europei: infatti, al di là dei reali propositi dietro all'istituzione dei secondi registri, che paiono più ispirati da ragioni economico-concorrenziali che di tutela dell'occupazione, la realtà è che, oggi, la stragrande maggioranza degli armatori può imbarcare personale extra-unitario pur mantenendo bandiera europea, con il risultato che le *chances* di assunzione dei marittimi residenti nell'Unione sono diminuite, invece di aumentare[649].

Per quanto attiene alla previsione di standard uniformi a livello globale, l'obiettivo è stato, in parte, raggiunto attraverso l'emanazione delle convenzioni internazionali, prima fra tutte la MLC, e grazie alla negoziazione di accordi collettivi da parte delle principali organizzazioni sindacali e armatoriali a livello internazionale.

Nel corso della trattazione sono stati evidenziati alcuni punti di debolezza della MLC. In particolare, sono state messe in risalto alcune lacune, ed è stata sottolineata la scarsa chiarezza di certe disposizioni, anche in prospettiva *de iure condendo*.

Va, tuttavia, sottolineato che il ruolo del diritto internazionale pubblico non può essere quello di prevedere disposizioni altamente dettagliate che coprono tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, potendo

[649] L'unica eccezione riguarda, forse, i marittimi europei altamente specializzati, comandanti o primi ufficiali.

fornire solamente degli standard minimi di trattamento[650]. L'utilizzo di espressioni talvolta generiche e vaghe dipende dalla natura largamente compromissoria della Convenzione, e dall'obiettivo dell'ILO di portare più Stati possibili alla ratifica, difficilmente conciliabile con la previsione di norme specifiche a carattere vincolante.

La ratifica su larga scala della Convenzione, anche nella sua versione attuale, potrebbe portare numerosi benefici, non soltanto dal punto di vista della tutela dei lavoratori, bensì anche al fine di garantire una concorrenza equa e leale tra gli armatori a livello globale. Pertanto, invece di "annacquare" le proprie tutele, gli Stati dotati di un diritto sociale e del lavoro più forte dovrebbero indirizzare i propri sforzi al fine di ottenere una ratifica il più possibile ampia della MLC. A tale scopo, dovrebbero collaborare le Autorità Portuali, gli investitori, gli imprenditori e le organizzazioni sindacali, cercando di influenzare l'opinione pubblica in merito alla rilevanza della questione e portare la Convenzione a una maggiore visibilità.

Anche la STCW ha avuto il merito di prevedere degli standard minimi uniformi a livello globale, inerenti alla formazione e alla qualificazione dei marittimi, imponendo un addestramento il più simile possibile nei diversi Paesi. La Convenzione, tuttavia, è andata incontro alle stesse difficoltà già citate a proposito della MLC: il processo di unificazione degli standard formativi non può dirsi completato, a causa delle differenti abitudini formative dei vari Stati e del basso grado di istruzione medio che caratterizza alcuni Paesi in via sviluppo. Inoltre, alcuni Stati non sono mossi da un reale interesse a far rispettare

[650] Come si vedrà tra poco, tale ruolo può essere ricoperto dalle parti sociali.

pedissequamente le disposizioni della Convenzione, dato che una formazione più scarsa – e, quindi, meno costosa – può significare un notevole vantaggio competitivo.

Inoltre, gli strumenti di diritto internazionale pubblico presentano alcune difficoltà difficilmente superabili. La caratteristica Stato-centrica delle organizzazioni nel cui seno sono emanate la maggior parte delle convenzioni internazionali, infatti, e la necessità che esse vengano ratificate per diventare vincolanti, pone un problema di scarsa effettività delle stesse[651]. Inoltre, le organizzazioni internazionali non hanno poteri coercitivi, per cui non esistono, attualmente, mezzi per obbligare uno Stato membro ad attuare in concreto le disposizioni di una convenzione, anche se l'ha ratificata[652]. In altre parole, l'Organizzazione che emana la convenzione non ha potere di implementazione, essendo i singoli Stati ratificanti a dover procedere in tal senso. La repressione delle violazioni è sempre molto difficile, anche a causa della distanza dell'Organizzazione dal territorio in cui viene concretamente applicato lo strumento giuridico e alle differenze molto profonde esistenti tra i Paesi ratificanti.

Per tale ragione, le convenzioni internazionali sono fondamentali e necessarie, ma non sufficienti. La tutela dei lavoratori appartenenti ai mercati internazionalizzati e la previsione di standard minimi di trattamento uniformi a livello globale non può essere lasciata in mano al solo diritto internazionale pubblico.

[651] V. FILÌ, *op. cit*., 2007, p. 783.
[652] V. FILÌ, *op. cit*., 2007, p. 784.

È, pertanto, essenziale che nel settore marittimo, ancor più che in altri settori, venga valorizzata l'attività delle parti sociali e venga favorito il loro dialogo, al fine del bilanciamento degli interessi in gioco e alla predisposizione di soluzioni concrete.

Il vantaggio della contrattazione collettiva, in questo caso, è che si tratta di uno strumento più facilmente modificabile e aggiornabile, nonché più adattabile ai singoli sottomercati che compongono il mercato del lavoro marittimo globale. Inoltre, le parti sociali conoscono molto bene il settore e la natura ontologicamente compromissoria della contrattazione collettiva, basata sulla negoziazione tra parti portatrici di interessi opposti, risulta vincente in un settore in cui è molto difficile trovare un equilibrio fra le molteplici esigenze in gioco. Pertanto, l'*expertise* nell'attività di bilanciamento di interessi contrapposti che hanno le parti sociali può permettere di giungere a soluzioni più efficaci e con maggiori probabilità di effettività rispetto a quelle predisposte dal diritto internazionale.

Laddove non arriva il diritto, ad esempio perché una convenzione non raggiunge un numero di ratifiche sufficiente, oppure perché gli Stati ratificanti non sono animati da una reale volontà o capacità di imporne il rispetto, potrebbero arrivare le associazioni sindacali e datoriali internazionali.

Tra l'altro, il settore marittimo è uno dei più sindacalizzati in assoluto, come dimostra il successo dell'attività svolta dall'ITF, che si è dimostrato capace di portare gli armatori, compresi quelli delle bandiere di convenienza, a firmare accordi collettivi, limitando la corsa al ribasso dei salari. Trattandosi di un sindacato internazionale, il punto di forza

della sua attività è dato dalla capacità di prendere in considerazione la visione d'insieme[653]. L'inadeguatezza dell'azione dei sindacati nazionali, che difficilmente sono in grado di affrontare da soli i problemi derivanti dai continui spostamenti dei lavoratori marittimi, dal loro isolamento, dall'intervento delle agenzie di *manning* e dalla creazione dei registri internazionali[654], costituisce una delle ragioni del successo dell'ITF e della contrattazione collettiva a livello globale[655][656].

La valorizzazione dei punti di forza e delle capacità delle parti sociali può davvero costituire una soluzione al *social dumping* del mercato globale, soprattutto se esse collaborano con le organizzazioni internazionali. Infatti, l'azione condotta dalle associazioni di categoria sul piano transnazionale ha profondi riflessi sul piano del diritto internazionale, anche perché il ricorso a modelli armonizzati di contratto è in grado di dar vita a prassi nazionali uniformi, improntate al rispetto dei diritti dei lavoratori, che contribuiscono alla formazione di norme consuetudinarie, anche attraverso l'invocazione dei contratti ITF di fronte al giudice nazionale[657].

[653] Talvolta, la visione d'insieme del sindacato internazionale ha portato a un contrasto con alcuni sindacati nazionali, che avrebbero voluto abbassare il salario minimo marittimo al fine di aumentare la propria competitività.
[654] N.D. DESISLAVA, *Seafarers' rights in the globalized maritime industry*, L'Aia 2010, p. 39.
[655] E. RUOZZI, *op. cit*., 2021, p. 199 e ss.
[656] Dall'altro lato, proprio i registri nazionali hanno valorizzato l'azione dei sindacati nazionali, dato che, seppur lasciando alle parti libertà di scelta relativamente alla legge applicabile al rapporto di lavoro, delegano una parte dell'azione normativa alla contrattazione collettiva, chiamata a fissare le condizioni minime che le parti dovranno rispettare a prescindere dalla legge che sceglieranno (Cfr. A.M. SIA, *Registro internazionale e ruolo della contrattazione collettiva*, in *Diritto dei trasporti*, 2001, p. 623.).
[657] E. RUOZZI, *op. cit*., 2021, p. 200.

Il diritto internazionale e la contrattazione collettiva internazionale non costituiscono necessariamente due modelli alternativi, bensì possono coesistere e cooperare: non sono autonomi, bensì si influenzano a vicenda[658]. Ciò avviene già sia in seno all'ILO, sia in molti ordinamenti nazionali.

Ad esempio, la legge istitutiva del registro internazionale italiano demanda un ruolo importantissimo alla contrattazione collettiva[659].

Il coinvolgimento delle parti sociali all'interno del funzionamento dell'ILO, legato alla sua struttura tripartita, riguarda tutti i settori. Tuttavia, l'interazione dell'Organizzazione con le associazioni sindacali è ancora più accentuata nel settore marittimo. Si pensi al fatto che il salario minimo raccomandato dall'ILO costituisce un parametro di riferimento per l'azione dell'ITF, oppure al fatto che, durante l'IBF del 2007, il contratto collettivo precedentemente in vigore è stato modificato con l'obiettivo dichiarato di renderlo maggiormente conforme alle disposizioni della MLC. Infine, l'ITF rappresenta, insieme alle ONG, la componente dei lavoratori del Comitato Tripartito Speciale della MLC, nonché dell'IMO-ILO *expert working group*, che si occupa delle tematiche dell'abbandono dei marittimi e degli incidenti sul lavoro a bordo. Tra l'altro, poiché la MLC prevede un generico obbligo in capo agli Stati ratificanti di assicurare l'attuazione delle sue disposizioni attraverso lo strumento da essi ritenuto più adatto, è perfettamente immaginabile che uno Stato dia attuazione alla Convenzione attraverso

[658] Si veda, ad esempio, il modo in cui i contratti ITF sono stati invocati rispetto all'art. 36 della costituzione italiana, in: M. ORIONE, *L'intervento dell'ITF nelle controversie di lavoro fra armatori e marittimi stranieri*, nota a Corte di Cassazione, 24 settembre 1990, n. 10322, in *Il diritto marittimo*, n. 4, 1991, p. 978.
[659] Cfr. Osservazioni conclusive.

la contrattazione collettiva, purché ciò consenta il perseguimento degli obiettivi espressi dalla MLC[660].

L'ITF e i suoi ispettori hanno, infine, un ruolo chiave nei controlli dello Stato del porto, così che il sindacato funga da veicolo dei principi e delle norme approvate dalle organizzazioni internazionali, a prescindere dall'adesione degli Stati oggetto del controllo alle convenzioni[661].

Oltre al diritto internazionale pubblico e alla contrattazione collettiva internazionale, e sempre al fine di creare degli standard minimi di tutela che garantisticano un lavoro dignitoso, possono venire in aiuto anche strumenti diversi, come quello della responsabilità sociale delle imprese. Si pensi, ad esempio, ai codici di condotta adottati autonomamente dalle imprese e a tutti i sistemi *no-mandatory* e di *corporate social responsibility*. Tali strumenti potrebbero contribuire a proteggere i lavoratori dalle forme di *business cooperation* che rischiano di mettere in pericolo l'effettività dei loro diritti. In particolare, alcuni di essi possono costituire un buon punto di partenza, se combinati con l'attività delle organizzazioni internazionali. Ad esempio, l'OECD ha emanato le *Guidelines for Multinational Enterprises*, delle raccomandazioni rivolte dai governi alle imprese multinazionali che operano nei o per i Paesi aderenti. Si tratta, ovviamente, di disposizioni non vincolanti, che riguardano, *inter alia*, i diritti dei lavoratori che operano in mercati internazionali. Queste linee guida possono costituire uno strumento utile quando si tratta di interpretare la condotta delle

[660] V. FILÌ, *op. cit*., 2007, p. 779. L'autrice fa tuttavia notare come ciò non sia possibile nell'ordinamento italiano, posta la mancata attuazione dell'art. 39 Cost.
[661] E. RUOZZI, *op. cit*., 2021, p. 203.

imprese di un determinato gruppo, dato che, secondo una certa dottrina[662], potrebbero consentire di estendere l'applicazione di un codice di condotta non soltanto alle imprese del gruppo che si trovano in un Paese aderente, bensì anche alle altre imprese del gruppo.

In ogni caso, è necessario tenere sempre a mente che l'effettività degli strumenti di "self-restraint" delle società rischia di essere gravemente compromessa dalla circostanza per cui il loro rispetto è "completamente rimesso alla discrezionalità dell'impresa"[663].

[662] *Ex multis*: L. CARBALLO PINEIRO, *op. cit*., 2015, p. 38; P. MUCHLINSKI, *Corporations in international litigation: problems of jurisdiction and the United Kingdom asbestos cases*, in *International and Comparative Law Quarterly*, n. 1, 2001, p. 24.
[663] V. FILÌ, *op. cit*., 2007, p. 784.

Capitolo III

Gli effetti della digitalizzazione sull'equipaggio marittimo e le soluzioni prospettate dal diritto internazionale

1. Introduzione

Le attività marittime sono sempre state soggette all'evoluzione tecnologica, tanto che la nave stessa costituisce un esempio di costante evoluzione: la sua mobilità e i suoi contatti con la terraferma e con le altre navi sono sempre dipesi dallo sviluppo tecnologico[664].

Nel Paragrafo 3 Capitolo I si è parlato delle nuove tecnologie che si sono maggiormente diffuse nel settore marittimo negli ultimi decenni. In particolare, si è fatto riferimento a tre macrocategorie: le tecnologie di comunicazione, le tecnologie portuali e le tecnologie di navigazione. Nella prima parte di questo Capitolo (Paragrafo 2) verrà analizzato nel dettaglio l'impatto delle principali evoluzioni che hanno caratterizzato queste tre categorie tecnologiche, evidenziandone, in particolare, gli aspetti più problematici dal punto di vista del lavoro. Tuttavia, è

[664] X. M. CARRIL VÁZQUEZ, O. FOTINOPOULOU BASURKO, *Breve consideraciones sobre el impacto de los avances tecnológicos aplicables al buque desde una perspectiva iuslaboralista*, in J. L. GARCÍA-PITA Y LASTRES; A. DIAZ DE LA ROSA; M. QUINTANS EIRÁS (a cura di), *El derecho marítimo, las nuevas tecnologías y los retos del progreso*, Pamplona 2021, p. 226.

necessario chiarire fin da ora che alcune innovazioni tecnologiche hanno avuto effetti molti positivi sui marittimi[665].

A onor del vero, in dottrina possono essere individuate due linee di pensiero relative al progresso tecnologico e alla sua influenza sul lavoro: la linea di pensiero più pessimistica, che si potrebbe definire linea dei detrattori, e la linea di pensiero degli ottimisti o entusiasti, che vedono negli avanzamenti tecnologici un'opportunità[666]. I detrattori evidenziano e si soffermano sui risvolti negativi dello sviluppo di tecnologie sempre più sofisticate, in particolare di basate sul dominio digitale. Tali Autori, ad esempio, rilevano che alcuni lavoratori soffrono del cosiddetto stress tecnologico, o tecnostress[667], che può essere causato dal gran numero di input ricevuti, dal sovraccarico di informazioni e dalla gestione di molteplici dispositivi digitali. Esso può manifestarsi in un'intensa produzione di adrenalina e cortisolo, con conseguenti possibili disturbi cardiovascolari, malattie psichiche e neurologiche nel breve e nel lungo periodo[668]. Un marittimo che soffre di tecnostress difficilmente potrà svolgere l'attività di guardia in modo sicuro[669]. Gli Autori maggiormente scettici mettono, inoltre, in luce la sicura contrazione della domanda di lavoratori marittimi che si verificherà negli anni a venire, dovuta al fatto che molti compiti, compresi quelli di

[665] Cfr. *infra*, Capitolo III, Paragrafo 2.3.1 e Paragrafo 3.2.
[666] C. COBO, *La inovación pendiente. Reflexiones y provocaciones sobre educación tecnología y conocimiento*, Montevideo 2016.
[667] C. BROD, *Technostress: the Human Cost of the Computer Revolution*, Addison-Wesley, Reading 1984, p. 16.
[668] M. CHIAPPETTA, *The Technostress: definitions, symptoms and risk prevention*, in *Senses and Sciences*, n.1, 2017, p. 360.
[669] LÓPEZ VARELA, A. SALGADO DON, J.M. PÉREZ CANOSA, *Análisis crítico de la navegación-e a bordo: situación actual y perspectivas de futuro,* in M. QUINTANS EIRÁS (a cura di), *El derecho marítimo, las nuevas tecnologías y los retos del progreso*, Pamplona 2021, p. 517.

guardia, saranno eseguiti dalle apparecchiature digitali o dall'intelligenza artificiale[670].

Gli Autori più ottimisti, al contrario, si concentrano sull'utilizzo virtuoso dei *device* digitali e su tutte quelle ipotesi in cui il progresso tecnologico ha dato vita a un miglioramento delle condizioni di lavoro a bordo. Si pensi, ad esempio, al fatto che l'informatizzazione dei principali strumenti di navigazione ha trasformato le mansioni degli equipaggi di oggi, che consistono in larga parte nell'osservazione di monitor e pannelli, da cui è possibile controllare le varie parti della nave, senza dovervisi recare di persona, se non in caso di necessità. Ciò permette al personale di evitare i locali meno accoglienti della nave, dove sarebbero esposti a calore, esalazioni venefiche, vapori e frastuono[671]. Si pensi, altresì, ai casi in cui i *device* digitali vengono usati per verificare lo stato di salute dei lavoratori o il corretto utilizzo dei dispositivi di sicurezza, o ancora la salubrità dell'ambiente di lavoro. Inoltre, i marittimi, grazie alla possibilità di accedere a Internet anche durante la navigazione, possono comunicare molto più facilmente con le proprie famiglie.

Ad ogni modo, il processo di digitalizzazione e di transizione verso un uso sempre più massiccio dell'intelligenza artificiale è inarrestabile. Pertanto, anche nel caso dei risvolti più problematici del progresso tecnologico, l'apporto che qui si può dare è semplicemente

[670] Si tenga presente che, anche se serviranno comunque alcuni operatori a terra, essi non saranno in numero uguale ai membri degli equipaggi di oggi, dato che potranno contemporaneamente occuparsi del monitoraggio di più navi.
[671] U. LA TORRE, *Navi senza equipaggio e shore control operator*, in *Diritto dei Trasporti*, n. 2, 2019, p. 491.

quello di individuare la soluzione migliore al fine di regolarli o limitarne l'impatto negativo.

Il Paragrafo 2.2. sarà dedicato alle tecnologie di comunicazione. In particolare, ci si soffermerà sulla discriminazione in atto tra i marittimi comuni e gli ufficiali, che nasce dal fatto che, solitamente, l'accesso continuo a Internet è riservato ai secondi. Verrà, inoltre, messo in luce il problema dei controlli a distanza dei lavoratori, resi possibili dai sistemi di localizzazione e videosorveglianza presenti a bordo.

Il Paragrafo 2.3 sarà dedicato alle tecnologie portuali, con particolare riguardo alla questione della brevità del *turn-around time* e sulla conseguente inadeguatezza del regime attuale in materia di tempo di imbarco massimo. In secondo luogo, verrà evidenziata la tendenza, da parte degli armatori, a svolgere alcune operazioni portuali in autoproduzione, mettendo a rischio i marittimi e l'intero porto.

Il Paragrafo 2.4 avrà ad oggetto le tecnologie di navigazione. Oltre ad analizzare la situazione attuale, si guarderà alle prospettive future del settore, che è in continua evoluzione ed è teatro di importanti investimenti. L'intero campo dei trasporti sta subendo enormi cambiamenti dovuti all'automazione delle mansioni; nel caso specifico del trasporto via mare, la principale conseguenza del progresso tecnologico consiste nella progettazione e probabile futura diffusione delle navi autonome (MASS), in seguito alla quale l'attività umana a bordo verrebbe del tutto eliminata[672].

[672] P. CHAUMETTE, *op. cit*, 2019.

Il diritto del lavoro marittimo dovrà, così, affrontare nuove sfide, posto che la maggior parte delle legislazioni nazionali e internazionali non è pensata per essere applicata alle navi senza equipaggio, né agli "equipaggi di terra" che manovreranno le navi autonome[673][674].

I problemi che saranno evidenziati nella prima parte del Capitolo verranno poi ripresi nella seconda parte, dedicata all'analisi delle soluzioni finora prospettate dal diritto internazionale[675]. In particolare, l'analisi avrà ad oggetto le principali convenzioni che si applicano ai lavoratori marittimi.

Nel Paragrafo 3.2 si analizzerà nuovamente la MLC, di cui si è già parlato nel Capitolo precedente. Tuttavia, in questa sede verranno prese in considerazione le disposizioni inerenti al progresso tecnologico, e, in generale, l'attitudine della Convenzione ad evolversi con esso.

Nel Paragrafo 3.3 verrà analizzato il quadro giuridico internazionale dal punto di vista delle navi autonome, con l'obiettivo di capire se esse possano essere considerate navi dal punto di vista del diritto internazionale, ed eventualmente con quali conseguenze e accortezze.

[673] X. M. CARRIL VAZQUEZ, O. FOTINOPOULOU BASURKO, *op. cit.*, 2021, p. 237.
[674] Come si vedrà nel Paragrafo 3.3, alcune organizzazioni internazionali stanno, infatti, svolgendo degli studi esplorativi sulla regolamentazione applicabile alle navi autonome, per capire, in base al grado di autonomia delle navi stesse, se sia possibile estendere ad esse il campo di applicazione degli strumenti giuridici attualmente in vigore.
[675] Sul motivo per cui si è deciso di concentrarsi sul diritto internazionale, si veda il Capitolo II, Paragrafo 3.1.

Nel Paragrafo 3.4 ci si concentrerà sulla figura dell'operatore marittimo da remoto, che già esiste, ma che acquisirà via via sempre maggiore importanza con lo sviluppo delle MASS. In particolare, si tenterà di comprendere se le disposizioni relative all'equipaggio contenute nelle convenzioni internazionali attualmente in vigore possano e debbano essere applicate anche a tali lavoratori, nonostante operino dalla terraferma.

Nel Paragrafo 3.5 verrà analizzata la Convenzione STCW. Anch'essa è già stata oggetto di riflessione nel Capitolo precedente, ma verrà qui presa in considerazione da un diverso punto di vista. In particolare, si indagherà l'adeguatezza del suo contenuto al fine di formare lavoratori aggiornati sui sulle innovazioni tecnologiche utilizzate a bordo, nonché sui rischi informatici che esse possono implicare.

Infine, nel Paragrafo 3.6 verrà presa in considerazione la Convenzione SOLAS, con particolare riguardo alla sua applicabilità alle navi autonome. Inoltre, si analizzerà l'impatto sui marittimi dell'introduzione dei Codici recentemente allegati alla Convenzione: il Codice ISM e il Codice ISPS.

2. Le conseguenze della digitalizzazione sugli equipaggi mercantili

2.1 Cenni introduttivi

Nel Capitolo I si è giunti alla conclusione che le nuove forme di comunicazione, l'automazione dei terminal e la navigazione elettronica

stanno rivoluzionando il lavoro marittimo. In particolare, alcune delle tecnologie che sono state descritte nel Capitolo I sono già ampiamente diffuse: si tratta, ad esempio, degli *smart device*, di Internet, dei nuovi mezzi di comunicazione e di alcune tecnologie applicate nel campo logistica portuale. Altre novità, invece, si trovano ancora ad uno stadio embrionale. Sono, in altre parole, tecnologie emergenti, che non hanno una diffusione tale da poterne conoscere con certezza gli effetti su larga scala. È questo il caso delle nuove tecnologie di navigazione, in particolare delle forme di *e-navigation* che implicano il controllo da remoto del naviglio e, soprattutto, delle imbarcazioni che navigano grazie all'intelligenza artificiale. Tali tecnologie vengono già utilizzate a livello sperimentale in alcuni settori e aree geografiche, e si diffonderanno sempre di più, ma, al momento, l'attività di ricerca non può che consistere nell'osservare i casi esistenti e fare ipotesi sui problemi pratici e giuridici che potrebbero sorgere dal loro utilizzo più ampio.

Nel Paragrafo 2.2 verranno esaminate le conseguenze negative delle tecnologie portuali sui lavoratori marittimi. A proposito dei progressi attinenti al settore portuale e della logistica intermodale, si è già evidenziato come le più recenti innovazioni abbiano reso il cosiddetto *turn-around time* sempre più breve, e abbiano provocato l'allontanamento dei porti dalle città[676]: questi due fattori influenzano negativamente la salute mentale e il benessere psico-fisico dei marittimi.

Per quanto attiene al *turn-around time,* ossia il tempo di permanenza della nave in porto, verrà evidenziato come, un tempo, esso

[676] Cfr. *supra*, Capitolo I, Paragrafo 3.4.

costituisse un'occasione di riposo e di svago per il personale marittimo. Oggi, invece, quando la nave giunge in banchina, le distrazioni della città sono troppo lontane e il tempo a disposizione è troppo breve, così che il marinaio si limita a rimanere nel porto.

Un'altra criticità dell'uso di *device* sempre più sofisticati nel settore logistico riguarda la diffusione della pratica dell'autoproduzione (*self-handling* nella dicitura inglese, *auto-assistance* in quella francese), resa possibile grazie ai nuovi macchinari utilizzati per il carico e lo scarico della merce. L'autoproduzione consiste nel far svolgere alcune attività portuali al personale di bordo. Tale modalità crea una serie di problemi sia dal punto di vista dei lavoratori portuali, che sono formati per svolgere le attività di carico e scarico della merce, e che rischiano di perdere importanti opportunità d'impiego, sia dal punto di vista lavoratori marittimi, che devono svolgere un'attività che non conoscono e per la quale non sono addestrati, mettendo a rischio la propria incolumità. Inoltre, solitamente l'equipaggio non riceve una retribuzione maggiore per il lavoro *extra* svolto nel porto: l'opportunità di svolgere operazioni portuali in autoproduzione sta proprio nei minori costi che ciò comporta per le compagnie di navigazione, ed è quindi legata all'estrema economicità del lavoro marittimo, dovuta alla diffusione del fenomeno dei registri aperti.

Nel Paragrafo 2.3 ci si concentrerà, invece, sulle conseguenze dell'utilizzo dei più moderni mezzi di comunicazione tra nave e terraferma. Si tratta di mezzi che, da un lato, hanno influito positivamente sulla vita di bordo, contribuendo a migliorare la qualità della vita dell'equipaggio, attraverso la semplificazione dei rapporti a

distanza con i famigliari e limitando l'isolamento dei marittimi rispetto ai luoghi, alle persone e ai fatti che avvengono a terra. Tuttavia, dall'altro lato, tali tecnologie hanno dato vita a delicate questioni di tutela della *privacy*, ma anche della dignità del personale di bordo.

Le tecnologie di comunicazione, sorveglianza e monitoraggio vengono oggi utilizzate anche al fine di aumentare i livelli di sicurezza a bordo della nave. Pure in questo caso, ciò ha avuto notevoli risvolti positivi. Tuttavia, i protocolli di sicurezza odierni richiedono ai lavoratori di riportare praticamente tutto ciò che fanno, compilando una lunga serie di documenti[677]. Tale circostanza ha contribuito ad aumentare la carica mentale del lavoro e, più in generale, ad aggiungere compiti e *tasks* che devono essere portati a termine dai pochi membri degli equipaggi odierni[678].

Infine, nel Paragrafo 2.5 saranno prese in considerazione le tecnologie emergenti attinenti al settore della navigazione, e il loro impatto sugli equipaggi. Verrà sottolineato che, con il diffondersi della navigazione elettronica, la formazione del personale di bordo ha iniziato a ricoprire un ruolo via via più importante, data la necessità per i lavoratori di acquisire sempre nuove competenze specifiche. Le attività di apprendimento, pertanto, devono essere il più possibile mirate alla conoscenza dei *device* presenti sulle imbarcazioni e alla conoscenza dei loro rischi specifici. Inoltre, esse devono avere carattere continuo, prevedendo dei momenti di aggiornamento periodico.

[677] Si veda, a tal proposito, il Paragrafo 3.6.3.
[678] P. CHAUMETTE, *Navire du futur: les conditions de travail des navigants au commerce, avant leur mise à terre*?, in *Neptunus*, vol. 25, n.1., 2019.

Un altro aspetto importante attiene alla circostanza per cui, in seguito alla digitalizzazione dello *shipping*, alcune professionalità che, storicamente, ricoprivano un ruolo chiave all'interno dell'equipaggio sono diventate obsolete e sono state sostituite da altre. Tendenzialmente, all'aumentare delle innovazioni tecnologiche il numero dei membri dell'equipaggio è diminuito, mentre le competenze richieste sono sempre maggiori e diversificate. Rispetto ai grandi equipaggi di un tempo, oggi a bordo vi è un numero ristretto di persone, ben qualificate e dotate di polifunzionalità, che sostengono ritmi di lavoro piuttosto serrati. Infatti, a un primo sguardo, la digitalizzazione di alcune *tasks* sembrerebbe rendere possibile lo svolgimento delle mansioni che un tempo venivano svolte da un numero consistente di lavoratori da parte di pochi soggetti. In realtà, ad oggi, tali (pochi) soggetti si trovano spesso a dover sostenere ritmi di lavoro estenuanti[679][680]. In futuro, ciò probabilmente cambierà. I lavoratori "marittimi" non saranno più tali, in quanto governeranno la nave da terra. Dovranno conoscere molto bene i programmi informatici, il funzionamento dei sensori e degli algoritmi di controllo, nonché i sistemi di comunicazione più avanzati, ma non dovranno più lavorare a bordo, potendo tornare a casa al termine della giornata lavorativa.

Tuttavia, lo spostamento a terra porrà una serie di nuovi problemi. Vi sarà sicuramente una contrazione della domanda di occupazione, dato che molti compiti, compresi quelli di guardia, saranno eseguiti dalle apparecchiature, magari telecomandate da operatori a terra, che, però, non saranno in numero uguale agli equipaggi di oggi, dato che

[679] U. LA TORRE, *op. cit*., 2019, p. 492.
[680] Ad esempio, il troppo ristretto numero di persone a bordo è stato individuato dal *National Transportation Safety Board* come una delle principali cause dell'incidente della petroliera Exxon Valdez.

potranno contemporaneamente occuparsi del monitoraggio di più navi[681].

2.2 Le nuove tecnologie di comunicazione: l'impatto sull'equipaggio

2.2.1 La comunicazione con la terraferma

Lo sviluppo delle nuove tecnologie di comunicazione digitale ha avuto alcuni effetti molto positivi sulla vita quotidiana dei membri degli equipaggi, *in primis* per quanto riguarda il loro rapporto con le famiglie e gli affetti a terra: grazie all'accesso a internet pressoché permanente, la distanza dai propri cari è diventata più sopportabile e i lavoratori marittimi si sentono, oggi, meno isolati.

Tuttavia, l'accesso a Internet ha dato vita a un problema di discriminazione dei marittimi comuni rispetto a comandanti e ufficiali, dato che, in molti casi, la connessione viene garantita con costanza soltanto a questi ultimi, mentre agli altri lavoratori viene garantita limitatamente ad alcune fasce orarie o dietro il pagamento di una somma di denaro[682].

Inoltre, se, da un lato, i mezzi di comunicazione più recenti hanno diminuito l'isolamento dei marittimi rispetto alla terraferma, gli stessi hanno anche contribuito a provocarne un maggiore isolamento a bordo. In altre parole, un tempo, tra i membri dell'equipaggio, si creava un intenso spirito di gruppo: l'equipaggio era una sorta di piccola comunità. Oggi, invece, i lavoratori dialogano a malapena, e nel tempo libero preferiscono scorrere i profili *social* dei loro conoscenti attraverso il

[681] U. LA TORRE, *op. cit*., 2019, p. 492.
[682] Cfr. *infra*, Capitolo III, Paragrafo 3.2.1.

cellulare o il *tablet*[683]. La vita sociale a bordo, di conseguenza, non è più la stessa.

A contribuire all'isolamento a bordo è intervenuto anche il forte sviluppo della multiculturalità, al quale si è accennato nel Capitolo II, dato che è dovuto principalmente dalla diffusione degli equipaggi di convenienza[684]. In uno stesso equipaggio possono essere rappresentate cinque o sei nazionalità differenti, con poche difficoltà di interazione, soprattutto culturale e linguistica. Piuttosto che familiarizzare con i colleghi, il lavoratore marittimo preferisce stare in cabina e telefonare alla sua famiglia. Qualche volta, la scarsa coesione dell'equipaggio può provocare poca collaborazione anche durante lo svolgimento della prestazione lavorativa.

2.2.2 La questione della sorveglianza

Le tecnologie di sorveglianza delle aree marittime e di comunicazione tra terraferma e nave sono, solitamente, implementate al fine di tutelare la sicurezza e la legalità[685]. Infatti, il mare è una facile sede per la tratta e sfruttamento di esseri umani, nonché per attività di contrabbando e pirateria[686]. Il rilevamento delle imbarcazioni attraverso l'uso della strumentazione elettronica diventa, così, essenziale al fine di reprimere alcuni crimini, garantendo l'effettività del diritto anche lontano dalla

[683] J. RUILLE, M.T. NEUILLY, X. MICHEL, *L'évolution du droit et son impact sur la contribution des équipages et des parties prenantes des navires à leur sécurité*, in P. CHAUMETTE (a cura di), *Gens de mer : un marché international du travail*, Bilbao 2016, p. 112.
[684] Capitolo II, Paragrafo 2.3.
[685] Cfr. *supra*, Capitolo I, Paragrafo 3.2.2.
[686] Sul punto, si veda, su tutti: O. FOTINOPOULOU BASURKO, X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Piratería marítima y gente de mar: más allá de la ficción*, Barcellona 2020.

terraferma. L'installazione dei radar sulle coste[687] e l'utilizzo di apparecchiature di satellitari di sorveglianza nelle aree più sensibili coadiuvano l'attività di repressione dei reati da parte degli organi nazionali e internazionali.

Oltre alla polizia, le stesse compagnie di navigazione, talvolta attraverso società private di controllo, si servono sempre più spesso dei più recenti strumenti tecnologici al fine di garantire la sicurezza a bordo. Tali *device*, tuttavia, hanno reso indirettamente possibile, per le stesse compagnie di navigazione, il controllo sulle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa dei marittimi. Oggi, la tecnologia rende possibile conoscere la posizione esatta dei singoli membri dell'equipaggio, i loro movimenti e le mansioni che svolgono. In altre parole, i lavoratori sono tracciati all'interno della nave, cosicché i loro superiori e datori di lavoro possono venire a conoscenza della più piccola infrazione. Inoltre, non è infrequente che i membri dell'equipaggio non sappiano con certezza chi ha accesso ai filmati delle telecamere e a che fini vengano utilizzati.

La scarsissima trasparenza su tali aspetti è un problema generalizzato, dato che nessuno strumento giuridico internazionale impone doveri di informazione agli armatori, e, nella maggior parte degli ordinamenti, la questione è largamente sottovalutata.

[687] C. LEBOEUF, *De la surveillance des activités humaines en mer. Essai sur les rapports du droit et de la technique*, Tesi di dottorato, Supervisione a cura di P. Chaumette, Université de Nantes, 2013, p. 75. Online: https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01150617 (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

È pur vero che, spesso, la sorveglianza rende il luogo di lavoro più sicuro. Qualche volta, sono gli stessi lavoratori a richiedere la videosorveglianza di ciò che avviene a bordo, tanto si sentono isolati e scarsamente protetti[688]. Tuttavia, è essenziale che vi sia trasparenza su chi ha accesso al materiale e alle informazioni eventualmente da esso estrapolate, preferibilmente attraverso obblighi di comunicazione che coinvolgano le organizzazioni sindacali.

È, infatti, evidente che il monitoraggio delle navi in transito costituisca (anche) una misura di controllo sul dipendente: oltre alle finalità di sicurezza perseguite attraverso l'osservazione dell'ambiente di lavoro, la maggior parte dei sistemi di sorveglianza digitali consente una visualizzazione continua dell'attività del personale. Ad esempio, i chip presenti sulle tessere talvolta utilizzate dai lavoratori per sbloccare i sistemi informatici presenti a bordo possono indicare l'esatta posizione del personale all'interno dell'imbarcazione. Oppure, per quanto attiene alle telecamere, qualche volta sono presenti anche nelle cuccette e negli spogliatoi[689]. In tali casi, è lecito chiedersi se l'attività di monitoraggio sia legittima, e se sia sempre giustificata da reali esigenze di sicurezza.

In Italia, l'uso di strumenti di videosorveglianza dei dipendenti implica una serie di doveri tanto per il dipendente quanto per il datore di

[688] C. LEBOEUF, *op. cit*., 2013, p. 230.
[689] V. FIGUEROA, *International Workers' Memorial Day: making technology work for us, not against us*, in *ITF Press*, 27 aprile 2019. Online: https://www.itfseafarers.org/en/news/international-workers-memorial-day-making-technology-work-us-not-against-us (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

lavoro, previsti dall'art. 4 dello Statuto dei lavoratori[690]. In particolare, il sistema di tutela italiano è basato sul principio per cui il datore di lavoro, per poter installare un *device* che permette (anche) di controllare il lavoro, debba obbligatoriamente superare il "vaglio" di una procedura di autorizzazione sindacale – e, in caso di mancanza di accordo, una procedura amministrativa[691]. Un siffatto sistema permette di conseguire un equilibrato contemperamento dei contrapposti interessi in gioco.

Vale la pena accennare al fatto che l'art. 4 è stato rivisto nel 2015[692], all'interno dell'ampia riforma della legislazione in materia di lavoro realizzata dal governo Renzi con l'obiettivo di valorizzare le esigenze di flessibilità delle imprese[693]. L'intervento di riforma in materia di potere di controllo risultava, in effetti, necessario, a causa dell'inadeguatezza della precedente formulazione della norma, ormai divenuta obsoleta, sia dal punto di vista delle innovazioni tecnologiche più recenti e degli odierni sistemi di produzione, sia per via dell'evoluzione della normativa generale in materia di tutela della

[690] Legge 20 maggio 1970, n. 300, in materia di tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.
[691] Infatti, nonostante la riforma del 2015 abbia previsto, al comma 2 dell'art. 4, l'espressa esclusione dell'obbligo di autorizzazione sindacale o amministrativa per l'utilizzazione degli strumenti di lavoro e degli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze, si può senz'altro sostenere che il principio generale permanga, trattandosi di una mera eccezione. Cfr. sul punto C. ZOLI, *op. cit*., 2016, p. 638 e ss.
[692] D.Lgs 14 settembre 2015, n. 151, in materia di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183.
[693] C. ZOLI, *Il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori e la nuova struttura dell'art. 4, legge n. 300/1970*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, n. 4, 2016, p. 636.

riservatezza[694]. Tant'è vero che la giurisprudenza aveva, negli anni, cercato di sopperire all'obsolescenza della norma, adottando soluzioni interpretative "decisamente creative, quando addirittura non contrastanti con la lettera della legge"[695][696].

L'art. 4, così come riformato nel 2015, prevede una tutela dei lavoratori apparentemente molto "annacquata" rispetto alla precedente formulazione. Senza voler qui scendere nel dettaglio della riforma[697], basti pensare all'ampliamento delle esigenze del datore di lavoro che ne giustificano la richiesta di autorizzazione all'installazione e all'impiego di impianti audiovisivi e di altri strumenti dai quali derivi (anche) la possibilità di controllo a distanza.

Tuttavia, si può dire che il nuovo art. 4 abbia, in realtà, mantenuto la *ratio* del precedente, restando valido il principio per cui è fatto divieto al datore di lavoro di utilizzare apparecchiature che abbiano come esclusiva finalità il controllo a distanza dei prestatori di lavoro. Infatti, benché sia stata prevista la possibilità di installare strumenti che permettono al datore di lavoro di controllare a distanza l'attività dei lavoratori, e benché sia stato precisato che è consentito, anche senza

[694] A. MARESCA, *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 dello Statuto dei Lavoratori*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 4, 2016, p. 513.
[695] C. ZOLI*, op. cit*., 2016, p. 637.
[696] Sulla questione dell'attività interpretativa della giurisprudenza in riferimento all'art. 4 *ante* riforma, si veda anche: L. CAIRO, *Il controllo a distanza dei lavoratori: precedenti nella giurisprudenza di ieri decisi con le norma di oggi*, in *Labour Law Issues*, n. 2, 2016.
[697] Per i dettagli della riforma, si veda: E. DAGNINO, *Tecnologie e controlli a distanza*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il jobs act*, Milano 2016; M.T. SALIMBENI, *La riforma dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori: l'ambigua risolutezza del legislatore*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 1, 2016; C. ZOLI, *op. cit*., 2016.

autorizzazione sindacale o amministrativa[698], l'uso di strumenti di lavoro e di registrazione degli accessi e delle presenze, si tratta pur sempre di un'eccezione al suddetto principio[699].

In definitiva, l'impostazione originaria della norma, volta a sottoporre l'installazione degli strumenti di controllo ad un filtro sindacale, attraverso cui valutare in concreto la sussistenza delle giustificazioni di cui sopra, permane anche nella formulazione attuale.

Inoltre, una novità, introdotta dalla riforma del 2015, che può assolutamente essere salutata con favore, riguarda il comma 3 in materia di condizioni, ambiti e limiti all'utilizzazione delle informazioni raccolte. Tale previsione, come si vedrà, risulta particolarmente rilevante ai fini del presente lavoro di tesi, essendo invalsa tra gli armatori la pratica di usare i dati raccolti a fini sia disciplinari, sia commerciali.

Il comma 3 del nuovo art. 4 dà al datore di lavoro la possibilità di avvalersi dei dati legittimamente raccolti "a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro", anche a fini disciplinari o al fine di attribuire premi. Tuttavia, la norma prevede il dovere in capo al datore di lavoro di fornire adeguata informazione ai lavoratori in merito alle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli. Inoltre, attraverso il rinvio al D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, impone al datore di lavoro di rispettare i principi di necessità, correttezza, determinatezza dello scopo, pertinenza,

[698] Si veda E. VILLA, *Accordo sindacale e procedura amministrativa nei controlli a distanza dei lavoratori*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, n. 4, 2016, p. 707 e ss.
[699] C. ZOLI, *op. cit*., 2016, p. 638.

completezza e non eccedenza del trattamento rispetto alle finalità per le quali i dati sono raccolti o successivamente trattati[700][701].

La normativa italiana in materia di controlli a distanza risulta, rispetto a quella di molti altri Stati marittimi, all'avanguardia, soprattutto se si pensa ai principali Stati di bandiera odierni, che sono perlopiù Stati in via di sviluppo. Tuttavia, l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori non si applica al lavoro marittimo. Infatti, il Codice della Navigazione prevede il principio di specialità del lavoro nautico, enunciato all'art. 1:

> "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."

Pertanto, lo Statuto dei Lavoratori non si applica al lavoro marittimo, o perlomeno non *tout court*. Lo Statuto prevede, all'art. 35, comma 3, che gli artt. 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17 siano estesi ai lavoratori marittimi. Per quanto riguarda le altre disposizioni, demanda alla contrattazione collettiva l'onere di stabilire come applicarle al personale navigante[702]:

---

[700] I. ALVINO, *I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione fra le regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy*, in *Labour Law Issues*, n. 2, 2016, pp. 30-31.

[701] Cfr. a tal proposito anche: A. SITZIA, *Il controllo (del datore di lavoro) sull'attività dei lavoratori: il nuovo articolo 4 st. lav. e il consenso (del lavoratore),* in *Labour Law Issues*, vol. 2, n. 1, 2016; A. TROJSI, *Controllo a distanza (su impianti e strumenti di lavoro) e protezione dei dati del lavoratore*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, n. 4, 2016, p. 667 e ss.

[702] L. MENGHINI, *I contratti di lavoro nel diritto della navigazione*, Milano 1996, p. 318.

> "Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante".

Si consideri che, in virtù dei progressi tecnologici, che hanno attenuato le peculiarità del lavoro a bordo, la giurisprudenza italiana, sia costituzionale sia di legittimità, ha progressivamente esteso al lavoro nautico molte delle tutele comuni[703]. In altre parole, negli ultimi due decenni si è sviluppato un processo di attrazione del lavoro marittimo nell'ambito del diritto del lavoro generale[704], in seguito al quale il principio di specialità del lavoro marittimo ha iniziato a vacillare. Tale processo è stato coadiuvato, soprattutto, dall'attività della Corte costituzionale, che è intervenuta diverse volte chiedendo al legislatore di subordinare ad effettive e concrete esigenze oggettive l'applicazione di una normativa speciale al lavoro marittimo[705], evidenziando la "necessità di perseguire la parità di trattamento del personale navigante rispetto a quello di diritto comune"[706].

Per quanto attiene, specificamente, allo Statuto dei lavoratori, la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art.

---

[703] A. CUSMAI, *Verso un'ulteriore attenuazione dell'autonomia normativa e della specialità del diritto della navigazione in materia di lavoro nautico*, *Nota a: Corte di Cassazione, sezione lavoro, 30 luglio 2004, n. 14657*, in *Diritto dei trasporti*, vol. 19, n. 1, 2006, pp. 238-248.

[704] L. GIASANTI, *Collegato lavoro, legge Fornero e lavoro nautico: alcune riflessioni*, in *Rivista di Diritto dell'Economia, dei Trasporti e dell'Ambiente*, vol. 10*.,* 2012, p. 292.

[705] Cfr., ad esempio: Corte Cost., 15 dicembre 1967, n. 150; Corte Cost., 3 aprile 1987, n. 96; Corte Cost, 11 luglio 1991, n. 364; Corte Cost., 10 marzo 1994, n. 80.

[706] E. LUCIFREDI, *La privatizzazione del lavoro marittimo*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 1996, p. 291 e ss.

35, comma 3, nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al personale navigante anche dell'art. 18[707]. Si pensi che, prima di tale sentenza, l'armatore poteva, secondo quanto stabilito dall'art. 345 Cod. Nav., risolvere il contratto di lavoro "in qualsiasi tempo e luogo", senza alcun preavviso e per qualsiasi motivo. Tale facoltà di recesso *ad nutum* trovava la propria *ratio* nelle "particolari esigenze disciplinari della vita di bordo"[708], connesse alla necessità di garantire la sicurezza della navigazione[709]. Il successivo intervento della Corte costituzionale, che, constatando l'insufficienza dell'intervento della contrattazione collettiva[710], ha stabilito la diretta applicabilità della disciplina comune in materia di licenziamento anche al lavoro marittimo, ha posto fine ad una ingiustificata discriminazione[711]. La dottrina è oggi d'accordo nel ritenere che trovino applicazione anche nei confronti del personale marittimo tutte le disposizioni di diritto comune in materia di

[707] Corte Cost., 3 aprile 1987, n. 96.
[708] Relazione al Codice della Navigazione, n. 573.
[709] S. REVERSO, *La disciplina del lavoro marittimo tra specialità e diritto comune*, Tesi di dottorato, Università di Udine, Supervisione a cura di A. Zampone, 2015, p. 124. Online: https://core.ac.uk/display/158820207?source=2 (ultimo accesso: 15 marzo 2023)
[710] Corte Cost., 19 maggio 1976, n. 129.
[711] La Corte ha poi chiarito la propria posizione nella sentenza del 31 gennaio del 1991, n. 41.

licenziamento, ivi comprese quelle previste, dopo le sentenze richiamate, dal Collegato Lavoro[712] e dalla Riforma Fornero[713][714][715].

La Corte costituzionale ha, poi, proseguito il processo di estensione dello Statuto dei lavoratori al lavoro marittimo, dichiarando, ancora una volta, l'illegittimità costituzionale dell'art. 35, comma 3, nella parte in cui non prevede la diretta applicabilità al personale navigante dei commi 1, 2 e 3 dell'art. 7[716].

Tuttavia, non vi è stato, fino ad oggi, un simile intervento giurisprudenziale in materia di controllo a distanza dei lavoratori marittimi.

Inoltre, il contratto collettivo nazionale dell'industria armatoriale e gli altri contratti del settore, a cui, come accennato *supra*, lo Statuto affida l'estensione ai marittimi delle norme che non vi si applicano per espressa previsione di legge, non contiene alcun riferimento all'art. 4 o, comunque, alla disciplina dei controlli a distanza. Si tratta di un'importante lacuna, anche perché dalla lettera dell'art. 35, comma 3, sembra potersi dedurre che le parti sociali debbano obbligatoriamente stabilire le modalità di applicazione dei principi dello Statuto al personale navigante, avendo quindi libertà sul *quomodo*, ma non sull'*an*.

[712] Legge 4 novembre 2010, n. 183, in materia di deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro.
[713] Legge 28 giugno 2012, n. 92, recante disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.
[714] L. GIASANTI, *op. cit.*, 2012, p. 314.
[715] S. REVERSO, *op. cit.,* 2015, p. 128.
[716] Corte Cost, 11 luglio 1991, n. 364.

Come fa notare Brusco, il sindacato, "chiamato ad attuare contrattualmente ciò che agli altri lavoratori è garantito dalla legge" è riuscito, nel settore marittimo, ad ottenere un buon livello di diritti sindacali, mentre ha ottenuto molto poco per la "tutela delle posizioni soggettive dei lavoratori nei confronti della controparte"[717]. Tra le posizioni rimaste prive di tutela, in particolare, vi è quella relativa alla sorveglianza a distanza della prestazione lavorativa, attraverso impianti audiovisivi o di altro tipo.

In tal caso, la scelta del legislatore di privilegiare la contrattazione collettiva rispetto alla legge, nella tutela di diritti individuali importanti, come quelli previsti dallo Statuto dei lavoratori, non è risultata efficace, e, anzi, ha avuto la conseguenza di lasciare i lavoratori marittimi privi di qualsiasi protezione in riferimento a possibili violazioni – anche gravi – della propria sfera giuridica.

> "Si deve contestare, sul piano dell'opportunità, la scarsa convenienza di devolvere l'applicazione di rilevanti principi giuridici a forme di autonomia collettiva, condizionate da contingenti e mutevoli rapporti di forza"[718].

In altre parole, se, per quanto riguarda la determinazione dei diritti sindacali o della retribuzione, la preferenza del legislatore per l'autonomia negoziale e la funzione regolativa *erga omnes* di quest'ultima hanno avuto effetti molto positivi[719], per quanto attiene alla

[717] C. BRUSCO, *Il rapporto di lavoro nautico tra legge e contratto collettivo*. *Nota a Tribunale di Napoli, 26 settembre 1984*, in *Il Foro Italiano*, n. 11, 1984, p. 2864.
[718] Tribunale di Napoli, *Società Tirrenia v. Cacace*, 26 settembre 1984, in *Il Foro Italiano*, n. 11, p. 2870.
[719] C. BRUSCO, *op. cit.,* 1984, pp. 2868-2869.

tutela di diritti soggettivi cruciali i risultati non sono stati altrettanto soddisfacenti.

Rebus sic stantibus, non sono soltanto i marittimi italiani che si imbarcano su navi straniere a rischiare di subire inaccettabili lesioni alla dignità e alla privacy, bensì anche coloro che si imbarcano su navi battenti bandiera nazionale. In altre parole, il problema è più grave rispetto ad altri, perché non è limitato ai registri aperti, avendo una portata ben più ampia. Si tratta di un vuoto di tutela piuttosto grave, reso ancora più grave dal fatto che, nel caso dei lavoratori marittimi, vi è corrispondenza tra il luogo di lavoro e i luoghi di riposo, per cui la necessità di tutelare la privacy dell'equipaggio è ancora più impellente, è il rischio di ledere la sfera privata dei lavoratori è ancora più alto rispetto ad altri settori.

Ad ogni modo, è evidente che il dato nazionale sia poco utile ai nostri fini: anche se l'art. 4 si applicasse al lavoro nautico, basterebbe che il marittimo, cittadino italiano, si imbarcasse su una nave battente bandiera straniera per perdere la tutela. Nel Paragrafo 3.2.2, infatti, ci si concentrerà sulle disposizioni di diritto internazionale e sul ruolo delle organizzazioni sindacali internazionali. Tuttavia, come si vedrà, l'aspetto dei controlli a distanza è scarsamente regolato dal diritto internazionale, tanto che neanche la MLC lo menziona.

2.3 Le nuove tecnologie portuali: l'impatto sull'equipaggio

2.3.1 Il *turn-around time* sempre minore

La digitalizzazione dei sistemi portuali e l'utilizzo di strumenti logistici sempre più sofisticati hanno reso velocissimo sia lo sdoganamento, sia il

carico e lo scarico delle merci. Dal punto di vista dei lavoratori marittimi, la conseguenza principale di tale rapidità è che il periodo di permanenza delle navi in porto si è notevolmente ridotto. Per tale ragione, durante un periodo di imbarco standard, le "tappe intermedie" a terra sono sempre più brevi, tanto che non costituiscono più un'occasione di riposo e di svago. Tale circostanza è resa ancora più insopportabile dal fatto che, come si vedrà nel prossimo paragrafo, al personale di bordo è talvolta richiesto di svolgere alcune operazioni portuali, tradizionalmente svolte dai lavoratori portuali[720].

In altre parole, grazie alle tecnologie avanzate di movimentazione delle merci, nonché ai sistemi di sdoganamento da remoto – come il *preclearing* – e alla possibilità di mantenere il porto in attività ventiquattr'ore su ventiquattro, si è recentemente verificata una drastica riduzione del cosiddetto *turn-around time*, ossia il periodo in cui la nave mercantile resta in porto per trasferire il proprio carico. L'imbarcazione, al giorno d'oggi, viene scaricata e caricata in un solo giorno, e, in alcuni casi, addirittura in poche ore.

Fino a pochi anni fa, l'equipaggio delle navi mercantili era solito approfittare delle lunghe giornate nel porto, necessarie ai fini dello sdoganamento della merce e della movimentazione del carico da parte dei lavoratori portuali, per scendere a terra e godere di un ambiente diverso rispetto a quello della nave, oppure per incontrare qualcuno. Nel 1970, infatti, solo l'1% degli scali durava meno di dodici ore, mentre un rapporto dell'ILO risalente al 1998 stimava che la percentuale fosse salita, in meno di trent'anni, al 27%, e che solo il 4% degli scali durasse

[720] Cfr. *infra*, Capitolo III, Paragrafo 2.4.2.

più di tre giorni[721]. Oggi, tale dato si è ulteriormente ridotto, e non è raro che, dopo otto ore di manovra, una nave rimanga in banchina appena tre o quattr'ore[722].

A causa della presenza di dispositivi infrastrutturali, logistici e di sicurezza digitalizzati, la permanenza in porto dei lavoratori marittimi ha, recentemente, subito anche un altro cambiamento. L'accesso ai terminal portuali, infatti, è oggi strettamente limitato e regolato, mentre fino a qualche anno fa era piuttosto facile per l'equipaggio ricevere visite durante lo scalo, ad esempio da parte del cappellano del porto o dei membri del *Seamen's club*[723] o dell'ispettore dell'ITF[724].

Salire a bordo è diventato via via sempre più complicato: oggi, affinché una visita possa avvenire, sono necessarie svariate approvazioni e autorizzazioni, come previsto dal Codice ISPS in materia di sicurezza delle aree portuali, allegato alla Convenzione SOLAS.

Come si vedrà approfonditamente più avanti[725], il Codice ISPS ha reso il porto un ambiente fondamentalmente chiuso, fisicamente circondato da recinzioni invalicabili e costantemente sorvegliate. Oltre ad aver reso le visite a bordo sempre più difficili, la normativa in materia di sicurezza ha complicato la discesa a terra da parte dei lavoratori. Di conseguenza, non soltanto il tempo che i marittimi hanno a disposizione

[721] P. CHAUMETTE*, op. cit.,* 2019, p. 5.
[722] *Ibidem.*
[723] Il *Seamen's club* è un'organizzazione senza scopo di lucro presente in molti dei principali scali del mondo per il benessere dei marittimi. La sua funzione principale è quella di accogliere i lavoratori che fanno scalo nei porti, offrendo uno spazio accogliente dove possono rilassarsi, mangiare, utilizzare Internet, acquistare souvenir e trascorrere del tempo piacevole con gli altri membri.
[724] P. CHAUMETTE, *op. cit*., 2019, p. 6.
[725] Cfr. *infra*, Capitolo III, Paragrafo 3.7.4.

per scendere a terra è poco, bensì anche le modalità per farlo sono sempre più complesse. Oltretutto, alcuni Stati del porto si rifiutano di far sbarcare i membri dell'equipaggio che si trovano a bordo delle navi ormeggiate, per motivi di sicurezza legati al controllo dell'immigrazione[726], arrivando persino ad avvalersi, a tal fine, di personale di vigilanza.

Le circostanze appena descritte fanno sì che, ad esempio, un marittimo con un contratto per un imbarco di sei mesi possa rimanere a bordo della nave per l'intera durata del rapporto di lavoro, senza soluzione di continuità. È evidente, dunque, che l'accorciamento del *turn-around time* e le nuove regole in materia sicurezza portuale hanno reso la questione dei permessi a cui hanno diritto i marittimi che trascorrono lunghi periodi in mare ancora più cruciale[727]. Infatti, il periodo di imbarco massimo attualmente previsto dalla MLC era stato stabilito in un momento in cui le circostanze erano differenti, e andrebbe, pertanto, rivisto.

Si tenga conto che, attualmente, la Linea guida B.2.4.3 in materia di ferie retribuite e lo Standard A2.5, paragrafo 2b, della MLC prevedono che il periodo massimo di servizio a bordo senza permessi sia equivalente a undici mesi. Pare di tutta evidenza come undici mesi siano decisamente troppi. Anche se è vero che alcuni ordinamenti nazionali prevedono un periodo massimo di imbarco inferiore a quello previsto

[726] La notizia, intitolata "Il Trattamento dei marittimi nei porti degli Stati Uniti" è riportata da: Il Diritto Marittimo, 2002, vol. III, p. 1126.
[727] ILO, Report JMC/29/2001/3, *The impact of seafarers' living and working conditions of changes in the structure of the shipping industry*, Ginevra 2001, p. 72. Online : https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221122379_EN/lang--en/index.htm

dalla MLC, è pur vero che molti altri ordinamenti, soprattutto quelli di Stati che offrono bandiere permissive, si limitano a rispettare le tempistiche previste obbligatoriamente dalla Convenzione. Un periodo di imbarco massimo di circa sei mesi sarebbe di gran lunga più ragionevole, in considerazione dei cambiamenti avvenuti, che hanno cambiato le dinamiche degli scali e hanno aumentato il carico di lavoro. Sugli aspetti legati all'opportunità di accorciare i tempi di imbarco massimo si tornerà nel Paragrafo 3.2.

In conclusione, per i lavoratori marittimi di oggi uscire dal "recinto" del porto è impensabile, ed è molto difficile riuscire ad ottenere le autorizzazioni necessarie alla ricezione di una visita a bordo. Nel migliore dei casi, i membri dell'equipaggio si limitano a rilassarsi per il paio d'ore che hanno a disposizione, restando a bordo della nave. Nel peggiore dei casi, invece, hanno attività amministrative da portare a termine[728] oppure viene chiesto loro di svolgere il rizzaggio e derizzaggio dei container. Di quest'ultima ipotesi, in particolare, si dirà nel prossimo paragrafo.

2.3.2 L'autoproduzione

Il tema dell'autoproduzione riguarda non soltanto i lavoratori marittimi, bensì anche quelli portuali. Come si è avuto modo di illustrare, i lavoratori portuali sono esclusi dal novero della gente di mare dalla maggior parte delle convenzioni dell'ILO. La MLC non li esclude *a*

[728] P. CHAUMETTE, *op. cit*., 2019, p. 3.

priori, ma consente agli Stati ratificanti di escluderli dall'ambito di applicazione in virtù dell'occasionalità della loro presenza a bordo[729].

Il lavoro portuale, in senso tecnico, consiste nello svolgimento delle operazioni portuali, definite, prima dall'art. 108 del Codice della Navigazione e poi dall'art. 16 della Legge n. 84 del 1994, come le attività di "carico, scarico, trasbordo, deposito, movimento in genere delle merci e di ogni altro materiale, svolte nell'ambito portuale"[730].

Il lavoro portuale, esattamente come quello marittimo, ha diverse peculiarità, che lo distinguono dagli altri tipi di lavoro e ne giustificano il trattamento giuridico talvolta differenziato. È sempre stato considerato separatamente rispetto al lavoro marittimo, dal quale si distingue soprattutto in quanto l'uno avviene nell'ambito della navigazione ed è svolto a bordo della nave, mentre l'altro è svolto a terra. Il lavoro marittimo e il lavoro portuale, tuttavia, hanno numerosi elementi comuni, *in primis* quello di essere entrambi caratterizzati da una naturale intermittenza, da cui consegue, talvolta, la precarietà.

In molte occasioni, i portuali e i marittimi hanno "fatto fronte comune", come quando nel 2004, nel 2007 e nel 2013 si sono opposti alle proposte di direttiva per la liberalizzazione dell'autoproduzione nei servizi portuali.

L'autoproduzione consiste nella pratica di far svolgere alcune operazioni portuali ai membri dell'equipaggio delle navi mercantili, invece che al personale specificamente formato a tal fine. Le operazioni

[729] Cfr. *supra*, Capitolo I, Paragrafo 2.5.4.
[730] Legge del 28 gennaio 1994, n. 84, in materia di riordino della legislazione in materia portuale, art. 16.

portuali sono delicate e implicano numerosi rischi, per cui è importante che chi le svolge sia stato adeguatamente addestrato a tale scopo. Nonostante ciò, la suddetta pratica si è diffusa piuttosto in fretta, in particolare per le operazioni di rizzaggio e derizzaggio dei container.

L'autoproduzione, infatti, è fortemente voluta dagli armatori, per i quali risulta più veloce e meno costosa. Più veloce, perché, svolgendo le operazioni in autoproduzione, essi non devono appoggiarsi ad un'impresa esterna. Meno costosa, perché, a causa della diffusione del fenomeno dei registri aperti, i marittimi sono quasi sempre cittadini di Paesi in via di sviluppo. Pertanto, il costo del lavoro marittimo è diventato via via sempre inferiore. I portuali, al contrario, solitamente sono residenti nel Paese del porto in cui lavorano e sono "protetti" dalle leggi nazionali, dai sindacati e dalle Compagnie o *pool*[731] a cui sono affiliati.

Secondo gli armatori, per aumentare la competitività di uno scalo è necessaria una maggiore flessibilità nell'organizzazione. Per le parti sociali, al contrario, il lavoro portuale va tutelato nelle sue forme tradizionali, per evitare un continuo livellamento verso il basso degli standard richiesti in termini di competenza e professionalità. In particolare, essi lamentano che le operazioni in autoproduzione sarebbero svolte da equipaggi multietnici (soprattutto extra-europei) imbarcati su navi battenti bandiere di comodo, che non avrebbero le competenze necessarie per compiere le delicate operazioni portuali, con

[731] Per un approfondimento sui *pool* di lavoratori portuali, cfr. E. VAN HOOYDONK, *Port labour in the EU*, vol. I, Bruxelles 2013.

conseguente rischio per la sicurezza dei lavoratori stessi, della navigazione e del porto.

La questione dell'autoproduzione avrebbe potuto, in qualche modo, mettere i due gruppi di lavoratori l'uno contro l'altro, ma non è stato così. La posizione delle associazioni sindacali è unica, ed è contraria. Da un lato, i portuali temono una svalutazione della propria professionalità e una diminuzione progressiva delle opportunità d'impiego. Dall'altro lato, i marittimi preferiscono non svolgere attività che possono metterli in serio pericolo, e per le quali, spesso, non è previsto alcun compenso aggiuntivo. La strenua opposizione all'autoproduzione riguarda soprattutto i marittimi europei, costretti a condizioni di lavoro sempre più difficili a causa dell'atteggiamento dei registri aperti[732].

Come si vedrà nella seconda parte del Capitolo, il problema è stato per ora risolto attraverso la contrattazione collettiva, grazie al grande lavoro svolto dall'ITF al fine di impedire la diffusione generalizzata della pratica dell'autoproduzione[733].

2.4 Le nuove tecnologie di navigazione: l'impatto sull'equipaggio

2.4.1 La *e-navigation* e lo spostamento a terra dell'equipaggio

Nel Capitolo I si è evidenziato come la situazione attuale del settore dello *shipping* sia caratterizzata da rapidi sviluppi tecnologici, che hanno

[732] A. LE MARCHAND, *Des dockers aux damnés de la mer : néo-corporatisme et syndicalisme transnational*, in *Variations*, n. 20, 2017. Online : http://journals.openedition.org/variations/794
[733] Cfr. *infra*, Capitolo III, Paragrafo 3.2.2.

determinato un profondo cambiamento dei paradigmi tradizionali di controllo delle navi. Sono stati, in particolare, presentati i concetti di navigazione elettronica e di MASS (*Maritime Autonomous Surface Ship*).

Per quanto attiene alla navigazione elettronica, l'*International Maritime Organization* (IMO) e l'*International Association of Marine Aids to Navigation and Lighthouse Authority* (IALA) la definiscono come segue:

> "La raccolta, l'integrazione, lo scambio, la presentazione o l'analisi delle informazioni marittime a bordo e a terra, tramite mezzi elettronici, al fine di migliorare la navigazione e i servizi correlati alla sicurezza in mare e alla protezione dell'ambiente marino".

Con il diffondersi della navigazione elettronica, la formazione del personale di bordo ha iniziato a ricoprire un ruolo sempre più importante, data la necessità per i lavoratori di acquisire nuove competenze specifiche. Le attività di apprendimento devono essere il più possibile mirate alla conoscenza dei *device* presenti sulle imbarcazioni, e avere carattere continuo, prevedendo dei momenti di aggiornamento periodico.

In seguito alla digitalizzazione dello *shipping*, inoltre, alcune professionalità che, storicamente, ricoprivano un ruolo chiave all'interno dell'equipaggio, sono diventate obsolete e sono state sostituite da delle altre.

Tendenzialmente, all'aumentare delle innovazioni tecnologiche il numero dei membri dell'equipaggio è diminuito, mentre le competenze richieste sono sempre maggiori e diversificate. Rispetto ai grandi

equipaggi di un tempo, oggi a bordo vi è un numero ristretto di persone, ben qualificate e dotate di polifunzionalità, che sostengono ritmi di lavoro piuttosto serrati. Infatti, a un primo sguardo, la digitalizzazione di alcune *tasks* sembrerebbe rendere possibile lo svolgimento delle mansioni che un tempo venivano svolte da un numero consistente di lavoratori da parte di pochi soggetti. In realtà, ad oggi, questi ultimi si trovano spesso a dover sostenere ritmi di lavoro estenuanti[734][735]. In futuro, ciò probabilmente cambierà. I lavoratori "marittimi" non saranno più tali, cioè controlleranno la navigazione da terra. Dovranno conoscere molto bene i programmi informatici, il funzionamento dei sensori e degli algoritmi di controllo, nonché i sistemi di comunicazione più avanzati, ma non dovranno più lavorare a bordo, potendo tornare a casa al termine della giornata lavorativa.

Tuttavia, lo spostamento a terra porrà una serie di nuovi problemi. Vi sarà sicuramente una contrazione della domanda di occupazione, dato che molti compiti, compresi quelli di guardia, saranno eseguiti dalle apparecchiature, magari telecomandate da operatori a terra, che però non saranno in numero uguale agli equipaggi di oggi, dato che potranno contemporaneamente occuparsi del monitoraggio di più navi[736].

Inoltre, la sicurezza marittima, nonché della nave e del carico, potrebbe essere messa a dura prova: come proteggere la nave, sola, dagli

[734] U. LA TORRE, *op. cit*., 2019, p. 492.
[735] Ad esempio, il troppo ristretto numero di persone a bordo è stato individuato dal *National Transportation Safety Board* come una delle principali cause dell'incidente della petroliera Exxon Valdez.
[736] U. LA TORRE, *op. cit*., 2019, p. 492.

attacchi di pirateria o cyberpirateria?[737] Infatti, le navi autonome sarebbero molto più vulnerabili agli attacchi informatici (contraffazione di ordini, circolazione di informazioni false, ecc.). Sarebbe ingenuo aspettarsi che, dopo l'ingresso delle MASS nell'alto mare, i pirati e i terroristi scompariranno: anzi, probabilmente "penseranno addirittura che queste navi costituiscano un nuovo e più facile bersaglio[738]".

In caso di attacco *cyber* in cui la nave senza equipaggio viene dirottata, potrebbe essere difficile anche soltanto accorgersi del pericolo e agire prima che sia troppo tardi. Quest'aspetto dovrebbe interessare agli armatori, perché le merci trasportate via mare hanno un grande valore, e le apparecchiature informatiche di bordo sono sofisticate. I problemi di sicurezza informatica dovrebbero essere una delle prime preoccupazioni inerenti allo sviluppo nei sistemi digitali.

Inoltre, l'eliminazione degli equipaggi renderebbe il mare deserto dalla presenza umana e, quindi, anche più difficile salvare la vita di chi si trova in pericolo, ossia pescatori, diportisti, migranti[739]. L'articolo 98 della Convenzione delle Nazioni Unite sul diritto del mare richiede a tutti i comandanti di deviare la rotta per garantire il salvataggio delle persone in difficoltà, e lo stesso vale per la Regola 33-1 della Convenzione SOLAS. Ci si può chiedere, dunque, se lo stesso obbligo l'abbia il

[737] J. PORTALES, *El desafío legal de los buques autónomos*, in V. PETIT LAVALL, A. PUETZ (a cura di), *El transporte como motor del desarrollo socioeconómico*, Madrid 2019, p. 312.
[738] "It would be naive to expect that pirates and terrorists will disappear from the high seas (perhaps they will even think that such ships will be a new and softer target)". Traduzione a cura di chi scrive. E. VAN HOOYDONK, *The law of unmanned merchant shipping - an exploration*, in *The Journal of International Maritime Law*, n. 3, 2014, vol. 20, p. 418. Online:
http://www.ericvanhooydonk.be/dut/media/54f318f578e3a.pdf
[739] P. CHAUMETTE, *op. cit*., 2019, p. 11.

comandante della nave autonoma, quando nessuna presenza in mare può intervenire per consentire all'eventuale naufrago di mettersi in salvo[740].

Per quanto riguarda l'acronimo MASS, esso indica le navi che operano a vari livelli indipendentemente dall'interferenza umana[741].

In particolare, si è parlato di navi autonome intese in senso ampio, comprendendo anche le navi ancora dotate di un equipaggio a bordo. Tuttavia, le tipologie di navi autonome più interessanti ai nostri fini sono quelle *unmanned*, o meglio *crewless*, cioè prive di equipaggio, sia controllate a distanza e teleguidate, sia interamente autonome, ossia funzionanti attraverso la sola intelligenza artificiale. Nel caso delle navi teleguidate o controllate da remoto, è presente una persona – o un gruppo di persone – che si occupa della navigazione dell'imbarcazione avvalendosi di sensori, videocamere e satelliti presenti a bordo[742]. Nel caso delle navi interamente autonome, invece, nessuna persona è coinvolta, se non in casi di emergenza, e, ovviamente, nella fase di elaborazione dell'algoritmo. Attualmente, lo scenario futuro

[740] La questione sarà analizzata nel Paragrafo 3.6.1, insieme alle altre questioni relative alla sicurezza della navigazione elettronica.

[741] Alcuni primi passi verso la strada della navigazione senza equipaggio sono già stati fatti, in particolare relativamente alle navi utilizzate per la navigazione a corto raggio, la cui navigazione è, spesso, già parzialmente controllata da remoto, con equipaggi molto ridotti e la possibilità di gestire da terra diverse funzioni. Diverse compagnie di navigazione, soprattutto giapponesi e coreane, stanno investendo centinaia di milioni di dollari in questa tecnologia. E anche la società britannica Rolls-Royce ha presentato la prima nave commerciale senza pilota telecomandata al mondo.

[742] "Il loro funzionamento dipende da esseri umani che si trovano in un luogo remote, solitamente un centro di controllo basato in banchina (remote-control centre, RCC), connesso continuamente con la nave, da cui provengono i dati che, raccolti attraverso radar, telecamere e satelliti, vengono poi interpretati dagli operatori." "These are operated by humans at a remote location, from a shore-based control centre (remote-control centre, RCC) that has a wireless connection to the ship and where data coming from radar, cameras and satellites are interpreted." Traduzione a cura di chi scrive. E. VAN HOOYDONK, *op. cit*., 2014, p. 404.

maggiormente probabile vede la presenza di navi controllate da remoto. Le navi totalmente indipendenti, infatti, richiedono l'utilizzo di sistemi e tecnologie così avanzate da non essere, per il momento, economicamente vantaggiose,[743].

La persona che, nel caso delle navi teleguidate o controllate a distanza, si occupa di gestire la navigazione, può essere chiamata in diversi modi, e in dottrina non è ancora stato raggiunto un pieno accordo dal punto di vista terminologico. In alcuni studi, l'operatore viene chiamato *Fleet centre operator*, in altri *Shore-based controller*, in altri ancora *Remote Control Centre operator*[744]. Tali sintagmi si riferiscono, perlopiù, a un soggetto con le medesime caratteristiche, che svolge le attività di controllo da remoto della navigazione. Nel prosieguo del lavoro ci si riferirà a tale soggetto come operatore da remoto.

Gli operatori da remoto non vanno confusi con i lavoratori dei VTS. I VTS sono i centri di gestione costiera del traffico navale, che si occupano cioè di monitorare a distanza il percorso delle imbarcazioni quando esse si trovano in acque costiere, fornendo loro un supporto attraverso informazioni, avvertenze e, talvolta, anche raccomandazioni e consigli sulla rotta da seguire. Anche i sistemi VTS sono basati sulla comunicazione tra l'equipaggio e il personale a terra, ma gli operatori in questione non sono in alcun modo responsabili del controllo della navigazione[745].

[743] Progetto MUNIN, *Project Result Summary – MUNIN final brochure*, 2016. Online: http://www.unmanned-ship.org/munin/wp-content/uploads/2016/02/MUNIN-final-brochure.pdf (ultimo accesso: 15 marzo 2023)
[744] Cfr. *infra*, Capitolo III, Paragrafo 3.4.2.
[745] E. VAN HOOYDONK, *op. cit*., 2014, p. 416.

L'operatore da remoto, in futuro, rivestirà un ruolo molto importante nel campo dei trasporti marittimi. Infatti, le molteplici capacità delle tecnologie all'avanguardia, e il fatto che le imprese del settore marittimo siano alla ricerca di soluzioni sempre più convenienti, rendono ragionevole ritenere che gli avanzamenti nel campo della navigazione autonoma saranno sempre maggiori, fino ad arrivare alla situazione in cui anche le rotte oceaniche saranno percorse da navi senza equipaggio a bordo.

La diffusione delle navi autonome implicherebbe una non indifferente riduzione dei costi dei trasporti via mare e del loro impatto ambientale[746]. Per quanto riguarda il primo punto, essa consentirebbe spedizioni più economiche, grazie alla possibilità di ottimizzare gli spazi: la nave potrebbe contenere un maggior numero di container, dato che a bordo non sarebbero previsti gli alloggi per i membri dell'equipaggio.

Per quanto riguarda il secondo punto, l'efficienza energetica delle navi autonome può essere ottimizzata facilmente, sia grazie alla loro migliore dotazione di strumenti di controllo, che semplifica notevolmente l'implementazione di sistemi di limitazione degli sprechi, sia perché la rimozione degli alloggi e dei sistemi di trattamento del combustibile pesante consentirebbe di utilizzare nuove strategie di gestione dell'energia[747].

Il problema dello spostamento a terra dell'equipaggio marittimo è acuito da quella che Chaumette definisce l'"evaporazione dei giovani

[746] Progetto MUNIN, *cit*., 2016.
[747] Progetto MUNIN, *cit.*, 2016.

naviganti"[748]. Si tratta di un fenomeno che caratterizza i giovani ufficiali di oggi, che svolgono l'attività lavorativa a bordo per pochissimi anni, per poi cercare un impiego a terra, oppure, addirittura, passano direttamente dal percorso formativo di navigazione a impieghi di altro tipo. Il fenomeno è dovuto al fatto che coloro che seguono un percorso di formazione altamente specializzato e di qualità, come quello previsto per la navigazione, riescono ad accedere direttamente a buoni posti di lavoro a terra[749]. Tra l'altro, come si vedrà in seguito, i sempre più numerosi centri di controllo da remoto della navigazione contribuiscono alla creazione di posti da loro a terra per i quali una formazione da ufficiale di bordo può costituire un titolo preferenziale.

Ci si può chiedere perché, in concreto, i lavoratori marittimi decidano di smettere di navigare così presto. La risposta è che, innanzitutto, gli impieghi a terra richiedono meno sacrifici rispetto alla carriera di navigazione. Inoltre, ad appena trent'anni, solitamente, il marittimo ha già l'impressione di "aver già fatto il giro della navigazione e del proprio mestiere"[750]. Tale impressione diffusa è collegata all'evoluzione delle mansioni tipiche del lavoro in oggetto: il marittimo è troppo spesso costretto a svolgere mansioni di mera esecuzione, per cui è comprensibile che l'attrattività della professione sia ridotta. La soddisfazione del lavoratore, non solo dal punto di vista personale, bensì anche dal punto di vista del datore di lavoro, è cruciale. Si tratta di lavoratori che potrebbero navigare più a lungo se il loro coinvolgimento

[748] P. CHAUMETTE, *op. cit.*, 2019, p. 2.
[749] Cfr. *supra*, Capitolo II, Paragrafo 2.5.
[750] "Avoir fait le tour de la navigation et de son métier". Traduzione a cura di chi scrive. P. CHAUMETTE, *op. cit.*, 2019, p. 4.

fosse maggiore, al di là della conduzione della nave (ormai pressoché automatica) o della manutenzione delle macchine[751].

Gli imprenditori che si occupano di *crew management* hanno realizzato che la questione dell'evaporazione, o della *second life* dei marittimi[752] va affrontata, essendo cruciale, anche e soprattutto al fine di ottenere un buon tasso di fidelizzazione tra i lavoratori. Lentamente, anche le stesse compagnie di navigazione iniziano a capire che è necessario pianificare fin da subito le carriere degli ufficiali in modo che solo la prima parte della loro vita lavorativa si svolga a bordo, e la restante parte a terra.

Da quanto fin qui riportato risulta evidente lo spostamento dei lavoratori marittimi dalla nave verso i centri di controllo a terra è già in corso: non si tratta soltanto una prospettiva molto realistica, bensì di un fenomeno già parzialmente in atto. Resta da chiedersi che caratteristiche avrà l'"equipaggio terrestre" che teleguiderà la maggior parte delle navi nel prossimo futuro, quale sarà il suo status giuridico, che competenze dovrà possedere, e, in particolare, se dovrà avere esperienza di navigazione a bordo[753].

A proposito delle *skills* che saranno richieste agli operatori da remoto, Van Hooydonk scrive che:

[751] P. CHAUMETTE, *op. cit.*, 2019, p. 4.
[752] G.E. DUCI, *Il problema degli equipaggi oggi*, in *Newsletter AIOM*, n. 5, 2022. Online: https://www.aiom.fvg.it/ (ultimo accesso: 15 marzo 2023)
[753] Cfr. *infra*, Capitolo III, Paragrafo 3.4.

> "Come il comandante, anche l'operatore di navigazione da remoto deve possedere determinate qualità, come la capacità di giudizio, la capacità di comunicare bene con gli altri (si pensi ai piloti e agli operatori del traffico navale), il sangue freddo in caso di emergenza e le necessarie conoscenze tecniche sia in campo nautico che informatico[754]".

Uno studio di Cicek *et alia*[755] ha identificato le probabili richieste future relative alle competenze tecniche e trasversali degli operatori da remoto. Gli Autori hanno concluso che le competenze tecniche più richieste saranno quelle legate alla capacità di garantire una navigazione sicura della nave anche in ambienti senza equipaggio: competenze di manutenzione, di riparazione e di gestione automatica del *transhipment*, conoscenze di *cyber security* e di programmazione informatica, capacità di analizzare e processare dati[756].

Per quanto riguarda le competenze trasversali, i profondi cambiamenti attesi renderanno imprescindibile la capacità di reagire alle emergenze e gestire lo stress. Nel suddetto studio, le competenze trasversali sono suddivise in sociali, metodologiche e personali. Tra le competenze sociali che saranno sempre più ricercate spiccano l'intelligenza emotiva, la capacità di mediare e di essere diplomatici,

---

[754] "Just like the master, the shore-based vessel controller must have certain qualities, such as good judgement, the ability to communicate well with other human decision-makers (such as pilots and traffic managers), a cool head in emergencies, as well as the required technical knowledge of both nautical matters and IT." Traduzione a cura di chi scrive. E. VAN HOOYDONK, *op.cit.*, 2014, p. 413.

[755] K. CICEK, E. AKYUZ, M. CELIK, *Future skills requirements analysis in maritime industry*, in *Procedia Computer Science*, vol. 158, 2019, pp. 270–274.

[756] K. CICEK *et alia, op. cit*., 2019, p. 272.

l'adattabilità e la capacità di trasmettere le proprie conoscenze. Le competenze metodologiche principali consisteranno, invece, nel *problem* e *conflict solving*. Le competenze personali maggiormente apprezzate, infine, saranno quelle legate alla consapevolezza del lavoratore rispetto all'ambiente, alla sostenibilità e alla sicurezza[757]. Tali caratteristiche potrebbero aumentare la *situation awareness* dell'operatore da remoto, imprescindibile affinché la navigazione elettronica sia tanto sicura quanto quella tradizionale.

Il termine *situation awareness*, spesso abbreviato in SA, ricorre moltissimo quando si studiano le competenze degli operatori da remoto. È naturale chiedersi come facciano tali operatori ad avere un'adeguata consapevolezza della situazione a bordo senza esservi presenti fisicamente[758]. Ovviamente, la SA non dipende soltanto dalle competenze e dalle caratteristiche personali dell'operatore, bensì anche e soprattutto dalla qualità delle tecnologie presenti a bordo, in particolare videocamere e sensori: più questi ultimi sono dotati di tecnologie avanzate, maggiore sarà la consapevolezza della situazione da parte dell'operatore[759]. Si può dire che a determinare una maggiore SA – e di conseguenza, a garantire una navigazione autonoma sicura – intervenga un insieme di fattori diversi, tra cui i principali sono la qualità delle tecnologie di navigazione elettronica presenti a bordo, la qualità dei

[757] J. SOHYUN, E. D'AGOSTINI, J. KANG, *op. cit*., 2020.
[758] T. PORATHE, J. PRISON, Y. MAN, *Situation Awareness in Remote Control Centres For Unmanned Ships*, Paper presentato al convegno *Human Factors in Ship Design & Operation*, Londra, 26-27 febbraio 2014. Online: https://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/194797/local_194797.pdf (ultimo accesso: 15 marzo 2023)
[759] U. LA TORRE, *op. cit*., 2019, nota a p. 505.

sistemi di comunicazione tra nave e centro di controllo e la competenza e sensibilità dell'operatore da remoto.

Nel caso di navi ancora dotate di equipaggio, ovviamente, a tali fattori si aggiunge quello della competenza e formazione di quest'ultimo, il cui coinvolgimento è essenziale.

Un gruppo di ricercatori, diretto da Michael Baldauf, ha condotto un'analisi[760] basata su delle simulazioni, al fine di determinare se è più adatto al controllo della navigazione a distanza un (ex) marittimo o un lavoratore specializzato nella tecnologia dell'informazione. Lo studio, che verrà approfondito più avanti, ha dimostrato che i partecipanti con un *background* nel settore della navigazione agiscono in modo più propositivo e strategico e usano più frequentemente il VHF[761] al fine di coordinare le proprie manovre con quelle delle altre navi circostanti.

Lo studio mette in evidenzia chiaramente che la conoscenza, per esperienza diretta, delle regole relative al traffico marittimo, insieme alla familiarità con le manovre, sarà fondamentale per gli operatori che dovranno controllare e/o gestire la navigazione da remoto, per garantirne sicurezza ed efficienza.

Rimangono alcune questioni aperte, sulle quali si proverà a riflettere nel Paragrafo 3. In particolare, esse riguardano la qualificazione

[760] M. BALDAUF, M. KITADA, R. MEHDI, D. DALAKLIS, *E-Navigation, digitalization and unmanned ships: challenges for future maritime education and training*, in *Atti del XII convegno annuale "International Technology, Education and Development Conference" (INTED)*, Barcellona 2018. Online: https://doi.org/10.21125/inted.2018.2374 (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

[761] Il VHF è un sistema basato sulle frequenze della banda 156-162 MHz assegnate a livello internazionale per il servizio marittimo, che serve per comunicazioni a corto raggio tra le navi o con la costa, a distanza di non più di 30 miglia nautiche.

giuridica degli operatori da remoto e la possibilità di considerarli alla stregua di lavoratori marittimi[762].

2.5 Cenni conclusivi

Nella prima parte del paragrafo è stata, innanzitutto, messa in luce la possibilità per i marittimi odierni di comunicare sempre più facilmente e sempre più spesso con i propri familiari, ed è stata sottolineata l'importanza di tale aspetto dal punto di vista della tollerabilità dei lunghi imbarchi in alto mare da parte dei membri dell'equipaggio. Dall'altro lato, è stato illustrato il problema della scarsa comunicazione all'interno dell'equipaggio stesso, dovuto sia alla multiculturalità, sia al facile accesso a Internet e all'utilizzo sempre più frequente di smartphone, tablet e pc a bordo.

Inoltre, è stata evidenziata l'esigenza di tutelare i lavoratori dal controllo a distanza, esercitato sempre più spesso dai loro datori di lavoro. Infatti, i sistemi di localizzazione e videosorveglianza dell'imbarcazione, installati ormai sulla maggior parte delle navi, hanno l'"effetto collaterale" di consentire un continuo controllo sulla prestazione lavorativa del personale. Poiché le tutele previste in materia dallo Statuto dei lavoratori non si estendono ai lavoratori marittimi, né il diritto internazionale prevede una protezione in tal senso, vi è un vero e proprio vuoto di tutela.

Come si vedrà nel Paragrafo 3.2.2, sarebbe auspicabile l'inserimento di una disciplina che preveda degli obblighi di informazione nei confronti dei lavoratori e il coinvolgimento delle

[762] Cfr. *infra*, Capitolo III, Paragrafo 3.4.

organizzazioni sindacali. Per esempio, tali tutele potrebbero essere inserite all'interno della MLC, oppure regolate a livello di contrattazione collettiva.

Nella seconda parte del paragrafo è stata analizzata la problematica della brevità del *turn-around time* e delle conseguenze negative delle severe misure di sicurezza introdotte dal Codice ISPS. Si è sottolineato come, ormai, i marittimi distinguano a malapena il momento dello scalo in porto da quello della navigazione, dato che non scendono nemmeno dalla nave.

Inoltre, essi devono, talvolta, occuparsi del rizzaggio e derizzaggio dei container, con la conseguenza che lavorano anche quando la nave è ormeggiata.

Tale insieme di circostanze ha reso non più adeguato il limite massimo di imbarco previsto dalla MLC, che corrisponde a undici mesi.

Lo svolgimento delle operazioni portuali di rizzaggio e derizzaggio in autoproduzione non solleva soltanto problemi legati al riposo dei lavoratori, bensì anche rispetto alla sicurezza sul lavoro e al diritto a un equo compenso e a una formazione adeguata. Infatti, i lavoratori marittimi non sono formati specificamente per svolgere delle operazioni così delicate e ad alto rischio come quelle portuali, e nella maggior parte dei casi essi non ricevono un compenso aggiuntivo per il fatto di lavorare durante lo scalo. Per fortuna, in molti Paesi la pratica dell'autoproduzione è vietata o fortemente limitata, e la Corte di Giustizia UE ha recentemente stabilito che tale divieto non è incompatibile con il diritto europeo. Inoltre, come si vedrà nel Paragrafo 3.3.3, il contratto collettivo internazionale siglato tra ITF e JNG in seno

all'*International Bargaining Forum* contiene una clausola di riserva delle attività portuali ai lavoratori specializzati.

Nella parte finale del Paragrafo è stata affrontata la questione della diffusione delle nuove forme di navigazione elettronica. L'arrivo di tecnologie sempre nuove può migliorare l'efficienza energetica del trasporto marittimo e ridurre il numero di incidenti in mare. Tuttavia, la disoccupazione, che sta già colpendo il settore marittimo, continuerà a peggiorare al progredire della navigazione elettronica. La contrazione della domanda di occupazione è pressoché inevitabile: molti compiti, compresi quelli di guardia, saranno eseguiti dalle apparecchiature, che sostituiranno gli attuali lavoratori marittimi. Pertanto, i membri dell'equipaggio di bordo diminuiranno esponenzialmente, per poi scomparire del tutto. Per utilizzare l'espressione utilizzata da un'autorevole dottrina, la gente di mare è una "specie in via d'estinzione"[763].

Il processo di spostamento verso la banchina del personale di bordo sarà lungo, e sarà preceduto da un momento transitorio in cui continuerà ad esserci una certa domanda di lavoratori marittimi, in particolare di quelli maggiormente qualificati, le cui *skills* andranno al di là di quelle previste nell'ultimo emendamento alla Convenzione STCW, come la capacità di lavorare in squadra, la *leadership* e le competenze linguistiche. Nonostante ciò, presto i posti di lavoro a bordo saranno

[763] M. MCCONNELL, *A brief reflection on deconstruction, "digital disruption" and the employment of seafarers*, in A. CHARBONNEAU, O. FOTINOPOULOU BASURKO, F. MANDIN, *Le travail et la mer. Liber amicorum en hommage à Patrick Chaumette*, Parigi 2021, p. 290.

pochissimi, e il tasso di disoccupazione tra i marittimi raggiungerà livelli preoccupanti.

Certamente, il funzionamento delle MASS, anche di quelle completamente autonome, è basato sulla connessione tra la nave e la banchina, per cui la comunicazione con il personale sarà comunque cruciale. Tale comunicazione dovrà essere bidirezionale e accurata, nonché supportata da più sistemi, che permettano la riduzione al minimo dei rischi.

Il fatto che le MASS, indipendentemente dal loro livello di autonomia, avranno ancora bisogno del contributo umano per navigare non diminuisce le preoccupazioni relative all'aumento della disoccupazione nel settore, che resta un fatto certo. Per tale ragione, sarà necessario riflettere su politiche mirate di ricollocamento e riqualificazione. Nel Paragrafo 3.4.1 verrà avanzata la proposta di dar vita a sistemi di politiche attive mirati alla riconversione dei marittimi verso le nuove professioni della logistica digitale, in particolare quelle legate ai centri di controllo a distanza della navigazione. Tali sistemi permetterebbero di evitare la dispersione delle competenze e delle conoscenze dei marittimi, che possono essere riutilizzate ai fini di garantire una navigazione sicura, anche se gestita dalla banchina.

3. Le soluzioni prospettate dal diritto internazionale

3.1 Cenni introduttivi

Nel presente paragrafo si indagherà il modo in cui le principali organizzazioni internazionali hanno reagito all'ingresso delle tecnologie digitali nel settore marittimo. Rispetto all'indagine sulle sfide poste dalla

globalizzazione, svolta nel Capitolo precedente, avente ad oggetto sia il diritto internazionale pubblico, sia il diritto internazionale privato, nonché alcune legislazioni nazionali, in questo caso ci si concentrerà precipuamente sul diritto internazionale pubblico.

La prima parte della trattazione, corrispondente al Paragrafo 3.2, sarà basata sulle finalità che può avere l'utilizzo delle nuove tecnologie nei luoghi di lavoro. È evidente che le opportunità offerte dal progresso tecnologico possano essere sfruttate per i fini più disparati, ad esempio per incrementare il grado di innovazione di un'azienda, per dare vita a nuovi modelli di business o per abbattere alcuni costi. Tuttavia, se si restringe il campo all'utilizzo delle nuove tecnologie che coinvolgono in prima persona e direttamente i lavoratori, ci si accorge che le finalità possono essere ricondotte a due obiettivi: quello di migliorare le condizioni di lavoro e quello di eludere le regole a tutela dei lavoratori. Si tratta, evidentemente, di due finalità diametralmente opposte.

Ciò risulta evidente dalla lettura del Paragrafo 2, in cui si sono stati riportati esempi sia dell'impatto positivo avuto dalla digitalizzazione sul lavoro marittimo, sia dell'impatto negativo. In altre parole, il fatto che il progresso tecnologico possa essere utilizzato sia per migliorare le condizioni di lavoro, sia per peggiorarle e raggirare il diritto del lavoro, fa sì che l'opinione pubblica e la dottrina siano molto divise nel valutare complessivamente gli effetti delle nuove tecnologie sul lavoro[764].

[764] La dicotomia uso benefico-uso elusivo delle nuove tecnologie è strettamente legata alla dicotomia detrattori-ottimisti, alla quale si è accennato nell'Introduzione al presente Capitolo.

Sulla dicotomia uso benefico-uso elusivo si baserà l'analisi delle disposizioni della MLC riguardanti le nuove tecnologie e il loro impatto (positivo o negativo) sui lavoratori. Della MLC si è già trattato nel Capitolo precedente[765], di conseguenza, qui ci si limiterà a riportare quelle disposizioni che abbiano a che fare la digitalizzazione del settore marittimo. Si metterà in luce come esse prendano in considerazione la finalità migliorativa, incoraggiando gli Stati all'uso virtuoso delle tecnologie più avanzate, ma si occupino poco di reprimere le condotte riconducibili a una finalità elusiva dell'utilizzo degli strumenti tecnologici.

Nel Paragrafo 3.3 verrà svolta una panoramica sulla questione dell'inquadramento giuridico delle navi autonome, prendendo in considerazione ed esaminando le Convenzioni che definiscono il concetto di nave, al fine di comprendere se esse siano o meno applicabili anche alle navi autonome. Infatti, la diffusione delle navi autonome ha dato vita a una serie di riflessioni, sia da parte della dottrina, sia da parte degli ordinamenti nazionali e delle istituzioni internazionali, relative alle questioni legali fondamentali che da essa derivano. Esse riguardano, *in primis*, l'efficacia delle norme internazionali attualmente vigenti e l'eventuale necessità di modificarle[766].

Nel Paragrafo 3.4 verrà presa in considerazione la figura dell'operatore da remoto, ossia colui che si occupa di assistere o controllare a distanza la navigazione. La questione più importante riguarda la possibilità di considerarlo come un lavoratore marittimo, e,

[765] Cfr. *supra*, Capitolo II, Paragrafo 3.6.
[766] J. PORTALES, *op. cit*., 2019, p. 304.

in particolare, se possa ricoprire il ruolo di comandante della nave. Il tema dello *status* giuridico del *remote operator* è stato definito dal Comitato Legale dell'IMO con "il più grande ostacolo per quanto riguarda l'applicabilità alle MASS delle Convenzioni internazionali"[767].

Nel Paragrafo 3.5, attraverso l'analisi della Convenzione STCW e della sua evoluzione, verrà svolta una riflessione sugli attuali standard minimi di formazione dei marittimi, con particolare riguardo alla difficoltà di identificare dei requisiti di formazione e addestramento comuni a livello globale, nonché all'opportunità di aggiungere alcune nuove competenze (legate all'uso e alla conoscenza delle più moderne tecnologie) a quelle attualmente necessarie. Inoltre, si rifletterà sull'importanza di prevedere uno standard uniforme di qualificazione per gli operatori da remoto.

Infine, il Paragrafo 3.6 sarà dedicato al tema della sicurezza, che verrà trattato attraverso l'analisi della Convenzione SOLAS e dei Codici ad essa allegati, che hanno adattato le disposizioni in materia di sicurezza ai cambiamenti subiti dal settore marittimo e portuale in seguito alla transizione digitale. In particolare, verranno messe in luce le debolezze di tali strumenti giuridici, che sono stati criticati da più parti a causa dell'eccessiva burocratizzazione delle procedure da essi introdotte.

[767] "The greatest legal obstacle in respect of international conventions". Traduzione a cura di chi scrive. IMO, LEG 107, dicembre 2020, doc. 107/18/2. Online: https://imokorea.org/upfiles/board/12.%20LEG%20107%20%B0%E1%B0%FA%BA%B8%B0%ED%BC%AD%28%BF%B5%B9%AE%29.pdf (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

3.2 L'utilizzo delle nuove tecnologie: al servizio dei lavoratori o a fini elusivi?

3.2.1 La MLC e le nuove tecnologie al servizio del lavoratore

Le nuove tecnologie, se usate correttamente e con le giuste accortezze, possono avere un forte effetto migliorativo sulle condizioni di lavoro. In altre parole, esse possono essere messe al servizio dei lavoratori.

I benefici delle nuove tecnologie sono, spesso, discussi soltanto in termini di crescita economica e aumento della produttività, mentre la riduzione della fatica del lavoro e il miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita sono spesso trascurati. È importante, invece, garantire uno sviluppo tecnologico sostenibile, non soltanto dal punto di vista ambientale, bensì anche sociale.

Per quanto riguarda il settore marittimo, alcune nuove tecnologie hanno, innanzitutto, dato vita a nuove professioni, che sono diventate essenziali a bordo. Basti pensare, ad esempio, all'invenzione del radiotelegrafo e del radiotelefono, che hanno creato le figure chiave del radiotelegrafista e del radiotelefonista.

Inoltre, le tecnologie digitali e l'intelligenza artificiale hanno contribuito a rendere la nave un luogo di lavoro più sicuro ed efficiente, dato che i sistemi di videosorveglianza oggi presenti a bordo hanno permesso un maggiore controllo della legalità, rendendo più difficile lo svolgimento di attività illegali e la commissione di reati e permettendo di monitorare le condizioni di lavoro.

Infine, e soprattutto, le nuove tecnologie di comunicazione hanno consentito ai membri degli equipaggi di essere più vicini alle proprie

famiglie, anche se solo virtualmente. Anche comunicare con i rappresentanti sindacali a terra è diventato più facile, così che eventuali lamentele o segnalazioni risultano oggi più celeri e immediate[768].

Per quanto attiene alla MLC, si tratta di una convenzione che si presta ad evolversi insieme alla tecnologia. Infatti, essa è stata strutturata in modo da poter ricevere un continuo aggiornamento. Come recita l'art. 13[769], gli sforzi dell'ILO relativamente alla tutela del lavoro marittimo non sono terminati con l'emanazione della Convenzione, e proprio per questo è stato previsto un facile sistema di modifica.

Tale aspetto, definito da Carril Vázquez come "alto grado di permeabilità" della Convenzione[770], costituisce senza dubbio uno dei suoi principali punti di forza. Essa, infatti, prevede dei canali di emendamento e revisione che ne consentono l'evoluzione in linea con i progressi tecnologici, in particolare quelli suscettibili di migliorare le condizioni di lavoro dei marittimi[771][772].

---

[768] Cfr., a tal proposito, la posizione espressa dall'*European Transport workers' Federation* (ETF): *ETF plea to the industry and regulators for a human-centred approach to automation in shipping*, Bruxelles, 13 luglio 2018. Online: https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/An-ETF-Position-on-digitalisation-automation-in-shipping_FINAL.pdf (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

[769] "L'ufficio internazionale del lavoro deve continuare a rivedere costantemente il contenuto della presente Convenzione" ("The International Labour Office shall keep the working of this Convention under continuous review"). Traduzione a cura di chi scrive.

[770] X.M. CARRIL VAZQUEZ, O. FOTINOPOULOU BASURKO, *op. cit*., 2021, p. 232.

[771] *Ibidem*.

[772] Carril Vázquez riporta un parallelismo tra la permeabilità della MLC e il principio, che vige in alcune aree del diritto amministrativo spagnolo, per cui il beneficiario di una concessione più essere tenuto a rispettare una *clausula de progreso*, dovendo cioè obbligatoriamente implementare ogni eventuale nuovo sviluppo, derivante dal progresso scientifico, che possa migliorare significativamente le opere o il loro funzionamento. Per un approfondimento sulla *clausola de progreso*, cfr., *ex multis*: T. QUINTANA LOPEZ, *Algunas cuestiones sobre la cláusula de progreso en el contrato de*

Occorre, tuttavia, prestare attenzione al fatto che non v'è alcuna disposizione vincolante nella MLC che obblighi espressamente ad un aggiornamento della Convenzione nel caso in cui vengano individuati nuovi possibili benefici derivanti dal progresso tecnologico. Tuttavia, un siffatto obbligo può essere comunque ritenuto presente, dato che diversi elementi permettono di estrapolarlo in via interpretativa.

Innanzitutto, grazie alla *tacit acceptance procedure*, di cui si è già parlato nel Capitolo precedente, emendare la Convenzione è molto semplice. La *tacit acceptance procedure* è una procedura nata nelle convenzioni IMO, al fine di modificarne alcune parti senza la necessità di convocare una conferenza diplomatica[773]. In base a tale procedura, per procedere all'emendamento è sufficiente che nessuno Stato ratificante vi si opponga[774].

La capacità della Convenzione di essere costantemente al passo col progresso, ossia la sua permeabilità, è strettamente legata alla possibilità di fare ricorso a tale procedura. Appare, cioè, evidente che il legislatore abbia deciso di rendere così facile la modifica di alcune parti

concesión de obras públicas, in *Revista española de Derecho Administrativo*, n.131, 2006, pp. 421-444.

[773] Si tratta di una procedura molto rapida, la cui richiesta deve provenire, solitamente, da almeno un quarto degli Stati che hanno ratificato la Convenzione. Dopodiché, la richiesta viene prima fatta circolare dal Segretario Generale a tutti gli Stati, poi ogni emendamento viene poi sottoposto all'esame del Comitato giuridico dell'IMO almeno sei mesi dopo la data di diffusione.

[774] Cfr. O. A. HATHAWAY, H. N. SAURABH SANGHVI, S. SOLOW, *Tacit amendments*, Yale 2015. Online: https://law.yale.edu/sites/default/files/documents/pdf/cglc/TacitAmendments.pdf (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

della Convenzione proprio al fine di permetterle di evolversi con il progresso[775].

Tale evoluzione, tuttavia, rientra negli obiettivi della Convenzione stessa, rispettandone dunque la *ratio*, soltanto nella misura in cui è tesa ad ampliare la tutela giuridica dei lavoratori marittimi, dato che il fine di tale strumento giuridico è "garantire il diritto di tutta la gente di mare ad un impiego dignitoso"[776].

Gli Stati membri dell'ILO hanno, dunque, l'obbligo di prendere in considerazione tutte le nuove tecnologie che siano suscettibili di creare un miglioramento delle condizioni di vita o di lavoro dei marittimi, o di ampliarne la tutela. Essi hanno, inoltre, l'obbligo di recepire tali cambiamenti all'interno della Convenzione, ad eccezione dei casi in cui l'incoraggiamento all'utilizzo virtuoso della tecnologia può già essere dedotto in via interpretativa.

Infatti, diverse linee guida, contenute nella parte B del Codice, MLC dimostrano l'attenzione del legislatore verso il tema dell'uso dei progressi tecnologici al fine di migliorare le condizioni di lavoro a bordo, e incoraggiano gli Stati a prendere in considerazione gli effetti positivi dell'evoluzione tecnologica sui lavoratori[777].

Si fa riferimento, innanzitutto, alla Linea guida B2.8.1, sulle misure da adottare per raggiungere gli obiettivi enunciati nello Standard sullo sviluppo delle carriere e delle attitudini professionali. Tale

[775] Si tenga a mente che la procedura di accettazione tacita può essere utilizzata per la revisione di entrambe le parti del Codice, sia quella obbligatoria (parte A), sia quella non obbligatoria (parte B).
[776] MLC, *cit*., Art. I.
[777] X.M. CARRIL VAZQUEZ, O. FOTINOPOULOU BASURKO, *op.cit*., 2021, p. 234.

Standard è stato introdotto nella Convenzione con l'obiettivo di dotare il settore marittimo di manodopera stabile e competente, e riguarda il modo in cui gli Stati membri debbono aiutare i marittimi a migliorare le proprie competenze, qualifiche e possibilità di impiego. La lettera c) della suddetta linea guida menziona le seguenti misure:

> "Promuovere opportunità, sia a bordo sia a terra, per perfezionare la formazione professionale dei marittimi al fine di sviluppare la loro attitudine professionale e dotarla di competenze trasferibili, allo scopo di assicurare e mantenere un'occupazione adeguata, di migliorare le prospettive di occupazione e di adattarsi all'evoluzione tecnologica e alle condizioni del mercato del lavoro del settore marittimo".

Anche la Linea guida B2.5.1, sulle modalità per garantire il diritto al rimpatrio, dimostra l'intento del legislatore di incentivare l'uso proficuo dei *device* tecnologici. Infatti, il punto 2 stabilisce quanto segue:

> "Ogni Stato membro dovrebbe, laddove possibile, cercare di ridurre la durata massima dei periodi di imbarco al termine dei quali il marittimo ha diritto al rimpatrio, in funzione dei cambiamenti ed evoluzioni della tecnologia marittima, e potrebbe ispirarsi alle raccomandazioni in materia della Commissione Marittima Paritetica."

Vi è, poi, la Linea guida B3.1.1, sulle installazioni per lo svago, la posta e le visite a bordo delle navi, il cui testo fa riferimento alla necessità di

seguire le rapide innovazioni nel campo tecnologico e digitale, in quanto prevede che:

> "Le strutture ed i servizi per lo svago dovrebbero essere sottoposti a frequente revisione al fine di assicurare che siano idonei alle esigenze dei marittimi, tenuto conto dell'evoluzione della tecnica, delle condizioni di esercizio e di tutte le altre innovazioni nel settore dei trasporti marittimi."

Infine, nella linea guida B5.1.3, che fa riferimento all'ottenimento, da parte dell'imbarcazione, del certificato di lavoro marittimo e della dichiarazione di conformità di lavoro marittimo, viene specificato, al punto 3, quanto segue:

> "Le misure per assicurare una conformità costante alle disposizioni in materia di tutela dei lavoratori marittimi dovrebbero tenere conto delle prescrizioni internazionali che obbligano l'armatore e il comandante a tenersi informati sugli ultimi progressi tecnologici e scientifici per quanto riguarda la progettazione dei luoghi di lavoro, tenendo conto dei pericoli inerenti il lavoro dei marittimi e di informare, di conseguenza, i rappresentanti dei marittimi, garantendo così un migliore livello di protezione delle condizioni di lavoro e di vita della gente di mare a bordo".

È necessario sottolineare, seppure ciò sia facilmente intuibile già dalla formulazione delle stesse, che tutte le disposizioni finora citate costituiscono delle semplici raccomandazioni, prive di valore vincolante.

L'unica disposizione cogente della Convenzione attinente all'utilizzo delle nuove tecnologie ai fini di tutela dei lavoratori riguarda la salute.

Infatti, lo Standard A4.1, in tema di assistenza sanitaria a bordo delle navi e a terra, stabilisce che ogni Stato membro debba prevedere obbligatoriamente nella propria legislazione nazionale la possibilità per i marittimi di usufruire ventiquattr'ore su ventiquattro di consulti medici, anche specialistici, via radio o via satellite per le navi in mare. Inoltre, il consulto medico, compresa la trasmissione di messaggi medici o referti mediante comunicazione via radio o satellitare tra la nave e il medico, deve essere disponibile a titolo gratuito, a prescindere dalla bandiera della nave[778].

Al di là di quanto previsto in materia di consulti medici, è evidente che l'attenzione del legislatore sull'utilizzo benefico delle nuove tecnologie sia concentrata nella parte B del Codice, ossia quella non obbligatoria. Tuttavia, per il numero di riferimenti all'uso benefico del progresso tecnologico presenti nel testo della Convenzione, peraltro in più punti della stessa e relativamente a diversi aspetti, si può dire che il principio ispiri l'intero strumento giuridico.

Da un lato, sarebbe auspicabile l'inserimento di una disposizione, anche a carattere generale, all'interno della parte A del Codice, che preveda l'obbligo per gli Stati di fare ricorso agli strumenti e ai sistemi resi possibili dai progressi tecnologici, ogni qualvolta questi possano significare un miglioramento delle condizioni di lavoro dei marittimi.

Dall'altro lato, in realtà, una disposizione come quella appena descritta non è strettamente necessaria, dato che la Convenzione va

[778] MLC, *cit*., Standard A4.1, punto 4, lett. d).

comunque interpretata in *favor laboris*, visto quanto stabilito dall'art. 19, comma 8, della Costituzione dell'ILO[779][780]. Pertanto, il suddetto obbligo potrebbe derivarsi in via interpretativa. Inoltre, l'atteggiamento finora tenuto dall'ILO, e in particolare dal suo Comitato Tripartito Speciale per la revisione periodica della Convenzione, sembra andare proprio nella direzione di sfruttare la *tacit acceptance procedure* al fine di garantire l'uso benefico delle nuove tecnologie. Ci si riferisce, in particolare, alla modifica della Linea guida B3.1.11, atta a garantire ai lavoratori marittimi l'accesso a una buona connessione a internet per l'intera durata del viaggio[781].

La Linea guida B3.1.11 ha ad oggetto le installazioni per lo svago, la posta e le visite a bordo delle navi, e incoraggia gli Stati a mettere a disposizione dei marittimi diversi strumenti tecnologici, come la televisione, la radio, i registratori, i lettori di CD/DVD, ma anche computer, telefoni e altri mezzi di comunicazione messaggistica. La linea guida conteneva, prima dell'approvazione dell'emendamento, soltanto un timido riferimento all'auspicabilità, "ove realizzabile", di un accesso ragionevole alle "comunicazioni telefoniche nave-terra, così come ai servizi di posta elettronica e, se disponibile, di Internet", possibilmente "gratuitamente o ad un costo moderato".

[779] Sul punto si veda A. ZANOBETTI PAGNETTI, *op. cit*., 2005, p. 42 e ss.
[780] ILO, Costituzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, 1° aprile 1919. Online: https://www.refworld.org/docid/3ddb5391a.html
[781] Comitato tripartito speciale dell'ILO per la revisione della MLC (STC), *Report finale della quarta riunione*, Ginevra, 5-13 maggio 2022, p. 36. Online: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_852694.pdf (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

Nell'ultimo incontro del Comitato Tripartito Speciale che si occupa della revisione periodica della Convenzione[782], il gruppo rappresentate dei marittimi ha proposto di sostituire la linea guida precedentemente in vigore con una completamente differente, dai toni meno generici e permissivi. La proposta originale prevedeva il seguente testo:

"In particolare, per quanto riguarda la connessione:

(a) i marittimi devono avere accesso gratuito alle comunicazioni nave-terra, compreso l'accesso a Internet;

(b) l'autorità competente, consultandosi con le organizzazioni dei marittimi e degli armatori, deve fornire indicazioni sul tempo minimo di connessione a Internet che deve essere concesso a ciascun lavoratore, tenendo conto delle ore di riposo dei marittimi e della necessità di evitare l'isolamento sociale;

(c) ogni Stato Membro deve fornire gratuitamente l'accesso a Internet nei propri porti e nelle pertinenti aree di ormeggio"[783].

Il testo approvato dal Comitato, e che, quindi, vedrà a breve la luce, è leggermente diverso, in quanto non è stato raggiunto un accordo col

[782] Cfr. *supra*, Capitolo II, Paragrafo 3.6.1.

[783] "In particular, with respect to social connectivity: (a) seafarers shall be provided with access to ship-to-shore communications, including internet facilities, free of charge; (b) the competent authority shall, in consultation with seafarers' and shipowners' organizations, issue guidance on the recommended individual time to access the internet, taking into account the seafarers' rest hours and the need to avoid social isolation; and (c) each Member shall provide internet access free of charge within its ports and associated anchorages. Traduzione a cura di chi scrive. STC, *Report finale*, *cit*., 2022, p. 28.

gruppo degli armatori relativamente alla gratuità del servizio. La formulazione definitiva sarà, dunque, la seguente:

> "In particolare, per quanto riguarda la connessione:
>
> a) Gli armatori dovrebbero, per quanto ragionevolmente possibile, fornire ai marittimi a bordo delle loro navi l'accesso a Internet, e le spese a carico dei lavoratori, se previste, dovrebbero avere un importo ragionevole.
>
> b) Gli Stati Membri dovrebbero, per quanto ragionevolmente praticabile, fornire ai marittimi nei loro porti e nelle pertinenti aree di ormeggio l'accesso a Internet, e le spese a carico dei lavoratori, se previste, dovrebbero avere un importo ragionevole.[784]"

Il sindacato internazionale dei marittimi si stava battendo da molti anni per l'inserimento di una disposizione all'interno della MLC che rendesse obbligatorio per gli armatori l'impegno a garantire gratuitamente a tutto il personale di bordo un numero minimo di "dati Internet". Non si è giunti a tanto, ma la novità deve comunque essere considerata un successo. L'ITF ha dichiarato sul proprio sito[785] di non essere del tutto soddisfatto della modifica, dato che, inizialmente, si era discusso della possibilità di inserire anche il riferimento alla gratuità della connessione. In ogni caso,

[784] Traduzione a cura di chi scrive. Per la versione originale, cfr.: STC, *Report finale*, *cit*., 2022, p. 32 e ss.

[785] ITF Press release, *Seafarers win commitment to mandatory internet access in international law*, 16 maggio 2022. Online: https://www.itfglobal.org/en/news/seafarers-win-commitment-mandatory-internet-access-in-international-law (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

ci si augura che il pagamento della connessione da parte dei marittimi avrà carattere eccezionale. In Italia, ad esempio, l'accesso gratuito a Internet sta ormai diventando la norma a bordo, e così anche nella maggior parte dei Paesi occidentali [786].

Per concludere, è evidente che tale emendamento sia la prova della volontà, da parte del Comitato Tripartito Speciale, di prendere in considerazione gli avanzamenti tecnologici e valutarne l'inserimento nel testo della Convenzione quando possono migliorare le condizioni di lavoro.

3.2.2 L'utilizzo delle nuove tecnologie a fini elusivi

In alcune occasioni, l'uso delle nuove tecnologie non ha l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro a bordo, bensì quello di sfuggire all'applicazione del diritto del lavoro o di raggirarlo.

Come è stato messo in luce anche dal Parlamento UE, le nuove tecnologie digitali e dell'intelligenza artificiale, oltre a creare nuove opportunità lavorative, possono eliminarne altre, nonché essere utilizzate, come spesso avviene, in maniera abusiva, ed è dunque necessario prevedere degli strumenti di tutela dai rischi e dalle minacce dovuti alla diffusione di tali tecnologie nei luoghi di lavoro[787].

[786] Intervista a G.E. DUCI, amministratore delegato di ESA group, in *Newsletter AIOM*, n. 5, 2022, p. 4.
[787] Parlamento UE, *Risoluzione 2018/2088 del 12 febbraio 2019*, comma 2, punti 1.1 e 1.2.

L'obiettivo degli strumenti giuridici, tra cui quelli internazionali, dovrebbe essere quello di reprimere tali condotte, o, quantomeno, di scoraggiarle.

Per quanto attiene alla MLC, essa potrebbe e dovrebbe spingersi più in là su tale aspetto, posto che contiene davvero poche disposizioni atte a limitare l'utilizzo elusivo o abusivo delle nuove tecnologie. La Convenzione, oltre che incoraggiare gli Stati ad usare le nuove tecnologie al fine di migliorare le condizioni di lavoro, dovrebbe anche incentivarli a prevedere delle sanzioni nei casi in cui l'uso delle nuove tecnologie abbia carattere abusivo o elusivo.

La Convenzione lascia un importante vuoto di tutela relativamente al possibile impatto negativo delle nuove tecnologie sul lavoro marittimo, dato che non stabilisce alcuna forma di protezione per tutti quei casi in cui le stesse vengano utilizzate per sfuggire al diritto sociale e del lavoro. L'unico timido riferimento a tale ipotesi si ha nella Linea guida B4.3.6, che invita caldamente gli Stati membri ad effettuare inchieste sulle cause e le circostanze di tutti gli incidenti, infortuni e malattie professionali che abbiano causato perdite di vite umane o gravi lesioni personali. Nell'ambito delle inchieste, la Convenzione cita, alla lettera e), tra gli elementi che dovrebbero essere valutati, anche i "problemi e le conseguenze derivanti dagli effetti dei progresso tecnologico a bordo e la loro influenza sulla composizione degli equipaggi".

Nel presente paragrafo ci si concentrerà, in particolare, su due pratiche caratterizzate dall'uso elusivo delle nuove tecnologie, che sono

diventate piuttosto comuni nel settore marittimo. La prima, che è stata introdotta nel Paragrafo 2.2.2, riguarda l'uso dei sistemi di tracciamento, localizzazione e sorveglianza al fine di controllare i lavoratori a loro insaputa. La seconda, che è stata introdotta nel Paragrafo 2.3.2, riguarda lo svolgimento delle operazioni portuali in autoproduzione, reso possibile (anche) dall'importante sviluppo tecnologico avvenuto nel campo del carico e scarico delle merci.

3.2.2 (segue) Il controllo a distanza dei lavoratori marittimi

Per quanto attiene all'utilizzo incontrollato di dispositivi di videosorveglianza a bordo, il pressoché totale silenzio del diritto internazionale sulle sue conseguenze sull'equipaggio è già stato messo in luce e criticato più volte dall'ITF[788], che ne richiede a gran voce una regolamentazione[789].

In particolare, l'ITF ha sottolineato che le tecnologie di monitoraggio sono in grado di rilevare dati sui movimenti fisici, la posizione, la biometria, il linguaggio e le espressioni facciali di un lavoratore, che vengono parametrati a quelli degli altri lavoratori o di un lavoratore "ideale", venendo talvolta applicate ricompense o sanzioni. Dal punto di vista del sindacato internazionale, il problema principale è, dunque, quello dell'utilizzo a fini disciplinari delle informazioni raccolte dagli armatori. A parere dell'ITF, infatti, i dati raccolti attraverso le

[788] ITF, *Seafarers, Inland Navigation and Fisheries. Draft Response to The Challenges Posed by New Technology*, 2019. Online: https://www.itfglobal.org/en/focus/automation/maritime (ultimo accesso: 15 marzo 2023)
[789] Cfr. *supra*, Paragrafo 2.3.3.

tecnologie di monitoraggio e sorveglianza non dovrebbero mai essere utilizzati per motivi disciplinari. Inoltre, l'ITF ha evidenziato il problema dell'ignoranza, da parte dei lavoratori, delle modalità del monitoraggio e dei parametri di riferimento usati per decidere se ricompensarli o sanzionarli. Tale ultimo aspetto, in particolare, contribuisce ad aumentare enormemente i livelli di stress dei marittimi[790].

Come spiegato nel Paragrafo 2.2.2, nella maggior parte dei casi, le informazioni ottenute attraverso la sorveglianza vengono utilizzate a fini disciplinari, commerciali o di gestione delle risorse umane. In alcuni casi, le telecamere sono presenti in ogni parte della nave, comprese le cuccette del personale e gli spogliatoi, e l'equipaggio non è a conoscenza di chi ha accesso ai filmati, né di come questi ultimi vengano utilizzati: è evidente che vi è un grave *deficit* in termini di trasparenza.

Su tale materia, il quadro giuridico internazionale è effettivamente insufficiente, non soltanto relativamente al settore marittimo, bensì in generale. Nel caso specifico dei marittimi, il problema non è mai stato considerato in precedenza, dato che fino a qualche anno fa sarebbe stato quasi impossibile sorvegliarli a distanza.

Il Codice di condotta dell'ILO del 1997 sulla "Protezione dei dati personali dei lavoratori" non ha effetti vincolanti. Esso prevede alcune raccomandazioni sulle modalità di installazione di dispositivi di controllo e sul loro uso, che tuttavia sono incentrate quasi esclusivamente sul trattamento dei dati dei lavoratori mediante strumenti informatici. Inoltre, tali raccomandazioni si riferiscono, perlopiù, all'ambito

[790] ITF, *cit*., 2019.

sanitario, concentrandosi sulla protezione dei dati medici o comunque relativi alla salute.

A parere di chi scrive, l'ILO, e, in particolare, il Comitato Tripartito Speciale per il monitoraggio permanente della Convenzione, dovrebbe valutare la possibilità di inserire l'obbligo, o, quantomeno, la raccomandazione di concordare con i lavoratori la natura e l'utilizzo dei dati raccolti. Per quanto attiene, in particolare, al controllo a distanza dei lavoratori, andrebbe prevista una procedura da seguire per poter effettuare il controllo stesso, ad esempio attraverso il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali, con funzione di garanzia.

Anche gli ordinamenti nazionali appaiono piuttosto indietro nella regolazione del fenomeno in oggetto. Ciò può costituire un problema particolarmente grave nel caso di Stati che offrono registri aperti particolarmente permissivi. Molti marittimi, anche europei, lavorano su navi battenti tali bandiere, con la conseguenza che tanti armatori arrivano addirittura ad utilizzare liberamente le informazioni ottenute dal controllo del luogo di lavoro.

A livello europeo, la situazione appare lievemente migliore. Il Regolamento UE n. 679 del 2016 sul trattamento dei dati personali (GDPR) si riferisce ai sistemi di monitoraggio sul posto di lavoro prevedendo quanto segue:

> "Gli Stati membri possono prevedere, con legge o tramite contratti collettivi, norme più specifiche per assicurare la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento

> dei dati personali dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro, in particolare per finalità di assunzione, esecuzione del contratto di lavoro, compreso l'adempimento degli obblighi stabiliti dalla legge o da contratti collettivi, di gestione, pianificazione e organizzazione del lavoro, parità e diversità sul posto di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, protezione della proprietà del datore di lavoro o del cliente e ai fini dell'esercizio e del godimento, individuale o collettivo, dei diritti e dei vantaggi connessi al lavoro, nonché per finalità di cessazione del rapporto di lavoro"[791].

Com'è evidente, si tratta di una disposizione piuttosto vaga, con cui il legislatore europeo ha sostanzialmente rinviato alle fonti nazionali il compito di disciplinare la materia della protezione dei dati personali sul lavoro, in conformità con la nuova disciplina europea, evitando di intervenire direttamente.

Il GDPR si applica, ovviamente, ai lavoratori europei e alle imprese europee, peraltro indipendentemente dal fatto che il trattamento sia effettuato o meno all'interno del territorio dell'Unione, ma non solo. Infatti, esso si applica anche se il titolare del trattamento dei dati "non è stabilito nell'Unione, ma in un luogo soggetto al diritto di uno Stato membro in virtù del diritto internazionale pubblico"[792]. Inoltre, l'ambito di applicazione si estende ai lavoratori che

[791] Regolamento del Parlamento Europeo e del Consiglio n. 679 del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati, art. 88, paragrafo 1.
[792] Regolamento 2016/679, *cit*., art. 3, paragrafo 3.

> "Si trovano nell'Unione, ma i cui dati sono trattati da un titolare o da un responsabile che non è stabilito nell'Unione, quando le attività di trattamento riguardano…il monitoraggio del loro comportamento, nella misura in cui tale comportamento ha luogo all'interno dell'Unione"[793].

Tuttavia, rimangono evidentemente (e comprensibilmente, trattandosi di diritto europeo) privi di tutela tutti i lavoratori che sono imbarcati su navi battenti bandiere straniere, in particolare quelli imbarcati su navi immatricolate in registri aperti, che svolgono la stragrande maggioranza delle loro attività al di fuori delle acque dell'Unione.

In conclusione, la scarsa tutela internazionale dei lavoratori in caso di controllo a distanza da parte del datore di lavoro è un problema generale, che riguarda il fenomeno della delocalizzazione e tutti coloro che lavorano in Paesi dove tale materia non è disciplinata, *in primis* i lavoratori dei Paesi in via di sviluppo.

In particolare, nel caso dei lavoratori marittimi, tale problema rischia di avere conseguenze importanti, per due ordini di ragioni.

Il primo attiene alla diffusione delle bandiere (e degli equipaggi) di convenienza, di cui si è detto nel Capitolo precedente.

Il secondo riguarda la diffusione delle navi autonome, che implica un controllo capillare di tutto ciò che succede a bordo, attraverso telecamere, satelliti e mezzi di comunicazione nave-terra sempre più sofisticati. Come è già stato detto, tali strumenti, da un lato, possono

[793] Regolamento 2016/679, *cit.*, art. 3, paragrafo 2, lett. b).

servire per tutelare i lavoratori, in particolare dal punto di vista della loro sicurezza. Tuttavia, dall'altro lato mettono a rischio la loro riservatezza.

Pertanto, è auspicabile che il tema venga preso in considerazione dal Comitato Tripartito dell'ILO, nell'ottica di inserire all'interno della MLC un *iter* minimo di base da seguire ogni qualvolta vengano installati *device* che possono fungere da strumenti di controllo dei lavoratori, nonché un divieto di usare i dati raccolti a fini commerciali in assenza di un previo accordo con i diretti interessati. Non vi è, infatti, soltanto un problema di regolazione delle procedure disciplinari e di tutela della *privacy*, bensì anche di mancato compenso per tutti quei casi in cui le informazioni ricavate dai controlli generano un plusvalore per l'impresa armatrice[794].

La questione deve essere affrontata il prima possibile, dato che le forme di sorveglianza e controllo diventeranno sempre più pervasive. In altre parole, maggiore sarà il livello di automazione della nave, più alti saranno i rischi di lesione della dignità e della riservatezza del personale di bordo, almeno finché quest'ultimo non sparirà del tutto[795].

In alternativa, la questione potrebbe essere regolata a livello di contrattazione collettiva: gli accordi internazionali avrebbero il vantaggio di essere maggiormente adattabili, rispetto a uno strumento legislativo, al contesto e al settore specifico di riferimento, e possono

[794] ITF, *Seafarers, Inland Navigation and Fisheries. Draft Response to The Challenges Posed by New Technology*, 2019. Online: www.itfglobal.org (ultimo accesso: 15 marzo 2023)
[795] Cfr. *supra*, Paragrafo 2.5.2.

essere modificati periodicamente in base allo sviluppo tecnologico e alle problematiche nuove che potrebbero via via scaturire[796].

3.2.2 (segue) L'autoproduzione delle operazioni portuali

Per quanto attiene alla prassi di svolgere in autoproduzione le operazioni portuali, anch'essa costituisce un esempio di utilizzo elusivo delle nuove tecnologie. Le infrastrutture altamente sofisticate diffusesi recentemente nei principali scali, infatti, hanno consentito la digitalizzazione di alcuni compiti, ma le attività sono ancora pericolose e necessitano, pertanto, di una formazione specifica di alto livello.

Per tale ragione, le associazioni sindacali, sia a livello nazionale, sia a livello internazionale ed europeo (ITF ed ETF), portano avanti da anni una lotta contro l'autoproduzione, che ha portato all'inserimento, all'interno dell'IBF *framework agreement*[797], della cosiddetta *dockers clause*, che riserva il rizzaggio, il derizzaggio e tutte le altre operazioni di movimentazione delle merci nei porti ai lavoratori portuali, a meno che non sussistano condizioni particolari, che comunque devono essere oggetto di un accordo preventivo con il sindacato. Tale clausola è entrata in vigore a febbraio 2018 in tutto il mondo, ad eccezione di Europa e

[796] S. CIUCCIOVINO, *Transizione digitale e mercato del lavoro*, intervento tenuto in occasione della Conferenza *Occupazione, lavoro e welfare nella transizione sostenibile*, Trento, 18-19 maggio 2022.

[797] L'IBF *framework agreement*, concluso tra l'*International Transport Workers Federation* (ITF) e il *Joint Negotiating Group* (JNG), stabilisce le condizioni di lavoro minime che devono essere applicate ai marittimi che prestano servizio su qualsiasi nave di proprietà o gestita da imprese aderenti all'associazione di armatori JNG. L'intero testo dell'accordo può essere consultato online al seguente link: https://www.itfseafarers.org/en/resources/materials/ibf-framework-cba (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

Canada, dove è entrata in vigore a gennaio 2020. Si tratta di una vera e propria riserva di lavoro portuale, che, ovviamente, rende l'autoproduzione quasi impossibile da praticare.

La *dockers clause* è stata criticata dalla maggior parte dei *carrier* europei, in particolare quelli che lavorano nel settore della navigazione a corto raggio, che hanno portato la questione all'attenzione della Commissione UE, segnalandola come un'ingiustificata restrizione della libertà di concorrenza garantita dai Trattati. Alcuni armatori, affiliati all'associazione datoriale JNG, hanno protestato aspramente contro quest'ultima per aver accettato un cambiamento rispetto ad una pratica di lavoro a loro parere ampiamente consolidata. La posizione della Commissione sui divieti e le limitazioni all'autoproduzione è sempre stata nel senso di ritenerli categoricamente contrari ai principi dell'UE, e proprio dalla Commissione erano state presentate le già citate proposte di direttive per la liberalizzazione dell'autoproduzione nel settore dei servizi portuali[798]. Tuttavia, le istituzioni dell'Unione non sembrano (più) compatte nel ritenere la riserva di lavoro portuale incompatibile con il principio di libera concorrenza.

Innanzitutto, va chiarito che la riserva di lavoro portuale non è contenuta soltanto nell'IBF *framework agreement*, bensì anche in molti ordinamenti nazionali di Stati membri dell'UE, tra cui quello italiano[799]. Fino a pochissimo tempo fa, vi erano alcuni dubbi sulla compatibilità di tali legislazioni nazionali con il diritto europeo, sia a causa della posizione della Commissione UE, di cui si è già detto, sia causa della

[798] Cfr. *supra*, Paragrafo 2.3.2.
[799] Legge 28 gennaio 1994, n.84, art. 16, così come modificato dal D.l. 19 maggio 2020, n. 34, Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19, art. 199-bis.

posizione della Corte di Giustizia, che, fino al 2021, sembrava perfettamente in linea con quella della Commissione.

In particolare, nel 2013 la stessa Commissione aveva presentato un ricorso per inadempimento nei confronti della Spagna, ai sensi dell'articolo 258 TFUE, per non aver rispettato l'art. 49 del TFUE. La Commissione chiedeva alla Corte di dichiarare l'incompatibilità con il TFUE della legislazione spagnola in materia di lavoro portuale. Tale legislazione, *inter alia*, richiedeva a tutte le imprese che intendessero svolgere operazioni portuali all'interno dei porti spagnoli di interesse generale di ricorrere in via prioritaria ai lavoratori appartenenti alla *Sociedad Anónima de Gestión de Estibadores Portuarios* (SAGEP), un *pool* di lavoratori portuali riconosciuti. La legge consentiva il ricorso a personale esterno al *pool* soltanto in caso di insufficienza o inidoneità dei suoi lavoratori. Ovviamente, tale riserva di lavoro portuale in favore dei lavoratori della SAGEP rendeva l'autoproduzione molto difficile, se non, addirittura, concretamente impossibile[800].

La CGUE, pronunciatasi nel dicembre 2014, aveva considerato la riserva di lavoro portuale come un'ingiustificata restrizione della libertà di stabilimento. Infatti, a parere della Corte, le imprese degli altri Stati membri, desiderose di stabilirsi in Spagna, sarebbero state scoraggiate nel loro intento dall'impossibilità di reclutare liberamente i lavoratori. La misura della riserva di lavoro portuale non era stata ritenuta proporzionata rispetto alle esigenze di sicurezza e di tutela del lavoro, addotte come giustificazione della suddetta restrizione[801].

[800] Corte di Giustizia UE, *Commissione UE c. Regno di Spagna*, Causa C-576/13, 11 dicembre 2014, paragrafi 3-21.
[801] Corte di Giustizia UE, *cit*., 2014, paragrafi 47-58.

Tuttavia, nel febbraio 2021 la Corte di Giustizia si è trovata a dover dare nuovamente il suo parere sulla compatibilità con il diritto UE di una legislazione nazionale, questa volta belga, che riserva ai lavoratori portuali lo svolgimento delle operazioni portuali. La Corte ha, inaspettatamente, deciso che una normativa nazionale che obbliga le persone o le imprese che intendono svolgere attività portuali in un'area portuale a ricorrere esclusivamente ai lavoratori portuali riconosciuti non è incompatibile con la libertà di stabilimento prevista dal TFUE, a condizione che l'appartenenza alla categoria dei lavoratori portuali riconosciuti si basi su criteri oggettivi e non discriminatori, che consentano ai lavoratori portuali di altri Stati membri di dimostrare di soddisfare requisiti equivalenti[802]. Per la prima volta, la Corte di Giustizia ha considerato la riserva di lavoro portuale una misura idonea a perseguire la sicurezza portuale, la cui tutela giustifica la restrizione alla libertà di stabilimento.

Si tratta di un importante passo in avanti. Infatti, a parere di chi scrive, l'autoproduzione dovrebbe essere ammessa soltanto laddove l'armatore possa garantire la competenza e la formazione specifica dei lavoratori che svolgono le operazioni, onde evitare seri rischi per essi e per la sicurezza del porto, della navigazione e dei traffici in generale. Inoltre, l'armatore dovrebbe prevedere un equo compenso per lo svolgimento di tali attività da parte dell'equipaggio, tanto più se il risultato dell'autoproduzione è quello di impedire ai marittimi di riposare durante la sosta in porto. In altre parole, è inammissibile che il personale

[802] Corte di Giustizia UE*, Katoen e Middlegate EU c. Belgio*, Cause riunite C-407/19 e C-471/19, 11 febbraio 2021.

di bordo, senza una formazione mirata e senza un equo compenso, possa svolgere delle attività altamente pericolose, diverse da quelle che rientrano normalmente nelle sue mansioni. Allo stesso tempo, tuttavia, una formazione specifica e una retribuzione adeguata renderebbero, probabilmente, l'autoproduzione non più conveniente per gli armatori.

3.3 L'inquadramento giuridico delle navi autonome

Il presente paragrafo è dedicato a risolvere la questione dell'appartenenza delle imbarcazioni senza equipaggio alla categoria giuridica delle navi. Infatti, contrariamente al diritto aeronautico internazionale[803], il diritto marittimo internazionale, per ora, è privo di riferimenti espliciti alle imbarcazioni che navigano senza un comando a bordo[804]. Le Convenzioni e i trattati internazionali di diritto marittimo, infatti, si sono sempre basati sulla premessa, finora realistica, per cui l'equipaggio è parte integrante dell'armamento della nave.

A tale assunto si aggiunge quello per cui l'equipaggio deve essere, sia per quantità, sia per qualità e competenze, sufficiente a garantire la sicurezza della navigazione, della nave, dei passeggeri, del carico e dell'equipaggio stesso, e il comandante ne è il responsabile.

Da tali premesse derivano i requisiti relativi alle caratteristiche e alle competenze che il personale di bordo deve avere, regolamentati da un complesso quadro giuridico[805].

[803] Convenzione sull'aviazione civile internazionale, Chicago, 7 dicembre 1944.
[804] U. LA TORRE, *op. cit.,* 2019, p. 487.
[805] Ci si riferisce, in particolare, alla Convenzione STCW e al sistema dei brevetti obbligatori che essa prevede.

Quando sono stati presentati i primi progetti di MASS, i giuristi hanno iniziato a interrogarsi sull'applicabilità alle imbarcazioni *unmanned* del suddetto quadro giuridico. Infatti, l'appartenenza delle MASS alla categoria delle navi è quantomeno dubbia.

A un primo sguardo pare che le navi autonome, e in particolare quelle *unmanned*, cioè prive di personale di bordo, non rientrino nella definizione di nave data dal diritto internazionale marittimo. Tuttavia, la soluzione al quesito risulta ben più complessa di come appare. In primo luogo, perché non vi è una definizione univoca di nave nel diritto internazionale marittimo:

> "La definizione giuridica di nave varia notevolmente da una convenzione marittima internazionale all'altra, perché dipende in larga misura dalla materia trattata"[806].

In secondo luogo, vi è una grande varietà di progetti atti alla costruzione e al funzionamento di navi autonome, che utilizzano in modo diverso le innovazioni tecnologiche. Non si deve, dunque, escludere che una nave autonoma possa rientrare nella categoria delle navi, e un'altra no, a seconda del diverso grado di autonomia.

Per quanto attiene alle diverse definizioni di nave date dal diritto internazionale marittimo, il primo testo da prendere in considerazione è anche il primo, in ordine cronologico, ad aver dato una definizione di nave. Si tratta del rapporto del 1° marzo 1954 della Commissione di

[806] "The legal definition of ship differs greatly from one international maritime convention to another, because it is very much a function of the subject matter concerned." Traduzione a cura di chi scrive. W. TETLEY, *International maritime and admiralty law*, Cowansville 2002, p. 35.

diritto internazionale dell'ONU, che legava imprescindibilmente il concetto di nave alla presenza di un equipaggio a bordo, essendo lo scafo necessariamente "armato", sia materialmente, sia "umanamente"[807]. Nell'art. 6 del Progetto di articoli sul regime d'alto mare della stessa Commissione, la nave era definita come segue:

> "Una nave è una macchina in grado di muoversi negli spazi marittimi, escluso lo spazio aereo, con l'armamento e l'equipaggio che gli sono propri in considerazione dei servizi forniti dall'industria in cui è impiegata".

La Convenzione sull'intervento in alto mare in caso di sinistri che causino o possano causare inquinamento da idrocarburi[808], invece, non tiene conto dell'equipaggio ai fini della definizione di nave. Quest'ultima risulta molto ampia, e ne sono escluse espressamente soltanto le piattaforme *offshore*:

> "Con l'espressione nave si intende qualsiasi imbarcazione marittima, qualunque essa sia, e qualsiasi dispositivo galleggiante marittimo, ad eccezione degli impianti utilizzati per l'esplorazione dei fondali marini, degli oceani e del loro sottosuolo o per lo sfruttamento delle loro risorse."

Il Regolamento internazionale per prevenire gli abbordi in mare, conosciuto anche come Convenzione COLREG[809], nella sua Regola 3,

[807] P. CHAUMETTE, *op. cit*., 2019, p. 8.
[808] Convenzione internazionale sull'intervento in alto mare in caso di sinistri che causino o possano causare inquinamento da idrocarburi, Bruxelles, 29 novembre 1969.
[809] Convenzione sulle regole internazionali per la prevenzione degli abbordi in mare, Londra, 20 ottobre 1972.

non prende in considerazione gli elementi di armamento, né materiali né umani, concentrandosi invece sulla struttura della nave e sulla sua capacità di muoversi in mare:

> "Il termine nave designa qualsiasi imbarcazione o qualsiasi dispositivo, di qualsiasi tipo, compresi battelli e idrovolanti, utilizzato o suscettibile di essere utilizzato come mezzo di trasporto sull'acqua".

Tuttavia, la Regola 5 della COLREG impone un'appropriata sorveglianza visiva e uditiva a bordo. Tale sorveglianza è sempre stata svolta dall'equipaggio. Malgrado ciò, non è impossibile immaginare che, in futuro, essa possa essere effettuata da terra, attraverso sensori e telecamere. È lecito, però, chiedersi se una sorveglianza di tal tipo rispetterebbe la Regola 5: infatti, in caso di risposta affermativa, si tratterebbe di un'esenzione molto importante, dato che la funzione di guardia è indispensabile per evitare collisioni in mare, in particolare in caso di visibilità ridotta[810].

Nel marzo 2017, il *Comité Maritime International* (CMI) ha sottoposto alle Associazioni di diritto marittimo dei suoi Stati membri un questionario, al fine di identificare la natura degli eventuali ostacoli giuridici alla circolazione delle MASS. In tale occasione, la maggior parte delle Associazioni interpellate ha risposto che la COLREG non può essere applicata alle MASS, a meno che non venga emendata[811].

[810] P. CHAUMETTE, *op. cit.*, 2019, p. 9.
[811] J. PORTALES, *op. cit*., 2019, p. 306.

La Convenzione MARPOL[812] dà una definizione di nave ancora diversa, piuttosto ampia. Contrariamente alla Convenzione del 1969 sul diritto degli Stati di intervenire in alto mare, infatti, il suo art. 2 conferisce esplicitamente la qualifica di nave anche alle piattaforme *offshore*:

> "Il termine "nave" designa un'imbarcazione che opera in un ambiente marino di qualsiasi tipo, e comprende aliscafi, *hovercraft*, sommergibili, dispositivi galleggianti e piattaforme fisse o galleggianti".

Il carattere generale della disposizione e il riferimento ad imbarcazioni di "qualsiasi tipo" fanno propendere per l'inclusione delle MASS all'interno del campo di applicazione di tale Convenzione. Infatti, le tipologie di navi citate sono elencate a mero titolo esemplificativo, non costituendo un *numerus clausus*.

La Convenzione UNCLOS[813], invece, non contiene una definizione di nave[814]. L'art. 91 lascia ai singoli Stati la libertà di scegliere le condizioni alle quali immatricolare le imbarcazioni nel proprio registro, pertanto è ragionevole ritenere che, anche se l'IMO decidesse di ammettere la circolazione delle MASS in alto mare, gli Stati potrebbero comunque rifiutarne la registrazione nella propria bandiera. Tuttavia, vi è un ostacolo all'applicazione *tout court* della Convenzione

[812] Convenzione internazionale per la prevenzione dell'inquinamento marino causato dalle navi, 17 febbraio 1973.
[813] Convenzione delle Nazioni Unite sul diritto del mare, Montego Bay, 10 dicembre 1982.
[814] Cfr. S. N. NANDAN, S. ROSENNE, N.R. GRANDY, *United Nations Convention on the Law of the Sea 1982. A commentary*, Boston/Londra 2003, vol. II, pp. 45-46.

UNCLOS alle navi *unmanned*, in quanto il più volte citato[815] articolo 94 impone i seguenti obblighi allo Stato di bandiera che accetti l'immatricolazione di una nave:

> "Ogni nave deve essere affidata ad un comandante e ad ufficiali con le qualifiche richieste, in particolare per quanto riguarda la manovra, la navigazione, le comunicazioni e il funzionamento della macchina; l'equipaggio deve avere le qualifiche richieste ed essere in numero sufficiente per il tipo, le dimensioni, i macchinari e le attrezzature della nave"[816][817].

Sebbene il testo della disposizione non specifichi espressamente che il comandante e gli ufficiali a cui la nave è affidata debbano trovarsi a bordo, risulta difficile immaginare la legittimità dell'immatricolazione di una nave il cui intero equipaggio, comandante compreso, si trovi a terra. Per tale ragione, un chiarimento sulla questione sarebbe quantomeno auspicabile, anche al fine di comprendere se l'operatore da remoto possa essere considerato il comandante o l'ufficiale di una nave ai fini della Convenzione[818][819].

Nemmeno la Convenzione SOLAS fornisce una definizione di nave. Tuttavia, le sue disposizioni in materia di misure di contenimento degli incendi sembrano implicare la necessaria presenza a bordo di alcuni membri dell'equipaggio. In assenza di un equipaggio, infatti, potrebbe

[815] Cfr. *supra*, Capitolo I, Paragrafo 2.4 e Capitolo II, Paragrafi 2.2.1 e 3.3.
[816] C. VALLE, *La problématique juridique des navires autonomes*, Tesi, supervisione a cura di P. Chaumette, Université de Nantes, 2018.
[817] E. VAN HOOYDONK, *op. cit*., 2014, p. 409.
[818] J. CHOI, S. LEE, *op. cit*., 2021, p. 451.
[819] Cfr. *infra*, Capitolo III, Paragrafo 3.4.2.

essere molto difficile contenere eventuali incendi, soprattutto durante la navigazione in mare aperto[820], dove i droni di soccorso difficilmente possono sostituire *in toto* l'attività umana.

Per quanto riguarda la MLC, la definizione di nave che viene data è molto ampia, per cui parrebbe ricomprendere facilmente anche le MASS, indipendentemente dal loro grado di autonomia:

> "Nave indica ogni unità che non navighi esclusivamente nelle acque interne o in acque situate all'interno o in prossimità di acque riparate o in aree dove si applica un regolamento portuale.[821]"

Tuttavia, la stragrande maggioranza delle disposizioni di tale Convenzione implica la presenza di un equipaggio a bordo. Infatti, la *ratio* stessa della Convenzione è quella di proteggere e tutelare i lavoratori marittimi dalle difficoltà tipiche della navigazione. Pertanto, una sua applicazione alle navi *unmanned* appare insensata[822]. In ogni caso, per quanto attiene alla MLC, la domanda che risulta maggiormente interessante non è se essa possa applicarsi alle navi senza equipaggio, bensì se sia possibile una sua applicazione agli operatori dei centri di controllo da remoto della navigazione[823]. A tale seconda domanda si tenterà di rispondere nel paragrafo successivo.

[820] P. CHAUMETTE, *op. cit*., 2019, pp. 10-11.
[821] MLC, *cit*., Art. II, punto 1, lett. i.
[822] U. LA TORRE, *op. cit*., 2019, p. 509.
[823] Cfr. *infra*, Capitolo III, Paragrafo 3.4.

Alcune organizzazioni internazionali si sono occupate di indagare la possibile applicazione del presente quadro giuridico internazionale alle navi autonome. Il primo ad affrontare tale questione è stato il CMI, che ha ritenuto che le MASS possano essere considerate navi ai fini dell'applicazione del diritto internazionale, essendo sufficiente qualche piccolo aggiustamento al quadro giuridico attualmente in vigore[824]. Infatti, a parere del Comitato, sarebbe insensato e ingiustificato assoggettare due navi a regole differenti per il solo motivo che una è autonoma e l'altra no. Inoltre, il CMI ritiene doveroso assecondare e sostenere il progresso tecnologico, e considera essenziale a tal fine un quadro giuridico all'interno del quale le MASS possano collocarsi. In altre parole, poiché creare un diritto marittimo *ad hoc* per le navi autonome sarebbe un'operazione lunga e dispendiosa, è il diritto attuale a doversi adattare alle navi autonome[825].

Scrive, infatti, il CMI nel report finale del suo studio:

> "La modalità di regolamentazione più opportuna sarebbe quella di far rientrare le navi senza equipaggio nell'ambito del quadro normativo esistente, con alcune importanti modifiche. Non c'è motivo per cui le navi senza equipaggio non debbano essere considerate "navi", in modo da rientrare nell'ambito di

[824] CMI, *International working group position paper on unmanned ships and the international regulatory framework*, 2018. Online: https://comitemaritime.org/wp-content/uploads/2018/05/CMI-Position-Paper-on-Unmanned-Ships.pdf (ultimo accesso: 15 marzo 2023)
[825] U. LA TORRE, *op. cit*., 2019, p. 493.

> applicazione del diritto internazionale vigente, *mutatis mutandis*.[826]"

Anche l'Unione Europea si è indirettamente occupata della questione in oggetto, attraverso il Progetto MUNIN per la navigazione civile di navi *unmanned* controllate da remoto[827]. Il Progetto di ricerca MUNIN (acronimo di *Maritime Unmanned Navigation through Intelligence in Networks*) è stato, infatti, cofinanziato dalla Commissione UE, e ha avuto come risultato finale quello di sviluppare un concetto e una definizione di nave autonoma controllata da remoto: "un'imbarcazione guidata principalmente da sistemi decisionali automatizzati, ma controllata da un operatore remoto in una stazione di controllo a terra"[828].

Soltanto una piccola parte del progetto ha indagato la "legal feasibility" delle navi controllate da remoto. Sotto questo punto di vista, le principali aree critiche individuate sono state quelle della responsabilità della navigazione[829], degli standard di costruzione, progettazione ed equipaggiamento delle navi, nonché delle competenze e dello *status* giuridico degli operatori da remoto. Il risultato finale ottenuto dal gruppo di ricerca è stato piuttosto simile a quello presentato dal CMI. Infatti, è stato concluso che la diffusione di navi *unmanned* non rappresenta un ostacolo insormontabile in termini giuridici:

---

[826] CMI, *cit*., 2018, p. 20.

[827] La pagina web del Progetto MUNIN può essere consultata al seguente link: http://www.unmanned-ship.org/munin/ (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

[828] Progetto MUNIN, *op. cit*., 2016.

[829] In termini di responsabilità, l'oggetto principale dell'indagine è stato il problema dell'attribuzione degli attuali obblighi del comandante della nave alle persone coinvolte nel funzionamento della nave *unmanned*.

> "A condizione che vi sia una ragionevole certezza che la nave senza equipaggio possa operare in sicurezza almeno quanto una nave con equipaggio, in tutte le sue funzionalità, non vi è motivo di pensare che il quadro giuridico non possa essere adattato per consentire la navigazione in alto mare delle navi autonome[830]."

Tale posizione è condivisa anche dalla dottrina maggioritaria[831], che tende a far rientrare le MASS all'interno della definizione internazionale di nave, limitandosi a segnalare la necessità di qualche precisazione. In particolare, Van Hooydonk sostiene che:

> "La presenza fisica dell'equipaggio a bordo, comprensivo di un capitano, non è tendenzialmente un elemento essenziale della nozione di nave nel quadro delle definizioni giuridiche di cui attualmente disponiamo[832]".

Questa teoria, tuttavia, è spesso giustificata non da uno studio capillare della terminologia utilizzata dalle Convenzioni, bensì da ragioni teleologiche, ad esempio dettate dalla volontà di evitare l'assoggettamento a regole differenti di navi autonome e navi convenzionali[833], oppure dal desiderio di assecondare il progresso tecnologico ad ogni costo.

---

[830] Progetto MUNIN, *cit*., 2016, p. 3.
[831] T. NOMA, *Existing conventions and unmanned ships-need for changes?,* 2016; E. VAN HOOYDONK, *op. cit.*, 2014.
[832] "Having a crew on board, including a master, is not generally regarded as an essential part of the notion of a ship in the regulatory definitions available to us". Traduzione a cura di chi scrive. E. VAN HOOYDONK*, op. cit*., 2014, p. 409.
[833] U. LA TORRE, *op. cit*., 2019, p. 493.

A parere di chi scrive, per quanto tale fine sia comprensibile, la tesi non convince del tutto[834].

In particolare, la tesi è criticabile con riguardo alle navi pienamente autonome, funzionanti tramite l'intelligenza artificiale. Infatti, è importantissimo distinguere tra queste ultime e le navi dotate di livelli inferiori di autonomia (comprese quelle *unmanned*). La conformità delle MASS al quadro normativo internazionale esistente, infatti, non può essere considerata senza i dovuti distinguo tra i livelli di autonomia. Le navi completamente autonome, che operano senza alcuna supervisione umana, non possono essere considerate "navi" ai sensi delle Convenzioni SOLAS, STCW e COLREG, dato che chiariscono che il coinvolgimento in tempo reale di una persona nel processo decisionale è essenziale. In generale, l'applicazione dell'attuale quadro giuridico a tale tipologia di navi risulta molto difficile, anche in caso di emendamenti, a meno che questi ultimi non siano massicci.

Il discorso è diverso per quanto attiene alle navi dotate di sistemi di mera assistenza da remoto e alle navi senza equipaggio controllate a distanza, in cui vi è una persona che supervisiona la navigazione o ne assume il controllo. Certamente, anche in tal caso la questione non è semplice: una nave autonoma, indipendentemente dal suo livello di autonomia, è profondamente diversa rispetto a una nave convenzionale, per dimensioni, struttura, armamento, equipaggio e gestione. Tuttavia, il fatto che tutti gli strumenti giuridici di diritto internazionale marittimo

[834] In tal censo anche MCCONNELL, che esprime notevoli dubbi sull'effettiva "resilienza" e capacità di adattamento dell'attuale diritto marittimo: M. MCCONNELL, *A brief reflection on deconstruction, "digital disruption" and the employment of seafarers*, in A. CHARBONNEAU, O. FOTINOPOULOU BASURKO, F. MANDIN, *Le travail et la mer. Liber amicorum en hommage à Patrick Chaumette*, Parigi 2021, p. 291.

siano stati redatti per la navigazione di imbarcazioni convenzionali, e non di navi controllate a distanza, non li rende di per sé inadatti a regolare la navigazione anche di queste ultime. L'interpretazione estensiva delle norme, in tal caso, potrebbe costituire la soluzione più appropriata.

È importante, tuttavia, chiarire che l'equiparazione del personale dei centri di controllo all'equipaggio marittimo non può costituire un corollario imprescindibile di questa tesi. Come si vedrà nel prossimo paragrafo, gli operatori da remoto non sono (e non possono essere considerati) lavoratori marittimi.

Inoltre, saranno senza dubbio necessari degli adattamenti. Non potrà avvenire un'estensione *tout court* del quadro normativo esistente alle navi controllate da remoto. Un'estensione siffatta potrebbe, infatti, portare a delle distorsioni, in particolare collegate al fatto che i centri di controllo da remoto non possono soddisfare gli stessi requisiti di una nave convenzionale[835].

Per quanto attiene alle navi completamente autonome, invece, le loro caratteristiche le rendono bisognose di regole *ad hoc*, che, infatti, l'IMO si sta impegnando a predisporre.

Su pressione degli Stati membri, nel 2018 l'IMO ha iniziato a valutare le implicazioni giuridiche dell'introduzione delle MASS in alto mare, lavorando al fine di garantire che i progettisti, i costruttori, gli armatori e i lavoratori delle MASS abbiano accesso a un quadro normativo chiaro e coerente rispetto al quale poter dimostrare la conformità dell'imbarcazione. Per tale ragione, l'IMO ha deciso di

[835] E. VAN HOOYDONK, *op. cit*., 2014.

riflettere su come il funzionamento delle MASS sicuro, protetto e rispettoso dell'ambiente possa essere garantito nei propri strumenti giuridici[836].

Il Comitato Legale[837] e il Comitato per la Sicurezza (MSC) dell'IMO, dunque, hanno deciso di occuparsi della questione. In particolare, l'MSC ha incluso nella propria agenda biennale 2018-2019 un *Regulatory scoping exercise* (RSE), atto a migliorare il quadro giuridico internazionale in materia di utilizzo di navi autonome. Il Comitato si è poi interrogato sull'opportunità di far rientrare le MASS, e, in particolare, le navi *unmanned*, nella definizione giuridica di nave contenuta nei diversi strumenti internazionali che regolano il settore marittimo.

Per rispondere a tale quesito, l'MSC ha preso in considerazione uno ad uno i suddetti strumenti giuridici, partendo da quelli contenenti disposizioni obbligatorie. Nel caso delle convenzioni che contengono sia parti obbligatorie, sia parti non obbligatorie, le parti non obbligatorie sono state prese in considerazione quando necessarie alla piena comprensione delle parti obbligatorie e della loro applicabilità alle MASS[838].

Con qualche mese di ritardo, dovuto alla pandemia di Covid-19, l'MSC ha recentemente completato l'RSE. La posizione generale che ne

[836] IMO MSC, *Outcome of the Regulatory Scoping Exercise for the use Of Maritime Autonomous Surface Ships (MASS)*, 1/Circ.1638, 3 giugno 2021, Parte III.
[837] Cfr. IMO – Comitato legale, *105ª sessione, Documento n. 105/14*, 1° maggio 2018, p. 16 e ss. Online: http://www.imla.co/sites/default/files/leg_105-14_-_report_of_the_legal_committee_on_the_work_of_its_105th_session_secretariat.pdf (ultimo accesso: 17 marzo 2023)
[838] IMO MSC, *cit*., 2021, Parte III, punto 7.

è emersa è che, per la maggior parte delle convenzioni, alcuni gli emendamenti risultino, a seconda dei casi, utili o necessari. In altre parole, l'MSC ha preso in considerazione la possibilità di procedere a un'interpretazione estensiva degli strumenti già esistenti, ma ha preferito optare per una modifica degli stessi e, soprattutto, per lo sviluppo di strumenti nuovi.

Il primo risultato dell'RSE ha consistito nella suddivisione delle convenzioni analizzate in quattro categorie: convenzioni che possono essere applicate alle MASS ma che ne vietano le operazioni; convenzioni che possono essere applicate alle MASS e non ne vietano le operazioni; convenzioni che possono essere applicate alle MASS ma necessitano di chiarimenti o emendamenti; convenzioni che non possono essere applicate alle MASS. Ogni convenzione è stata, inoltre, analizzata in base ai diversi quattro possibili gradi di autonomia delle MASS.

Il secondo risultato, sviluppato tenendo conto del primo, è consistito in un'analisi del modo più appropriato per regolare le operazioni delle MASS, dal punto di vista dell'elemento umano, della tecnologia e dell'operatività. Tra le diverse vie proposte vi erano: l'interpretazione estensiva degli strumenti esistenti, la modifica degli stessi e lo sviluppo di strumenti nuovi.

L'IMO ha optato per una combinazione delle ultime due vie. Da un lato, ritiene una priorità procedere all'adeguamento degli strumenti giuridici già esistenti, al fine di rendere compatibili con le MASS quelle disposizioni che attualmente non lo sono.

Tra le azioni definite come prioritarie, ad esempio, vi è quella di chiarire il significato dei termini come "comandante", "equipaggio" e "persona responsabile", idealmente a seconda del grado di autonomia della nave[839]. Inoltre, il Comitato ha sottolineato come un importante gap riguardi i centri di controllo da remoto:

> "È stata rilevata la necessità di affrontare i requisiti funzionali e operativi della stazione/centro di controllo a distanza. È stato inoltre osservato che si tratta di un concetto nuovo da implementare negli strumenti IMO, dato che, in diversi strumenti, non è adeguatamente trattato, costituendo una potenziale lacuna[840]."

Dall'altro lato, l'RSE ha rivelato la necessità di un nuovo strumento giuridico. In particolare, l'MSC ha espresso l'obiettivo di dar vita a un Codice MASS dell'IMO:

> "Le numerose lacune, che interessano diversi strumenti giuridici, potrebbero essere affrontate in modo olistico attraverso un nuovo strumento, che può essere reso obbligatorio attraverso la modifica di una Convenzione IMO esistente, come la SOLAS. Questo strumento dovrebbe essere sviluppato preferibilmente seguendo un approccio basato sugli obiettivi, in linea con le linee guida sviluppate dall'Organizzazione.[841]"

[839] IMO MSC, *cit*., Allegato, pagina 8, punto 5.5.
[840] IMO MSC, *cit*., Allegato, pagina 8, punto 5.6.
[841] IMO MSC, *cit*., Allegato, pagina 8, punto 6.2.

Durante la 105ª sessione dell'MSC, avvenuta ad aprile 2022, sono stati avviati i lavori per lo sviluppo del Codice MASS, con l'approvazione di una tabella di marcia per l'adozione di un Codice non obbligatorio, prevista nella seconda metà del 2024. L'obiettivo finale espresso dal Comitato, tuttavia, è quello di sviluppare un Codice MASS obbligatorio, che dovrebbe entrare in vigore nel 2028 ed essere basato sull'esperienza di applicazione del Codice non obbligatorio[842].

Il Codice MASS, probabilmente, conterrà una regolamentazione degli aspetti lavoristici inerenti ai centri di controllo da remoto delle MASS. Tuttavia, in attesa che tale nuovo strumento venga predisposto e applicato, è importante capire se il campo di applicazione della MLC possa essere esteso ai lavoratori dei centri di controllo. Come già menzionato *supra*, riteniamo che la risposta a tale quesito sia negativa.

3.4 Il ruolo dell'operatore da remoto e il suo *status* giuridico

3.4.1 Marittimi oggi, operatori da remoto domani

Nel Paragrafo 2.4 si è accennato al risultato di una ricerca che ha dimostrato che coloro che hanno esperienza nella navigazione marittima sono più adatti a svolgere attività di controllo e gestione a distanza delle imbarcazioni, rispetto a chi, pur avendo ottime *skills* personali e tecniche, non ha mai navigato[843]. Tale risultato appare ragionevole: non stupisce che la dimestichezza con le regole del traffico marittimo e la familiarità

[842] Il Codice sarà redatto secondo i Principi da considerare nella stesura degli strumenti giuridici IMO, emanati con la Risoluzione A.1103(29) del 26 novembre 2015.
[843] M. BALDAUF *et alia*, *op. cit*., 2018.

con le manovre sia fondamentale al fine di una *e-navigation* efficiente e, soprattutto, sicura.

Per tale ragione, chi scrive ritiene importante riflettere fin da ora sulle possibili politiche attive che possano accompagnare i lavoratori nella transizione dalla navigazione vera e propria al controllo da remoto della stessa. Infatti, è ragionevole aspettarsi che tra cinque o dieci anni inizieranno a circolare navi interamente o quasi interamente manovrate a distanza, per la navigazione delle quali sarà necessaria un'*équipe* a terra. Posto che i lavoratori marittimi e, in generale, coloro che hanno portato a termine la formazione da ufficiali, avrebbero delle competenze potenzialmente molto significative ai fini dell'assistenza alla *e-navigation* e del controllo a distanza delle imbarcazioni, sarebbe auspicabile pensare a dei sistemi per evitare la dispersione di tali competenze.

In altre parole, c'è il rischio che molti marittimi perdano il lavoro nei prossimi anni, e la loro disoccupazione avrebbe costi molto alti, non soltanto dal punto di vista dei singoli, bensì della società intera.

I lavoratori maggiormente a rischio sono i marittimi comuni. Un famoso studio di Frey e Osborne[844] ha analizzato e classificato più di settecento professioni che potrebbero essere automatizzate, quantificando il potenziale impatto dell'innovazione tecnologica dello *shipping* sulla disoccupazione. Secondo tale studio, gli ufficiali che gestiscono la nave rientrano in una categoria di rischio molto bassa. Il risultato è coerente con il rapporto sulla manodopera del BIMCO,

[844] C. FREY, M.A. OSBORNE, *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation*?, in *Technological Forecasting and Social Change*, vol. 114, 2017.

secondo il quale dal 2010 al 2015 la domanda globale di ufficiali di bordo ha addirittura registrato un aumento complessivo. Ciò non stupisce, dato che la manodopera con conoscenze e competenze avanzate è, e rimarrà ancora per qualche anno, necessaria alla navigazione delle imbarcazioni in alto mare[845]. Al contrario, i marittimi meno qualificati saranno sempre meno richiesti[846].

Un buon sistema di politiche attive, con programmi di formazione mirati e basato sul *match* tra domanda e offerta, potrebbe evitare tale conseguenza e canalizzare i marittimi verso i centri di controllo a distanza della navigazione[847]. Esso potrebbe coinvolgere diversi attori, dalle amministrazioni locali, alle organizzazioni sindacali e alle agenzie del lavoro. Ovviamente, imprescindibile sarebbe anche il coinvolgimento delle associazioni degli armatori, che potrebbero esprimere le loro necessità in termini di competenze e che avrebbero tutto l'interesse ad affidare il controllo a distanza delle imbarcazioni a lavoratori già inseriti nel proprio organico.

La diminuzione dei posti di lavoro nel settore della navigazione, ormai inarrestabile, riguarderà dapprima la gente di mare meno qualificata, e sarà solo in parte compensata dallo spostamento dei marittimi verso i centri di controllo da remoto. Infatti, vi è la possibilità

[845] La situazione potrebbe cambiare quando verranno commercializzate delle MASS completamente autonome, funzionanti attraverso la sola intelligenza artificiale, che possano navigare anche lungo rotte oceaniche.
[846] J.K. KIM, Y.J. AHN, C.H. LEE, *A study on the improvement of the system of seafarer education suitable for the 4th industrial revolution*, in *Journal of Fisheries and Marine Sciences Education*, vol. 29, 2017, pp. 1072-1082.
[847] C. FAGGIONI, *Maritime Labour in Transition. Employment Prospects For Seafarers: From Sea To Land*, in *Atti del convegno "Employment, labour and welfare in the sustainable transition"*, Trento 2022, in fase di stampa.

che i posti di lavoro che si creeranno nel campo del controllo da remoto non siano sufficienti ad accogliere tutti i lavoratori marittimi che perderanno il lavoro. Tale possibilità è realistica, dato che secondo la migliore dottrina gli operatori da remoto saranno perfettamente in grado di manovrare a distanza più imbarcazioni contemporaneamente. In particolare, un unico operatore potrebbe gestire allo stesso tempo la navigazione di circa sei navi[848].

I marittimi che non riusciranno a inserirsi nel mercato del lavoro del controllo a distanza della navigazione potranno essere formati ai fini del ricollocamento altrove. Si ricordi, a tal proposito, che le *skills* acquisite durante l'imbarco in alto mare sono spendibili anche a terra: basti pensare che un marittimo è abituato a lavorare in *team* e sotto stress, spesso in condizioni critiche, e a dover risolvere i problemi attraverso i pochi strumenti presenti a bordo. È, inoltre, tendenzialmente dotato di una buona dose di flessibilità e senso pratico. Si tratta di caratteristiche molto apprezzate dai *recruiter* di molti settori.

Inoltre, lo sviluppo della *e-navigation* e, più in generale, della digitalizzazione del settore, darà vita a molte nuove professioni, non soltanto a quella dell'operatore di navigazione da remoto. Il numero dei

[848] A. KOMIANOS *The autonomous shipping era. Operational, regulatory, and quality challenges* in *International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation*, vol. 12, 2018, p. 341. Online: https://www.transnav.eu/Article_The_Autonomous_Shipping_Era._Operational,_Regulatory,_and_Quality_Challenges_Komianos,46,818.html (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

nuovi occupati potrebbe, dunque, raggiungere quello dei lavoratori a rischio[849] – se non, addirittura, superarlo[850].

È possibile prevedere che, in una prima fase, gli equipaggi continueranno a diminuire nel numero, ma ai marittimi saranno richieste sempre maggiori competenze. In particolare, con l'introduzione su larga scala delle MASS, all'equipaggio saranno richieste conoscenze informatiche e di comunicazione tecnologica approfondite. Dovrà, pertanto, cambiare la gestione delle risorse umane e le istituzioni educative e formative dovranno adeguarsi alle nuove richieste degli armatori, per soddisfare il bisogno di personale altamente qualificato e in possesso di competenze informatiche. In una seconda fase, il personale di bordo sparirà quasi del tutto, venendo utilizzato soltanto al fine di risolvere situazioni emergenziali, per esempio attraverso piccolissime squadre di intervento a bordo pronte ad affrontare eventuali guasti, oppure per prendere in mano la navigazione al momento dell'avvicinamento a zone costiere e portuali. Ovviamente, ciò implicherà un cambiamento radicale per i lavoratori, non soltanto in termini di competenze, ma anche, più in generale, di mansioni, condizioni di lavoro e stile di vita.

[849] Randstad Research, *Le nuove sfide per il futuro del lavoro nella logistica*, 2020, p. 29. Online: https://research.randstad.it/rapporti/rapporto_completo_logistica.pdf (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

[850] S. BOLOGNA, M. PIVETTI, *Il lavoro*, in *Mobilità e logistica sostenibili. Analisi e indirizzi strategici per il futuro*, Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibili, 21 ottobre 2022. Online: https://www.mit.gov.it/nfsmitgov/files/media/notizia/2022-10/Mims_Mobilit%C3%A0%20e%20logistica%20sostenibili_pag%20singola%20r3_0.pdf (ultimo accesso: 17 marzo 2023)

In ogni caso, è evidente che prima o poi non ci saranno più persone con esperienza diretta di navigazione. A quel punto sarà necessario pensare a una formazione specifica per gli operatori, che potrebbe prevedere delle uscite in mare.

Resta da capire chi sarà il datore di lavoro degli operatori da remoto. È improbabile che l'armatore assumerà direttamente il personale dei centri di controllo. Come spiegato nel Capitolo II, già adesso è diffusa la tendenza ad esternalizzare tutte le attività che riguardano la gestione del personale marittimo ad agenzie specializzate, che, in molti casi, assumono a proprio nome i lavoratori. Allo stesso modo, gli armatori si serviranno, con ogni probabilità, di società specializzate nella gestione a distanza delle imbarcazioni, che potrebbero assumere il personale, oppure avvalersi a loro volta di agenzie di *manning*. Pertanto, è ragionevole ritenere che le società che avranno in carico le operazioni navali controllate a distanza saranno ancora più frammentate rispetto all'attuale contesto. Sarà molto importante, dunque, vigilare sul rispetto dei diritti dei lavoratori coinvolti, controllando con attenzione tutte le attività sospette di praticare interposizione illecita di manodopera.

3.4.2 La figura dell'operatore da remoto

3.4.2.1 Cenni introduttivi

Il tema della figura dell'operatore da remoto e del suo *status* è cruciale per lo sviluppo delle navi autonome senza equipaggio: l'invenzione delle MASS *unmanned* ha introdotto nel settore marittimo una tipologia completamente nuova di personale incaricato della navigazione, per il quale non è attualmente previsto un regime di qualificazione. In assenza

di uno standard di qualificazione uniforme per gli operatori, basato sulle tecnologie da essi utilizzate, sarà molto difficile soddisfare le amministrazioni marittime in merito alla sicurezza delle navi senza equipaggio[851].

Nel presente paragrafo si dà conto di due questioni che attengono al ruolo, allo *status* giuridico e alla qualificazione dell'operatore da remoto. La prima questione riguarda la possibilità di considerare gli operatori da remoto come lavoratori marittimi dal punto di vista giuridico (3.4.2.2), mentre la seconda questione riguarda la possibilità che gli operatori da remoto ricoprano il ruolo di comandante, sostituendolo a tutti gli effetti (3.4.2.3).

Prima di entrare nel vivo delle questioni, tuttavia, è necessario svolgere due brevi premesse.

Innanzitutto, è necessario procedere con un breve chiarimento terminologico. In letteratura sono state utilizzate diverse parole per riferirsi alla figura dell'operatore da remoto, e tutt'oggi non v'è pieno accordo in dottrina sul punto. Si è parlato di *Shore-based operator*[852] o *controller*, di *Shore control centre operator*[853], di *Remote Control Centre*

[851] CMI, *cit*., 2018.
[852] Rolls Royce, *Advanced Autonomous Waterborne Applications Project*, 2017. Online: https://www.rolls-royce.com/media/press-releases/2015/pr-02-07-15-rolls-royce-to-lead-autonomous-ship-research-project.aspx (ultimo accesso: 15 marzo 2023)
[853] Progetto MUNIN, *cit*., 2016.

(RCC) *operator*[854] e di *remote operator* [855], che è il termine che qui è stato accolto, seppur nella versione italiana.

La prima definizione di operatore da remoto è stata data nel contesto del Progetto europeo MUNIN, di cui si è già detto sopra[856]:

> "L'operatore da remoto è colui che controlla le operazioni di sicurezza di diverse navi autonome, simultaneamente, da una stazione a terra, e controlla le navi impartendo comandi di alto livello, ad esempio aggiornando il piano di viaggio o la dotazione operativa del sistema autonomo.[857]".

Una seconda definizione è stata presentata all'MSC dell'IMO nel giugno del 2018: "l'operatore da remoto è una persona che esegue o controlla la navigazione di **una o più** navi autonome senza essere personalmente a bordo della nave.[858]" Tale definizione è stata, poi, ufficialmente adottata dall'IMO.

---

[854] E. VAN HOOYDONK, *op. cit*., 2014.
[855] J. CHOI, S. LEE, *Legal status of the Remote Operator in Maritime Autonomous Surface Ships (MASS) under maritime law*, in *Ocean Development and International Law*, vol. 52, 2021.
[856] Cfr. Paragrafi 2.4.1 e 3.3.
[857] "A Shore Control Centre Operator, who monitors the safe operations of several autonomous ships simultaneously from a cubicle station and controls the vessels by giving high level commands, e.g., updating the voyage plan or the operational envelope of the autonomous system." Traduzione a cura di chi scrive. Progetto MUNIN, *Research in MASS Project results and technology potentials*, 2016. Online: http://www.unmanned-ship.org/munin/wp-content/uploads/2016/02/MUNIN-final-brochure.pdf (ultimo accesso: 15 marzo 2023)
[858] "A person who performs or monitors the navigation of one or more autonomous ships without being on board the ship in person." Traduzione a cura di chi scrive. J. CHOI, S. LEE, *op. cit.*, 2021, p. 448.

In secondo luogo, è necessario fare presente che gli operatori da remoto non sono (e non saranno mai) tutti uguali. La figura cambia radicalmente a seconda del livello di autonomia della MASS per cui lavorano.

In un livello di autonomia medio-basso (che viene definito livello R[859]), l'operatore da remoto, solitamente, si limita ad assistere il personale di bordo, che è comunque presente. In tal caso, infatti, la nave non è *unmanned*, bensì è dotata di un piccolo equipaggio, coadiuvato dall'attività dell'operatore stesso. In alcuni casi, la nave è controllata e gestita dall'operatore a terra, ma una o due persone addestrate per dirigere la navigazione si trovano a bordo, in stato di allerta, pronti a prendere il controllo della navigazione in caso di necessità[860].

In un livello di autonomia medio-alto (definito livello RU[861]), il ruolo dell'operatore da remoto riveste, invece, un'importanza cruciale, in quanto la nave non è dotata di equipaggio a bordo.

Infine, in caso di nave totalmente autonoma (il cui livello di autonomia è definito A[862]), la navigazione è governata dall'intelligenza artificiale, per cui la centralità dell'operatore da remoto, paradossalmente, torna a ridursi. In tale ipotesi, infatti, la navigazione si svolge sulla base delle istruzioni dell'algoritmo: il sistema operativo

[859] J. CHOI, S. LEE, *op. cit*., 2021, p. 448.
[860] Danish Maritime Authority, *Analysis of Regulatory Barriers to the Use of Autonomous Ships – Final Report*, dicembre 2017, p. 10. Online: https://dma.dk/Media/637745499808186153/Analysis%20of%20Regulatory%20Barriers%20to%20the%20Use%20of%20Autonomous%20Ships.pdf (ultimo accesso: 15 marzo 2023)
[861] J. CHOI, S. LEE, *op. cit*., p. 448.
[862] *Ibidem.*

dell'imbarcazione è in grado di prendere decisioni e determinare le azioni da solo, e calcola autonomamente conseguenze e rischi. L'attività dell'operatore, dunque, è richiesta soltanto in casi di emergenza o, comunque, eccezionali, ad esempio se il sistema si guasta e particolari circostanze richiedono l'intervento umano[863].

3.4.2.2 Lo *status* di marittimo dell'operatore da remoto

La questione della possibilità di considerare gli operatori da remoto come lavoratori marittimi è stata inserita tra le azioni prioritarie da parte dell'MSC dell'IMO, che nel report finale del suo *Regulatory Scoping Exercise* (RSE)[864] ha evidenziate come tra le azioni più complesse da affrontare per la circolazione sicura delle MASS vi sia quella di definire e individuare la qualifica, le responsabilità e il ruolo degli operatori da remoto[865].

Secondo Choi e Lee, la figura dell'operatore da remoto sarebbe diversa da quella del lavoratore marittimo, ma non è incompatibile con essa. Gli Autori ritengono, infatti, che l'operatore da remoto possa e debba ricevere lo *status* di lavoratore marittimo in base al diritto internazionale. Essi sostengono che, nonostante la Convenzione UNCLOS, la Convenzione SOLAS e la Convenzione COLREG si riferiscano all'equipaggio come a un elemento necessario dell'armamento della nave, allo stesso tempo nessuna di tali Convenzioni specifica se tale equipaggio debba essere presente a bordo.

[863] Nel caso in cui intervenga l'operatore da remoto, il livello di autonomia passa a R o RU, a seconda della presenza o meno di equipaggio a bordo.
[864] Cfr. *supra*, Paragrafo 3.3.
[865] IMO MSC, *cit*., Allegato, pagina 8, punto 5.7.

Pertanto, a parere di tali Autori, il luogo di lavoro non costituisce un elemento imprescindibile nella definizione di marittimo[866].

È opportuno considerare separatamente l'applicabilità agli operatori da remoto delle singole convenzioni in materia di lavoro marittimo. Innanzitutto, è necessario notare che la Convenzione STCW, al contrario di quelle citate da Choi e Lee, si riferisce espressamente alla necessaria presenza "a bordo" dei lavoratori marittimi a cui si applica la Convenzione[867]. Inoltre, dalla lettura dell'intero testo risulta evidente che esso sia stato pensato per essere applicato a un equipaggio presente a bordo della nave[868][869]. Essa, dunque, necessiterebbe sicuramente di un emendamento per poter essere applicata (anche) agli operatori da remoto.

Risulta interessante la risposta data dagli Stati membri del CMI a proposito dell'applicabilità alle MASS della Convenzione STCW[870]. L'opinione delle associazioni di diritto marittimo interpellate è stata unanime: esse considerano urgente un intervento di modifica proprio relativo al concetto di lavoratore marittimo espresso dalla Convenzione, che è ritenuto attualmente incompatibile con la struttura delle navi dotate di un livello di autonomia RU o superiore.

Per quanto attiene alla MLC, allo stesso modo, la definizione di marittimo data nella Convenzione lo colloca espressamente a bordo, e la

[866] J. CHOI, S. LEE, *op. cit*., 2021, p. 455.
[867] STCW, Art. III.
[868] J. PORTALES, *op. cit*., 2019, p. 306.
[869] E. VAN HOOYDONK, *op. cit*., 2014, p. 413.
[870] Ci si riferisce al questionario che il CMI ha sottoposto alle associazioni di diritto marittimo degli Stati membri in materia di applicazione del diritto internazionale alle MASS. Cfr. *supra*, Paragrafo 3.3.

stragrande maggioranza delle disposizioni implica la presenza di un equipaggio a bordo.

La definizione di marittimo della MLC recita: "il marittimo è qualsiasi persona impiegata o che lavora o impegnata in qualsiasi modo a bordo di una nave.[871]" In effetti, a pensarci bene, la *ratio* stessa della Convenzione è quella di proteggere e tutelare i lavoratori marittimi dalle difficoltà tipiche della navigazione; difficoltà che coloro che si occupano della navigazione da remoto non incontrano e non incontreranno.

In altre parole, non è affatto detto che la situazione e le caratteristiche degli operatori da remoto giustifichino un trattamento differenziato rispetto a quello di cui gode la generalità dei lavoratori, come quello, invece, garantito ai lavoratori marittimi. Infatti, si è sempre correttamente ritenuto che il lavoro marittimo meriti una disciplina speciale per le sue peculiarità, le quali hanno origine proprio dal luogo di lavoro. Moltissime delle disposizioni della MLC, tra cui, a mero titolo esemplificativo, quelle in materia di gerarchia di bordo, oppure di poteri del comandante o di doveri dell'intero equipaggio in caso di emergenza, sarebbero prive di senso se applicate a qualcuno che lavora sulla terraferma.

Tale tesi è stata, infatti, sostenuta dalla migliore dottrina[872], secondo cui sarebbe inutile applicare la Convenzione agli operatori dei centri di controllo a distanza, visto che l'obiettivo di cui essa è portatrice consiste nel proteggere i lavoratori marittimi per il loro *status* particolare,

[871] "Seafarer is any person who is employed or engaged or works in any capacity on board a ship." Traduzione a cura di chi scrive. MLC, *cit*., Art. II, lett. f).
[872] E. VAN HOOYDONK, *op. cit*., 2014, p. 413. Così anche M. MCCONNELL, *op. cit.,* 2021, pp. 287-293.

che implica, ad esempio: un ambiente marcatamente internazionale, dei requisiti obbligatori di idoneità fisica, numerosi rischi specifici per la salute e la sicurezza, un'organizzazione gerarchica particolare, la presenza prolungata sul luogo di lavoro e la conseguente assenza da casa, con limitazioni della vita familiare e sociale. È, dunque, molto difficile pensare a una ragione valida per cui il lavoro degli operatori da remoto, completamente diverso rispetto a quello appena descritto, debba essere regolato dalle norme specifiche (e speciali) del lavoro marittimo.

In conclusione, le figure del lavoratore marittimo, membro dell'equipaggio che si trova a bordo della nave, e dell'operatore da remoto, che lavora in un centro di controllo in banchina, risultano troppo diverse per poter essere assimilate. Pertanto, se si volesse applicare agli operatori da remoto la disciplina internazionale prevista per i marittimi, quest'ultima dovrebbe necessariamente subire alcuni aggiustamenti. Né la MLC, né la STCW, nelle loro formulazioni attuali, possono essere applicate agli operatori da remoto.

A parere di chi scrive, una modifica della MLC atta ad estenderne l'applicazione agli operatori da remoto sarebbe, in buona misura, impraticabile.

Per quanto attiene ai requisiti di addestramento previsti dalla Convenzione STCW, invece, potrebbe avere senso prevederne di diversi per gli operatori da remoto. Infatti, come menzionato *supra*, è essenziale ai fini dello sviluppo delle navi MASS *unmanned* che venga previsto un sistema di qualificazione uniforme per gli operatori da remoto, con un percorso formativo minimo e un sistema di certificazione. Visto che le

competenze che servono per eseguire il controllo a distanza della navigazione sono peculiari, ma differenti rispetto a quelle richieste ai marittimi, risulta imprescindibile una modifica del testo della STCW, a cui potrebbe essere aggiunta una parte dedicata alla nuova figura[873]. In alternativa, il sistema di formazione e certificazione delle competenze degli operatori da remoto potrebbe essere regolato all'interno del nuovo Codice MASS, attualmente in fase di redazione presso l'IMO.

A proposito dello status giuridico degli operatori da remoto, si pone, infine, il problema della legge loro applicabile. Infatti, non risulta facile determinare quale diritto regoli il rapporto di lavoro di coloro che, potenzialmente, potrebbero essere residenti in un Paese e lavorare da un secondo Paese per una nave che batte bandiera di un terzo Paese, il cui armatore potrebbe avere sede in un quarto Paese. La questione, per ora, non è stata trattata approfonditamente dalla dottrina, ad eccezione di un accenno di McConnell[874], in cui l'Autrice sottolinea la difficoltà di considerare applicabile agli operatori da remoto la legge dello Stato di bandiera dell'imbarcazione di cui gestiscono la navigazione, soprattutto se si ritiene che essi non rientrino nel campo di applicazione della MLC. Infatti, risulta complesso immaginare che il diritto dello Stato di bandiera possa essere applicato a chi, a tutti gli effetti, "svolge abitualmente"[875] il suo lavoro in uno Stato diverso. Se già si incontrano non poche difficoltà nel dimostrare l'esistenza di un legame stretto tra un marittimo e lo Stato

[873] Cfr. *infra*, Capitolo III, Paragrafo 3.5.
[874] M. MCCONNELL, *op. cit.*, 2021, pp. 291-293.
[875] Cfr. Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio, 17 giugno 2008, sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I), 593/2008/CE, art. 8, comma 2.

della bandiera della nave a bordo della quale lavora, esse risultano ancora maggiori quando si tratta dell'operatore da remoto[876].

3.4.2.3 Lo *status* di comandante dell'operatore da remoto

Per quanto attiene alla questione della possibilità che l'operatore da remoto venga considerato a tutti gli effetti il comandante della nave, il punto di partenza è costituito, ancora una volta, dalle convenzioni UNCLOS, SOLAS e COLREG, che prevedono necessariamente l'esistenza di un comandante, ma non specificano se l'operatore da remoto possa essere considerato tale.

A parere di Choi e Lee[877], tale figura potrebbe già ora essere considerata il comandante della nave, nei casi in cui quest'ultima usa un livello medio di autonomia. Secondo tale ipotesi, dunque, non sarebbe nemmeno necessaria un'attività chiarificatrice da parte delle organizzazioni internazionali. Tale teoria si basa sull'allocazione del potere decisionale. Si legge, infatti, che, nel caso delle MASS con livello di autonomia RU:

> "Poiché l'operatore ha il potere decisionale sul funzionamento della nave, lo stesso può svolgere il ruolo dell'intero equipaggio, compreso quello di comandante della nave"[878].

[876] Cfr. Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio, 17 giugno 2008, sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I), 593/2008/CE, art. 8, comma 4.
[877] Ci si riferisce alla posizione espressa da J. CHOI e S. LEE, *op. cit*., 2021.
[878] "Because the operator has the decision-making authority over the operation of the ship, the remote operator is deemed to perform the role of the entire crew, including the master of the vessel." Traduzione a cura di chi scrive. J. CHOI, S. LEE, *op. cit*., 2021, p. 454.

L'operatore da remoto dovrebbe, dunque, usare, nello svolgimento della propria attività lavorativa, la stessa cura richiesta al comandante[879][880].

Tale tesi sembra essere condivisa anche da Veal e Tsimplis, che definiscono l'operatore da remoto come la persona che "ha il potere decisionale finale e può essere il comandante o la persona che si ritiene abbia la posizione di comandante"[881]. È evidente che la possibilità che l'operatore a terra possa ricoprire il ruolo di comandante venga, in tal caso, addirittura data per scontata. Tale approccio non è condivisibile, in quanto la questione è di cruciale importanza dal punto di vista della responsabilità della navigazione, e va, pertanto, approfondita.

Come si accennava[882], nel marzo 2017 il CMI ha sottoposto alle associazioni di diritto marittimo dei suoi Stati membri un questionario, al fine di identificare la natura degli eventuali ostacoli giuridici alla circolazione delle MASS. Per quanto attiene agli ostacoli relativi alla responsabilità della navigazione autonoma, le associazioni che hanno partecipato al questionario hanno perlopiù concordato nell'escludere che il programmatore dell'algoritmo che governa la navigazione di una nave

[879] J. CHOI, S. LEE, *op. cit*., 2021, p. 453.
[880] L'art. 2 (1) della COLREG descrive la "ordinary practice of seamen", la diligenza ordinaria del buon marinaio, come il comportamento che ci può ragionevolmente attendere da un comandante o da un ufficiale di media capacità. Tale concetto serve da metro di paragone quando si vuole indagare e valutare la diligenza prestata dal lavoratore marittimo, così da accertarne eventuali colpe, non soltanto in caso di collisioni, ma anche in relazione ad altri eventi critici.
[881] "He/she has the final decision-making power and may be the master or person deemed to have the position of master". Traduzione a cura di chi scrive. R. VEAL, M. TSIMPLIS, *The integration of unmanned ships in the Lex Maritima*, in *Lloyd's maritime and commercial law quarterly*, vol. 303, 2017, p. 317, nota 3.
[882] Cfr. *supra*, Paragrafo 3.3.

completamente autonoma possa esserne considerato il comandante, e possa, dunque, essere ritenuto responsabile della navigazione stessa. Non vi è stata, invece, unanimità di convincimento rispetto alla possibilità di considerare l'operatore da remoto come il comandante della nave[883].

Tuttavia, il CMI, nelle conclusioni del suo studio, scrive che:

> "Il ruolo del controllore remoto di una nave senza equipaggio è in un certo senso simile a quello di un comandante, in quanto entrambi assumono il comando in tempo reale del movimento, della segnalazione, ecc., della nave in questione, esercitando su di essa un'influenza decisionale in tempo reale.[884]"

Senza dubbio, nel caso di navi dotate di livello di autonomia RU (medio), qualora fosse esclusa la possibilità di considerare l'operatore da remoto come il comandante, non potrebbe esservi alcun comandante a bordo. Bisognerebbe, cioè, abbandonare il concetto di comandante in assoluto, dato che tale ruolo non potrebbe essere affidato a nessun altro.

Il ruolo del comandante è, tuttavia, essenziale nella maggior parte delle convenzioni internazionali. Pertanto, l'eliminazione della figura del comandante richiederebbe la modifica delle convenzioni COLREG, STCW, SOLAS, nonché della MLC. La volontà della maggior parte degli Autori di considerare gli operatori da remoto come comandanti trova le sue radici in ragioni di economia.

Tuttavia, nemmeno la parificazione dell'operatore da remoto al comandante permetterebbe di lasciare il quadro giuridico attuale intatto.

[883] J. PORTALES, *op. cit.*, 2019, p. 305 e ss.
[884] CMI, *cit.*, 2018, p. 20.

Infatti, le convenzioni citate dovrebbero comunque essere sottoposte a pesanti emendamenti, poiché in capo al comandante sono previsti una serie di poteri (e conseguenti responsabilità), giustificati esclusivamente dalle circostanze eccezionali del viaggio per mare, che verrebbero meno nel caso dell'operatore da remoto.

Si pensi, ad esempio, al potere del comandante di prendere decisioni dotate di rilevanza disciplinare nei confronti del resto dell'equipaggio, oppure al suo potere di polizia: che senso avrebbe trasporre automaticamente tali poteri all'operatore da remoto? Pertanto, anche nell'ipotesi in cui fosse confermata la possibilità per quest'ultimo di ricoprire il ruolo di comandante, bisognerebbe specificare quali poteri verrebbero trasferiti e quali no. Tale operazione richiederebbe uno sforzo non indifferente e vanificherebbe le ragioni di economia alla base della decisione iniziale di equiparare le due figure.

Per le ragioni sopra esposte, l'abbandono, limitatamente alle navi autonome di livello medio, della figura del comandante, per come l'abbiamo conosciuta finora, potrebbe costituire la soluzione ottimale.

Si ricordi che un nuovo strumento giuridico dedicato alle MASS è già in fase di redazione presso l'IMO. Il Codice MASS verrebbe applicato soltanto alle navi autonome e permetterebbe, dunque, di creare due piani distinti, quello delle navi e quello delle MASS, con due quadri giuridici e una terminologia differenti.

A proposito delle MASS di livello RU, il Codice MASS dovrebbe prevedere che, poiché non vi è personale a bordo, non vi sia un comandante e, pertanto, non si applichino le disposizioni del diritto internazionale che lo riguardano. Allo stesso modo, ovviamente, il

Codice dovrebbe specificare chi esercita il potere decisionale finale, eventualmente dando vita a un nuovo termine per riferirvisi.

Infatti, se si considerano come elementi caratterizzanti della figura del comandante il profilo autoritativo e la competenza tecnica, si nota che l'uno è assente nella figura dell'operatore da remoto, e l'altra è ridotta al minimo. Il profilo autoritativo "rispecchia una posizione di supremazia accordata ad un soggetto, il cui potere non è condizionato da altri e si sostanzia nell'organizzazione sociale di un gruppo di persone (equipaggio), talvolta eterogeneo (equipaggio e passeggeri)"[885]. Il profilo della competenza tecnica, invece, "contraddistingue chi è esperto di un'arte o di una professione"[886]. Se si applica tale modello all'operatore da remoto, si nota che non vi è un'organizzazione a bordo della nave senza equipaggio, pertanto scompare il profilo autoritativo. La competenza tecnica permane, ma risulta totalmente ridimensionata, in quanto relegata ai casi in cui viene esercitata a distanza[887][888].

Anche nelle ipotesi di controllo da remoto di navi con livello R (medio-basso) la questione si può risolvere nel senso di escludere, *rebus sic stantibus*, la possibilità che l'operatore da remoto possa fungere da comandante. In tal caso, infatti, il potere decisionale è, a seconda dei momenti e delle circostanze, esercitato dall'operatore da remoto oppure dal comandante a bordo. Tuttavia, un sistema in cui il ruolo di comandante è, a seconda dei casi, ricoperto dall'uno o dall'altro sarebbe

[885] U. LA TORRE, *op. cit*., 2019, p. 517.
[886] *Ibidem*.
[887] A tal proposito, si veda: World Maritime University, *Transport 2040: Automation, Technology, Employment - The Future of Work*, Malmo 2019. Online: https://commons.wmu.se/lib_reports/58 (ultimo accesso: 17 marzo 2023)
[888] U. LA TORRE, *op. cit*., 2019, p. 517.

esageratamente "scivoloso" e non garantirebbe la certezza del diritto, rischiando di provocare situazioni di confusione nella gestione delle emergenze, nonché un'infinità di contenziosi per l'accertamento della responsabilità. È, dunque, necessario un intervento giuridico al fine di distribuire in maniera chiara i poteri, i doveri e le responsabilità tra l'equipaggio a bordo e l'operatore da remoto. Senza un tale intervento, è molto difficile, se non addirittura impossibile, immaginare che l'operatore da remoto possa ricoprire il ruolo di comandante secondo il diritto internazionale.

Nel caso delle MASS con livello A di autonomia, in cui l'attività dell'operatore da remoto è solo eventuale, il potere decisionale è affidato all'intelligenza artificiale, quindi, in estrema analisi, a un algoritmo. Soltanto in caso di necessità l'operatore da remoto si sostituisce all'intelligenza artificiale e prende il controllo, esercitando il potere decisionale e potendo, quindi, teoricamente ricoprire il ruolo di comandante. In tale caso il livello di autonomia della nave passa da A a RU, rientrando nella prima ipotesi prospettata.

3.5 Formazione e nuove tecnologie. La Convenzione STCW

Come illustrato nel Capitolo II, le competenze necessarie per svolgere la professione di marittimo sono soggette a un quadro giuridico che si è sviluppato nel corso dei secoli fino a diventare particolarmente complesso[889]. Nel 1978, la materia della formazione e della qualificazione dei marittimi è stata oggetto della Convenzione

[889] Cfr. *supra*, Capitolo II, Paragrafo 3.5.

internazionale sulle norme di addestramento, certificazione e tenuta della guardia per la gente di mare, conosciuta come STCW.

La STCW è stata interamente rivista attraverso una serie di emendamenti risalenti al 1995, entrati in vigore nel 1997. Solo in seguito a tali modifiche, la Convenzione ha ottenuto un buon numero di ratifiche[890]. La STCW è stata, poi, soggetta ad un'altra massiccia modifica nel 2010, quando sono stati inseriti i cosiddetti emendamenti di Manila.

Gli emendamenti del 1995 hanno dato vita al Codice di formazione, certificazione e tenuta della guardia dei marittimi (Codice STCW), la cui parte A è costituita da norme obbligatorie e la parte B da raccomandazioni, similmente a come avviene nel Codice della MLC[891]. Si può affermare che gli aspetti regolamentati dalla Convenzione siano completati dal Codice, che ne spiega più nel dettaglio i requisiti attraverso tabelle e schemi.

In seguito agli emendamenti del '95, è stata creata la prima *white list* contenente gli Stati che hanno dato piena e completa applicazione alla versione più recente della Convenzione. Tale lista, soggetta a periodiche revisioni, è stata pubblicata dall'IMO nel dicembre 2000. Gli Stati inseriti nella lista bianca sono autorizzati a non imbarcare personale marittimo in possesso di certificati emessi da Stati esclusi dalla lista[892].

[890] Anche l'Italia vi ha aderito soltanto nel 1997.
[891] Cfr. Capitolo II.
[892] ILO MSC, *STCW White List*, 74th session, 2001. Online: https://seafarersrights.org/wp-content/uploads/2014/11/INTERNATIONAL_TREATY_STCW-WHITE-LIST_2001_ENG1.pdf (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

La Convenzione, così come emendata nel '95, è composta in otto capitoli: disposizioni generali, personale di coperta, personale di macchina, personale addetto alle attività radiofoniche, personale operante su particolari unità, mezzi di salvataggio, certificati e tenuta della guardia.

Il primo capitolo contiene le definizioni dei termini utilizzati all'interno della Convenzione. Il secondo e il terzo capitolo, relativi al personale di coperta e di macchina, stabiliscono i requisiti minimi di addestramento per il conseguimento dei titoli necessari per ricoprire i vari ruoli. Il quarto capitolo definisce le modalità della guardia in stazione radio e i requisiti minimi necessari all'ufficiale preposto ai fini della tenuta della stessa. Il quinto capitolo prevede i requisiti addizionali richiesti al personale che opera su petroliere, gassiere e chimichiere. Il sesto capitolo si occupa della preparazione del personale addetto ai mezzi di salvataggio.

La parte A del Codice STCW indica i livelli di competenza necessari per rilasciare i certificati abilitanti alla professione marittima. Le idoneità specificamente indicate nei livelli di competenza sono raggruppate in sette funzioni: navigazione; movimentazione e stivaggio del carico; controllo dell'operatività della nave e ingegneria navale; assistenza alle persone a bordo; ingegneria elettrica ed elettronica; manutenzione e riparazioni; comunicazione radio. Ciascuna funzione è suddivisa a seconda del livello di responsabilità: livello dirigenziale, livello operativo o livello ausiliario.

Le suddette funzioni testimoniano la natura altamente tecnica della formazione attuale dei marittimi[893]. D'altra parte, i lavoratori marittimi sono responsabili della propria sicurezza, ma anche di quella del loro carico, nonché di un'imbarcazione, che deve essere guidata e manovrata in condizioni climatiche talvolta difficili. Ciò implica la necessaria conoscenza della propulsione, dell'idraulica e della pneumatica.

In base a quanto previsto dalla STCW e dalla Direttiva del 19 novembre 2008 sui requisiti minimi di formazione della gente di mare[894], il nucleo della formazione non consiste nell'istruzione tecnica, anche se essa è comunque presente, in particolare nelle misure di sicurezza marittima.

La Convenzione stabilisce che le conoscenze minime di base per il personale destinato al lavoro a bordo di navi mercantili siano acquisite tramite uno specifico addestramento che riguarda quattro settori: sopravvivenza e salvataggio in mare; antincendio di base e avanzato; primo soccorso; sicurezza personale e responsabilità sociale.

Esattamente come per i cambiamenti avvenuti a causa della globalizzazione, anche nell'analisi dell'impatto delle nuove tecnologie è importante distinguere tra gli ufficiali e i marittimi comuni[895]. Nel campo della formazione, tale distinzione è essenziale, dato che, per le due tipologie di impiego, è previsto un percorso totalmente diverso.

[893] C. LEBOEUF, *op. cit*., 2013, p. 186.
[894] Direttiva 2008/106/CE del 19 novembre 2008 sul livello minimo di formazione dei marittimi.
[895] Cfr. Capitolo I, Paragrafo 2.3.

Agli ufficiali è richiesto un titolo di studio avanzato. In alcuni Stati essi necessitano di una formazione post-diploma. In Francia, ad esempio, è previsto un percorso accademico quinquennale che permette di ottenere il titolo di studi superiori nella marina mercantile (DESMM) e il titolo di ingegnere di navigazione. Nel quadro europeo delle qualificazioni tale percorso corrisponde a EQF 7 (laurea magistrale).

Come già accennato, in Italia, per poter lavorare come ufficiali di coperta occorre, innanzitutto, essere diplomati presso un istituto superiore ad indirizzo "trasporti e logistica", oppure, se si possiede il diploma di un altro istituto, è necessario aver effettuato un modulo di allineamento di 500 ore presso i centri di formazione autorizzati[896]. Dopodiché, si può accedere al cosiddetto addestramento di base, al termine del quale si può iniziare la carriera come ufficiale di coperta. Nella maggior parte dei casi, tale addestramento viene svolto all'interno di un più complesso corso triennale all'interno di un Istituto Tecnico Superiore (EQF 6, equivalente a una laurea triennale). È altamente probabile che, prossimamente, lo svolgimento di un siffatto corso diventi obbligatorio.

Com'è evidente, non v'è uniformità internazionale dal punto di vista del livello di formazione necessario per accedere alle qualifiche di coperta più alte. Ad essere uniformate sono soltanto le competenze che i lavoratori devono acquisire, ma non è specificato il titolo di studio richiesto. In altre parole, la formazione in campo marittimo porta sempre al rilascio di certificati e licenze da parte di un'accademia o di un altro istituto di istruzione, ma, mentre in alcuni Paesi per poter ricoprire il

[896] Cfr. *supra*, Capitolo II, Paragrafo 3.5.

ruolo di ufficiale si deve possedere una laurea o un titolo equivalente, in molti altri Stati è sufficiente il diploma.

La Convenzione prevede genericamente che il comandante, gli ufficiali di coperta e di macchina, nonché l'ufficiale radiotelefonico, si sottopongano, ad intervalli di non più di cinque anni, a corsi di addestramento e aggiornamento finalizzati a mantenere gli standard di competenze richieste dalla Convenzione, e che, attraverso tali corsi, il personale ottiene i certificati necessari per svolgere l'attività lavorativa.

Inoltre, le caratteristiche della professione marittima rendono imprescindibile una formazione multidisciplinare, che, nonostante i principi comuni di base stabiliti dalla Convenzione, può variare anche notevolmente a seconda delle concezioni nazionali.

In Italia, ad esempio, a un allievo aspirante ufficiale si insegna a manovrare la nave, mantenerla in condizioni di navigabilità, conoscere le procedure e gli strumenti di navigazione, a usare radar e ECDIS, a gestire gli impianti di propulsione e di produzione dell'energia, gli impianti elettronici e i controlli automatici a bordo e a gestire eventuali carichi speciali, ma anche utilizzare software gestionali e di comunicazione, sviluppare la leadership e il lavoro di squadra e gestire la comunicazione interculturale.

In Francia, invece, è stato adottato un programma di formazione *multi-skilled* basato sull'importanza della versatilità. Di conseguenza, un ufficiale della marina mercantile francese deve padroneggiare le seguenti materie: teoria della nave (criteri di galleggiamento, in particolare criteri

di stabilità), costruzione di navi (scafo, resistenza dei materiali) navigazione (posizionamento in mare, determinazione della rotta) regolamenti sulla navigazione (RIPAM, COLREG), meteorologia, manovra della nave, propulsione, termodinamica e meccanica dei fluidi, refrigerazione (domestica e industriale), idraulica, pneumatica, elettronica[897]. A tutto ciò si aggiungono le conoscenze di base sul funzionamento della nave, l'economia marittima e il diritto marittimo[898].

Anche in altri Paesi si sta via via passando ad un livello di istruzione sempre più elevato per gli ufficiali:

> "Più la nave è sofisticata, meno mani servono per manovrarla, più ha bisogno di teste ben fatte, ben addestrate ed esperte...Il rapporto della flotta giapponese di navi portacontainer è un buon esempio: 5 ufficiali per 7 membri dell'equipaggio.[899]"

Con gli emendamenti del 1995, sono state rafforzate le procedure di controllo sul possesso dei certificati, permettendo l'intervento dell'autorità portuale in caso di carenze ritenute potenzialmente pericolose per le persone o per l'ambiente. Tale intervento in sede di *Port State Control* (PSC) può avvenire in caso di certificazioni non conformi, collisione, scarico di sostanze inquinanti, manovra errata o pericolosa.

---

[897] C. LEBOEUF, *op. cit*., 2013, p. 184.
[898] J.F. ANTIN, *Pluridisciplinarité de la formation des officiers de la marine marchande*, in M. LE BIHAN GUENOLE, *Capitaines, marins. Nouveaux enjeux, nouveaux défis*, Parigi 2009, pp. 53-62.
[899] "Plus le navire se perfectionne, moins sa conduite a besoin de bras, plus elle a besoin de têtes bien faites, bien formées et expérimentées… Le ratio de la flotte de porte-conteneurs japonais est un bon exemple: 5 officiers pour 7 membres d'équipage (70 %)". Traduzione a cura di chi scrive. B. DUJARDIN, *Le facteur humain dans la conduite du navire*, in *La Revue Maritime*, vol. 481, 2008, p. 105.

Purtroppo, il sistema dei certificati predisposto dalla Convenzione presenta non poche ombre. Vista la generale tendenza degli Stati a richiedere livelli d'istruzione sempre più alti per poter svolgere la professione marittima in qualità di ufficiale, risulta ormai obsoleta l'assenza di indicazioni specifiche sul titolo di studio da parte della STCW. Si tratta di uno degli aspetti maggiormente problematici della Convenzione: affinché il *level playing field* sia lo uniforme, è imprescindibile l'esistenza di un requisito minimo internazionale, che abbia ad oggetto non soltanto il contenuto della formazione, ma anche il suo livello. Ad esempio, si potrebbe prevedere che, per lavorare a bordo in qualità di ufficiali, le competenze debbano essere certificate in seguito a un percorso formativo post-diploma della durata minima di tre anni, che nel quadro europeo delle qualificazioni verrebbe indicato come EQF 6.

Per quanto attiene alla relazione tra la Convenzione STCW e le navi autonome, è importante tenere a mente che, attualmente, la stragrande maggioranza delle navi autonome non è totalmente priva di equipaggio, e la presenza a bordo di un gruppo di lavoratori, seppur piccolo, resterà stabile nel breve periodo. Pertanto, in questa fase di transizione è cruciale ottenere e recepire *feedback* da parte dei membri dell'equipaggio a proposito delle esperienze di collaborazione con gli operatori da remoto.

I marittimi ancora presenti a bordo devono essere altamente specializzati, e avere un buon livello di conoscenza del settore informatico, in particolare per quanto attiene a *cyber security*, *big data*, manutenzione di *device* digitali, programmazione e controllo di sistemi

informatici. La formazione del personale ancora presente a bordo deve essere "di qualità, adeguata ai profili generazionali e di esperienza degli utenti, e dovrà basarsi su un sistema in cui le competenze vengono acquisite non soltanto in base al principio del saper fare, ma anche a quello del capire perché si fa[900]". Essa dovrebbe, inoltre, tenere conto del fatto che le competenze si perdono in poco tempo se non vengono messe in pratica con continuità, per cui risultano necessari frequenti momenti di verifica, valutazione e aggiornamento.

Quando, poi, la maggioranza delle navi commerciali sarà priva di personale di bordo, il tema della formazione non perderà comunque di valore: tutte le navi, indipendentemente dal loro livello di autonomia, avranno bisogno del contributo umano per navigare, e, persino nel caso delle navi interamente governate dall'intelligenza artificiale, il fattore umano non sarà del tutto assente.

In particolare, per quanto attiene alle navi che saranno manovrate a distanza dagli operatori da remoto, questi ultimi dovranno conoscere alla perfezione non soltanto le tecnologie e i sistemi informatici utilizzati a bordo e nella comunicazione con l'imbarcazione, bensì anche le basi della navigazione marittima (le rotte, i pericoli specifici, le condizioni meteo-marine, la cartografia, ecc.).

Per quanto riguarda l'attività delle organizzazioni internazionali, l'IMO ha emanato, nel 2019, delle linee guida relative alle

[900] "De calidad, adecuada a los perfiles generacionales y de experiencia de los usuarios, y donde las competencias sean adquiridas basándose, no solo en principio de saber hacer, sino también en el de comprender por qué se hace." Traduzione a cura di chi scrive. P. LOPEZ VARELA *et alia, op cit*., p. 521.

sperimentazioni sulle MASS[901][902], con cui, *inter alia*, ha richiesto che sia il personale a distanza che quello a bordo siano "adeguatamente qualificati ed esperti"[903].

Inoltre, l'MSC dell'IMO, nei risultati del suo RSE[904], ha sottolineato la necessità di stabilire orientamenti, anche provvisori, che consentano l'implementazione di attività formative per gli operatori di terra che si occupano del controllo a distanza della navigazione. Tali attività dovrebbero essere certificate STCW, ossia ritenute equivalenti rispetto a quelle previste dal Codice STCW per gli operatori di bordo, e dovrebbero avere contenuti coerenti coi dettami della SOLAS. Quest'ultima precisazione significa che la necessaria qualificazione degli operatori di navigazione da remoto trova le sue principali ragioni nella sicurezza. In altre parole, le MASS, per poter essere definite sicure e, dunque, per poter circolare, devono essere governate da persone qualificate secondo standard ben precisi, che devono essere definiti il prima possibile.

---

[901] MSC of IMO, *Interim Guidelines for Mass Trials*, Circ. n. 1604, 14 giugno 2019. Online: MSC.1-Circ.1604 (ultimo accesso: 17 marzo 2023)

[902] Anche l'UE, soltanto un anno dopo, ha emanato le linee guida dell'Unione per le sperimentazioni sicure e sostenibili delle MASS, al fine di stabilire delle regole per lo svolgimento di test tecnici sulle navi autonome, affinché possano essere effettuati in un ambiente sicuro e prevedibile. L'obiettivo delle linee guida è stabilire le condizioni delle varie prove e test tecnici in corso nel settore delle MASS, per garantire che navighino in totale sicurezza. Particolare attenzione è dedicata alla navigazione in situazioni miste, cioè in cui navi con e senza equipaggio navigheranno sulle stesse rotte e scaleranno gli stessi porti, in quanto è lo scenario più probabile per gli anni a venire. Secondo l'UE, è importante "testare sia gli scenari incentrati sulle navi, sia quelli relativi al monitoraggio del traffico navale, alle comunicazioni (bidirezionali), alla gestione e al controllo".

[903] K.V. STØRKERSEN, *Safety management in remotely controlled vessel operations*, in *Marine Policy*, vol. 130, 2021, Paragrafo 4.2.

[904] Cfr. *supra*, Paragrafo 3.3.

L'MSC sembra ritenere non soltanto possibile, bensì addirittura necessario, che gli operatori dei centri di controllo da remoto siano certificati STCW[905]. È tuttavia evidente che, affinché ciò sia possibile, è necessario provvedere ad alcuni emendamenti[906], dato che la STCW si applica espressamente ai soli naviganti ("The Convention applies only to seafarers serving on board seagoing ships"[907]).

Si è già detto, a tal proposito, dell'urgenza, rilevata da più parti, di modificare la Convenzione, ritenuta attualmente incompatibile con le MASS e, in particolare, inapplicabile al personale da remoto[908]. Infatti, tale personale dovrebbe ricevere una formazione specifica, che preveda, in aggiunta rispetto alle conoscenze necessarie per coloro che lavorano a bordo, anche la trasmissione di competenze attinenti ai più recenti progressi tecnologici[909]. La previsione di un sistema strutturato di competenze, certificazioni e qualifiche per gli operatori da remoto è essenziale ai fini dello sviluppo delle navi MASS, in particolare di quelle *unmanned*. Tale sistema dovrebbe essere diverso rispetto a quello che si applica ai marittimi, e potrebbe trovare la sua disciplina nella stessa Convenzione STCW, a cui potrebbe essere aggiunta una parte dedicata alla nuova figura[910], oppure nel nuovo Codice MASS.

[905] Tale posizione era già stata esposta in: MSC 101/5/1, febbraio 2019, punto 4.
[906] E. VAN HOOYDONK, *op. cit.*, 2014, p. 413.
[907] STCW, *cit.*, Art. III.
[908] Ci si riferisce, ad esempio, al risultato del questionario che il CMI ha sottoposto alle associazioni di diritto marittimo degli Stati membri in materia di applicazione del diritto internazionale alle MASS. Cfr. Paragrafi 3.3 e 3.4.3.
[909] U. LA TORRE, *op. cit.*, 2019, nota a pp. 502-503.
[910] Cfr. *supra*, Paragrafo 3.4.

Persino gli Autori più ottimisti sulla possibilità di applicare la SCTW agli operatori da remoto evidenziano la necessità di integrare la parte obbligatoria della suddetta Convenzione "con regole *ad hoc*"[911].

In definitiva, l'applicabilità *tout court* della STCW alle MASS è esclusa. Ai fini della sua estensione agli operatori di navigazione da remoto è necessario un intervento di modifica, che preveda un sistema di certificazioni e qualifiche *ad hoc*. Tale intervento, come fanno notare più Autori[912], potrebbe basarsi sull'Art. IX della Convenzione, che recita:

> "La Convenzione non impedisce alle Amministrazioni di mantenere o adottare altri sistemi di istruzione e formazione, compresi quelli riguardanti il servizio di navigazione e l'organizzazione di bordo, adatti agli sviluppi tecnici e a tipi speciali di navi e di professioni, a condizione che il livello del servizio di navigazione, di conoscenza e di efficienza della navigazione e della gestione tecnica della nave e del carico garantiscano un grado di sicurezza […] almeno equivalente ai requisiti della Convenzione.[913]"

Tale disposizione ha il merito di rendere possibile l'inserimento, all'interno della STCW, di un sistema di addestramento degli operatori da remoto che ne garantisca la medesima perizia dei marittimi, così che la nave *unmanned* sia manovrata in modo equivalente alla nave dotata di equipaggio quanto a diligenza professionale. Tale addestramento

[911] U. LA TORRE, *op. cit*., 2019, p. 507.
[912] U. LA TORRE, *op. cit*., 2019, pp. 506 e ss.; R. VEAL, M. TSIMPLIS, *op. cit*., 2017, p. 322.
[913] STCW, *cit*., Art. IX. Traduzione a cura di chi scrive.

dovrebbe essere basato su una formazione interdisciplinare, che combini le conoscenze relative alle tecnologie di comunicazione e ai più recenti software con l'aggiornamento continuo sui protocolli e sulle particolarità delle operazioni delle navi senza equipaggio[914].

In alternativa a tale intervento di emendamento della STCW, il sistema di addestramento *ad hoc* dedicato agli operatori da remoto potrebbe essere stabilito dal Codice MASS, ossia il testo legislativo dedicato alle navi autonome di cui si sta attualmente occupando l'IMO. In tal caso, la revisione della Convenzione STCW non sarebbe necessaria, in quanto si andrebbero a creare due quadri distinti, uno relativo all'addestramento e ai requisiti minimi per le varie qualifiche di operatore da remoto (contenuto nel Codice MASS), e uno relativo all'addestramento e ai requisiti minimi per le varie qualifiche di lavoratore marittimo (contenuto nella STCW). Resterebbe, in ogni caso, da risolvere il problema dell'unificazione del livello di istruzione accettato per le singole qualifiche.

3.6 Sicurezza in mare e nuove tecnologie. La Convenzione SOLAS

3.6.1 La Convenzione SOLAS

La Convenzione internazionale per la salvaguardia della vita umana in mare (nota anche semplicemente come SOLAS, acronimo di *Safety Of Life At Sea*) è un accordo internazionale volto a tutelare la sicurezza della navigazione mercantile, con esplicito riferimento alla salvaguardia della vita umana in mare.

[914] U. LA TORRE, *op. cit*., 2019, p. 508.

La prima versione della Convenzione fu emanata in risposta al disastro del Titanic. Il testo, approvato a Londra il 20 gennaio 1914, era composto da poche pagine ed esprimeva semplicemente la volontà degli Stati contraenti di regolamentare ogni aspetto della vita di bordo che potesse comportare pericolo per la vita umana (non solo dei passeggeri, bensì anche degli equipaggi).

Le due successive versioni, rispettivamente risalenti al 17 giugno 1960 e al 1° novembre 1974, furono il frutto di un approfondito studio da parte della neonata IMO. La versione del 1974, entrata in vigore il 25 maggio 1980, prevede l'utilizzo della già più volte citata[915] *tacit acceptance procedure*. Infatti, la volontà degli Stati era quella di realizzare uno strumento giuridico che potesse essere emendato con una certa facilità, in modo da poter rimanere costantemente al passo con il progresso tecnologico.

La Convenzione è strutturata in quattordici capitoli, dedicati alle misure di sicurezza obbligatorie per le diverse tipologie di imbarcazioni e di circostanze.

Risulta di particolare interesse il Capitolo V, che regolamenta l'utilizzo a bordo dell'ECDIS, un sistema di visualizzazione e gestione di carte nautiche elettroniche, che sostituito la cartografia tradizionale, permettendo la semplificazione di molte operazioni grafiche e di calcolo.

I Capitoli IX e XI-2 hanno introdotto, rispettivamente, il Codice ISM e il Codice ISPS. In particolare, il Capitolo IX, dedicato alla gestione della sicurezza delle navi, detta norme sulla gestione in

[915] Cfr. *supra*, Paragrafo 3.3.

sicurezza delle navi e sugli obblighi e le responsabilità delle società di navigazione.

Il Capitolo XI, dedicato alle misure speciali per migliorare la sicurezza marittima, è stato emendato nel 2002, quando fu diviso in due parti. La prima parte contiene la disciplina dei controlli dello Stato del Porto (PSC), mentre la seconda parte contiene, appunto, il Codice ISPS.

Come si diceva nel Paragrafo 3.2, il Comitato MSC dell'IMO è giunto alla conclusione che alcuni strumenti giuridici internazionali esistenti possono essere applicati alle navi autonome, ma sarebbero utili degli aggiornamenti. A una conclusione simile è giunta anche la dottrina[916]. Per quanto attiene alla Convenzione SOLAS, la sua applicazione *tout court* alle MASS risulta piuttosto difficoltosa. Infatti, gli Stati membri del CMI che hanno partecipato al questionario in materia di inquadramento giuridico delle MASS[917] hanno dato una risposta quasi unanime in merito alla Convenzione SOLAS, ritenendone molto difficile l'applicazione *tout court* alle navi autonome, in particolare per quanto riguarda la parte della Convenzione che stabilisce le misure a tutela della sicurezza marittima e della vita umana in mare[918].

La Regola n. 13 del Capitolo V, in materia di sicurezza della navigazione, prevede che:

> "I Governi contraenti si impegnano, per quanto concerne le navi del proprio Paese, a mantenere o, se necessario, ad adottare misure atte ad assicurare, dal punto di vista della sicurezza della

[916] T. NOMA, *op. cit.,* 2016; E. VAN HOOYDONK, *op. cit.,* 2014.
[917] Cfr. *supra*, Paragrafo 3.3.
[918] J. PORTALES, *op. cit*., 2019, p. 305.

> vita umana in mare, che tutte le navi siano sufficientemente ed efficientemente equipaggiate[919].”

Inoltre, nel Capitolo II, dedicato alle misure di sicurezza per prevenire e contenere gli incendi, si fa più volte riferimento alla necessità che la nave sia sempre “armata e dotata di equipaggio, così da garantire che qualsiasi allarme di incendio sia immediatamente ricevuto dal responsabile di bordo”[920], sia quando si trova in mare, sia quando si trova in porto (eccetto quando è fuori servizio).

Sebbene entrambe le disposizioni menzionino genericamente l’equipaggio, senza specificare espressamente che esso debba obbligatoriamente essere presente a bordo dell’imbarcazione, un chiarimento in merito sarebbe auspicabile. Tale discorso vale, a maggior ragione, se si considera che è possibile emendare la Convenzione in fretta, senza procedure lunghe o complesse, attraverso il sistema di *tacit acceptance procedure*. Potrebbero, pertanto, essere inserite, nelle parti che necessitano di un adattamento al fine di essere applicate alle MASS, le indicazioni opportune.

Ad esempio, laddove la Convenzione disciplina le responsabilità del comandante in materia di sicurezza della navigazione, è ragionevole chiedersi se, in caso di nave *unmanned*, tali responsabilità passino in

[919] “The Contracting Governments undertake, each for its national ships, to maintain, or, if it is necessary, to adopt, measures for the purpose of ensuring that, from the point of view of safety of life at sea, all ships shall be sufficiently and efficiently manned.” Traduzione a cura di chi scrive.

[920] “The ship shall, at all times when at sea, or in port (except when out of service) be so manned or equipped as to ensure that any initial fire alarm is immediately received by a responsible member of the crew”. Traduzione a cura di chi scrive. Convenzione internazionale per la salvaguardia della vita umana in mare (SOLAS), Londra, 20 gennaio 1914, Capitolo II-2, Regole 32 e 47.

capo all'operatore da remoto[921]. Si pensi, ad esempio, alla Regola 2, in materia di avvisi di pericolo[922], alla Regola 7, in materia di vicinanza ai ghiacci[923], alla Regola 10, in materia di segnali di pericolo[924], o, ancora, alla Regola 19, in materia di stabilità della nave[925].

Ovviamente, la questione dipende in larga parte dalla decisione relativa all'individuazione o meno dell'operatore da remoto come comandante della nave[926]. Come spiegato nel precedente paragrafo, a parere di chi scrive, far coincidere l'operatore da remoto con il comandante costituirebbe un errore. Ciò, di per sé, non esclude che l'operatore da remoto possa essere considerato responsabile di alcuni aspetti relativi alla sicurezza della nave. Tuttavia, la maggior parte degli obblighi previsti dalle Regole citate pare essere strettamente legata alla presenza fisica a bordo del comandante. Si ricordi, inoltre, che la stragrande maggioranza degli operatori da remoto dovrà controllare contemporaneamente la navigazione di più navi[927]. Appare, dunque, difficile ritenere che un unico soggetto possa essere responsabile della maggior parte dei requisiti di sicurezza relativi a più imbarcazioni, senza, peraltro, esservi mai salito.

Ad ogni modo, il tema della responsabilità della sicurezza in caso di navi senza equipaggio potrebbe essere preso in considerazione

[921] A. KOMIANOS, *op. cit*., 2018, p. 341.
[922] SOLAS, *cit*., Capitolo V, Regola 2.
[923] SOLAS, *cit*., Capitolo V, Regola 7.
[924] SOLAS, *cit*., Capitolo V, Regola 10.
[925] SOLAS, *cit*., Capitolo II, Regola 19.
[926] Cfr. *supra*, Paragrafo 3.4.4.
[927] Anche su tale punto sarebbe opportuna una precisione all'interno della Convenzione: attualmente, nessuna legge regola il numero massimo di navi di cui un operatore a terra può essere responsabile.

all'interno della SOLAS, ma potrebbe anche essere disciplinato all'interno del Codice MASS, insieme alle altre disposizioni in materia di navi autonome.

3.6.2 Sicurezza in mare e navi autonome

La gestione della sicurezza ha un ruolo chiave nel settore della navigazione marittima. Da quando si è diffusa la navigazione elettronica e le navi (parzialmente) autonome hanno iniziato a navigare, il tema della sicurezza è diventato particolarmente delicato.

Da un lato, l'assenza di un quadro giuridico di riferimento, in base al quale capire se una MASS è adatta a navigare in sicurezza, e di uno standard di qualificazione uniforme per tutti gli operatori, rende molto rischiosa la circolazione di tali navi. Inoltre, è difficile immaginare che esse possano, *rebus sic stantibus*, soddisfare i requisiti di sicurezza attualmente vigenti[928]. Tant'è vero che, anche negli studi più entusiastici relativi alle MASS, viene sempre specificato che la loro circolazione deve essere permessa soltanto "a condizione che vi sia una ragionevole certezza che la nave senza equipaggio possa operare in sicurezza almeno quanto una nave con equipaggio, in tutte le sue funzionalità"[929]. Si tratta, com'è evidente, di una condizione decisiva e di non facile realizzazione.

Dall'altro lato, la sicurezza è stata più volte citata come una ragione per assecondare la diffusione delle navi autonome, in particolare di quelle senza equipaggio[930]. Innanzitutto, perché, essendo la nave priva di equipaggio, sono azzerati gli infortuni e i decessi tra il personale di

[928] CMI, *cit*., 2018.
[929] Progetto MUNIN, *cit*., 2016, p. 3.
[930] Cfr. *supra*, Paragrafo 2.5.1.

bordo. In secondo luogo, perché, a patto che i sistemi tecnici siano ben programmati e funzionanti, l'automazione consentirebbe una migliore pianificazione del viaggio e, dunque, un minor numero di collisioni e incagli[931]. In terzo luogo, la tutela dell'ambiente marino beneficerebbe dell'eliminazione degli equipaggi a bordo, dato che gli incidenti marittimi ambientali sono causati in larga parte dall'errore umano[932][933].

Inoltre, secondo alcuni Autori[934], la diffusione delle navi autonome implicherebbe anche una minore incidenza dell'errore umano. Esso è la principale causa degli incidenti marittimi[935][936], come rilevato dall'Agenzia europea per la sicurezza marittima (EMSA) nella sua

[931] K. WRÓBEL, J. MONTEWKA, P. KUJALA, *Towards the assessment of potential impact of unmanned vessels on maritime transportation safety*, in *Reliability Engineering and System Safety*, vol. 165, 2017, pp. 155-169.
[932] P. LÓPEZ VARELA *et alia*, *op. cit*., p. 515 e ss. Cfr. *supra*, Paragrafo 2.4.
[933] La ragione principale è che l'efficienza energetica delle navi autonome può essere ottimizzata attraverso i sofisticati strumenti di controllo di cui sono dotate, impostando sistemi di limitazione degli sprechi. Inoltre, la rimozione degli alloggi e dei sistemi di trattamento del combustibile pesante consente di usare nuove strategie di gestione dell'energia.
[934] T. PORATHE, J. PRISON, Y. MAN, *Situation Awareness in Remote Control Centres For Unmanned Ships*, Paper presentato al convegno *Human Factors in Ship Design & Operation*, Londra, 26-27 febbraio 2014. Online: https://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/194797/local_194797.pdf (ultimo accesso: 15 marzo 2023)
[935] Cfr., ad esempio: T. F. SANDQUIST, *Human Factors in Maritime Applications: A New Opportunity for Multi-Modal Transportation Research*, in *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting*, vol. 36, 1992. Online: https://www.semanticscholar.org/paper/Human-Factors-in-Maritime-Applications%3A-A-New-for-Sanquist/6ec58fda4478afabf9d4e1e5c52a18ff396fab6e; H.C. BLANDING, *Automation of Ships and the Human Factor*, in *Ship Technology and Research Symposium of The Society of Naval Architects and Marine Engineers*, Philadelphia 1987; A. ROTHBLUM, *Human Error and Marine Safety*, in *US Coast Guard*, 2022. Online: http://www.bowleslangley.com/wpcontent/files_mf/humanerrorandmarinesafety26.pdf.
[936] P. LÓPEZ VARELA *et alia*, *op. cit.*, p. 515 e ss.

panoramica annuale del 2016, in cui specifica che il 62% degli 880 incidenti marittimi verificatisi a livello globale (2011-2015) sono stati causati da un errore umano. Pertanto, l'idea di poter limitare l'errore umano – se non, addirittura, eliminarlo – risulta evidentemente allettante.

Tuttavia, parte della dottrina ha rilevato l'inesattezza dell'associazione tra MASS e azzeramento dell'errore umano:

> "A prima vista, si potrebbe pensare che il trasporto senza equipaggio possa eliminare il fattore di rischio umano. Tuttavia, le navi senza equipaggio sarebbero comunque operate o guidate da lavoratori in carne ed ossa, per cui il fattore umano continuerà ad esserci[937]".

Inoltre, "l'attività dell'operatore dipenderebbe dal corretto funzionamento dei sensori di bordo e dall'affidabilità delle informazioni da essi trasmesse, per cui sorgeranno nuovi rischi"[938]. Tra l'altro, ad incidente avvenuto, le conseguenze dello stesso sarebbero più gravi in assenza di personale. Si pensi, soprattutto, al caso di incendio e all'assenza di soggetti a bordo che siano in grado di spegnerlo.

Ciò significa che è tutt'altro che chiaro se il rischio complessivo di incidenti e il loro impatto negativo diminuirebbero in modo significativo se le navi fossero senza equipaggio.

[937] "At first sight, unmanned transport would eliminate the human factor. [Nonetheless], to the extent that unmanned ships are operated or guided by human operators, the human factor will continue to play a role". Traduzione a cura di chi scrive. E. VAN HOOYDONK, *op. cit*., 2014, p. 406.
[938] "The operator will be dependent on the satisfactory operation of all the sensors on board and the transmission systems, new kinds of dangers will arise". *Ibidem*.

Lo sviluppo e la circolazione di navi autonome implicano, inoltre, nuovi rischi. Ci si riferisce, in particolare, agli attacchi informatici. È necessario che lo sviluppo delle MASS vada di pari passo con lo sviluppo della sicurezza informatica, la quale deve garantire che le informazioni e i dati su cui si basano i sistemi di navigazione a distanza siano sempre accessibili da parte di chi è autorizzato e, contemporaneamente, che siano protette da accessi non autorizzati. Inoltre, tali informazioni devono essere affidabili, ossia non deve essere possibile modificarle in maniera accidentale o da parte di soggetti non autorizzati[939]. Sarebbe auspicabile, in particolare, l'introduzione di un sistema internazionale di standard e certificazioni che garantiscano il rispetto di soluzioni di sicurezza adeguate all'utilizzo di un determinato dispositivo[940].

Vi è anche un'altra questione: come ha fatto notare Chaumette[941], la diminuzione o eliminazione del fattore umano non sempre crea le condizioni per abbattere i rischi. Inoltre, si tratta di una diminuzione soltanto apparente, dato che le operazioni delle imbarcazioni controllate a distanza dipendono fortemente dalle competenze e dalle conoscenze dell'operatore da remoto[942]. Di conseguenza, anche la tutela della sicurezza discende dalla competenza e dall'esperienza del personale, nonché dall'interfaccia tra l'essere umano e sistema tecnologico[943].

[939] D. BENEDETTI, *op. cit*., p. 247.
[940] D. BENEDETTI, *IA e insicurezza informatica,* in F. PIZZETTI, R. ANGELINI (a cura di), *Intelligenza artificiale, protezione dei dati personali e regolazione*, Torino 2018, p. 258 e ss *op. cit*., 2018, p. 248.
[941] P. CHAUMETTE, *op. cit*., 2019, p. 11.
[942] K.V. STØRKERSEN, *op. cit.,* 2021, Paragrafo 3.4.
[943] D. BENEDETTI, *op. cit.,* 2018, p. 258 e ss.

In altre parole, il fattore umano non verrebbe eliminato, e il problema dell'errore umano non sarebbe risolto, bensì semplicemente trasferito: "l'uomo rimarrà essenziale anche per le operazioni delle navi autonome"[944]. Si consideri che tale problema sussisterebbe anche per le navi totalmente autonome, manovrate dall'intelligenza artificiale: anche se l'essere umano dovesse scomparire non soltanto dalla nave, ma pure dal centro di controllo, continuerebbe ad essere essenziale in qualità di programmatore e operatore di manutenzione[945].

Inoltre, le condizioni di navigazione future potrebbero implicare strutture organizzative frammentate e nuove gerarchie e interdipendenze di ruolo, che, in assenza di un adeguato quadro normativo e di politiche mirate, potrebbero aumentare i rischi, soprattutto nella fase iniziale.

Infine, si prevede che vi sarà un onere di lavoro molto pesante per i centri di controllo a terra. Affinché i sistemi informatici su cui si basa la navigazione da remoto siano adeguatamente protetti da attacchi cyber e da usi anomali e potenzialmente dannosi, sarà necessario affiancare agli operatori degli addetti alla sicurezza, che dovranno essere altamente specializzati e preparati[946]. L'operatore da remoto, infatti, oltre ad avere conoscenze in ambito marittimo e di navigazione, dovrà conoscere approfonditamente il sistema informatico che utilizza, ma è impensabile che possa anche preoccuparsi della sicurezza del sistema, che è una materia molto tecnica e che implica la conoscenza profonda delle modalità di attacco e delle nuove strategie di superamento delle

[944] Y. MAN, R. WEBER, J. CIMBRITZ, M. LUNDH, S.N. MACKINNON, *Human factor issues during remote ship monitoring tasks: an ecological lesson for system design in a distributed context*, in *International Journal of Ind. Ergonomics*, vol. 68, 2018, pp. 231-244.
[945] K.V. STØRKERSEN, *op. cit.,* 2021, Paragrafo 4.3.
[946] D. BENEDETTI, *op. cit*., 2018, p. 251.

barriere antivirus. Tra l'altro, a un unico operatore verrà richiesto di seguire la navigazione di più imbarcazioni contemporaneamente[947], per cui la mole di lavoro sarà di per sé ingente[948].

3.6.3 I Codici ISM e ISPS

La Convenzione SOLAS comprende il Codice internazionale di gestione della sicurezza, comunemente conosciuto come Codice ISM (*International Safety Managemente Code*)[949]. Il Codice ISM è in vigore dalla fine degli anni '90, rende gli armatori responsabili della sicurezza sulle proprie navi e richiede che ogni nave sia dotata di un sistema di gestione della sicurezza.

All'implementazione dei sistemi di gestione della sicurezza dovrebbe conseguire un contesto di lavoro più sicuro. Tuttavia, nella pratica, si tratta spesso di sistemi eccessivamente standardizzati, la cui realizzazione richiede diverso tempo[950]. Infatti, in alcuni segmenti dell'industria marittima i sistemi di gestione della sicurezza vengono acquistati come prodotti "preconfezionati", ossia realizzati per un ampio gruppo di navi, compagnie e attività, anche molto diverse tra loro. Questa prassi rende sicuramente più facili le attività di ispezione e controllo[951],

[947] A. KOMIANOS, *op. cit.,* 2018, pp. 335-348.
[948] K. V. STØRKERSEN, *op. cit*., 2021, p. 1.
[949] Codice ISM*, cit*., 2018.
[950] P. ANDERSON, *Cracking the Code: The Relevance of the ISM Code and its Impact on Shipping Practices*, Londra 2003.
[951] K.V. STØRKERSEN, T. THORVALDSEN, T. KONGSVIK, S. DEKKER, *How deregulation can become overregulation: an empirical study into the growth of internal bureaucracy when governments take a step back*, in *Safety Science*, vol. 128, 2020.

ma fa sì che le procedure contenute nei sistemi siano difficili da seguire nella pratica[952].

Inoltre, in seguito all'entrata in vigore del Codice, gli ufficiali di coperta hanno cominciato a doversi occupare della redazione di un gran numero di documenti, registri e rapporti sulle procedure di sicurezza utilizzate[953]. La scrittura o compilazione del materiale cartaceo richiede tempo e concentrazione. Qualche volta, l'attività burocratica distoglie l'attenzione del lavoratore dai suoi compiti operativi.

I fattori comuni ai sistemi di gestione della sicurezza maggiormente problematici riguardano l'esagerata documentazione cartacea richiesta, la difficoltà nella consultazione dei complessi manuali messi a disposizione e la standardizzazione dei sistemi, che rende alcune procedure inutili per certe tipologie di imbarcazioni. In tale ultimo caso, le procedure vengono mal sopportate da chi le deve mettere in pratica., che magari si limita a spuntare la casella nella lista di controllo senza svolgere effettivamente il compito. Si consideri, inoltre, che spesso non ci sono abbastanza persone per svolgere il lavoro extra richiesto dalla corretta implementazione delle nuove misure di sicurezza, oppure il personale non è adeguatamente formato. Infine, molti marittimi hanno riportato l'assenza di supporto da parte della compagnia nell'implementazione delle nuove misure. Alcuni ufficiali hanno

[952] R.J. BYE, A.L. AALBERG, *Why do they violate the procedures? – An exploratory study within the maritime transportation industry*, in *Safety Science,* vol. 123, 2020.
[953] Tra i documenti richiesti più comunemente vi sono, ad esempio: il certificato di immatricolazione, i certificati di sicurezza, tra cui il certificato di gestione della sicurezza e il certificato di conformità richiesto dal sistema di gestione della sicurezza utilizzato, il certificato di stazza, il documento attestante la presenza dell'equipaggio minimo richiesto, i manuali, la lista dei membri dell'equipaggio o ruolo, la polizza di carico, il registro del carburante, l'eventuale lista dei passeggeri, il diario di bordo.

dichiarato di sentirsi come degli impiegati amministrativi, che, invece di occuparsi della rotta, spesso gestita da centri di controllo da remoto, dedicano tutto il loro tempo a compilare liste, stilare rapporti, firmare registri e descrivere procedure. Non è raro sentire un marittimo descrivere la gestione della sicurezza prevista dall'ISM Code come l'insieme delle procedure formali (se non, addirittura, delle "scartoffie") che si aggiunge alle misure di sicurezza pratiche normalmente adottate dagli equipaggi[954].

In generale, la maggior parte dei marittimi non vede di buon occhio l'incremento delle mansioni burocratiche avvenuto in seguito all'introduzione del Codice ISM[955]. Diversi Autori hanno rilevato questo problema, segnalando la necessità di rivederne alcune parti[956]. In particolare, una certa dottrina ha rilevato che il Codice ISM ha come obiettivo e *focus* principale la sicurezza della nave e della navigazione, e non dei lavoratori. Pertanto, ha poco impatto sugli equipaggi e sulla loro sicurezza, dignità, qualità della vita e salute[957]. Altra dottrina[958] ha sostenuto che il Codice ISM ha "aggiunto un peso" ai marittimi, già provati dai recenti cambiamenti avvenuti negli ultimi anni nel loro mercato del lavoro[959].

[954] K.V. STØRKERSEN, *op. cit.,* 2021, Paragrafo 3.2.
[955] M. SANGURI, *ISM Code: A Burden for Seafarers*?, in *Marine Safety*, July 27, 2019. Online: *https://www.marineinsight.com/marine-safety/ism-code-a-burden-for-seafarers/* (ultimo accesso: 15 marzo 2023)
[956] E. VAN HOOYDONK, *op. cit*., 2014; P. CHAUMETTE, *op. cit*. 2019; A. COUPER, A. COUPER, *Implications of maritime globalization for the crews of merchant ships*, in *Journal for Maritime Research*, vol. 2, 2000.
[957] A. COUPER, *op. cit*., 2000, p. 6.
[958] P. CHAUMETTE, *op. cit*., 2019.
[959] M. SANGURI, *op. cit.*, 2019.

Per quanto riguarda la possibile applicazione alle MASS del Codice ISM, vale all'incirca quanto già detto in riferimento alla Convenzione SOLAS. Anche il Codice ISM, infatti, si riferisce più volte alla presenza di un equipaggio a bordo, di cui stabilisce doveri, responsabilità e requisiti formativi, che, in caso di navi autonome, andrebbero riformulati[960].

In altre parole, il Codice può essere applicato alle navi autonome soltanto se si ritiene che i riferimenti alle attività "di bordo" possano riferirsi anche a un centro di controllo da remoto. Infatti, soprattutto nel caso di navi senza equipaggio, le operazioni di navigazione vengono monitorate dagli operatori del centro di controllo, dove vengono prese le decisioni più difficili, anche dal punto di vista della sicurezza[961][962]. Gli stessi sistemi di gestione della sicurezza sono descritti come "i sistemi…che operano a bordo della nave". È, dunque, difficile comprendere se quanto previsto dal Codice possa estendersi anche a quei sistemi che operano nel centro di controllo. A parere di chi scrive, sarebbe auspicabile che l'IMO inserisse nel Codice ISM qualche specificazione e chiarimento in tal senso[963].

Tra l'altro, nel caso delle MASS *unmanned* appare impossibile la produzione della documentazione cartacea richiesta dal Codice, vista l'assenza di personale a bordo che possa compilare e aggiornare le carte. Appare opportuno che la documentazione prevista dal Codice venga resa

[960] E. VAN HOOYDONK, *op. cit*., p. 411.
[961] M. LUTZHOFT, A. HYNNEKLEIV, J.V. EARTHY, E.S. PETERSEN, *Human-centred maritime autonomy - An ethnography of the future*, in *Journal of Physics: Conference Ser*ies, vol. 1357, 2019.
[962] K.V. STØRKERSEN, *op. cit.,* 2021, Paragrafo 4.1.
[963] A. KOMIANOS, *op. cit*., 2018., p. 339.

quanto prima completamente digitalizzata, magari introducendo anche sistemi di tracciamento automatico delle informazioni relative alla navigazione della nave[964].

Per quanto attiene al personale dei centri di controllo da remoto, il Codice ISM prevede già alcuni obblighi relativi al "personale di terra delle compagnie di navigazione"[965]. Tali disposizioni potrebbero costituire il primo tassello di un quadro normativo più complesso e articolato dedicato agli operatori da remoto. Potrebbero, cioè, essere la base di una nuova regolazione della sicurezza nei rapporti nave-terra, di cui si sente la necessità[966].

La Convenzione SOLAS comprende anche il Codice ISPS (*International Ship and Port facilities Security Code*), allegato al Capitolo XI della Convenzione, che prevede una serie di norme in materia di sicurezza delle navi e delle aree portuali. Regola in maniera molto dettagliata e stringente l'accesso ai terminal portuali. Prima della sua adozione da parte dell'IMO, avvenuta nel 2002, per l'equipaggio era piuttosto semplice ricevere visite a bordo durante lo scalo. Si trattava, ad esempio, di visite da parte del cappellano del porto, dei membri del *Seamen's club* o dall'ispettore dell'ITF. Tali visite sono diventate via via sempre più difficili: affinché avvengano, sono necessarie svariate approvazioni e autorizzazioni, così come previsto dal Codice, che si basa sul principio per cui i porti devono essere chiusi a tutti coloro che non

[964] E. VAN HOOYDONK, *op. cit.*, p. 415.
[965] "Shore-based personnel of shipping companies". Traduzione a cura di chi scrive. Cfr. E. VAN HOOYDONK, *op. cit*., 2014, p. 415.
[966] U. LA TORRE, *op. cit*., 2019, p. 507.

sono "addetti ai lavori", attraverso sistemi di recinzioni e di stretta sorveglianza.

Non soltanto le visite sono diventate complicate, bensì anche la discesa a terra da parte dei lavoratori. Si pensi che, addirittura, alcuni Stati del porto si rifiutano di far sbarcare l'equipaggio per motivi di sicurezza legati all'immigrazione[967], facendo salire a bordo personale di vigilanza che verifichi che nessuno scenda dalla nave.

Secondo Chaumette, le modifiche alla Convenzione SOLAS, sostanziatesi nell'introduzione dei Codici ISM e ISPS, hanno avuto un impatto sostanzialmente negativo sui marittimi[968]. Nella pratica il Codice ISPS, così come il suo "gemello" ISM, non ha fatto altro che aumentare il carico di lavoro dei membri dell'equipaggio, dato che l'elaborazione delle informazioni da esso richieste ha moltiplicato le attività burocratiche, da svolgere non soltanto nei momenti di navigazione in alto mare, bensì anche quando la nave si avvicina al porto e durante lo scalo[969].

4. Conclusione

Le nuove tecnologie – di navigazione, portuali e di comunicazione – hanno reso possibile lo sviluppo di navi dotate di livelli sempre maggiori di autonomia, che faranno sparire il lavoro marittimo, quantomeno per com'è esisto fino ad oggi.

Già adesso, i lavoratori devono possedere competenze completamente diverse rispetto a un tempo. La figura del marittimo è

[967] La notizia, titolata "Il Trattamento dei marittimi nei porti degli Stati Uniti" è riportata da: *Il diritto marittimo*, n. 3, 2002, p. 1126.
[968] P. CHAUMETTE, *op. cit*., 2019, p. 4.
[969] C. FLECHER, *op. cit.,* 2014, Paragrafo 50 e ss.

sempre più multidisciplinare, e, in particolare, non può prescindere dalla conoscenza delle complesse tecnologie utilizzate a bordo, dei sistemi informatici e dei loro rischi.

Come illustrato, le competenze e le conoscenze minime necessarie per lavorare a bordo sono indicate all'interno della STCW. Tuttavia, vista la delicatezza della professione dal punto di vista della sicurezza della navigazione, ambientale e dello stesso equipaggio, non è attualmente accettabile l'assenza di indicazioni specifiche sul livello di formazione e sul titolo di studio. Il tema riguarda anche le esigenze di uniformità globale richieste da un mercato internazionalizzato come quello in oggetto: affinché il *level playing field* sia lo uniforme, è imprescindibile l'esistenza di un requisito minimo, che abbia ad oggetto non soltanto il contenuto della formazione, ma anche il suo livello. Ad esempio, la STCW potrebbe instaurare un quadro internazionale delle qualificazioni simile a quello esistente a livello europeo, che riguarda non soltanto le conoscenze e le competenze, bensì anche i livelli d'istruzione.

Per quanto attiene al futuro del lavoro marittimo, tra qualche decennio avrà caratteristiche talmente diverse rispetto a quelle odierne, che difficilmente potrà continuare ad essere chiamato lavoro marittimo.

L'osservazione dei monitor che riprendono in tempo reale le varie parti dell'imbarcazione non sarà più fatta dalla nave, come avviene adesso, bensì direttamente dalla banchina, con la conseguenza che i lavoratori, che già ora possono evitare, salvo situazioni emergenziali, di

recarsi nei luoghi più inospitali della nave, potranno evitare di salire a bordo e di andare incontro ai pericoli del mare[970].

Il lavoro, dunque, sarà molto meno gravoso e comporterà meno rischi.

Tuttavia, ciò significa che molti dei marittimi di oggi potrebbero perdere il lavoro. Un buon sistema di politiche attive, atto ad accompagnare la transizione di questi ultimi verso le nuove professioni a cui ha dato vita la *e-navigation*, potrebbe parzialmente risolvere il problema.

Un simile intervento appare coerente anche con le competenze che dovranno possedere gli operatori da remoto: uno studio ha dimostrato che coloro che hanno lavorato in qualità di marittimi, in situazioni complesse, agiscono maggiormente in conformità con il diritto internazionale e con le pratiche di sicurezza. D'altra parte, il fatto che le persone che hanno esperienza nella navigazione vera e propria abbiano una maggiore consapevolezza della situazione non stupisce[971].

Il ricollocamento dei marittimi nel settore della gestione a distanza dell'imbarcazione, dunque, sarebbe utile per i marittimi, la cui domanda di restringerà inesorabilmente negli anni a venire, ma anche per le imprese che si occuperanno della navigazione da remoto, che hanno interesse ad assumere lavoratori affidabili e con competenze specifiche. È essenziale facilitare la descritta transizione attraverso un sistema di politiche attive *ad hoc*, che agisca prima che i lavoratori marittimi perdano il lavoro, favorendo cioè un passaggio senza soluzione di continuità. Tale sistema dovrebbe coinvolgere le organizzazioni

[970] U. LA TORRE, *op.cit*., 2019, p. 491.
[971] M. BALDAUF, M. KITADA, R. MEHDI, D. DALAKLIS, *op. cit.,* 2018.

sindacali, gli enti pubblici e, perché no, anche le imprese, magari attraverso aiuti e sgravi che facciano in modo che il carico per loro sia esiguo[972].

Purtroppo, c'è comunque il rischio che la contrazione della domanda di marittimi possa non essere del tutto assorbita dalla crescente richiesta di operatori da remoto. Tale rischio è reale, dato che gli operatori da remoto potranno manovrare più imbarcazioni contemporaneamente. Sarà, dunque, necessario sostenere i lavoratori che potrebbero rimanere disoccupati, provando a ricollocarli in altri settori.

Inoltre, nel prossimo futuro si stima che non ci saranno più persone con esperienza marittima, quindi, bisogna pensare a una formazione specifica di altissimo livello e che eventualmente preveda delle uscite in mare.

L'ITF ritiene che sia necessario studiare una forma di risarcimento da poter garantire ai lavoratori che perderanno il posto di lavoro a causa della digitalizzazione del settore marittimo[973]. In realtà, un siffatto risarcimento non sarebbe necessario se venissero implementate adeguate misure di sostegno che prevedano., ad esempio, una formazione gratuita che permetta il ricollocamento dei lavoratori e un sistema di matching con le posizioni aperte nel campo del controllo a distanza della navigazione.

[972] Un siffatto sistema può essere finanziato attraverso fondi statali o anche attraverso gli innovativi strumenti di finanza sociale. Si vedano, a tal proposito, i risultati del Progetto "Financial Innovation for Active Welfare Policies" cofinanziato dalla Commissione UE, disponibili online: https://cjm.unitn.it/fin4awp/activities (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

[973] ITF, *cit*., 2019.

Per quanto riguarda le principali soluzioni giuridiche fino ad oggi attuate a livello internazionale per arginare le conseguenze più problematiche del progresso tecnologico, è stato illustrato come diverse organizzazioni internazionali, in particolare l'IMO, abbiano avviato un processo di integrazione delle tecnologie di navigazione più avanzate nel quadro normativo esistente. Tale processo deve affrontare la sfida di trovare il giusto equilibrio tra il pieno sfruttamento di tutti i benefici che possono derivare dalle nuove tecnologie e la protezione dagli impatti negativi delle stesse, che riguardano soprattutto la sicurezza, i rischi ambientali e, soprattutto, il benessere del personale di bordo e di terra.

Per quanto attiene ai due diversi possibili usi delle nuove tecnologie, risulta molto interessante la posizione dell'ITF in merito agli effetti delle tecnologie digitali sul lavoro nel settore marittimo[974]. Il sindacato internazionale mantiene un atteggiamento intermedio tra lo scetticismo e l'entusiasmo nei confronti di tale avanzamento e delle sue conseguenze sui marittimi.

Da un lato, esso ha sottolineato la necessità di utilizzare le nuove tecnologie a favore dei lavoratori, per monitorarne le condizioni di lavoro e migliorarle. In particolare, il sindacato ha insistito sul fatto che le più sofisticate tecnologie esistenti dovrebbero essere usate per permettere ai lavoratori di comunicare facilmente con le proprie famiglie. Nella pratica, l'ITF ha chiesto che la Linea guida contenuta nella MLC in materia di accesso ad Internet e ad altre forme di comunicazione diventi uno standard obbligatorio.

[974] *Ibidem*.

Dall'altro lato, ha espresso la propria preoccupazione per tutti quei casi in cui le nuove tecnologie vengono usate per controllare dei lavoratori. Nel presente Capitolo, parlando dei casi in cui le nuove tecnologie vengono usate al fine di eludere l'applicazione delle tutele lavoristiche, di fatto peggiorando le condizioni di lavoro dei marittimi, è stata sottolineata l'insufficienza di quanto previsto dalla MLC per limitare tale uso del progresso tecnologico. A tal proposito, è stato riportato proprio il problema dell'utilizzo delle videocamere e di altri strumenti di sorveglianza presenti a bordo della nave al fine di controllare lo svolgimento della prestazione di lavoro.

Se l'armatore o la compagnia di navigazione collezionano dati sul lavoro dei marittimi, e tali dati vengono confrontati tra loro, i parametri del confronto dovrebbero essere concordati con i lavoratori e con i sindacati: questi ultimi dovrebbero avere chiaro quali dati vengono raccolti e per cosa vengono utilizzati. Se, come capita qualche volta, le compagnie di navigazione utilizzano i dati per migliorare le loro vendite e operazioni, o per aumentare la produttività, i sindacati devono poter concordare con esse un compenso per i lavoratori per i dati che producono mentre lavorano.

La regolazione di tale aspetto è assente sia nella MLC, sia negli altri strumenti giuridici internazionali. Si è in presenza di un vero e proprio vuoto di tutela. È necessario, pertanto, regolare il prima possibile la materia dei controlli e dell'assunzione di informazioni sensibili relative ai lavoratori da parte degli armatori. Ciò può essere fatto a livello di diritto internazionale, ad esempio emendando la MLC o emanando una Convenzione in materia di protezione dei dati. Sicuramente, la prima

opzione potrebbe garantire risultati più tempestivi, vista la possibilità di utilizzare la *tacit acceptance procedure*, anche per emendare la parte A del Codice MLC.

Per quanto attiene all'utilizzo delle nuove tecnologie portuali, in particolare di quelle che hanno semplificato e velocizzato le attività di rizzaggio e derizzaggio, è stato evidenziato il problema dello svolgimento delle operazioni portuali in autoproduzione, dato dal fatto che, per ragioni di sicurezza del porto e di tutto il personale, è necessario che le operazioni portuali siano, salvo casi straordinari, riservate ai lavoratori portuali.

La soluzione può essere ottenuta attraverso la contrattazione collettiva. Infatti, è stata inserita nel nuovo accordo IBF[975] la cosiddetta *dockers clause*, atta ad impedire agli armatori europei di ricorrere all'autoproduzione ogni qualvolta siano disponibili lavoratori portuali sindacalizzati. Tra l'altro, è molto difficile, soprattutto in seguito all'ultima sentenza della CGUE in materia di lavoro portuale[976], che la Commissione UE possa manifestare la propria disapprovazione relativamente alla suddetta clausola, come invece si temeva fino al 2021.

Per quanto attiene alle navi senza equipaggio, sono stati rilevati altri problemi, oltre a quello della perdita dei posti di lavoro a bordo.

[975] Dopo una campagna durata cinque anni, l'ITF è riuscito, a febbraio 2018, a giungere ad un accordo con il *Joint Negotiation Group* (JNG) ai fini dell'inserimento nell'accordo IBF di una nuova versione della *dockers clause*, che stabilisce il diritto dei portuali di svolgere in via prioritaria il rizzaggio, il derizzaggio e tutte le altre operazioni di movimentazione delle merci nei porti. La clausola, così modificata, è entrata in vigore nel 2018 in tutto il mondo, ad eccezione di Europa e Canada, dove è entrata in vigore solo nel 2020. Cfr. *supra*, Paragrafo 2.4.2.

[976] Corte di Giustizia UE, *Katoen e Middlegate EU c. Belgio*, Cause riunite C-407/19 e C-471/19, 11 febbraio 2021.

Un primo problema riguarda la tutela della sicurezza e della vita umana in mare. La direzione presa finora dal diritto internazionale, tramite l'introduzione dei Codici ISM e ISPS, non appare adeguata ai progressi tecnologici fatti fin qui né alla situazione attuale dei lavoratori marittimi.

I Codici ISM e ISPS, se da un lato hanno il merito di aver introdotto degli standard minimi di sicurezza portuale a livello internazionale, dall'altro lato hanno contribuito a peggiorare le condizioni di lavoro dei marittimi, oltre ad averne aumentato il carico di lavoro, dato che viene richiesto al personale della nave che si avvicina al porto di elaborare una grande qualità di informazioni. L'attività lavorativa, di conseguenza, è oggi molto intensa, non soltanto nei momenti di navigazione in alto mare, bensì anche nei momenti di navigazione costiera e durante lo scalo[977].

Infatti, la grande mole di documentazione cartacea richiesta dai codici è incomprensibile: non è chiaro come mai non sia stata prevista la possibilità di compilare le informazioni richieste in forma digitale, permettendo ai lavoratori di velocizzare le mansioni burocratiche e diminuendone il carico di lavoro. La digitalizzazione delle procedure sarebbe sensata anche in previsione della diffusione di navi autonome o semiautonome.

Un secondo problema riguarda il quadro giuridico che si applicherà alle navi senza equipaggio. Affinché esse circolino in tutta

[977] C. FLECHER, *Écrire l'incertitude. Le travail à bord des navires de commerce entre stabilisations, prises de risques et responsabilisations*, in *Sociologie du travail*, n. 1, 2014, pp. 40-63. Online: https://journals.openedition.org/sdt/4791?lang=en (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

sicurezza, infatti, è imprescindibile che siano soggette a un quadro giuridico chiaro e dettagliato. È difficile, soprattutto per quanto riguarda le navi *unmanned*, pensare che tale quadro giuridico possa essere quello attualmente applicato alle navi convenzionali, che si riferisce in larga parte alla presenza di personale di bordo. In particolare, la STCW non sembra poter essere applicata *tout court* alle navi autonome, pertanto saranno necessari degli emendamenti. In alternativa, potrebbe essere previsto un quadro giuridico del tutto nuovo, come sta pensando di fare l'IMO attraverso il Codice MASS. Per quanto attiene alla MLC, la sua applicazione alle navi senza equipaggio sarebbe non solo impossibile, ma anche insensata, considerando che quasi tutte le tutele specifiche da essa previste riguardino la specificità del luogo di lavoro.

Per quanto attiene alla nuova figura dell'operatore da remoto, che andrà via via a sostituire quella del lavoratore marittimo, è stata evidenziata la necessità di prevedere un sistema di certificazioni e requisiti comune a livello internazionale, come quello previsto dalla STCW per i lavoratori marittimi. Anche in questo caso, l'intervento può essere svolto attraverso una modifica della STCW, alla quale potrebbe essere aggiunta una parte dedicata agli operatori da remoto, oppure attraverso un nuovo strumento giuridico, ad esempio il Codice MASS.

Ci si può chiedere, inoltre, se gli operatori da remoto saranno dipendenti dell'armatore oppure dei centri di controllo ai quali, con ogni probabilità, quest'ultimo appalterà l'attività di gestione della navigazione. In base alla situazione attuale, quest'ultima sembra essere la prospettiva più probabile, per cui i lavoratori non farebbero parte dell'impresa armatoriale, almeno formalmente. In tal caso, le imprese

che opereranno nel campo delle operazioni navali controllate a distanza potrebbero essere ancora più frammentate rispetto a quanto non lo siano quelle attuali[978]. Se tale scenario dovesse realizzarsi, il settore potrebbe prestarsi ad abusi, e, in particolare, potrebbe costituire terreno fertile per l'intermediazione illecita di manodopera. Sarà, pertanto, cruciale l'implementazione di controlli efficaci che verifichino il rispetto delle tutele giuslavoristiche da parte delle imprese.

In conclusione, il diritto internazionale marittimo, e la MLC in particolare, non tutela i marittimi da tutte quelle ipotesi in cui le nuove tecnologie hanno un effetto negativo sulle loro condizioni lavoro. Per tale ragione, l'ITF ritiene necessario l'inserimento di un nuovo Titolo all'interno della Convenzione, riguardante gli effetti della digitalizzazione sui marittimi, che preveda, in particolare, la protezione dei lavoratori in caso di ulteriori riduzioni degli equipaggi[979]. La richiesta appare ragionevole. Ad esempio, la Convenzione potrebbe prevedere che l'introduzione di un nuovo *device* digitale su una nave debba essere prima discussa con le associazioni sindacali. Inoltre, sarebbe opportuno inserire un principio generale per cui le riflessioni relative all'opportunità di introdurre una nuova tecnologia dovrebbero sempre partire da un'osservazione dettagliata dell'impatto della tecnologia

[978] H. DYBVIK, E. VEITCH, M. STEINERT, *Exploring Challenges with Designing and Developing Shore Control Centers (SCC) for Autonomous Ships*, in *Proceedings of the Design Conference*, Cambridge 2020, pp. 847–856. Online: https://www.cambridge.org/core/journals/proceedings-of-the-design-society-design-conference/article/exploring-challenges-with-designing-and-developing-shore-control-centers-scc-for-autonomous-ships/42B959DDACE34B1790B7CAE2AAE2CA04 (ultimo accesso: 15 marzo 2023)
[979] ITF, *cit*., 2019.

stessa sul processo di lavoro esistente, in modo da garantire una pianificazione incentrata sul fattore umano.

In alternativa, alcuni dei problemi qui esposti potrebbero essere affrontati attraverso il dialogo sociale, come è avvenuto in materia di autoproduzione. Un contratto collettivo internazionale potrebbe risultare particolarmente adatto a regolare questioni come quella appena citata, essendo più adattabili al contesto e al settore di riferimento e più facilmente modificabile in caso di ulteriori cambiamenti dal punto di vista tecnologico. Inoltre, come si è detto anche nel Capitolo II, nel settore marittimo la contrattazione collettiva internazionale è particolarmente sviluppata e gode di un buon livello di effettività, grazie agli sforzi fatti dall'ITF negli ultimi decenni.

Osservazioni conclusive

1. Premessa

All'inizio del presente studio, era stato posto come obiettivo finale quello di comprendere quali modifiche o razionalizzazioni del quadro giuridico internazionale in materia di lavoro marittimo potrebbero renderlo maggiormente efficace, nonché di capire se l'intervento legislativo costituisca l'unica soluzione possibile alle problematiche legate al lavoro a bordo, o se, invece, un altro approccio sarebbe preferibile. Ebbene, è giunto il momento di rispondere a tali domande.

Nel Paragrafo 2 si risponderà alla domanda relativa alla capacità delle convenzioni internazionali vigenti di affrontare le sfide poste dall'impatto della globalizzazione sul settore marittimo, mettendo in luce l'insufficienza degli strumenti di diritto internazionale pubblico al fine di tutelare adeguatamente i lavoratori coinvolti.

Nel Paragrafo 3 si risponderà alla stessa domanda, bensì con riguardo all'adeguatezza delle convenzioni internazionali vigenti nella risoluzione delle questioni sollevate dalla digitalizzazione dei trasporti via mare e, più in generale, dall'uso di tecnologie di navigazione sempre più sofisticate. Anche qui, si evidenzierà come l'intervento del legislatore internazionale risulti necessario ma insufficiente.

In entrambi i casi, la strada della combinazione tra gli strumenti di diritto internazionale pubblico e quelli dell'autonomia collettiva verrà indicata come la più efficace tra quelle percorribili.

2. Diritto del lavoro marittimo e globalizzazione

In seguito alla globalizzazione economica, il criterio della legge della bandiera per la regolazione del rapporto di lavoro marittimo si è indebolito. La ragione principale di tale indebolimento risiede nel fatto che il criterio si basava sul presupposto che la bandiera della nave avesse un collegamento genuino con la sede dell'armatore e con il luogo di residenza dell'equipaggio. In altre parole, in tanto aveva senso ricondurre il rapporto di lavoro marittimo al diritto dello Stato di bandiera, in quanto quest'ultimo corrispondeva al centro degli interessi delle persone coinvolte nel rapporto stesso. Quando, con l'avvento della globalizzazione, alcuni Paesi hanno cominciato ad accettare l'immatricolazione nei propri registri di navi appartenenti a qualsiasi armatore, indipendente dal collegamento di quest'ultimo con il proprio territorio, il criterio della legge della bandiera è entrato in crisi.

L'apertura dei registri è stata possibile a causa dell'impossibilità di far valere l'assenza di collegamento fra la nave e la sua bandiera come una violazione del diritto internazionale. Infatti, il Tribunale internazionale per il diritto del mare (ITLOS), nel cosiddetto caso "Saige 2", ha ritenuto che il principio prevalente nel diritto internazionale marittimo sia quello della piena libertà degli Stati nella concessione della propria nazionalità alle navi, senza che debba necessariamente sussistere un collegamento effettivo, di carattere economico-sociale o di altro tipo, tra la proprietà o l'equipaggio della nave e lo Stato stesso[980]. La sentenza dell'ITLOS ha rispecchiato la riluttanza della maggior parte della

[980] Sul punto, si veda: F. MUNARI, L. SCHIANO DI PEPE, *Standard di tutela dei lavoratori marittimi: profili sostanziali e internazionalprivatistici nel diritto dell'Unione Europea*, in *Rivista di diritto internazionale privato e processuale*, n. 1, 2012, p. 37.

comunità internazionale ad interpretare estensivamente il principio del collegamento genuino[981].

Quando è diventato possibile immatricolare le navi sotto qualsiasi bandiera, assumendo personale residente in qualsiasi Paese, il criterio della bandiera per la determinazione della legge applicabile al rapporto di lavoro ha smesso di essere il criterio principe, e quello della scelta delle parti ha iniziato a prevalere. Così, è iniziato il *flagging out* dalle bandiere dei Paesi sviluppati (o Paesi fornitori di capitale) verso registri aperti, che garantiscono un atteggiamento permissivo.

Il fenomeno illustrato ha implicato una sempre maggiore internazionalizzazione del settore, nonché un diffuso *law shopping*, e, in particolare, *labour law shopping*. Infatti, i Paesi prescelti dalle compagnie di navigazione per l'immatricolazione delle proprie navi sono quelli che garantiscono l'applicazione all'equipaggio di un diritto meno costoso dal punto di vista sociale, previdenziale e lavoristico. Per tale ragione, al fenomeno dei registri aperti è conseguito quello degli equipaggi di convenienza e della cosiddetta delocalizzazione delle flotte[982].

Oltre ad avere causato un generale peggioramento delle condizioni di lavoro a bordo, il *flagging out* ha provocato una crisi dell'industria armatoriale e del commercio marittimo nei Paesi sviluppati. Tali Paesi hanno tentato di riguadagnare la competitività

[981] Sul concetto di collegamento genuino, si veda: A. D'ANDREA, *The "Genuine Link" Concept in Responsible Fisheries: Legal Aspects and Recent Developments*, in *FAO Legal Papers*, vol. 61, 2006.
[982] A proposito di delocalizzazione delle flotte, cfr. V. FILÌ, *Lavoro marittimo tra tutela della concorrenza e diritti dei lavoratori,* in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 3, 2007, p. 777.

perduta attraverso l'istituzione, a loro volta, di registri aperti, in aggiunta ai registri nazionali.

L'istituzione dei cosiddetti secondi registri non ha fatto altro che adeguare le condizioni di lavoro a bordo delle navi battenti bandiera di Paesi sviluppati a quelle, inferiori, delle navi immatricolate in registri aperti. I Paesi occidentali hanno giustificato la loro scelta sostenendo che, poiché dalla competitività della loro flotta dipende anche l'occupazione dei loro lavoratori, la maggiore flessibilità delle regole giuslavoristiche costituisce "il male minore". La tesi del "male minore" è stata sostenuta anche dall'UE, secondo cui il totale *flagging out* dalle bandiere europee avrebbe conseguenze disastrose per i marittimi residenti nell'Unione.

L'apertura dei registri europei non può essere considerata una valida soluzione al problema dell'internazionalizzazione del mercato del lavoro marittimo. A onor del vero, essa non può essere considerata una soluzione valida nemmeno al problema dell'occupazione dei marittimi europei. Infatti, al di là delle reali ragioni che hanno portato all'istituzione dei secondi registri, che paiono ispirate più da obiettivi economici che di tutela dell'occupazione, la realtà è che la stragrande maggioranza degli armatori può imbarcare personale extra-unitario, pur mantenendo bandiera europea, con il risultato che le *chances* di assunzione dei marittimi residenti nell'Unione, invece che aumentare, sono diminuite[983].

L'argomento del "male minore" assomiglia più a una giustificazione *ex post* delle scelte fatte dalla maggior parte dei legislatori

[983] L'unica eccezione riguarda i marittimi europei altamente specializzati, comandanti o primi ufficiali.

europei e appoggiate dall'UE. Infatti, gli sforzi per trovare una soluzione più sostenibile dal punto di vista sociale non sono stati sufficienti[984]: il problema della capacità concorrenziale degli Stati europei nel mercato globale è stato, finora, affrontato in un unico modo, cioè avendo come orientamento gli obiettivi economici, che hanno nettamente prevalso rispetto a quelli economici.

Come si è accennato, da quando il criterio della legge di bandiera è entrato in crisi, il criterio della libera scelta delle parti ha iniziato a prevalere. La possibilità di modulare e scegliere la legge applicabile al rapporto di lavoro ha avuto conseguenze dannose dal punto di vista della tutela dei lavoratori, dato che l'obiettivo di una maggiore competitività della flotta viene raggiunto tramite il contenimento dei costi del lavoro[985].

L'istituzione di registri aperti ha fatto sì che convivano sotto la medesima giurisdizione diverse leggi, dato che, solitamente, per la regolazione del rapporto di lavoro la scelta ricade sulla legge del Paese di residenza del marittimo.

Una prima conseguenza del *labour law shopping* e della delocalizzazione delle flotte attiene all'ingresso nel mercato delle agenzie di *manning*. Esse vengono coinvolte dagli armatori con l'obiettivo di ridurre il costo del lavoro: solitamente, l'agenzia viene incaricata di reperire il personale tra marittimi provenienti da *labour-supplying States*, come le Filippine, l'India, l'Indonesia e la Cina, ma anche la Russia, la Polonia e l'Ucraina. I lavoratori vengono selezionati

[984] Così anche O. FOTINOPOULOU BASURKO, *op.cit*., 2016, p. 28.
[985] Cfr. E. RUOZZI, *L'applicazione dei diritti umani in mare*, Torino 2021, p. 212.

non sulla base delle loro capacità, ma sulla base della maggior "convenienza" del diritto del loro Paese di residenza[986].
Recentemente, si è assistito a una vera e propria proliferazione delle agenzie di *manning* nei Paesi fornitori di manodopera.

La MLC ha, giustamente, previsto che gli Stati debbano prevedere un sistema di autorizzazioni o licenze per lo svolgimento delle attività di *manning* e *crew management*[987]. La necessità di un'autorizzazione o certificazione permette alla P.A. di svolgere un controllo sui soggetti e di verificarne i requisiti.

In ogni caso, quando viene coinvolta un'agenzia di *manning* con sede in un Paese fornitore di manodopera, il rischio di interposizione illecita di manodopera è molto alto. Spesso, il ricorso all'agenzia è diretto all'elusione delle responsabilità e degli obblighi datoriali[988].

Nella maggior parte dei casi, le agenzie non si limitano a mettere in contatto gli armatori e i lavoratori, bensì si occupano dei visti, dei cambi di equipaggio, dei rimpatri, dei reclami, della corresponsione delle paghe e, talvolta, persino della negoziazione con i sindacati[989]. Ciò avviene anche quando il contratto è di tipo CMA-A, per cui il datore di lavoro formale resta l'armatore. Pertanto, l'attività dell'agenzia rende difficile l'individuazione del datore di lavoro effettivo e, mancando un

[986] Ciò ha avuto l'ulteriore conseguenza di lasciare poco spazio ai lavoratori dei Paesi sviluppati, soprattutto relativamente ai ruoli inferiori (marittimi comuni). La professione sta quasi sparendo in Europa, e i pochi lavoratori che la intraprendono la abbandonano molto presto, per poi dedicarsi ad altro.
[987] MLC 2006, Standard A1.4.
[988] Per approfondire, si veda: O. FOTINOPOULOU BASURKO, *The role of manning agencies or the seafarer's recruitment in the maritime employment market*, in P. CHAUMETTE (a cura di), *Seafarers: an international labour market in perspective*, Bilbao 2016, p. 17.
[989] Cfr. L. CARBALLO PINEIRO, *International maritime labour law*, in *Hamburger studies on maritime affairs*, vol. 34, 2015, p. 29.

principio di responsabilità solidale nel diritto internazionale del lavoro, può capitare che i marittimi non riescano, per ciò, ad ottenere il pagamento dei propri crediti retributivi o contributivi. I sistemi di regolamentazione del settore del *crew management* richiesti dalla MLC non sempre riescono ad impedire tali storture.

La questione dell'individuazione del datore di lavoro marittimo effettivo è cruciale. Quest'ultimo non può essere identificato in un soggetto univoco, posto che la figura stessa dell'armatore non lo è più, essendosi ormai disgiunta in molteplici figure[990]. Appunto per questo, è necessario prendere in esame l'atteggiamento concreto delle parti, indipendentemente dal *nomen* dei soggetti e dei contratti, andando ad indagare chi, nella sostanza, esercita il potere direttivo sull'equipaggio. Purtroppo, un tale approccio sostanzialistico non è vincolante secondo il diritto del lavoro internazionale, e la MLC non ha preso una vera posizione sulla questione. Essa non ha previsto alcuna forma di responsabilità solidale, stabilendo che la stragrande maggioranza delle responsabilità nei confronti dei lavoratori siano in capo ad un unico soggetto: l'armatore. Tuttavia, la definizione di armatore data dalla Convenzione è molto ampia, tanto da poter – *rectius*, dover – essere interpretata estensivamente, così da potervi ricomprendere i vari soggetti armatoriali, operativi e non, nonché le agenzie di *manning* o *crew management*, quando il loro comportamento ne rivela la diversa natura.

La proliferazione di sistemi inediti di reclutamento e gestione degli equipaggi non è l'unica conseguenza della delocalizzazione delle

[990] Ci si riferisce, ad esempio, allo sdoppiamento della figura dello *shipowner* nelle due figure dell'*operating owner* e del *non operating owner*.

flotte. Infatti, essa ha, in generale, provocato un peggioramento delle condizioni di lavoro. Le difficoltà tipiche del lavoro a bordo – legate, ad esempio, all'organizzazione su più turni e guardie, al lavoro notturno, alla cattiva qualità del riposo, alla rigida gerarchia e al sovraccarico di responsabilità in termini di sicurezza della nave – si sono intensificate, e ad esse si sono aggiunte quelle legate alle incombenze amministrative richieste dai nuovi Codici allegati alla Convenzione SOLAS[991], nonché quelle derivanti dalla possibilità di subire criminalizzazioni o di non ricevere la retribuzione o il denaro necessario al rimpatrio, come avviene nei casi di abbandono dell'equipaggio.

La gravità della situazione è apparsa evidente in tempi di crisi, in particolare durante la pandemia da Covid-19, quando persino Paesi che, normalmente, sono considerati "virtuosi" hanno perpetrato gravi violazioni del diritto internazionale nei confronti dei marittimi.

L'unica soluzione possibile alle problematiche suesposte consiste nella previsione di standard minimi uniformi a livello internazionale.

Per quanto attiene agli standard legislativi, è importante che le convenzioni vengano ratificate da più Stati possibili. Inoltre, se gli Stati di bandiera non hanno la volontà o la capacità economica e amministrativa di imporne il rispetto, è possibile valorizzare il ruolo degli Stati del porto, sia nella fase di implementazione, sia nella fase di controllo, e prevedere forme di collaborazione con le organizzazioni

[991] Ci si riferisce ai Codici ISM e ISPS, che richiedono all'equipaggio uno sforzo notevole in termini di redazione di documenti, registri e rapporti sulle procedure di sicurezza utilizzate. La compilazione del materiale richiede tempo e concentrazione, distogliendo l'attenzione dei lavoratori dai compiti operativi e aumentando il livello di stress.

sindacali per lo svolgimento delle attività ispettive e di gestione dei reclami.

L'emanazione delle principali convenzioni internazionali del settore, in particolare la MLC, è andata proprio in tale direzione.

La MLC è dotata di un grado di effettività piuttosto alto, grazie al suo sistema di implementazione che coinvolge gli Stati portuali. Infatti, il legislatore internazionale, consapevole dei problemi di attuazione esistenti in molti degli Stati di bandiera in via di sviluppo, ha deciso di istituire il meccanismo delle certificazioni e dei controlli degli Stati del porto, che era già stato avviato attraverso il Memorandum d'Intesa di Parigi (Paris MoU) e la Direttiva UE[992] in materia di *Port State Control*.

Il lassismo degli Stati di bandiera può portare a conseguenze piuttosto gravi, rendendo le convenzioni, comprese quelle che hanno ricevuto un gran numero di ratifiche, largamente ineffettive. Tale circostanza, a sua volta, può portare a episodi di concorrenza sleale nel mercato. La soluzione di dotare gli altri Stati di maggiori poteri, dando vita a un sistema di controlli incrociati, può risultare vincente[993].

Nel complesso, la MLC è riuscita a prevedere una tutela minima a livello globale per la gente di mare, con pochi semplici standard che devono essere garantiti a tutti i lavoratori, indipendentemente dallo Stato di bandiera della nave su cui sono imbarcati. Grazie al principio del "trattamento non più favorevole", infatti, i controlli dello Stato del porto

[992] Ci si riferisce alla Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al controllo da parte dello Stato di approdo, n. 2013/38/UE.
[993] Così P. CHAUMETTE, *Les transformations au sein de la marine marchande: une relation de travail sans attaches?,* in *Annuaire du Droit maritime et océanique*, Tomo XIX, 2001, p. 70 e ss.

previsti dalla Convenzione vengano effettuati anche nei confronti di navi che battono bandiera di Paesi che non l'hanno ratificata, quando approdano in uno Stato che l'ha ratificata. Non solo. Poiché, secondo il testo della Convenzione, gli Stati ratificanti non possono trattare in maniera più favorevole le navi che battono bandiera di Stati non ratificanti, queste ultime possono essere sottoposte a ispezioni più severe di quelle comuni, dato che non possiedono alcun certificato[994][995].

La MLC presenta anche alcuni punti di debolezza e altrettante lacune. Si è già accennato alla mancata presa di posizione in riferimento alla questione dell'individuazione del datore di lavoro marittimo effettivo e delle sue responsabilità, solo parzialmente risolvibile attraverso l'interpretazione estensiva della definizione di armatore.

Inoltre, la MLC non ha preso in considerazione il problema della salute mentale dei marittimi, i cui dati sono sempre più preoccupanti, lasciando un importante vuoto di tutela.

Si consideri, poi, che il concreto rispetto della Convenzione dipende quasi esclusivamente dai controlli degli Stati portuali. Essi costituiscono, per definizione, degli *spot checks*. Inoltre, l'impegno richiesto agli Stati del porto, in ogni caso, è considerevole, e solo parzialmente compensato dal coordinamento svolto nell'ambito del Paris MoU e dalla collaborazione degli ispettori ITF[996]. La disciplina dei

[994] Cfr. S. RUANO ALBERTOS, A. VICENTE PALACIO, *Adapting European legislation to the Maritime Labour Convention 2006 regulations in relation to the State responsibilities of both the flag State and the control of ships by Port State Control*, in *Bejing Law Review*, n. 4, 2013, p. 142.
[995] Il riferimento è al certificato di lavoro marittimo e alla dichiarazione di conformità di lavoro marittimo, di cui alla Regola 5.1.3 della Convenzione.
[996] Così anche I. PAPANICOLOPULU, *International law and the protection of people at sea*, Oxford 2018, p. 38.

controlli, infine, è in larga misura costituita da disposizioni prive di efficacia obbligatoria, dato che lo Standard di riferimento si limita a indicare i casi in cui gli ispettori possono andare oltre la mera verifica del possesso dei certificati obbligatori.

La MLC non è l'unica Convenzione internazionale del settore marittimo ad aver avuto il merito di prevedere degli standard minimi uniformi a livello globale. In particolare, gli standard stabiliti dalla STCW in materia di formazione e qualificazione hanno permesso di imporre che l'addestramento dei marittimi sia il più simile possibile nei vari Paesi.

La STCW, tuttavia, è andata incontro alle medesime difficoltà già citate a proposito della MLC. Infatti, alcuni Stati non sono mossi da un reale interesse a far rispettare pedissequamente la Convenzione, dato che una formazione più scarsa – e, quindi, meno costosa – può significare un notevole vantaggio competitivo. Il complesso sistema di certificazioni messo in atto dalla STCW previene solo in parte questo problema, sia perché queste si basano solo sui contenuti formativi (e non sul livello d'istruzione), sia a causa delle profonde differenze esistenti tra i vari Stati in termini di percorso scolastico, nonché del basso grado di alfabetizzazione che caratterizza alcuni Paesi in via sviluppo.

In buona sostanza, sia la MLC, sia la STCW, nonostante abbiano costituito un notevole passo avanti, lasciano molteplici questioni aperte.

È pur vero che il ruolo del diritto internazionale pubblico non può essere quello di prevedere disposizioni altamente dettagliate che coprono tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, potendo esso fornire solamente un

minimo comune denominatore[997]. L'utilizzo di espressioni ampie e generiche dipende dalla natura largamente compromissoria del testo giuridico, e dall'obiettivo delle organizzazioni internazionali di portare più Stati possibili alla ratifica, difficilmente conciliabile con la previsione di norme specifiche a carattere vincolante.

La ratifica su larga scala di una convenzione come la MLC potrebbe condurre a numerosi benefici, non soltanto dal punto di vista della tutela dei lavoratori, bensì anche al fine di garantire una concorrenza equa e leale tra gli armatori a livello globale. Infatti, il carattere universale delle sue disposizioni, garantito dal principio del "trattamento non più favorevole", fa sì che se tutti gli Stati portuali ratificassero la Convenzione ognuno degli attori operanti sul mercato dei trasporti via mare sarebbe tenuto a rispettarla. Invece, finché ci saranno porti nei quali la MLC non viene applicata, le navi immatricolate nei registri aperti potranno continuare a "raggirare l'ostacolo", prediligendo un porto al posto di un altro, con conseguenze dannose per le imprese dei porti dei Paesi ratificanti.

Pertanto, invece di aumentare il grado di flessibilità dei propri sistemi regolativi, attraverso l'istituzione di registri aperti, gli Stati dotati delle tutele previdenziali e del lavoro più forti dovrebbero indirizzare i propri sforzi all'ottenimento di un maggior numero possibile di ratifiche delle convenzioni del settore. A tal fine dovrebbero collaborare le Autorità portuali, gli investitori, gli imprenditori e le organizzazioni sindacali, cercando di influenzare l'opinione pubblica in merito alla rilevanza della questione e dandole maggiore visibilità.

[997] Come si vedrà, tale ruolo può essere ricoperto dalle parti sociali.

In ogni caso, gli strumenti di diritto internazionale pubblico possono essere utilizzati al fine di tutelare i lavoratori, ma con un limite, dato da alcune difficoltà strutturali, difficilmente superabili. La caratteristica Stato-centrica delle organizzazioni nel cui seno sono emanate la maggior parte delle convenzioni internazionali, infatti, e la necessità che esse vengano ratificate per diventare vincolanti, pongono un problema di scarsa effettività. Inoltre, le organizzazioni internazionali non hanno poteri coercitivi. Ciò significa che non esiste alcun mezzo per obbligare uno Stato ratificante ad attuare in concreto le disposizioni di una convenzione[998]. In altre parole, l'organizzazione che emana una convenzione non ha potere di implementazione, essendo i singoli Stati a dover procedere in tal senso, e la repressione delle violazioni è sempre molto difficile, anche a causa della distanza dell'organizzazione dal territorio in cui viene concretamente applicato lo strumento giuridico, nonché per via delle differenze molto profonde esistenti tra i vari Paesi ratificanti.

Per le ragioni sopra esposte, le convenzioni internazionali sono fondamentali e necessarie, ma non sufficienti: la tutela dei lavoratori appartenenti ai mercati internazionalizzati non può basarsi sul solo diritto internazionale pubblico.

È, pertanto, essenziale che nel settore marittimo, ancor più che in altri settori, venga valorizzata l'attività delle parti sociali e venga favorito il loro dialogo, al fine del bilanciamento degli interessi in gioco e alla predisposizione di soluzioni concrete.

[998] Cfr., sul punto, V. FILÌ, *op. cit*., 2007, pp. 783-784.

Gli standard uniformi a livello globale possono essere previsti anche attraverso l'autonomia negoziale, soprattutto in un settore, come quello marittimo, in cui l'organizzazione sindacale internazionale è così forte e rappresentativa. Il ruolo di quest'ultima è essenziale, perché il miglioramento delle condizioni di lavoro nel settore marittimo è possibile soltanto attraverso un dialogo sociale a livello globale. Allo stesso tempo, l'attività delle parti sociali è l'unica a poter arginare le conseguenze negative della libertà di scelta delle parti rispetto al diritto applicabile al contratto di lavoro nautico, in particolare quando tale scelta ricade su Stati che esercitano un controllo blando sulle navi della propria bandiera[999].

Il vantaggio della contrattazione collettiva, in questo caso, è che si tratta di uno strumento più facilmente modificabile e aggiornabile rispetto alla legge, nonché più adattabile ai singoli sottomercati che compongono il mercato del lavoro marittimo. Inoltre, le parti sociali conoscono approfonditamente il settore, e la natura ontologicamente compromissoria della negoziazione collettiva, *per se* basata sul dialogo tra parti portatrici di interessi contrapposti, risulta vincente in un settore in cui è estremamente difficile trovare un equilibrio fra diverse esigenze.

Pertanto, l'*expertise* delle parti sociali nell'attività di bilanciamento di interessi confliggenti può permettere di giungere a soluzioni più efficaci ed effettive rispetto a quelle predisposte dal diritto internazionale. In altre parole, laddove non arriva il diritto, ad esempio perché una convenzione non raggiunge un buon numero di ratifiche,

[999] Così E. RUOZZI, *op. cit.*, 2021, p. 212.

oppure perché gli Stati ratificanti non sono animati da una reale volontà di imporne il rispetto, può giungere l'autonomia collettiva.

Tra l'altro, il settore marittimo è uno dei più sindacalizzati in assoluto, ed è caratterizzato da protagonisti tenaci, come dimostrato dal successo dell'attività svolta dall'ITF, che è stata capace di portare gli armatori, compresi quelli dei registri aperti, a firmare accordi collettivi, limitando la corsa al ribasso dei salari. Uno dei punti di forza dell'ITF è costituito senz'altro dalla sua visione d'insieme[1000]. L'inadeguatezza dell'attività dei sindacati nazionali, che difficilmente sono stati in grado di affrontare da soli i problemi qui trattati[1001], rappresenta un'altra delle ragioni del successo dell'ITF e, in generale, della negoziazione collettiva a livello globale nel settore marittimo.

La valorizzazione dei punti di forza e delle capacità dei soggetti del dialogo sociale può davvero costituire una soluzione al *dumping* selvaggio che sta caratterizzando i trasporti via mare.

L'azione condotta dalle associazioni di categoria ha profondi riflessi sul piano dello stesso diritto internazionale, anche perché il ricorso a modelli armonizzati di contratto è in grado di dar vita a prassi nazionali uniformi, improntate al rispetto dei diritti dei lavoratori, che contribuiscono alla formazione di norme consuetudinarie[1002].

Si tenga presente che il diritto internazionale e la contrattazione collettiva internazionale non costituiscono due modelli alternativi, bensì

[1000] Talvolta, la visione d'insieme del sindacato internazionale ha portato a un contrasto con alcuni sindacati nazionali, che avrebbero voluto abbassare il salario minimo marittimo al fine di aumentare la propria competitività. Tuttavia, l'ITF è alla fine riuscita a dar vita a un consenso intersindacale.
[1001] Per un approfondimento, si veda: N.D. DESISLAVA, *Seafarers' rights in the globalized maritime industry*, L'Aia 2010, p. 39.
[1002] Così E. RUOZZI, *op. cit*., 2021, p. 200.

coesistono e cooperano: non sono autonomi, bensì si influenzano a vicenda[1003]. La collaborazione tra organizzazioni internazionali e parti sociali avviene già, ad esempio in seno all'ILO. Inoltre, si tratta di una prassi consolidata in molti ordinamenti nazionali.

Ad esempio, nell'ordinamento marittimo italiano, l'autonomia collettiva è stata ampiamente valorizzata, ancor prima rispetto ad altri settori. L'esempio italiano permette di comprendere sia le potenzialità, sia i limiti di una siffatta valorizzazione.

In riferimento alla funzione della negoziazione collettiva nel settore marittimo italiano, non si può non citare, innanzitutto, l'art. 35, comma 3, dello Statuto dei Lavoratori[1004]. Il rimando alla contrattazione collettiva espresso in tale disposizione è stato considerato "la maggior valorizzazione della contrattazione collettiva operata dalla legge"[1005]. Attraverso il comma 3 dell'art. 35, infatti, il legislatore ha dimostrato, nella scelta tra contratto collettivo e legge come strumenti di tutela delle condizioni di lavoro nel settore marittimo, di optare per il primo – ritenuto, con ogni probabilità, maggiormente efficace rispetto alla seconda[1006].

[1003] Si veda, ad esempio, il modo in cui i contratti ITF sono stati invocati rispetto all'art. 36 della costituzione italiana, in: M. ORIONE, *L'intervento dell'ITF nelle controversie di lavoro fra armatori e marittimi stranieri*, nota a Corte di Cassazione, 24 settembre 1990, n. 10322, in *Il diritto marittimo*, n. 4, 1991, p. 978.

[1004] Sulle diverse funzioni del contratto collettivo, e, in particolare, quella regolativa, si veda: L. NOGLER, *Saggio sull'efficacia regolativa del contratto collettivo*, Padova 1997.

[1005] L. MENGHINI, *I contratti di lavoro nel diritto della navigazione*, Milano 1996, p. 90.

[1006] Così, ad esempio, C. BRUSCO, *Il rapporto di lavoro nautico tra legge e contratto collettivo*. *Nota a Tribunale di Napoli, 26 settembre 1984*, in *Il Foro Italiano*, n. 11, 1984, p. 2863.

La tendenza del legislatore marittimo italiano a valorizzare lo strumento negoziale è stata, poi, confermata dall'emanazione della Legge n. 135 del 1977, in materia di tutela dei marittimi imbarcati su navi italiane locate con contratto *bareboat*[1007]. Il legislatore ha stabilito che, nel caso di cambio provvisorio di bandiera, l'assunzione dei lavoratori da parte del raccomandatario sia sottoposta ad un'autorizzazione amministrativa, atta a verificare, *inter alia*, che nel contratto di arruolamento non siano previste disposizioni contrastanti con la vigente contrattazione collettiva nazionale[1008][1009]. Qualche anno dopo, il legislatore ha anche previsto, attraverso la Legge n. 234 del 1989, che la dismissione provvisoria della bandiera nazionale sia ammessa soltanto ove il contratto *bareboat* preveda l'obbligo, in capo al raccomandatario, di applicare ai lavoratori le medesime condizioni previste dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni di categoria italiane maggiormente rappresentative[1010].

Infine, il Decreto-legge n. 457 del 1997, poi convertito in Legge n. 30 del 1998, conosciuta come legge istitutiva del registro internazionale italiano, demanda un ruolo importantissimo alla contrattazione collettiva[1011]. Infatti, il D.l. 457/97 prevede che sia necessaria, al fine dell'iscrizione nel registro internazionale delle navi

[1007] Legge 4 aprile 1977, n. 135, disciplina della professione di raccomandatario marittimo.
[1008] Legge 135/77, *cit*., art. 4, comma 4.
[1009] Sul punto, si rimanda a: A.L.M. SIA, *Registro internazionale e ruolo della contrattazione collettiva*, in *Diritto dei trasporti*, n. 2-3, 2001, p. 627.
[1010] Legge 14 giugno 1989, n. 234, disposizioni concernenti l'industria navalmeccanica ed armatoriale e provvedimenti a favore della ricerca applicata al settore navale, art. 29, comma 1.
[1011] Legge 27 febbraio 1998, n. 30, conversione in legge, con modificazioni, del Decreto-legge 30 dicembre 1997, n. 457, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo del settore dei trasporti e l'incremento dell'occupazione.

che prima erano iscritte al registro nazionale italiano, un'autorizzazione ministeriale, e che tale autorizzazione tenga conto dei contratti collettivi nazionali del settore[1012]. In seguito all'emanazione della Legge, le confederazioni sindacali e datoriali, nel Protocollo d'Intesa del 1998, hanno stabilito che tale autorizzazione possa essere rilasciata solo dopo che l'armatore trasmette copia della domanda di iscrizione al registro alle organizzazioni sindacali, al fine della verifica da parte di queste ultime dello stato di applicazione della contrattazione collettiva da parte dell'impresa[1013]. Attraverso tale verifica, i sindacati controllano l'applicazione del contratto collettivo nazionale in vigore da parte della compagnia di navigazione, e, in base al risultato del controllo, esprimono o negano il parere favorevole all'iscrizione della nave nel registro internazionale[1014].

Inoltre, il citato D.l. prevede che, per le navi che prima erano iscritte in registri esteri, nonché per le navi di nuova costruzione, sia necessario un contratto collettivo apposito tra l'armatore e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative[1015].

Per quanto riguarda la legge regolatrice del contratto di arruolamento dei marittimi imbarcati a bordo delle navi iscritte nel registro internazionale, l'art. 3 del D.l. 457/97 stabilisce che, per quanto

[1012] Decreto-legge 457/97, *cit*., art. 1, comma 3.
[1013] Cfr. A.L.M. SIA, *op. cit*., 2001, p. 604.
[1014] Si consideri che, se le organizzazioni sindacali esprimono parere positivo, il Ministero è tenuto a rilasciare l'autorizzazione. Come fa notare SIA, mentre il testo della legge prevede che sia l'amministrazione a dover decidere discrezionalmente dell'autorizzazione, tenendo conto dei contratti collettivi, al contrario l'Intesa del 1998 non prevede una valutazione discrezionale del Ministero, che deve semplicemente accertare la sussistenza del parere conforme del sindacato (*op. cit*., 2001, p. 605.)
[1015] Decreto-legge 30 dicembre 1997, n. 457, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo del settore dei trasporti e l'incremento dell'occupazione, art. 2, comma 1.

riguarda i contratti dei marittimi residenti nell'UE, si applichino la legge e i contratti collettivi dei singoli Stati membri, mentre per i contratti dei marittimi extra-unitari prevalga la legge scelta dalle parti, fatto salvo il rispetto delle condizioni economiche, salariali e assicurative minime stabilite dalle organizzazioni sindacali. Le organizzazioni sindacali non possono, tuttavia, stabilire condizioni economiche, salariali e assicurative che non rispettino i limiti internazionalmente stabiliti[1016]. Il riferimento è alle condizioni minime previste dall'ITF, che devono costituire il modello da seguire per le parti sociali nazionali. Le condizioni minime negoziate dall'ITF a livello internazionale fungono, in tal modo, da limite di ordine pubblico ai fini della misura dell'adeguatezza della retribuzione dei marittimi extra-unitari imbarcati sulle navi del registro internazionale italiano[1017].

Come illustrato, alla contrattazione collettiva è demandato il potere di definire la disciplina applicabile ai lavoratori extra-unitari, al fine di adeguare la disciplina generale alle caratteristiche e ai bisogni di tali marittimi[1018]. Si tratta di una funzione particolarmente rilevante, che va oltre l'attività di mediazione, e che investe le parti sociali del ruolo di garanti "dell'ordine pubblico nell'ingresso nel mercato del lavoro"[1019].

Inoltre, i soggetti dell'autonomia collettiva vengono autorizzati ad operare una discriminazione nei confronti dei marittimi extra-unitari. Tale discriminazione non soltanto è stata attuata, bensì risulta anche

[1016] Decreto-legge 457/97, *cit*., art. 3, comma 3.
[1017] Così anche A.L.M. SIA, *op. cit*., 2001, p. 613.
[1018] Sul ruolo della contrattazione collettiva in relazione alle condizioni applicabili ai lavoratori extra-unitari, non soltanto nel settore marittimo, bensì più in generale, si veda: A. VISCOMI, *Immigrati extracomunitari e autonomia collettiva: un breve appunto su parità e differenza*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 2, 1992, pp. 117-122.
[1019] A.L.M. SIA, *op. cit*., 2001, p. 619.

considerevole, dato che hanno stabilito che sia la legge di residenza del marittimo extra-unitario a regolarne il rapporto di lavoro. Di conseguenza, nonostante l'accordo del 21 luglio 1998 preveda che gli armatori debbano corrispondere ai marittimi extra-europei un bonus, per far fronte alle contribuzioni nel Paese di residenza[10201021], è evidente che i marittimi residenti nell'UE siano tutelati da maggiori garanzie.

La progressiva delega della funzione normativa alla contrattazione collettiva nel settore marittimo ha anticipato una tendenza oggi diffusa anche nel diritto comune[1022]. Probabilmente, essa ha avuto origine dal lavoro marittimo a causa del carattere fortemente globale del suo mercato del lavoro, delle intense problematiche di *dumping* e della scarsa effettività delle convenzioni internazionali.

La delega alla contrattazione collettiva va, complessivamente, salutata con favore, in particolare nell'era della globalizzazione. Tuttavia, l'apporto delle parti sociali deve andare di pari passo con gli sforzi del legislatore, non potendo, cioè, sostituire *in toto* l'istituzione di standard minimi legali, sia in ragione della sua natura compromissoria, sia in virtù della necessità di un minimo comune denominatore che si

[1020] Come specificato dall'INPS nella circolare n. 162 del 21 luglio 1998, l'adempimento a tale obbligo da parte dell'impresa armatoriale deve essere registrato sul libro paga della nave.
[1021] Confitarma, Filt-CGIL, Filt-CISL e UIL-trasporti, Accordo siglato in data 28 maggio 1998.
[1022] Sul punto, si veda M. PERSIANI, *Contratti collettivi normativi e contratti collettivi gestionali* in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n.1, 1999, pp. 1-20; L. ZOPPOLI, *Il contratto collettivo con funzione normativa nel sistema delle fonti*, in *Atti delle Atti delle Giornate di Studio A.I.D.La.S.S. Baia delle Zagare 25-6 giugno 2001*, Milano 2002; M. RUSCIANO, *La metamorfosi del contratto collettivo*, in *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile*, n. 1, 2009, pp. 29-61; L. NOGLER, *Regole giuridiche (Fonti)*, in *Le Parole del Diritto. Scritti in onore di C. Castronovo*, vol. III, Napoli 2018, pp. 1461-1478.

applichi anche nelle zone dove il dialogo sociale fa fatica ad affermarsi, ad esempio perché i soggetti stessi sono deboli.

Le caratteristiche delle parti sociali, inoltre, le rendono più adatte ad occuparsi di alcune questioni, piuttosto che di altre, come è stato dimostrato dalla loro incapacità di far seguito alle indicazioni date dal legislatore nell'art. 35, comma 3, dello Statuto dei Lavoratori, in riferimento alla tutela dei diritti individuali dei marittimi. Infatti, la negoziazione collettiva ha, in tal caso, raggiunto buoni risultati soltanto dal punto di vista della tutela dei diritti sindacali[1023], mentre ha lasciato un vero e proprio vuoto di tutela rispetto a importanti diritti soggettivi individuali. Si è già detto, in particolare, della gravità dell'assenza di tutele in materia di uso di strumenti di controllo a distanza della prestazione lavorativa. La delega alla contrattazione collettiva, in tale ipotesi, non è stata efficace, avendo avuto la conseguenza di lasciare i marittimi privi di importanti diritti enunciati dallo Statuto, e aggravando la discriminazione tra questi ultimi e i lavoratori degli altri settori.

Quando sono in gioco diritti cruciali per i lavoratori, la flessibilità tipica di alcuni risultati della negoziazione collettiva può essere rischiosa, soprattutto in un settore caratterizzato da un fortissimo potere di mercato dal lato datoriale, come quello marittimo: "bisogna contestare, sul piano dell'opportunità, la scarsa convenienza di devolvere l'applicazione di rilevanti principi giuridici a forme di autonomia

[1023] Per approfondire tale aspetto, si veda, ad esempio: C. BRUSCO, *op. cit.*, 1984, p. 2864.

collettiva, di per sé caratterizzate da contingenti e mutevoli rapporti di forza delle parti sociali[1024]".

Per quanto attiene al coinvolgimento delle parti sociali nelle attività dell'ILO, esso è legato alla sua struttura tripartita e riguarda, pertanto, tutti i settori. Tuttavia, ancora una volta, l'interazione dell'organizzazione con le associazioni sindacali è ancor più accentuata nel settore marittimo. Si pensi, ad esempio, al fatto che il salario minimo raccomandato dall'ILO costituisce un parametro di riferimento per l'azione dell'ITF, oppure al fatto che, durante l'IBF del 2007, il contratto collettivo precedentemente in vigore è stato modificato al fine di renderlo maggiormente conforme alle disposizioni della MLC. L'ITF, poi, rappresenta, insieme alle ONG, la componente dei lavoratori del Comitato Tripartito Speciale della MLC, nonché dell'*IMO-ILO expert working group*, che si occupa delle tematiche dell'abbandono dei marittimi e degli incidenti sul lavoro a bordo.

Inoltre, poiché la MLC prevede un generico obbligo in capo agli Stati ratificanti di assicurare l'attuazione delle sue disposizioni, attraverso lo strumento da essi ritenuto più adatto, è perfettamente immaginabile che uno Stato dia attuazione alla Convenzione attraverso la contrattazione collettiva[1025].

L'ITF e i suoi ispettori hanno, infine, un ruolo chiave nei controlli dello Stato del porto, veicolando i principi enunciati dalle convenzioni a prescindere dall'adesione ad esse da parte degli Stati oggetto del

[1024] Tribunale di Napoli, *Società Tirrenia vs. Cacace*, 26 settembre 1984, in *Il Foro Italiano*, n. 11, 1984, p. 2870.
[1025] A tal proposito, FILÌ fa, tuttavia, notare come ciò non sia possibile nell'ordinamento italiano, posta la mancata attuazione dell'art. 39 Cost. (*op. cit*., 2007, p. 779).

controllo[1026]. Il coinvolgimento delle associazioni sindacali nelle attività ispettive, così come in altre funzioni, ha effetti molto positivi sull'effettività degli strumenti, sul loro aggiornamento continuo e sulla loro concretezza e vicinanza ai lavoratori.

Pertanto, le organizzazioni internazionali dovrebbero valorizzare ancora di più il dialogo sociale, cercando di rafforzarne i protagonisti e collaborando con essi.

In conclusione, le problematiche dovute all'impatto della globalizzazione sul lavoro marittimo non possono che essere affrontate con un duplice approccio, che accomuni il diritto internazionale e l'autonomia collettiva. Nessuno dei due piani, infatti, è sufficiente, da solo, per risolvere le complesse questioni qui trattate.

Entrambi i piani devono essere rafforzati, anche se in modi diversi.

Per quanto riguarda il piano giusinternazionale, è essenziale che si giunga al maggior numero possibile di ratifiche e che gli Stati in via di sviluppo che hanno già ratificato le principali convenzioni del settore vengano messi nelle condizioni di implementarle correttamente. Ad esempio, le organizzazioni internazionali potrebbero pensare all'istituzione di un sistema di aiuti economici da parte degli Stati sviluppati in favore di quegli Stati in via di sviluppo che non riescono, con le sole proprie finanze, a svolgere ispezioni di buon livello. Ne beneficerebbero non soltanto i destinatari degli aiuti, bensì, indirettamente, anche tutti gli altri Stati, dal momento che i controlli, se

[1026] Così E. RUOZZI, *op. cit*., 2021, p. 203.

non vengono svolti ovunque allo stesso modo, rischiano di provocare gravi distorsioni concorrenziali.

Inoltre, è importante coinvolgere nelle fasi di implementazione e controllo altri soggetti oltre agli Stati di bandiera. Ci si riferisce, in primis, agli Stati del Porto. A tal fine, tali Stati devono essere supportati dalle organizzazioni internazionali, affinché riescano a praticare controlli efficaci.

Quanto fatto nella MLC attraverso la predisposizione di un sistema incrociato di responsabilità, suddivise tra gli Stati di bandiera, gli Stati del porto e gli Stati fornitori di manodopera, deve essere considerato una *best pratice* che dovrebbe essere estesa agli altri strumenti giuridici del settore.

Per quanto riguarda il piano dell'autonomia collettiva, è importante valorizzare la presenza di soggetti sindacali forti. Infatti, il settore marittimo ha la fortuna di poter contare su una delle federazioni sindacali internazionali più rappresentative al mondo, che ha dato vita a un coordinamento intersindacale di successo. Il fatto che il salario minimo negoziato da ITF e IMEC in seno all'IBF sia considerato lo standard nel settore, anche da parte di armatori estranei all'associazione datoriale, è un grande risultato, così come il fatto che sia stato possibile trovare un accordo tra le organizzazioni sindacali dei Paesi in via di sviluppo e quelle dei Paesi sviluppati. È importante, dunque, non perdere il prezioso equilibrio che si è creato, di cui le organizzazioni internazionali dovrebbero far tesoro.

Mentre, come si è detto, quando sono in gioco importanti diritti soggettivi la flessibilità e il compromesso tipici della contrattazione collettiva possono risultare rischiosi, per quanto riguarda il campo della

retribuzione e dei diritti soggettivi è necessario supportare il lavoro delle parti sociali, eventualmente anche attraverso espliciti rimandi da parte del legislatore internazionale, così come hanno già fatto alcuni legislatori nazionali.

Inoltre, le parti sociali dovrebbero essere sempre più coinvolte nel sistema di controlli sulla corretta applicazione del diritto internazionale, nonché nelle procedure di reclamo.

3. Diritto del lavoro marittimo e digitalizzazione

La nave è sempre stata soggetta all'evoluzione tecnologica: la sua esistenza, la sua mobilità, nonché i suoi contatti con la terraferma e con le altre navi sono sempre dipesi dallo sviluppo tecnologico e hanno subito una costante evoluzione. In alcuni casi, il progresso tecnologico ha significato un netto miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro a bordo. In altri casi, invece, esso ha dato origine ad alcuni problemi.

Un primo problema provocato dall'ingresso di tecnologie avanzate nel settore marittimo attiene all'uso elusivo che può esserne fatto. Il progresso tecnologico, infatti, può essere messo al servizio dei lavoratori, ai fini del miglioramento delle loro tutele e dei livelli di sicurezza, ma può anche costituire uno strumento per eludere l'applicazione del diritto del lavoro. Il problema è acuito dal fatto che tale uso delle nuove tecnologie è scarsamente punito dal diritto internazionale marittimo, e anche la negoziazione collettiva ha raggiunto risultati molto scarsi su tale aspetto.

A proposito dei due diversi possibili usi del progresso tecnologico, risulta molto interessante la posizione dell'ITF in merito

agli effetti delle tecnologie digitali sul lavoro nel settore marittimo[1027]. Il sindacato internazionale, infatti, mantiene un atteggiamento intermedio tra lo scetticismo e l'entusiasmo nei confronti della digitalizzazione e delle sue conseguenze sui marittimi.

Da un lato, la Federazione ha sottolineato la necessità di utilizzare le nuove tecnologie a favore dei lavoratori, per monitorarne le condizioni di lavoro e verificare che il luogo di lavoro sia sicuro, nonché per permettere loro di comunicare facilmente con le proprie famiglie.

Dall'altro lato, ha espresso la propria preoccupazione per tutti quei casi in cui i più moderni impianti audiovisivi vengono utilizzati per il controllo a distanza dei lavoratori.

In effetti, l'installazione di videocamere a bordo è diffusissima, anche per ragioni di sicurezza della navigazione, ma raramente viene preso in considerazione il fatto che esse possono costituire uno strumento di sorveglianza della prestazione di lavoro. L'insufficienza di quanto previsto in materia dalla MLC, e l'assenza nel diritto internazionale di disposizioni obbligatorie a protezione dei dati personali dei lavoratori, fa sì che il fenomeno sia privo di regolamentazione nella maggior parte degli Stati[1028].

Così, i *device* di sorveglianza sono installati in ogni parte della nave, comprese le cuccette e le altre aree dedicate allo svago, senza che i marittimi sappiano con esattezza chi ha accesso ai filmati e come essi

[1027] ITF, *Seafarers, Inland Navigation and Fisheries. Draft Response to The Challenges Posed by New Technology*, 2019. Online: https://www.itfglobal.org/en/focus/automation/maritime (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

[1028] Il Codice di condotta dell'ILO del 1997 sulla "Protezione dei dati personali dei lavoratori" non ha carattere vincolante.

vengano utilizzati. In alcuni casi, i dati servono all'armatore per valutare il rendimento dei lavoratori.

Se la compagnia di navigazione colleziona dati sul lavoro dei marittimi e tali dati vengono confrontati tra loro, i parametri del confronto dovrebbero essere concordati con i lavoratori, ad esempio attraverso il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali. Inoltre, se, come capita qualche volta, le compagnie di navigazione utilizzano i dati per migliorare le loro vendite e operazioni, o per aumentare la produttività, le organizzazioni sindacali dovrebbero poter concordare con esse un compenso per i lavoratori che producono i dati stessi. Nessun obbligo del genere è previsto nella MLC, né in nessun'altra convenzione internazionale del settore.

A onor del verso, persino molti ordinamenti nazionali, normalmente considerati "avanzati", risultano arretrati sotto questo aspetto, come dimostrato dal fatto che l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori italiano non è mai stato esteso ai lavoratori marittimi, né le organizzazioni sindacali nazionali sono riuscite a prevedere una regolamentazione dei controlli a distanza all'interno dei contratti collettivi[1029].

Si è in presenza di un vero e proprio vuoto di tutela. È necessario, pertanto, regolare il prima possibile la materia dei controlli e dell'assunzione di informazioni sensibili relative ai lavoratori da parte degli armatori. Ciò può essere fatto a livello di diritto internazionale, ad esempio emendando la MLC, oppure attraverso un nuovo strumento

[1029] Si fa riferimento a quanto detto poc'anzi (Paragrafo 1) in riferimento alla delega all'autonomia negoziale contenuta nell'art. 35, comma 3, dello Statuto, e all'incapacità delle parti sociali di prevedere adeguate tutele per i lavoratori marittimi in merito alla maggior parte dei diritti soggettivi previsti dallo Statuto.

giuridico in materia di protezione dei dati. Sicuramente, la prima opzione potrebbe garantire risultati più tempestivi, vista la possibilità di utilizzare la *tacit acceptance procedure*, anche per emendare la parte A del Codice MLC.

Un altro problema legato all'impatto della digitalizzazione sul settore attiene alle infrastrutture portuali, e all'utilizzo delle nuove tecnologie al fine di semplificare e velocizzare le attività di rizzaggio e derizzaggio. Infatti, se da un lato tali progressi hanno significato notevoli passi in avanti per il mondo della logistica, dall'altro lato hanno dato vita alla prassi di svolgere le operazioni portuali in autoproduzione. Si tratta di un problema delicato, dato che, per ragioni di sicurezza del porto e di tutto il personale, è necessario che le operazioni portuali siano, salvo casi straordinari, riservate a lavoratori specializzati. Tale questione si ricollega a quanto detto a proposito dell'uso elusivo delle nuove tecnologie, dato che gli armatori preferiscono che le operazioni di rizzaggio e derizzaggio siano svolte in autoproduzione a causa del minor costo della manodopera. Infatti, a causa della diffusione del fenomeno degli equipaggi di convenienza, il costo del lavoro marittimo è diventato via via sempre inferiore, mentre i lavoratori portuali, solitamente residenti nel Paese del porto, sono "protetti" da leggi nazionali piuttosto stringenti, da organizzazioni sindacali forti, nonché dalle Compagnie o *pool* a cui sono affiliati.

Una soluzione a tale problema è stata ottenuta attraverso la contrattazione collettiva. Infatti, è stata inserita nel nuovo accordo

IBF[1030] la cosiddetta *dockers clause*, atta ad impedire agli armatori di ricorrere all'autoproduzione ogni qualvolta siano disponibili lavoratori portuali sindacalizzati. Tra l'altro, una recentissima pronuncia della CGUE è andata inaspettatamente nella stessa direzione della *dockers clause*. Infatti, la Corte ha stabilito che una normativa nazionale che obbliga le persone o le imprese che intendono svolgere attività portuali a ricorrere esclusivamente ai lavoratori portuali riconosciuti non è incompatibile con la libertà di stabilimento. Per la prima volta, la CGUE ha considerato la riserva di lavoro portuale una misura idonea a perseguire gli obiettivi di sicurezza. Si tratta di un considerevole passo in avanti, dato che la pratica dell'autoproduzione non è ammissibile senza che il personale di bordo riceva una formazione mirata e un equo compenso, che, tuttavia, la renderebbero con ogni probabilità poco conveniente per gli armatori.

In ogni caso, il problema dell'impatto negativo della digitalizzazione sul lavoro marittimo è ampio e non riguarda solamente la questione dei controlli a distanza o dell'autoproduzione di alcune operazioni portuali. In generale, il diritto internazionale, e la MLC in particolare, non tutela i marittimi da tutte quelle ipotesi in cui le nuove tecnologie hanno un effetto negativo sulle loro condizioni lavoro. Per tale ragione, l'ITF ritiene necessario l'inserimento di un nuovo Titolo

[1030] Dopo una campagna durata cinque anni, l'ITF è riuscito, a febbraio 2018, a giungere ad un accordo con il *Joint Negotiation Group* (JNG) ai fini dell'inserimento nell'accordo IBF di una nuova versione della *dockers clause*, che stabilisce il diritto dei portuali di svolgere in via prioritaria il rizzaggio, il derizzaggio e tutte le altre operazioni di movimentazione delle merci nei porti. La clausola, così modificata, è entrata in vigore nel 2018 in tutto il mondo, ad eccezione di Europa e Canada, dove è entrata in vigore solo nel 2020.

all'interno della Convenzione, riguardante gli effetti della digitalizzazione sui marittimi[1031]. La richiesta pare ragionevole, anche se, forse, sarebbe sufficiente l'introduzione di uno Standard obbligatorio nella parte A del Codice. Ciò permetterebbe quantomeno di tentare la strada della *tacit acceptance procedure*, con notevoli vantaggi in termini di rapidità delle fasi di emendamento.
In ogni caso, la Convenzione potrebbe prevedere che l'introduzione di un nuovo *device* digitale a bordo di una nave debba essere prima discussa con le associazioni sindacali. Inoltre, sarebbe opportuno inserire un principio generale per cui la valutazione dell'opportunità dell'introduzione di una nuova tecnologia dovrebbe sempre includere un'osservazione dettagliata dell'impatto della tecnologia stessa sul processo di lavoro, in modo da garantire una pianificazione incentrata sul fattore umano.

In alternativa, alcuni dei problemi qui esposti potrebbero essere affrontati attraverso il dialogo sociale, come è avvenuto in materia di autoproduzione. I contratti collettivi internazionali negoziati all'interno dell'IBF potrebbero risultare particolarmente adatti a regolare questioni come quelle citate, non solo perché, come detto nel Paragrafo 1, nel settore marittimo il dialogo sociale risulta ben sviluppato, ma soprattutto perché i suoi strumenti sono più adattabili al contesto e al settore di riferimento e più facilmente modificabili in caso di cambiamenti repentini nel panorama tecnologico e di ulteriori avanzamenti.

[1031] ITF, *cit*., 2019.

Un secondo problema legato alla digitalizzazione del settore marittimo attiene all'automazione di molte delle attività di bordo, che un tempo venivano svolte manualmente dai marittimi. Tale circostanza, ovviamente, ha contribuito ad aumentare il tasso di disoccupazione, destinato ad incrementare ulteriormente.

Le nuove tecnologie – di navigazione, portuali e di comunicazione – hanno reso possibile lo sviluppo di navi dotate di livelli sempre maggiori di autonomia, che nel lungo periodo provocheranno la sparizione del lavoro marittimo per com'è esisto fino ad oggi. Già adesso, i lavoratori devono possedere competenze completamente diverse rispetto a un tempo. La figura del marittimo è sempre più poliedrica, e, in particolare, deve conoscere tutte le complesse tecnologie utilizzate a bordo, i sistemi informatici e i loro rischi. Tra qualche decennio, il lavoro marittimo avrà caratteristiche talmente diverse rispetto a quelle odierne, che difficilmente potrà continuare ad essere chiamato con lo stesso nome.

L'osservazione dei monitor che riprendono in tempo reale le varie parti dell'imbarcazione, presto, non verrà più svolta dalla plancia, bensì direttamente dalla banchina. In tale maniera, i lavoratori, che già ora possono evitare, salvo situazioni emergenziali, di recarsi nei luoghi più inospitali della nave, non saliranno nemmeno a bordo[1032]. Il lavoro, dunque, sarà molto meno gravoso e comporterà molti meno rischi.

Tuttavia, ciò significa che molti dei marittimi oggi imbarcati potrebbero perdere il lavoro, anche perché il controllo dell'imbarcazione a distanza può essere svolto da una sola persona. Un buon sistema di

[1032] Per un approfondimento, si veda U. LA TORRE, *Navi senza equipaggio e shore control operator*, in *Diritto dei Trasporti*, n. 2, 2019, p. 491.

politiche attive, atto ad accompagnare la transizione di questi ultimi verso le nuove professioni a cui ha dato vita la *e-navigation*, potrebbe parzialmente risolvere il problema. Un simile intervento appare coerente anche con le competenze che dovranno possedere gli operatori da remoto: uno studio ha dimostrato che coloro che hanno lavorato in qualità di marittimi, in situazioni complesse, agiscono maggiormente in conformità con il diritto internazionale e con le pratiche di sicurezza[1033]. Il ricollocamento dei marittimi nel settore della gestione a distanza dell'imbarcazione, dunque, sarebbe utile sia dal punto di vista dei marittimi, sia dal punto di vista delle imprese che si occuperanno della navigazione da remoto, che hanno sicuramente interesse ad assumere lavoratori affidabili e con competenze specifiche.

È essenziale facilitare la descritta transizione attraverso un sistema di politiche attive *ad hoc*, che agisca prima che i lavoratori marittimi perdano il lavoro, favorendo cioè un passaggio senza soluzione di continuità. Tale sistema dovrebbe coinvolgere le organizzazioni sindacali, gli enti pubblici e, perché no, anche le imprese, magari attraverso aiuti e sgravi che facciano in modo che il carico per loro sia esiguo[1034].

[1033] Ci si riferisce allo studio di M. BALDAUF, M. KITADA, R. MEHDI, D. DALAKLIS, *E-Navigation, digitalization and unmanned ships: challenges for future maritime education and training*, in *Atti del XII convegno annuale "International Technology, Education and Development Conference" (INTED)*, Barcellona 2018. Online: https://doi.org/10.21125/inted.2018.2374 (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

[1034] Un sistema del genere può essere finanziato attraverso fondi statali o anche attraverso gli innovativi strumenti di finanza sociale. Si vedano, a tal proposito, i risultati del Progetto "Financial Innovation for Active Welfare Policies" cofinanziato dalla Commissione UE, disponibili online: https://cjm.unitn.it/fin4awp/activities (ultimo accesso: 17 marzo 2023)

Purtroppo, c'è comunque il rischio che la contrazione della domanda di marittimi possa non essere del tutto assorbita dalla crescente richiesta di operatori da remoto. Tale rischio è reale, dato che gli operatori da remoto potranno manovrare più imbarcazioni contemporaneamente. Sarà, dunque, necessario sostenere i lavoratori che potrebbero rimanere disoccupati, provando a ricollocarli in altri settori. Inoltre, nel prossimo futuro si stima che non ci saranno più persone con esperienza di navigazione marittima concreta; quindi, sarà necessario pensare a una formazione specifica di alto livello e che, eventualmente, preveda delle uscite in mare.

L'ITF ritiene che sia necessario studiare una forma di risarcimento da poter garantire ai lavoratori che perderanno il posto di lavoro a causa della digitalizzazione del settore marittimo[1035]. In realtà, un siffatto risarcimento non sarebbe necessario se venissero implementate adeguate misure di sostegno che prevedano., ad esempio, una formazione gratuita che permetta il ricollocamento dei lavoratori e un sistema di *matching* con le posizioni aperte nel campo del controllo a distanza della navigazione.

Oltre a quello già esposto, relativo alla disoccupazione e alla futura sparizione del lavoro marittimo, la diffusione delle navi autonome pone diversi altri problemi, *in primis* in termini di sicurezza della navigazione e dell'ambiente marino. Infatti, le MASS saranno ancora più esposte ad attacchi di pirateria e, soprattutto, cyberpirateria, costituendo un bersaglio vulnerabile per attività di contraffazione di ordini

[1035] ITF, *cit*., 2019.

informatici, circolazione di informazioni false, alterazione dei segnali provenienti dai sensori di bordo, ecc.

Per quanto riguarda le principali soluzioni giuridiche che sono state attuate finora con l'obiettivo di arginare le conseguenze più problematiche della *e-navigation*, diverse organizzazioni internazionali, in particolare l'IMO, stanno tentato di integrare le nuove forme di navigazione nel quadro normativo già esistente. Affinché le MASS circolino in tutta sicurezza, infatti, è imprescindibile che siano soggette a un quadro giuridico chiaro e dettagliato.

Tuttavia, è molto difficile, soprattutto per quanto riguarda le navi completamente *unmanned*, governate dall'intelligenza artificiale, pensare che tale quadro giuridico possa essere quello attualmente applicato alle navi convenzionali, che si riferisce in larga parte alla presenza di un equipaggio a bordo.

In generale, sembra poco sensato trattare il fenomeno delle navi autonome unitariamente, posto che i problemi giuridici che scaturiscono dalla circolazione di queste ultime sono completamente diversi, a seconda che si tratti di navi dotate di un seppur minimo equipaggio (livello di autonomia R), navi prive di equipaggio, ma manovrate a distanza (livello di autonomia RU), oppure navi che viaggiano grazie all'intelligenza artificiale, senza bisogno dell'intervento umano, se non in situazione eccezionali o nella fase di programmazione dell'algoritmo (livello di autonomia A). Se si prendono in considerazione queste ultime, è escluso che possano rientrare nel campo di applicazione delle convenzioni internazionali vigenti nel settore. Se si prendono in considerazione le navi con livello di autonomia RU, la questione cambia

a seconda della convenzione presa in esame. Ad esempio, la Convenzione STCW non sembra poter essere applicata a tale tipologia di navi, se non in seguito ad importanti emendamenti, e lo stesso si può dire della SOLAS.

Mentre le navi dotate di un basso livello di autonomia potrebbero rientrare nel campo di applicazione del quadro giuridico attualmente previsto per le navi convenzionali, le navi completamente *unmanned* e le navi manovrate a distanza, invece, necessitano di un quadro giuridico nuovo. Inoltre, essendo in gioco delicate questioni di sicurezza, non sembra possibile, in tal caso, rimandare all'autonomia collettiva per la loro regolamentazione. La stessa IMO sembra essersene resa conto, dato che ha avviato i lavori per la predisposizione di un "Codice MASS".

La diffusione di navi operate da remoto pone anche il problema dell'inquadramento giuridico dei lavoratori che, dalla terraferma, si occupano della navigazione a distanza.

A parere di chi scrive, a essi non possono essere applicati gli strumenti di diritto internazionale che fanno riferimento ai lavoratori marittimi. In particolare, è necessario prevedere un sistema di certificazioni e requisiti apposito, che dovrà essere simile, ma non identico, a quello predisposto dalla STCW per i lavoratori marittimi. L'intervento potrebbe essere svolto attraverso una modifica della STCW, ad esempio attraverso l'inserimento di un Titolo dedicato agli operatori da remoto. In alternativa, il sistema di qualificazioni potrebbe far parte di uno strumento giuridico nuovo, come il Codice MASS.

Per quanto attiene alla MLC, oltre al fatto che la definizione di marittimo in essa accolta lo colloca espressamente a bordo, che la

stragrande maggioranza delle sue disposizioni implica la presenza di un equipaggio a bordo, la *ratio* della Convenzione consiste nella tutela dei lavoratori marittimi dalle difficoltà tipiche della navigazione, che non fanno di certo parte del lavoro dell'operatore da remoto. Pertanto, è da escludere che quest'ultimo possa essere considerato un lavoratore marittimo ai sensi della MLC.

In buona sostanza, le figure del lavoratore marittimo e dell'operatore da remoto risultano troppo diverse per poter essere assimilate. Pertanto, se si vuole applicare agli operatori da remoto la disciplina internazionale prevista per i marittimi, quest'ultima dovrebbe, necessariamente, subire estesi emendamenti: né la STCW, né la MLC, nelle loro formulazioni attuali, possono essere applicate agli operatori da remoto.

La regolamentazione della nuova professione meriterebbe una disciplina *ad hoc*, che sia attenta, in particolare, a tutelare gli operatori da forme di intermediazione illecita di manodopera. Infatti, le imprese che opereranno nel campo della navigazione a distanza saranno, con ogni probabilità, ancora più frammentate rispetto alle imprese armatoriali attuali; pertanto, se non adeguatamente disciplinato, anche tale settore potrebbe prestarsi a facili ad abusi[1036].

[1036] Sul punto, si veda: H. DYBVIK, E. VEITCH, M. STEINERT, *Exploring Challenges with Designing and Developing Shore Control Centers (SCC) for Autonomous Ships*, in *Proceedings of the Design Conference*, Cambridge 2020, pp. 847–856. Online: https://www.cambridge.org/core/journals/proceedings-of-the-design-society-design-conference/article/exploring-challenges-with-designing-and-developing-shore-control-centers-scc-for-autonomous-ships/42B959DDACE34B1790B7CAE2AAE2CA04 (ultimo accesso: 15 marzo 2023)

In conclusione, nel breve-medio periodo le problematiche relative alla digitalizzazione del settore marittimo potrebbe essere affrontate attraverso l'introduzione di apposite disposizioni obbligatorie all'interno della MLC (ad esempio, in tema di controlli a distanza sui lavoratori) e attraverso l'autonomia collettiva (com'è stato fatto in materia di autoproduzione, nonché tramite la predisposizione di un sistema di politiche attive che integri i due approcci con l'obiettivo di accompagnare la gente di mare verso le professioni marittime terrestri. Nel lungo periodo, tuttavia, la sicura diffusione delle navi manovrate da remoto e, in seguito, forse anche delle navi governate dall'intelligenza artificiale richiederà un intervento giuridico maggiormente strutturato, che preveda nuove regole specifiche per la circolazione di questo tipo di imbarcazioni. Infatti, le organizzazioni internazionali sono già all'opera in tal senso, in particolare l'IMO, che ha avviato una fase di studio atta all'introduzione nel diritto internazionale di un Codice dedicato appositamente alle navi autonome.

Bibliografia

Adăscăliţei O., *The Maritime Labour Convention 2006- a Long-Awaited Change in the Maritime Sector*, in *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, vol. 149, 2014, pp. 8-13.

Agbavon K., *L'OIT et son œuvre d'amélioration des conditions de travail des gens de mer,* in *Neptunus,* n. 3, 2020. Online: https://cdmo.univ-nantes.fr/fr/neptunus-e-revue

Alderton T., Winchester N., *Globalisation and De-Regulation in the Maritime Industry*, in *Marine Policy*, n. 1, 2002. Online: https://www.sciencedirect.com/journal/marine-policy

Ales E., *Macroton II, ovvero la corte di giustizia abroga il monopolio pubblico del collocamento?,* in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro,* n. 2, 1998, pp. 93-108.

Alonso Olea M., *Introducción al derecho del trabajo*, Madrid 2013.

Aloupi N., *La nationalité des véhicules en droit international public*, Parigi 2020.

Alvino I*., I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione fra le regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy*, in *Labour Law Issues*, n. 1, 2016, pp. 1-45.

Amenta F., Carotenuto A., Molino I., Fasanaro A.M., *Psychological stress in seafarers: a review*, in *International Maritime Health*, n. 3, 2012, pp. 188-194.

Anania A., Costello A., Ferreira A., Gonzalez-Miranda S., Joshi A., Mason J., Trujillo L., *Smart Contracts*, in *EU Blockchain Oberservatory and Forum Reports*, novembre 2022. Online: https://www.eublockchainforum.eu/reports

Antin J.F., *Pluridisciplinarité de la formation des officiers de la marine marchande*, in M. Le Bihan Guénolé, *Capitaines, marins. Nouveaux enjeux, nouveaux défis*, Parigi 2009, pp. 53-62.

Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, *AS1708 – decreto rilancio – Modifiche all'art. 16 comma 4-bis della legge 84/1994 in materia portuale*, in *Bollettino settimanale,* n. 45, Anno XXX, 16 novembre 2020. Online: https://agcm.it/dotcmsCustom/getDominoAttach?urlStr=192.168.14.10:8080/C12563290035806C/0/105C40D97BC24E6DC125861C004273BB/$File/AS1708.pdf

Bailey N., Walters D., *Lives in Peril: Profit or Safety in the Global Maritime Industry*?, Basingstoke 2013.

Baldauf M., Benedict K., Krüger C., *Potentials of e-navigation – enhanced support for collision avoidance*, in *International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation*, n. 4, 2014, pp. 613-617.

Baldauf M., Fischer S., Kitada M., Mehdi R.A., Al-Quhali M.A., Fiorini M., *Merging conventionally navigating ships and MASS – merging VTS, FOC and SCC?*, in *International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation*, n. 3, 2019, pp. 495-501.

Baldauf M., Kitada M., Mehdi R., Dalaklis D., *E-Navigation, digitalization and unmanned ships: challenges for future maritime education and training*, in *12th Annual International Technology, Education and Development Conference (INTED) Proceedings,* Barcellona 2018. Online: https://doi.org/10.21125/inted.2018.2374

Ballestrero M.V., *Le sentenze Viking e Laval: la Corte di Giustizia "bilancia" il diritto di sciopero*, in *Lavoro e diritto*, n. 2, 2008, pp. 372-391.

Balz J., Friedrich A., Pieper B., Oeliger D., Rieger D., *Air pollution from container ships. Reductions possible with the use of diesel and effective exhaust gas technology – next to no impact on shipping and product prices*, in *Naturschutzbund Deutschland (NABU),* n. 4, 2014. Online: www.nabu.de/ships

Banyia S., Rocha N., Ruta M., *Trade effects of the new silk road. A gravity analysis,* in *World Bank Group Macroeconomics Trade and Investment Global Practice*, Paper n. 8694, 2019. Online: https://documents1.worldbank.org/curated/en/623141547127268639/pdf/Trade-Effects-of-the-New-Silk-Road-A-Gravity-Analysis.pdf

Bargash K., *The effect of vessel traffic service on minimizing collisions a case study: collision between Rickmers Dubai and Walcon Wizard*, in *International Journal of Mechanical Engineering*, n. 3, 2015, pp. 57-64.

Barnard C., *Social dumping or dumping socialism*, in *Cambridge Law Journal*, vol. 67, 2008, pp. 262-264.

Basedow J., *The Law of Open Societies – Private Ordering and Public Regulation of International Relations*, L'Aia 2015.

Baylos Grau A., *Globalización y derecho del trabajo: realidad y proyecto*, in *Cuadernos de relaciones laborales*, n. 15, 1999.

Baz Abella L., *El convenio sobre el trabajo marítimo, datos sobre su aplicación: especial mención a los puertos españoles,* in Cabeza Pereiro J., Rodríguez Rodríguez E, *El trabajo en el mar: los nuevos escenarios jurídico-marítimos,* Albacete 2015, pp. 81-94.

Bencini R*., Gli infortuni sul lavoro nel settore della navigazione e della pesca marittima*, in *INAIL, Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, n. 2, 2015. Online: https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-gli-infortuni-sul-lavoro-nel-settore-della-navigazione.pdf?blobnocache=false

Bernal Santamaria F., *La especial vulnerabilidad de la gente del mar abandonada en un puerto extranjero bajo un escenario globalizado*, in Cabeza Pereiro J., Rodríguez Rodríguez E., *El trabajo en el mar: los nuevos escenarios jurìdico-marìtimos*, Albacete 2015, pp. 95-107.

Bevilacqua S., *Liberalizzazione e flessibilità del mercato del lavoro marittimo: le agenzie di lavoro e l'arruolamento dell'equipaggio*, in *Rivista di diritto dell'economia, dei trasporti e dell'ambiente*, n. 2, 2004, pp. 93-101.

Bisinella I., Artuso E., *Brevi note sulle agevolazioni fiscali connesse all'iscrizione nel Registro Navale Internazionale*, in *Rivista di diritto*

tributario – supplemento online, 7 settembre 2020. Online: https://www.rivistadirittotributario.it/

Blanding H.C., *Automation of Ships and the Human Factor*. *Ship Technology and Research Symposium of The Society of Naval Architects and Marine Engineers*, Philadelphia 1987.

Boczek B., *Flags of convenience. An International legal study*, Cambridge (MA) 1962.

Boglione A., *L'ISM (International Safety Management) Code*, in *Il diritto marittimo,* n. 3, 1999, pp. 654-698.

Boi G. M., *Principi e tendenze nel diritto marittimo*, Torino 2016.

Bologna S., Pivetti M., *Il lavoro*, in Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibili, *Mobilità e logistica sostenibili. Analisi e indirizzi strategici per il futuro*, 21 ottobre 2022. Online: https://www.mit.gov.it/nfsmitgov/files/media/notizia/2022-10/Mims_Mobilit%C3%A0%20e%20logistica%20sostenibili_pag%20singola%20r3_0.pdf

Bologna S., *Le multinazionali del mare. Letture sul sistema marittimo-portuale*, Milano 2010.

Bonardi O., *Dal principio di "eguale salario per lavoro di eguale valore" alla "discriminazione come 'moving target'". Il contributo dell'OIL alla lotta contro le discriminazioni*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, n. 3, 2019, pp. 799-814.

Bonardi O., *Tra governance delle global value chains e frammentazione del tessuto produttivo nazionale: quale regolazione per il lavoro nel settore della logistica?,* in *Quaderni della Rivista Giuridica del Lavoro*, n. 3, 2018, pp. 17-33.

Bonardi O., Allamprese A., *Logistica e Lavoro*, in *Quaderni della Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n. 3, 2018.

Brusco C., *Il rapporto di lavoro nautico tra legge e contratto collettivo*. *Nota a Tribunale di Napoli, 26 settembre 1984*, in *Il Foro Italiano*, n. 11, 1984, pp. 2862-2871.

Bush D., *Suicides at sea go uncounted as crew change crisis drags on*, in *Lloyds List* (quotidiano), 22 febbraio 2021. Online: https://lloydslist.maritimeintelligence.informa.com/LL1135870/Suicides-at-sea-go-uncounted-as-crew-change-crisis-drags-on

Bye R.J., Aalberg A.L., *Why do they violate the procedures? – An exploratory study within the maritime transportation industry*, in *Safety Science,* vol. 123, 2020. Online: https://www.sciencedirect.com/journal/safety-science/vol/123/suppl/C

Cabeza Pereiro J., Rodríguez Rodríguez E., *El trabajo nel mar: los nuevos escenarios juridìco-marìtimos*, Albacete 2015.

Cairo L., *Il controllo a distanza dei lavoratori: precedenti nella giurisprudenza di ieri decisi con le norme di oggi*, in *Labour Law Issues*, n. 1, 2016, pp. 60-80.

Campanale S., *I trasporti internazionali*, in Patroni Griffi U., *Manuale di diritto commerciale internazionale*, Milano 2012, pp. 318-338.

Caracciolo L., *L'Italia è il mare*, in *Limes*, n. 10, 2020.

Carballo Piñeiro L., *Implementation challenges for seafarers' social security protection: The case of the European Union*, in *International Social Security Review,* n. 4, 2020, pp. 3-24.

Carballo Pineiro L., *International maritime labour law*, in *Hamburger studies on maritime affairs*, vol. 34, Amburgo 2015.

Carbone S.M.*, La legge ed il regime previdenziale applicabile ai rapporti di lavoro marittimo nella U.E*., in Cabeza Pereiro J., Rodríguez Rodríguez E., *El trabajo nel mar: los nuevos escenarios jurìdico-marìtimos*, Albacete 2015.

Carbone S.M., *Contratto di trasporto marittimo di cose*, Milano 2010.

Carbone S.M., *Conflits de lois en droit maritime*, in *Collected Courses of the Hague Academy of International Law Recueil,* vol. 340, 2010. Online: https://referenceworks.brillonline.com/entries/the-hague-academy-collected-courses/*A9789004172951_02

Carbone S.M., *Legge della bandiera e ordinamento italiano*, Milano 1970.

Carbone S.M., Celle P., Lopez de Gonzalo M., *Il diritto marittimo*, Torino 2011.

Carinci M.T., *Processi di ricomposizione e di scomposizione dell'organizzazione: verso un datore di lavoro "à la carte"?*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 4, 2016, pp. 734.

Carinci M.T., *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa: scelte organizzative e diritto del lavoro: atti del convegno internazionale di studio Università di Milano 26-27 giugno 2014*, Milano 2015.

Carotenuto A., Molino I., Fasanaro A. M., Amenta F., *Psychological stress in seafarers: a review*, in *International Maritime Health*, n. 4, 2012, pp. 188-194.

Carril Vázquez X.M., *La inexcusable necesidad de articular integralmente la prevención de riesgos laborales en buques mercantes desde la realidad específica y extraterritorial del trabajo marítimo y el indispensable bienestar a bordo de la gente de mar*, in *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 31, 2012.

Carril Vázquez X.M., *El derecho a la atención médica y la protección de Seguridad Social y las responsabilidades exigibles al armador por enfermedad, lesiones y muerte por causas laborales de la gente de mar en el Convenio sobre el trabajo marítimo de 2006*, in *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, vol. 82, 2009, pp. 383-393.

Carril Vázquez X.M., *Asociaciones sindicales y empresariales de caracter internacional*, Granada 2003.

Carril Vázquez X.M., *La seguridad social de los trabajadores del mar*, Madrid 1999.

Carril Vázquez X.M., Fotinopoulou Basurko O., *Las implicaciones laborales del convenio de las Naciones Unidas sobre el contrato de transporte internacional de mercancías total o parcialmente marítimo*, in *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 24, 2011.

Carril Vázquez X.M., Fotinopoulou Basurko O., *Breves consideraciones sobre el impacto de los avances tecnológicos aplicable al buque desde una perspectiva iuslaboralista*, in García-Pita y Lastres J.L, Díaz De la Rosa A., Quintans Eiras M., *El derecho marítimo, las nuevas tecnologías y los retos del progreso*, Pamplona 2021, pp. 225-247.

Casale M., *Autoproduzione, quel dilemma che agita le banchine, Interventi tra flessibilità e sicurezza*, in *PortNews – magazine dell'Autorità di sistema portuale del mar Tirreno settentrionale* (quotidiano), 14 maggio 2018. Online: https://www.portnews.it/autoproduzione-quel-dilemma-che-agita-le-banchine/

Chang C., *Inquest into Deaths on Sage Sagittarius finds Foul Play*, in *News.Com.Au* (quotidiano), 31 maggio 2017. Online: http://www.news.com.au/finance/work/inquest-into-deaths-on-sage-sagittariusfinds-foul-play/news-story/5b6106bf21d61a5ae0de8c59c1f45ce9

Charbonneau A., *Les instruments maritimes à l'épreuve du mécanisme d'examen des normes de l'OIT*, in *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n. 2, 2018, pp.110-115.

Charbonneau A., *Promouvoir et contrôler l'application de la Convention du travail maritime 2006*, in Chaumette P, *Seafarers: an international labour market in perspective*, Bilbao 2016, pp.175-202.

Charbonneau A., *Directive 2015/1794 du 6 octobre 2015. La complémentarité des approches nationale, communautaire et internationale du travail maritime en question*, in *Journées 2016 de l'Observatoire des droits des marins*, Nantes 2016. Online: https://www.obs-droits-marins.fr/actions/colloques_passes.html?idArticle=530

Charbonneau A, *Le régime social français des dockers, Annuaire de droit maritime et océanique*, in *Annuaire de Droit Maritime et Océanique*, Tome XXXI, 2013, pp. 511-540.

Charbonneau A., *La mise en œuvre de la convention du travail maritime de l'OIT: espoirs et défis*, in *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n. 2, 2013, pp. 6-9.

Charbonneau A., *Marché international du travail maritime. Un cadre juridique en formation*, 2009.

Charbonneau A., Chaumette P., *Premiers amendements à la convention du travail maritime de l'OIT de 2006 - Garanties financières en matière d'abandon des gens de mer et de responsabilité des armateurs en cas de*

décès ou de lésions corporelles, in *Droit social*, n. 10, 2014, pp. 802-835.

Charbonneau A., Fotinopoulou Basurko O., Mandin F., *Le travail et la mer. Liber amicorum en hommage à Patrick Chaumette*, Paris 2021.

Chaumette P., *Navire du futur: les conditions de travail des navigants au commerce, avant leur mise à terre?,* in *Neptunus*, n. 1, 2019. Online: https://cdmo.univ-nantes.fr/fr/neptunus-e-revue

Chaumette P., *Gens de mer: un marché international du travail*, Bilbao 2016.

Chaumette P., *Convention du travail maritime OIT de 2006. Déclaration de conformité et rapports nationaux*, in *Neptunus*, n. 2, 2015. Online: https://cdmo.univ-nantes.fr/fr/neptunus-e-revue

Chaumette P., *La ratification et la transposition de la convention OIT du travail maritime (MLC 2006)*, in *Droit social*, n. 11, 2013, pp. 915-924.

Chaumette P., *Recrutements, formations et carrières dans la marine marchande en Europe*, in *Annuaire de Droit Maritime et Océanique*, Tomo XXX, 2012, pp. 287-318.

Chaumette P., *De l'établissement d'exploitation du navire et du lieu habituel de travail d'un marin*, *CJUE 15 déc. 2011*, in *Droit Maritime Français*, vol. 735, n. 3, 2012, pp. 219-233.

Chaumette P., *De l'évolution du droit social des gens de mer. Les marins sont-ils des salariés comme les autres? Spécificités, banalisation et*

imbrication des sources, in *Annuaire de Droit Maritime et Océanique*, Tomo XXVII, 2009, pp. 471-499.

Chaumette P., *Les gens de mer en perspective*, in *Droit maritime français*, n.1, 2009, pp. 29-36.

Chaumette P., *Le registre international français des navires (RIF) - Le particularisme maritime régénéré*?, in *Droit Maritime Français*, vol. 660, n. 6, 2005, pp. 471-500.

Chaumette P., *Les transformations au sein de la marine marchande: une relation de travail sans attaches?, in Annuaire du Droit maritime et océanique*, Tomo XIX, 2001, pp. 53-92.

Chaumette P., *De l'abandon de marins. Pour un Observatoire des droits des gens de mer*, in *Cahiers Nantais*, n. 55-56, 2001, pp. 273-280.

Chaumette P., *Loi du pavillon ou statut personnel? Du navire comme lieu habituel de travail*, in *Droit social*, n. 12, 1995, pp. 997-1005.

Choi J., Lee S., *Legal status of the Remote Operator in Maritime Autonomous Surface Ships (MASS) under maritime law*, in *Ocean Development and International Law*, vol. 52, 2021, pp. 445-462.

Christodoulou Varotsi I., *Critical Review of the Consolidated Maritime Convention, 2006 of the International Labour Organization: Limitations and perspectives,* in *Journal of Maritime Law & Commerce*, n. 4, 2012, pp. 467-485.

Christodoulou Varotsi I., Pentsov D. A., *Maritime Work Law Fundamentals: Responsible Shipowners, Reliable Seafarers*, Berlino 2008.

Christy J., *The Almost Always Forgotten, Yet Essential Part of Our World: An Examination of the Seafarer's Lack of Legal and Economic Protections on Flag of Convenience Ships*, in *U.S.F. Maritime Law Journal*, n. 1, 2019, pp. 49-86.

Churchill R.R., *The Meaning of the "Genuine Link" requirement in relation to the Nationality of Ships*, International Transport Workers' Federation (ITF), Londra 2000. Online: https://orca.cardiff.ac.uk/id/eprint/45062/1/ITF-Oct2000.pdf

Cipolloni F. *et alia*, *Report INAIL: Le cadute dall'alto per l'attività del lavoro marittimo*, Milano 2013.

Cobo C., *La innovación pendiente. Reflexiones y provocaciones sobre educación tecnología y conocimiento*, Montevideo 2016.

Commissione UE, *Horizon 2020 – Work Programme 2018-2020: Smart, Green and İntegrated Transport,* Bruxelles 2019. Online: https://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/wp/2018-2020/main/h2020-wp1820-transport_en.pdf

Comenale Pinto M.M., Rosafio E., *Responsabilità civile per la circolazione di veicoli a conduzione autonoma. Dal grande fratello al grande conducente*, in *Diritto dei trasporti*, n. 2, 2019, pp. 367-401.

Corazza L., Romei R., *Diritto del lavoro in trasformazione,* Bologna 2014.

Corbett J.J., Winebrake J., *The Impacts of Globalisation on International Maritime Transport Activity. Past trends and future perspectives*, in *Global Forum on Transport and Environment in a Globalising World Proceedings, Mexico, 10-12 November 2008*, Guadalajara 2008.

Costantini S., *Il lavoro portuale: problemi del passato e sfide del futuro*, in *Il diritto marittimo*, n. 1, 2019, pp. 60-70.

Couper A., *Implications of maritime globalization for the crews of merchant ships*, in *Journal for Maritime Research*, n. 1, 2000, pp. 1-8.

Couper A., Walsh C., *Voyages of abuse: seafarers, human rights, and international shipping*, Londra 1999.

Crocco F., *Modelli e nuove tecnologie per il trasporto merci e la logistica*, Tesi di dottorato, Supervisione a cura di Astarita V., Università della Calabria, 2009.

Cusmai A., *Verso un'ulteriore attenuazione dell'autonomia normativa e della specialità del diritto della navigazione in materia di lavoro nautico*, *Nota a Cass., sez. lav., 30 luglio 2004, n. 14657*, in *Diritto dei trasporti*, n. 1, 2006, pp. 238-248.

Dagnino E., *Tecnologie e controlli a distanza*, in M. Tiraboschi, *Le nuove regole del lavoro dopo il jobs act*, Milano 2016.

D'Andrea A., *The "Genuine Link" Concept in Responsible Fisheries: Legal Aspects and Recent Developments*, in *FAO Legal Papers*, vol. 61, 2006. Online: https://www.fao.org/3/bb094e/bb094e.pdf

Danish Maritime Authority, *Analysis of Regulatory Barriers to the Use of Autonomous Ships – Final Report*, Korsør 2017.

De Soyres F., *The Growth and Welfare Effects of the Belt and Road Initiative on East Asia Pacific Countries*, in *World Bank Group Macroeconomics Trade and Investments*, n. 4, 2018. Online: https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/896581540306960489/the-growth-and-welfare-effects-of-the-belt-and-road-initiative-on-east-asia-pacific-countries

Deakin S., Wilkinson F., *Rights vs efficiency? The economic case for transnational labour standards*, in *Industrial law journal*, vol. 23, 1994, pp. 289-310.

Decoene A., *La libéralisation des services portuaires et la grève des dockers*, in *Courrier hebdomadaire du CRISP*, vol. 21, 2007, pp. 5-89.

Dekker S. *The Safety Anarchist: Relying on Human Expertise and Innovation, Reducing Bureaucracy and Compliance*, Londra 2017.

Desislava N.D., *Seafarers' rights in the globalized maritime industry*, L'Aia 2010.

Di Turi V., *Globalizzazione dell'economia e diritti fondamentali in materia di lavoro*, in *Rivista di diritto internazionale*, vol. LXXXIII, 2000, pp. 113-131.

Dimitrova D. N., Blanpain R., *Seafarers' Rights in the Globalized Maritime Industry*, in *The Hague Wolters Kluwer Law International Bulletin*, vol 75, 2010, pp. 1932-2016.

Dittmann K., Hansen P., Papageorgiou D., Jensen S., Luetzen M., Blanke M., *Autonomous Surface Vessel with remote human on the loop: system design for STCW compliance*, in *IFAC*, vol. 54, 2021, pp. 224-231.

Doumbia Henry C., *Current Maritime Labour Law Issues,* in *WMU Journal of Maritime Affairs*, n. 2, 2003, pp. 129-148.

Doumbia Henry C., Devlin D., McConnell M. L., *The Maritime Labour Convention, 2006 Consolidates Seafarers' Labour Instruments*, in *ASIL Insights*, n. 10, 2006. Online: https://www.asil.org/insights/volume/10/issue/23/maritime-labour-convention-2006-consolidates-seafarers-labour

Duci G.E., *Il problema degli equipaggi oggi*, in *Newsletter AIOM*, n. 5, 2022. Online: https://www.aiom.fvg.it/

Dujardin B., *Le facteur humain dans la conduite du navire*, in *La Revue Maritime*, vol. 481, 2008, pp. 96-115.

Duerler R., *The Maritime Labour Convention, 2006: a major step forward in maritime law*, in Norman A., Gutierez M., *Serving the Rule of International Maritime Law, Essays in Honour of Professor David Joseph Attard*, Londra/New York 2010, pp. 297-304.

Exarchopoulos G., Zhangb P., Pryce-Robertsa N., Zhaoa M., *Seafarers' welfare: A critical review of the related legal issues under the Maritime Labour Convention 2006*, in *Marine Policy,* vol. 93, 2018, pp. 62-70.

Feraci O., *L'ordine pubblico nel diritto dell'Unione europea*, Milano 2012.

Filì V., *Lavoro marittimo tra tutela della concorrenza e diritti dei lavoratori,* in *Diritto delle relazioni industriali,* n. 3, 2007, pp. 773-785.

Flecher C., *Écrire l'incertitude. Le travail à bord des navires de commerce entre stabilisations, prises de risques et responsabilisations*, in *Sociologie du travail*, n. 1, 2014, pp. 40-63.

Fotinopoulou Basurko O., Carril Vázquez X.M., *Piratería marítima y gente de mar: más allá de la ficción*, Barcellona 2020.

Fotinopoulou Basurko O., *La profesión de marino como profesión reglamentada: la Directiva 2019/1159 sobre el nivel mínimo de formación en las profesiones marítimas y el reconocimiento mutuo de títulos*, in *Derecho de las relaciones laborales*, n. 11, 2019, pp. 1133-1145.

Fotinopoulou Basurko O., *Problemas actuales y cambios futuros del derecho del trabajo marítimo*, Bilbao 2017.

Fotinopoulou Basurko O., *La noción híbrida de gente de mar en el CTM 2006 de la OIT y su plasmación en el ordenamiento español y francés: visión comparada con especial referencia a los alumnos en prácticas*

embarcados, in *Revista de Derecho Del Transporte*, vol. 19, 2017, pp. 125-141.

Fotinopoulou Basurko O., *The role of manning agencies or the seafarer's recruitment in the maritime employment market*, in Chaumette P., *Seafarers: an international labour market in perspective*, Bilbao 2016, pp. 239-258.

Fotinopoulou Basurko O., *El derecho laboral marítimo. Paradigma del futuro de las relaciones laborales terrestres en la era de la globalización económica?*, in *Revista de derecho social*, vol. 63, 2013, pp. 121-143.

Fotinopoulou Basurko O., *What law for the international maritime employment contracts? Between flexibility and reasonableness*, in *Il diritto marittimo*, n. 2, 2013, pp. 287-303.

Fotinopoulou Basurko O., *La búsqueda infructuosa del ordenamiento jurídico aplicable al contrato de trabajo marítimo en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea*, in *Il diritto marittimo*, n. 3, 2012, pp. 724-754.

Fotinopolou Basurko O., *El contracto de trabajo de la gente de mar*, Granada 2008.

Fotinopoulou-Basurko O., *Aspectos generales del Convenio refundido sobre trabajo marítimo, 2006*, Vitoria-Gasteiz 2006.

Frey C., Osborne M.A., *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation*?, in *Technological Forecasting and Social Change*, vol. 114, 2017. Online:

https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

Galani S., *Persons at Sea, International Law and Covid-19*, in *European Journal of International Law Online*, 24 novembre 2020. Online: https://www.ejiltalk.org/persons-at-sea-international-law-and-covid-19/

Galani S., *Assessing Maritime Security and Human Rights: The Role of the EU and its Member States in the Protection of Human Rights in the Maritime Domain*, in *The International Journal of Marine and Coastal Law*, vol. 35, 2020, pp. 325-347.

Gaeta D., *Voce "previdenza marinara"*, in *Enciclopedia del diritto*, Tomo XXXV, 1986.

Galy M., Charbonneau A., *Contrat de travail maritime: la compétence du conseil de prud'hommes doit-elle être généralisée?*, in *Journal du droit international « Clunet »*, 2018. Online: https://hal.science/hal-01989278

Gang C., Desai S., *Seafarers' Access to Jurisdictions over Labour Matters*, in *Marine Policy,* vol. 77, 2017, pp. 1-8.

Gard Editor, *The criminalisation of seafarers - From master mariner to "master criminal"*, in *Gard News* (quotidiano), vol. 177, 2005. Online: http://www.gard.no/web/updates/content/53568/the-criminalisation-of-seafarers-from-master-mariner-to-mastercriminal

Gaskell N., Smith C., *Private Law Regimes Applicable to Seafarers*, in Fitzpatrick D., Anderson M., *Seafarers' Rights*, Oxford 2005, p. 169-226.

Gaudu F., *Libéralisation des marchés et droit du travail*, in *Droit social*, n. 5, 2006, p. 505-521.

Gekara V., *Globalisation, State strategies and the shipping Labour Market, the UK's Response to Decling Seafaring Skills*, Tesi di dottorato, Supervisione a cura di Sampson H. e P. Fairbrother, Cardiff University, 2008. Online: http://www.sirc.cf.ac.uk/Uploads/Thesis/Gekara.pdf

George R., *For cargo ship crew, a lonely and risky life*, in *CNN* (quotidiano), 7 ottobre 2015. Online: https://edition.cnn.com/2015/10/06/opinions/george-el-faro-ship-workers/index.html

George R., *Ninety percent of everything: Inside Shipping, the Invisible Industry That Puts Clothes on Your Back, Gas in Your Car, and Food on Your Plate,* New York 2013.

Giannotti O., Giordano A., *Il Mar Mediterraneo. Scenari geo strategici della portualità italiana nel quadrante Mediterraneo-Mar Nero*, in *Report Assoporti*, Roma 2017. Online: https://www.assoporti.it/media/3435/studio-il-mar-mediterraneo.pdf

Giasanti L., *Collegato lavoro, legge Fornero e lavoro nautico: alcune riflessioni*, in *Rivista di Diritto dell'Economia, dei Trasporti e dell'Ambiente*, vol. 10., 2012, pp. 291-317.

Goecke F., *Das Heuerverhältnis unter dem Seearbeitsgesetz. Das Arbeitsverhältnis auf See, seine Geschichte und seine Besonderheiten im internationalen Kontext*, in *Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht* (SAR), vol. 364, Berlino 2021.

Golda C., *Contrattazione collettiva nel lavoro marittimo e forme di previdenza integrativa privata. Un chiarimento giurisprudenziale*, in *Il diritto marittimo*, n. 4, 1999, pp. 1213-1216.

Golda C., *Il lavoro in regime di cd. "comandata", la sua natura e l'evoluzione della nozione di lavoro marittimo rispetto all'ambito della navigazione in relazione alla tutela previdenziale del lavoratore*, in *Il diritto marittimo*, n. 1, 2008, pp. 111-117.

Golda C., *Onere della prova e controversie previdenziali in materia di lavoro marittimo: la presunzione di subordinazione e la sua superabilità*, in *Il diritto marittimo*, n. 3, 2002, pp. 933-945.

Gonzalez Joyanes D., *Memorandum de Paris: aplicacion de las obligaciones introducidas por el MLC*, in Fotinopoulou Basurko O., *Problemas actuales y cambios futuros del derecho del trabajo marítimo,* Bilbao 2017, pp. 135-148.

Graham C. A. E., *Maritime security and seafarers' welfare: towards harmonization*, in *WMU Journal of Maritime Affairs*, vol. 8, n. 1, 2009, pp. 71-87.

Guadagna F., *Internazionalizzazione degli equipaggi e legge applicabile ai rapporti di lavoro*, in *Il diritto marittimo*, n. 3, 2006, pp. 668-689.

Guamán Hernández A., *Dumping social*, in A. Baylos Grau, C. Florencio Thomé, R. García Schwarz, *Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Valencia 2014, pp. 783-790.

Hathaway O.A., Saurabh Sanghvi H.N., Solow S., *Tacit amendments*, Yale 2015. Online: https://law.yale.edu/sites/default/files/documents/pdf/cglc/TacitAmendments.pdf

Hensman R., *Globalisation and Informalisation*, in *Economic and Political Weekly*, vol. 36, gennaio 2001, pp. 1073-1074.

Hepple B., *Labour Laws and Global Trade*, Oxford 2005.

Hoeks M.A., *Multimodal transport law: the law applicable to the multimodal contract for the carriage of goods*, L'Aia 2010.

Hoekstra J., *Political barriers in the ratification of international commercial law conventions*, in *Uniform Law Review*, n. 1, 2021, pp. 43-66.

Iannone F., *L'evoluzione della movimentazione portuale e dei traffici marittimi di contenitori a livello globale*, in *ItaliaMondo - logistica e intermodalità*, vol. 103, 2008.

International Labour Organization, International Maritime Organization, *Report of the Joint ILO/IMO ad hoc Expert Working Group on the Fair Treatment of Seafarers in the Event of a Maritime Accident*, 1° marzo 2005. Online: https://www.state.gov/documents/organization/98775.pdf

Intermanager, Solent University and Warsash Academy, *Project MARTHA - The Final Report*, 2017. Online: https://www.solent.ac.uk/research-innovation-enterprise/documents/martha-final-report.pdf

International Transport Workers' Federation, *Seafarers, Inland Navigation and Fisheries. Draft Response to The Challenges Posed by New Technology*, 2019. Online: https://www.itfglobal.org/en/focus/automation/maritime

International Transport Workers' Federation, *Flags of Convenience: Avoiding the Rules by Flying a Convenient Flag*, in *ITF news* (quotidiano), 27 luglio 2018. Online: http://www.itfglobal.org/en/transport-sectors/seafarers/in-focus/flags-of-conveniencecampaign

Iversen R. T. B., *The mental health of seafarers*, in *International Maritime Health*, n. 2, 2012, pp. 78-89.

Jault-Seseke F., *L'action du salarié dans les rapports internationaux de travail*, in Petites Affiches, vol. 206, 2003. Online: https://www.labase-lextenso.fr/petites-affiches

Jeevan J., Ramamoorthy K., Salleh N.H.M *et alia*, *Implication of e-navigation on maritime transportation efficiency*. WMU Journal of Maritime Affairs, vol. 19, 2020, pp. 73-94. Online: https://doi.org/10.1007/s13437-020-00194-z

Johnsson L., *Funny flags: ITF's campaign. Past, present and future*, Stoccolma 1996.

Jungen H., Specht P., Ovens J., Lemper B., *The Rise of Ultra Large Container Vessels: Implications for Seaport Systems and Environmental Considerations*, in Freitag M., Kotzab H., Megow N., *Dynamics in Logistics*, Berlino 2021, pp. 249-275. Online: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-88662-2_12

Kahveci E., *Fast Turnarounds Ships and their Impact on Crews*, in *Seafarers International Research Centre Papers*, 1999. Online: http://www.sirc.cf.ac.uk/Uploads/In%20House/Fast%20Turnaround%20Ships.pdf

Kahveci E., *Reviewing seafarers' welfare at sea and ashore* in *The Seafarers International Research Centre Column* (quotidiano), vol. 186, 2007, pp. 4-5.

Kim J.K., Ahn Y.J., Lee C.H., *A study on the improvement of the system of seafarer education suitable for the 4th industrial revolution*, in *Journal of Fisheries and Marine Sciences Education*, vol. 29, 2017, pp. 1072-1082.

King J., *Technology and the seafarer*, in *Journal for Maritime Research*, n. 1, 2000, pp. 48-63. Online: https://doi.org/10.1080/21533369.2000.9668307

Kitada M., Baldauf M., Mannov A. *et alia, Command of vessels in the era of digitalization, in Advances in Human Factors, Business*

Management and Society, in Kantola J., Nazir S., Barath T., *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 2019. Online: https://doi.org/10.1007/978-3-319-94709-9_32

Kitada M., Baum-Talmor P., *Maritime Digitization and Its Impact on Seafarers' Employment from a Career Perspective*, in *International Association of Maritime Universities (IAMU) Conference Proceedings*, Tokyo 2019.

Koch-Baumgarten S., *Globalisierung und internationale industrielle Beziehungen: Multinationale Tarifpolitik in der Handelsschifffahrt*, in *Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, n. 5, 1998, pp. 413-436.

Komianos A. *The autonomous shipping era. Operational, regulatory, and quality challenges* in *International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation*, n. 2, 2018, pp. 335-348.

Lalla-Ruiz E., Heilig L., Voss S., *Digital transformation in maritime ports: analysis and a game theoretic framework*, in *Economic Research and Electronic Networking December*, n. 2-3, 2017, pp. 227-254.

La Torre U., *Navi senza equipaggio e shore control operator*, in *Diritto dei Trasporti*, n. 2, 2019, pp. 487-518.

Lavelle J., *Maritime Labour Convention to enter into force*, in *Shipping & Trade Law*, n. 8,2012, pp. 1-4.

Leboeuf C., *De la surveillance des activités humaines en mer. Essai sur les rapports du droit et de la technique*, Tesi di dottorato, Supervisione

a cura di Chaumette P., Université de Nantes, 2013. Online: https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01150617

Lefkowitz R.Y., Slade M.D., *Seafarer mental health study. Final Report*, New Haven 2019. Online: https://www.seafarerstrust.org/sites/default/files/node/publications/files/ST_MentalHealthReport_Final_Digital-1.pdf

Le Marchand A., *Des dockers aux damnés de la mer : néo-corporatisme et syndicalisme transnational*, in *Variations*, n. 20, 2017. Online : http://journals.openedition.org/variations/794

Le Marchand A., *La convention du travail maritime et le marin connecté*, in *Netcom*, n. 1/2, 2015, pp. 133-152.

Léong P., *Understanding the Seafarer Global Labour Market in the Context of a Seafarer Shortage*, Tesi di dottorato, Supervisione a cura di Bailey N. e Welsh I., Cardiff University, 2012.

Leva A., De Merich D. *et alia*, *Gli infortuni dei lavoratori del mare*. *Report INAIL*, Milano 2018. Online: https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/pubblicazioni/catalogogenerale/pubbl-infortuni-lavoratori-del-mare.html

Levinson M., *The Box*, Milano 2016.

Lillie N., *Global Collective Bargaining on Flag of Convenience Shipping*, in *British Journal Of Industrial Relations*, n. 1, 2004, pp. 47-67.

Lillie N., *The ILO Maritime Labour Convention, 2006: A new paradigm for global labour rights implementation*, in Papadakis K., *Cross-border social dialogue and agreements: an emerging global industrial relations framework?*, Ginevra 2008, pp. 191-217.

Loffredo A., *Democrazia aziendale, imprese transnazionali e dumping sociale*, Napoli 2018.

Lowe A.V., Churchill L.L., *Law of the Sea*, Manchester 1999.

Lucifredi C.E., *Osservazioni dal punto di vista del lavoro nautico*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 3, 1998, p. 323-327.

Lutzhoft M., Hynnekleiv A., Earthy J.V., Petersen E.S., *Human-centred maritime autonomy - An ethnography of the future*, in *Journal of Physics: Conference Ser*ies, vol. 1357, 2019. Online: https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1742-6596/1357/1/012032

Lyon Caen A., *A proposito di dumping sociale*, in *Lavoro e Diritto*, n. 1, 2011, pp. 7-12.

Lyon-Caen A., *La négociation collective dans ses dimensions internationales*, in *Droit social*, n. 4, 1997, pp. 352-367.

Lyon-Caen A., *Droit social et droit de la concurrence, observations sur une rencontre*, in Couvrat P., *Les orientations sociales du droit contemporain*, Parigi 1992, pp. 331-344.

Lyon-Caen G., *La convention collective de travail en droit international privé*, in *Journal du droit international « Clunet »*, vol. 91, 1964, pp. 247–264.

Mäkinen M., *Autonomous Ships. The next step*, in *Ship Intelligence Rolls-Royce Marine*, 2016. Online: www.rolls-royce.com/marine

Man Y., Weber R., Cimbritz J., Lundh M., MacKinnon S.N., *Human factor issues during remote ship monitoring tasks: an ecological lesson for system design in a distributed context*, in *International Journal of Ind. Ergonomics*, vol. 68, 2018, pp. 231-244

Mandic' N., Glavinovic' R., *Maritime agent as an intermediary in the seafarers' employment – Modern business and national legislation*, in *Il diritto marittimo*, n. 1, 2020, pp. 583-398.

Mandin F., *Le statut social des marins à la plaisance commerciale*, in O. Fotinopoulou Basurko, *Problemas actuales y cambios futuros del derecho del trabajo maritimo*, Bilbao 2017, pp. 290-305.

Mansson J.T., Lutzhoft M., Brooks B., *Balancing on the boundary: vessel traffic services in the maritime traffic system*, in *"ERGOSHIP 2016: shaping shipping for people" Conference Proceedings*, Melbourne 2016. Online: https://www.researchgate.net/publication/313401379_Balancing_on_the_Boundary_Vessel_Traffic_Services_in_the_Maritime_Traffic_System

Mansson J.T., Lutzhoft M., Brooks B., *Joint activity in the maritime traffic system: perceptions of ship masters, maritime pilots, tug masters, and vessel traffic service operators*, in *Journal of Navigation*, vol. 70, n. 3, 2017, pp. 547–560.

Marcelli F., *Lavoro marittimo e la sua previdenza*, in *La voce: trasporti e diritti* (quotidiano), 13 febbraio 2020. Online: http://lavocetrasportiediritti.it/index.php/2020/02/13/lavoro-marittimo-e-la-sua-previdenza/

Maresca A., *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 dello Statuto dei Lavoratori*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 4, 2016, pp. 512-546.

Martin-Clark, *Charterparties*, in Attard D.J., *The IMLI Manual of International Maritime Law II. Shipping law*, Oxford 2016, pp. 267-309.

Mauro M.R., *Commercio internazionale e tutela dei diritti dei lavoratori: alla ricerca di una globalizzazione sostenibile*, in *Revista Internacional de la Protección Social*, n. 2, 2021, pp. 372-401.

McConnel M., Doumbia-Henry C., *The Maritime Labour Convention, 2006 – A Legal Primer to an Emerging International Regime*, Leiden-Boston 2011.

McConnell M., *Making Labour History and the Maritime Labour Convention: Implications for the International Law Making (and Responses to the Dynamics of Globalization)*, in Chircop A. E., Mc

Dorman T., Rolston S., *The future of ocean regime-building: essays in tribute to Douglas M. Johnston*, Leiden-Boston 2009, pp. 349-384.

McKinnon S., Man Y., Baldauf M., *MUNIN Final Report: Shore Control Centres*, Gothenburg 2015.

Meitmann C. A., *Enforcing the Maritime Labour Convention, 2006. A study of the early results of implementation and enforcement of the Maritime Labour Convention, 2006*, Växjö 2016.

Melendez Morillo-Velarde L., *La dimensión laboral del empresario marítimo*, Murcia 2002.

Menghini L., *I contratti di lavoro nel diritto della navigazione*, Milano 1996.

Miller A. J., *Greed Upon the Oceans: Flag of Convenience Ships*, in *Industrial Workers of the World* (quotidiano), 27 luglio 2018. Online: https://www.iww.org/unions/iu510/yardbird/yardbird2O.shtml

Montaresi F., *La digitalizzazione della catena logistica: fattore chiave per la competitività dei sistemi portuali*, Paper presentato al Convegno "Definire le priorità per il futuro del lavoro portuale", Genova, 7 febbraio 2019.

Montesano A., *The digital revolution of the shipping industry: electronic bill of landing, bockchain technology and smart contracts*, in *Il diritto marittimo*, n. 1, 2020, p. 267-281.

Monzani E., *Crew managers e manning agencies*, in *Il diritto marittimo*, n. 2, 2004, pp. 669-673.

Morello M., *La tutela della "gente di mare" tra codici e assicurazione obbligatoria contro gli infortuni nel T.U. 31 gennaio 1904, n. 51*, in *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, n. 1, 2020, pp.56-80.

Munari F., Schiano di Pepe L., *Standard di tutela dei lavoratori marittimi: profili sostanziali e internazionalprivatistici nel diritto dell'Unione Europea,* in *Rivista di diritto internazionale privato e processuale*, n. 1, 2012, pp. 37-58.

Nandan S.N., Rosenne S., Grandy N.R., *United Nations Convention on the Law of the Sea 1982. A commentary*, Boston/Londra 2003.

Nielsen H.K., *The Concept of Discrimination in ILO Convention n. 111*, in *International & Comparative Law Quarterly*, n. 4, 1994, pp. 827-856.

Nogler L., *Regole giuridiche (Fonti)*, in *Le Parole del Diritto. Scritti in onore di C. Castronovo*, vol. III, Napoli 2018, pp. 1461-1478.

Nogler L., *Saggio sull'efficacia regolativa del contratto collettivo*, Padova 1997.

Noma T., *Existing conventions and unmanned ships-need for changes?,* Malmö 2016.

Northrup H.R., Rowan R.L., *The International Transport Workers Federation and flag of convenience shipping*, Filadelfia 1983.

Northrup H.R, Scrase P.B., *The International Transport Workers' Federation flag of convenience shipping campaign. 1983–1995*, in *Transport Law Journal*, vol. 23, 1996, pp. 369–423.

Northrup H.R., *Why Multinational Bargaining Neither Exists nor is Desirable*, in *Labor Law Journal*, vol. 29, 1978, pp. 330-342.

Northrup H.R., *Union Corporate Campaign and Inside Games as a Strike Form*, in *Employee Relations Law Journal*, vol. 19, 1994, pp. 507-549.

Northrup H.R., *Multinational Union Corporate Campaigns: a New Double Threat to American Industry*, in *Emerging Trends in Employment and Labor Law: Labor-Management Relations in a Global Economy - Hearing 37344 before the Subcommittee On Employer-Employee Relations of the US Congress*, Washington DC 2002.

Ntovas A., Tsimplis M.N., Veal R, Quinn S., *Liability for operation in Unmanned maritime vehicles with different levels of autonomy*, Southampton 2016.

O'Keefe R., *ITLOS Flags Its Intent*, in *Cambridge Law Journal*, vol. 59, 2000, pp. 428-431.

Orione M., *L'azione dell'International Transport Workers' Federation (ITF) nelle controversie di lavoro fra armatori ed equipaggi. Profili di giurisprudenza comparata*, in *Il diritto marittimo*, n. 1, 1993, pp. 630-674.

Orione M., *L'intervento dell'ITF nelle controversie di lavoro fra armatori e marittimi stranieri*, nota a Corte di Cassazione, 24 settembre 1990, n. 10322, in *Il diritto marittimo*, n. 4, 1991, p. 975-983.

Orlandini G., *Il rapporto lavoro con elementi di internazionalità*, in *Working Papers C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, n. 1, 2012.

Orrù E., *The challenges of ICTs in the shipping sector among international uniform law, codification and lex mercatoria: the electronic bill of landing*, in Nawrot J., Peplowska-Dabroska Z., *Codification of maritime law. Challenges possibilities and experience*, New York 2020, pp. 134-147.

Palaia N., *L'ordine Pubblico "Internazionale"*, Padova 1974.

Palmieri A., Parola F., Song D., Baglieri E., *Integrating firms in a complex network: evidence from maritime logistics*, in *International Journal of Logistics Research and Applications*, n. 1, 2018, pp. 64-77.

Papanicolopulu I., *International law and the protection of people at sea*, Oxford 2018.

Paris MOU (B), *Annual Report 2016 "Seafarers matter"*, 2017. https://www.parismou.org/2016-paris-mou-annual-report-%E2%80%9Cseafarers-matter%E2%80%9D

Paris MOU, *Report of the 2014 Concentrated Inspection Campaign (CIC) on STCW Hours of Rest*, 2015. Online: https://www.parismou.org/results-cic-hours-rest-2014

Paris MOU, *Addendum: detailed MLC figures*, 2015. Online: https://maritimesummit.files.wordpress.com/2015/07/addendum-detailed-mlc-figures-2014.pdf

Paris MOU, *Results of CIC on MLC, 2006 in 2016*. Online: https://www.parismou.org/results-cic-mlc2006-2016

Patroni Griffi U., *Manuale di diritto commerciale internazionale*, Milano 2012.

Payoyo P. B., *The Contribution of the 2006 ILO Maritime Labour Convention to Global Governance*, in Chircop A.E., McDorman T., Rolston S., *The future of ocean regime-building: essays in tribute to Douglas M. Johnston*, Leida-Boston 2009, pp. 385-410.

Perakis M., *Modern tendencies towards a disruption of the bond between the ship's flag and the applicable law*, in *Annuaire de Droit Maritime et Océanique*, Tomo XXIX, 2011, pp. 342-357.

Persiani M., *Contratti collettivi normativi e contratti collettivi gestionali* in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, n.1, 1999, pp. 1-20.

Piniella F., Silos J. M., Bernal F., *Qui donnera effet à la convention du travail maritime de l'OIT, 2006?*, in *Revue International du Travail*, n. 1, 2013, pp. 65-92.

Polcari E., *Il trasporto marittimo di cose*, Milano 1984.

Porathe T., Home A.S., Rødseth O.J., Fjørtoft K., Johnsen S.O, *At Least as Safe as Manned Shipping? Autonomous shipping, safety and "human*

error", in Haugen S., Barros A., Gulijk C., Kongsvik T., Vinnem J., *Safety and Reliability – Safe Societies in a Changing World*, Londra 2018, pp. 417-425.

Porathe T., Prison J., Man Y., *Situation Awareness in Remote Control Centres for Unmanned Ships. Human Factors in Ship Design & Operation,* Londra 2014.

Portales J., *El desafio legal de los buques autónomos*, in V. Petit Lavall, A. Puetz, *El transporte como motor del desarrollo socioeconómico*, Madrid 2019, pp. 303-313.

Praetorius G., *Vessel Traffic Service (VTS): A Maritime Information Service or Traffic Control System? Understanding Everyday Performance and Resilience in a Socio-Technical System under Change*, Gothenburg 2014.

Progoulaki M., A. Katradi, Theotokas I., *Developing and promoting seafarers' welfare under the Maritime Labour Convention: a research agenda*, in *Journal of Economic and Business Studies*, n.3-4, 2013, pp. 75–82.

Proutière-Maulion G., *La construction jurisprudentielle du droit social maritime au travers du concept de lieu habituel de travail*, in Chaumette P, *Gens de mer: un marché international du travail*, Bilbao 2016, pp. 415-428.

Proutière-Maulion G., *Quel lieu habituel de travail pour le marin international?, Note sous Cass. Soc. 31 mars 2009*, in *Droit Maritime Français*, vol. 707, 2009, pp. 835-843.

Queirolo I., *La "residualità" della nazionalità della nave nelle norme di conflitto in campo marittimo*, in *Rivista di diritto internazionale privato e processuale*, n.1, 1994, pp. 538-554

Randstad Research, *Le nuove sfide per il futuro del lavoro nella logistica*, 2020. Online: https://research.randstad.it/rapporti/rapporto_completo_logistica.pdf

Raison. O., Chaumette P., *L'arrêt Viking Line sur les entraves syndicales à la liberté d'établissement*, in *Droit Maritime Français*, vol. 707, 2009, pp.794-808.

Relling T., Praetorius G., Hareide O.S., *A socio-technical perspective on the future Vessel Traffic Services,* in *Necesse*, n.1, 2019, pp. 112–129. Online: https://doi.org/10.21339/2464-353x.4.1.1

Reverso S., *La disciplina del lavoro marittimo tra specialità e diritto comune*, Tesi di dottorato, Supervisione a cura di Zampone A., Università di Udine, 2015.

Roberts S., Carter T., *Causes and Circumstances of Maritime Casualties and Crew Fatalities in British Merchant Shipping since 1925*, in *International Maritime Health*, n. 2, 2018, pp. 99-109.

Roberts S., *Occupational mortality among merchant shipping seafarers in the British Singapore and Hong Kong Fleets*, Cardiff 1998.

Rodrigue J.P., *The geography of transport systems*, New York 2017.

Romagnoli E., *Il Registro Internazionale nell'attuale applicazione*, in *Trasporti – diritto, economia, politica*, vol. 99, 2006, pp. 115-144.

Rothblum A., *Human Error and Marine Safety*, in New London 2022. Online: http://www.bowleslangley.com/wpcontent/files_mf/humanerrorandmarinesafety26.pdf.

Ruano Albertos S., Vicente Palacio A., *Adapting European Legislation to the Maritime Labour Convention 2006 Regulations in Relation to the State Responsibilities of Both the Flag State and the Control of Ships by Port State Control*, in *Beijing Law Review*, n. 4, 2013, pp. 141-146.

Ruillé J., Neuilly M.T., Michel X., *L'évolution du droit et son impact sur la contribution des équipages et des parties prenantes des navires à leur sécurité*, in Chaumette P., *Gens de mer: un marché international du travail*, Bilbao 2016, pp. 105-118

Ruiz Soroa J.M., *Las cuestiones laborales en el anteproyecto de ley general de la navegación marítima*, in Fotinopoulou Basurko O., *Cuestiones actuales de derecho laboral marítimo*, Vitoria-Gasteiz 2006, pp. 99-111.

Ruozzi E., *L'applicazione dei diritti umani in mare*, Torino 2021.

Rusciano M., *La metamorfosi del contratto collettivo*, in *Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile*, n. 1, 2009, pp. 29-61.

Ruvioli M., *I mestieri del mare*, documentario Città Digitale e Genoa Port Center (video), Genova 2011.
Online: https://www.youtube.com/channel/UClsANaQxh9TE-JsdR3aTUNw

Saxe S., Jahn C., *Digitalization of Seaports – First Ideas*, Amburgo 2017.

Saadhassan Noufal A., Soliman A., *Impact of Maritime Labour Convention 2006 on Egyptian seafarers*, in *International Journal of Research in Engineering & Technology*, n. 7, 2015, pp. 71-82.

Sacchetto D., *Fabbriche galleggianti solitudine e sfruttamento dei nuovi marinai*, Milano 2009.

Salimbeni M.T., *La riforma dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori: l'ambigua risolutezza del legislatore*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 1, 2016, pp. 589-616.

Sampson H., Ellis N., *Seafarers' mental health and wellbeing*, Cardiff 2019.

Sanchez Marré M., *Intelligent Decision Support Systems*, Cham 2022.

Sandberg C., *Globalization and organisation on Swedish-flagged merchant ships*, in Chaumette P., *Economic challenge and new maritime risks management: what blue growth?*, Bilbao 2017, pp. 385-400.

Sander G.G., Tomljenović V., Bodiroga-Vukobrat N., *Transnational, European, and National Labour Relations. Flexicurity and New Economy*, Berlino 2018.

Sandquist T.F., *Human Factors in Maritime Applications: A New Opportunity for Multi-Modal Transportation Research*, in *Atti del trentaseiesimo meeting annuale "Human Factors"*, Santa Monica 1992.

Sanguri M., *ISM Code: A Burden for Seafarers*?, in *Marine Insight* (quotidiano), 27 luglio 2019. Online: https://www.marineinsight.com/marine-safety/ism-code-a-burden-for-seafarers/

Sarabia-Jácome D., Palau C.E., Esteve M., Boronat F., *Seaport data space for improving logistic maritime operations*, in *Institute of Electrical and Electronics Engineers Access,* vol. 8, 2020, pp. 4372-4382.

Scarponi S., *Globalizzazione, responsabilità sociale delle imprese e modelli partecipativi*, Trento 2007.

Seppelt B.D., Lee J.D., *Human factors and ergonomics in automation design*, in Salvendy G., *Handbook of Human Factors and Ergonomics*, Hoboken 2012, pp. 1615–1642.

Shaughnessy T., Tobin E., *Flags of Inconvenience: Freedom and Insecurity on the High Sea*s, in *Journal of International Law and Policy*, vol. 5, 2006, pp. 1-8.

Sklaroff J.M., *Smart Contracts and the cost of inflexibility*, in *University of Pennsylavia Law Review*, vol. 166, 2017. Online: https://scholarship.law.upenn.edu/penn_law_review/vol166/

Sia A.L.M., *Registro internazionale e ruolo della contrattazione collettiva*, in *Diritto dei trasporti*, n. 2-3, 2001, p. 599-628.

Sisto L., Valenti G., *L'internazionalizzazione della flotta mercantile italiana: la "bareboat charter registration"*, in *Il diritto marittimo*, n. 4, 1996, pp. 909-960.

Sitzia A., *Il controllo (del datore di lavoro) sull'attività dei lavoratori: il nuovo articolo 4 st. lav. e il consenso (del lavoratore)*, in *Labour Law Issues*, n. 1, 2016, pp. 81-102.

Smith J., *Le Passage du blue ticket au Green ticket : le dialogue collectif entre ITF et les armateurs peut-il améliorer le respect des droits des marins?*, in *Annuaire de Droit Maritime et Océanique*, Tomo XXII, 2004, pp. 265-283.

Sormani M., *L'impatto del Covid-19 sull'avvicendamento degli equipaggi marittimi. Disamina delle principali misure adottate a livello nazionale, europeo e internazionale*, in *Il diritto marittimo*, n. 4, 2020, pp. 1023-1056.

Sperduti G., *Ordine pubblico internazionale e ordine pubblico interno*, in *Rivista di diritto internazionale*, 1954, pp. 83-95.

Stiglitz J.E., *Employment, social justice and societal well-being*, in *International Labour Review*, vol. 141, 2002, pp. 9-29.

Størkersen K.V., Thorvaldsen T., Kongsvik T., Dekker S., *How deregulation can become overregulation: an empirical study into the growth of internal bureaucracy when governments take a step back*, in *Safety Science*, vol. 128, 2020. Online: https://www.sciencedirect.com/journal/safety-science/vol/128/suppl/C

Storkersen K.V., *Safety management in remotely controlled vessel operations*, in *Marine Policy*, vol. 130, 2021. Online: https://www.sciencedirect.com/journal/marine-policy/vol/130/suppl/C

Studi e Ricerche per il Mezzogiorno (SRM), *Lo sviluppo delle Free Zone portuali: le previsioni del Decreto Mezzogiorno e casi studio nel Mediterraneo*, 2017. Online: https://www.confindustria.it/wcm/connect/4fbeca93-6ff8-4011-98ef-4e796be0d50c/SRM_ZES+Portuali+nel+Mediterraneo.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mAF8grt&CVID=mAF8grt&CVID=mAF8grt

Studi e Ricerche per il Mezzogiorno (SRM), *Sintesi del VI Rapporto Annuale: Italian maritime economy*, 2019. Online: https://www.srm-maritimeconomy.com/cp/rapporto-annuale/?lang=it

Studi e Ricerche per il Mezzogiorno (SRM), *Sintesi della ricerca: Trasporto marittimo e sviluppo economico. Scenari internazionali, analisi del traffico e prospettive di crescita*, 2012. Online: https://www.sr-m.it/wp-content/uploads/2015/09/sintesi_trasportomarittimo.pdf

Takahshi K., *Blockchain technology and electronic bill of landing*, in *Journal of International Maritime Law*, n. 3, 2016. Online:

https://www.lawtext.com/publication/the-journal-of-international-maritime-law/contents/volume-22/issue-3

Taylor N., Human C., Kruger K., Bekker A., Basson A., *Comparison of digital twin development in manufacturing and maritime domains*, in Borangiu T., Trentesaux D., Leitão P., Giret Boggino A., Botti V-, *Service Oriented, Holonic and Multi-agent Manufacturing Systems for Industry of the Future*, *SOHOMA 2019. Studies in Computational Intelligence*, Cham 2020. Online: https://doi.org/10.1007/978-3-030-27477-1_12

Tetley W., *International maritime and admiralty law*, Cowansville 2002.

Tonizzi M. E., *Lavoro e lavoratori del mare nell'età della globalizzazione*, in *Il Mulino*, n. 4, 2014, pp. 690-710.

Tozer D., *Design challenges of large containerships*, in *International Cargo Handling Coordination Association Papers*, Singapore 2006.

Tullio L., *I contratti di charter party: funzione e natura*, Padova 1981.

Tuo C. E., *Il regime previdenziale applicabile ai marittimi tra legge della bandiera e stato di residenza del lavoratore: qualche riflessione a margine di una recente sentenza della Corte di giustizia*, in *Il diritto marittimo*, n. 2, 2020, pp. 422-439.

Trojsi A., *Controllo a distanza (su impianti e strumenti di lavoro) e protezione dei dati del lavoratore*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro,* n. 4, 2016, pp. 667-680.

Turnbull P., *The War on Europe's Waterfront — Repertoires of Power in the Port Transport Industry*, in *British Journal of Industrial Relations*, n. 2, 2006, pp. 305-326.

UNCTAD, *Handbook of Statistics. World seaborne trade*, n. 3, 2022. Online: https://unctad.org/system/files/official-document/tdstat47_FS13_en.pdf

UNCTAD, *Review of Maritime Transport*, Ginevra 2016. Online: https://unctad.org/system/files/official-document/rmt2016_en.pdf

Unioncamere, *VIII Rapporto sull'economia del mare*, Roma 2019. Online: http://www.unioncamere.gov.it/P42A0C2507S144/Economia-del-mare.htm

Vachias Y., *Routage météorologique. Le capitaine est-il toujours libre de son choix de route*?, in *Neptunus*, n. 1, 2012. Online: https://hal-nantes-universite.archives-ouvertes.fr/hal-03811182/document

Vallé C., *La problématique juridique des navires autonomes*, Tesi, Supervisione a cura di Chaumette P., Université de Nantes, 2018.

Vartdal B.J., Skjong R., St. Clair A.L., *Remote-controlled and autonomous ships*, Hamburg 2019.

Van Hooydonk E., *Port labour in the EU*, vol. I, Bruxelles 2013.

Van Hooydonk E., *The law of unmanned merchant shipping - an exploration*, in *Journal of International Maritime Law*, n. 20, 2014. Online: http://www.ericvanhooydonk.be/dut/media/54f318f578e3a.pdf

Veal R., Tsimplis M., *The integration of unmanned ships in the Lex Maritima*, in *Lloyd's maritime and commercial law quarterly*, vol. 303, 2017, pp. 304-335.

Verge P., Van der Laat B., *International dimensions of collective bargaining – legal issues*, in *"XV World congress of labour law and social security" Proceedings*, Lovanio 1998.

Villa E., *Accordo sindacale e procedura amministrativa nei controlli a distanza dei lavoratori*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, n. 4, 2016, pp. 707-730.

Viscomi A., *Immigrati extracomunitari e autonomia collettiva: un breve appunto su parità e differenza*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 2, 1992, p. 117-122.

Watterson C., Osborne S., Grant S., *Open registries as an enabler of maritime sanctions evasion*, in *Marine Policy*, vol. 119, 2020. Online: https://www.sciencedirect.com/journal/marine-policy/vol/119/suppl/C

World Maritime University, *Transport 2040: Automation, Technology, Employment - The Future of Work*, Malmo 2019. Online: https://commons.wmu.se/lib_reports/58

Wróbel K., Gil M., Montewka J., *Identifying research directions of a remotely-controlled merchant ship by revisiting her system-theoretic safety control structure*, in *Safety Science*, vol. 129, 2020. Online: https://www.sciencedirect.com/journal/safety-science/vol/129/suppl/C

Wróbel K., Montewka J., Kujala P., *Towards the assessment of potential ımpact of unmanned vessels on maritime transportation safety*, in *Reliability Engineering & System Safety*, vol. 165, 2017, pp. 155–169.

Zampella P., *Navi autonome e navi pilotate da remoto: spunti per una riflessione*, in *Diritto dei trasporti*, n. 2, 2019, p. 583-602.

Zanobetti Pagnetti A., *Il rapporto internazionale di lavoro marittimo*, Bologna 2008.

Zoli C., *Il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori e la nuova struttura dell'art. 4, legge n. 300/1970*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, n. 4, 2016, p. 636-645.

Zoppoli L*., Il contratto collettivo con funzione normativa nel sistema delle fonti*, in *Atti delle Atti delle Giornate di Studio A.I.D.La.S.S. Baia delle Zagare 25-6 giugno 2001*, Milano 2002.

Zunarelli S., *La nozione di vettore*, Milano 1987.

Zunarelli S., Comenale Pinto M. M., *Manuale di diritto della navigazione e dei trasporti*, vol. I, Vicenza 2016.

Tavola delle fonti normative

Convenzioni internazionali

Convenzione sul Lavoro Marittimo (MLC), 23 febbraio 2006.

Convenzione sulle condizioni di registrazione delle navi, Ginevra, 7 febbraio 1986.

Convenzione delle Nazioni Unite sul diritto del mare (UNCLOS), Montego Bay, 10 dicembre 1982.

Convenzione internazionale sugli standard di addestramento, abilitazione e tenuta della guardia per i marittimi (STCW), 7 luglio 1978.

Convenzione internazionale per la salvaguardia della vita umana in mare (SOLAS), 1° novembre 1974.

Convenzione internazionale per la prevenzione dell'inquinamento causato da navi (MARPOL), 17 febbraio 1973.

Regolamento internazionale per prevenire gli abbordi in mare (COLREG), 20 ottobre 1972.

Convenzione internazionale sull'intervento in alto mare in caso di sinistri che causino o possano causare inquinamento da idrocarburi (CLC), Bruxelles, 29 novembre 1969.

Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sull'uguaglianza di trattamento dei cittadini e degli stranieri in materia di sicurezza sociale, n. 118, 28 giugno 1962.

Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del lavoro sui documenti d'identità dei marittimi, 13 maggio 1958.

Convenzione internazionale concernente il mare territoriale e la zona contigua, Ginevra, 29 aprile 1958.

Convenzione internazionale concernente l'alto mare, Ginevra, 29 aprile 1958.

Convenzione internazionale concernente la pesca e la conservazione delle risorse biologiche d'alto mare, Ginevra, 29 aprile 1958.

Convenzione internazionale concernente la piattaforma continentale, Ginevra, 29 aprile 1958.

Convenzione sull'aviazione civile internazionale, Chicago, 7 dicembre 1944.

Convenzione sull'unificazione di alcune regole in materia di polizza di carico (Regole dell'Aja), Bruxelles, 25 agosto 1924.

Atti giuridici dell'UE

Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio, 8 giugno 2022, concernente i requisiti minimi di formazione per la gente di mare (codificazione), n. 2022/993/UE.

Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio, 20 giugno 2019, recante modifica della Direttiva 2008/106/CE concernente i requisiti minimi di formazione per la gente di mare e che abroga la Direttiva 2005/45/CE riguardante il reciproco riconoscimento dei certificati rilasciati dagli Stati membri alla gente di mare, n. 2019/1159/UE.

Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio, 6 ottobre 2015, che modifica le Direttive 2008/94/CE, 2009/38/CE e 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio e le direttive 98/59/CE e 2001/23/CE del Consiglio, per quanto riguarda i marittimi, n. 2015/1794/UE.

Decisione del Consiglio dell'UE, 26 maggio 2014, relativa alla posizione dell'UE alla 103ª sessione dell'*International labour Conference* relativa agli emendamenti al Codice della MLC, n. 2014/346/UE.

Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio, 12 agosto 2013, recante modifica della Direttiva 2009/16/CE, relativa al controllo da parte dello Stato di approdo, 2013/38/UE.

Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio, 20 novembre 2013, relativa a talune responsabilità dello Stato di bandiera ai fini della conformità alla Convenzione sul lavoro marittimo del 2006 e della sua applicazione, n. 2013/54/UE.

Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio, 21 novembre 2012, che modifica la direttiva 2008/106/CE concernente i requisiti minimi di formazione per la gente di mare, n. 2012/35/UE.

Direttiva del Consiglio, 16 febbraio 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 e modifica della direttiva 1999/63/CE, n. 2009/13/CE.

Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio, 6 maggio 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, n. 2009/38/CE.

Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio, 23 aprile 2009, relativa al controllo da parte dello Stato di approdo (rifusione), n. 2009/16/CE.

Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio, 17 giugno 2008, sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali (Roma I), n. 593/2008.

Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio, 19 novembre 2008, concernente i requisiti minimi di formazione per la gente di mare, n. 2008/106/CE.

Direttiva Del Parlamento Europeo e del Consiglio, 22 ottobre 2008, relativa alla tutela dei lavoratori subordinati in caso d'insolvenza del datore di lavoro, n. 2008/94/CE.

Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio, 11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori. Dichiarazione congiunta del Parlamento europeo, del Consiglio e della Commissione sulla rappresentanza dei lavoratori, n. 2002/14/CE.

Direttiva del Consiglio, 12 marzo 2001, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti, n. 2001/23/CE.

Regolamento del Consiglio, del 22 dicembre 2000, concernente la competenza giurisdizionale, il riconoscimento e l'esecuzione delle decisioni in materia civile e commerciale, n. 44/2001.

Direttiva del Consiglio, 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, n. 98/59/CE.

Direttiva Del Consiglio, 21 giugno 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), n. 1999/63/CE.

Direttiva del Consiglio, 19 giugno 1995, relativa all'attuazione di norme internazionali per la sicurezza delle navi, la prevenzione dell'inquinamento e le condizioni di vita e di lavoro a bordo, per le navi che approdano nei porti comunitari e che navigano nelle acque sotto la giurisdizione degli Stati Membri (controllo dello Stato di approdo), n. 95/21/CE.

Fonti straniere

Ley de 24 de Julio 2014, n. 14, sobre la Navegación Marítima. (Spagna)

Loi du 3 mai 2005, n. 2005-412, relative à la création du registre international français. (Francia)

Gesetz zur Einführung eines zusätzlichen Registers für Seeschiffe unter der Bundesflagge im internationalen Verkehr (Internationales Seeschiffahrtsregister - ISR), 23 März 1989. (Germania)

Fonti italiane

Regio Decreto 31 gennaio 1904, n. 51, che approva il Testo Unico di legge per gl'infortuni degli operai sul lavoro.

Decreto-legge Luogotenenziale 21 aprile 1919, n. 603, concernente l'assicurazione obbligatoria contro la invalidità e la vecchiaia per le persone di ambo i sessi che prestano l'opera loro alle dipendenze di altri.

Legge 22 gennaio 1934, n. 244, concernente i requisiti visivi degli aspiranti alla iscrizione nelle matricole della gente di mare.

Regio Decreto 30 marzo 1942, n. 327, Codice della Navigazione.

Decreto del Presidente della Repubblica 28 giugno 1949, n. 631, Regolamento per la navigazione interna.

Decreto del Presidente della Repubblica 15 febbraio 1952, n. 328, Regolamento per l'esecuzione del Codice della Navigazione.

Legge 20 maggio 1970, n. 300, in materia di tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.

Legge 21 novembre 1985, n. 739, adesione alla Convenzione del 1978 sulle norme relative alla formazione della gente di mare, al rilascio dei

brevetti ed alla guardia, adottata a Londra il 7 luglio 1978, e sua esecuzione

Legge 28 gennaio 1994, n. 84, riordino della legislazione in materia portuale.

Legge 31 maggio 1995, n. 218, riforma del sistema italiano di diritto internazionale privato.

Decreto-legge 30 dicembre 1997, n. 457, disposizioni urgenti per lo sviluppo del settore dei trasporti e l'incremento dell'occupazione.

Legge 27 febbraio 1998, n. 30, conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 dicembre 1997, n. 457, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo del settore dei trasporti e l'incremento dell'occupazione.

Decreto Legislativo 27 luglio 1999, n. 271, adeguamento della normativa sulla sicurezza e salute dei lavoratori marittimi a bordo delle navi mercantili da pesca nazionali.

Legge 16 marzo 2001, n. 88, nuove disposizioni in materia di investimenti nelle imprese marittime.

Decreto Legislativo 27 maggio 2005, n. 108, attuazione della Direttiva 1999/63/CE relativa all'accordo sull'organizzazione dell'orario di lavoro della gente di mare, concluso dall'associazione Armatori della Comunità Europea (ECSA) e dalla Federazione dei sindacati dei trasportatori dell'Unione Europea (FST).

D.P.R. 18 aprile 2006, n. 231, Regolamento recante disciplina del collocamento della gente di mare.

Legge 30 luglio 2010, n. 122, Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, recante misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica.

Legge 4 novembre 2010, n. 183, deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro.

Decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici, convertito in Legge 214/2011.

Decreto Legislativo 7 luglio 2011, n. 136, attuazione della direttiva 2008/106/CE concernente i requisiti minimi di formazione per la gente di mare.

Legge 28 giugno 2012, n. 92, disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.

Legge 6 agosto 2013, n. 97, disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea.

Legge 9 agosto 2013, n. 99, conversione del Decreto-legge 76/2013, primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in

particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti.

Legge 23 settembre 2013, n. 113, ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) n. 186 sul lavoro marittimo, con Allegati, adottata a Ginevra il 23 febbraio 2006 nel corso della 94ma sessione della Conferenza generale dell'OIL, nonché norme di adeguamento interno.

Legge 10 dicembre 2014, n. 183, deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

Decreto Legislativo 12 maggio 2015, n. 71, attuazione della direttiva 2012/35/UE, che modifica la direttiva 2008/106/CE, concernente i requisiti minimi di formazione della gente di mare.

Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151, razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Legge 11 dicembre 2016, n. 232, bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019

Legge 3 agosto 2017, n. 123, conversione in legge, con modificazioni, del Decreto-legge 20 giugno 2017, n. 91, recante disposizioni urgenti per la crescita economica nel Mezzogiorno.

Legge 27 dicembre 2017, n. 205, bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020.

Tavola della giurisprudenza

Giurisprudenza Internazionale

International Court of Justice (ICJ), *Liechtenstein vs. Guatemala. Caso "Nottebohm 2"*, 6 aprile 1955, in *ICJ Reports of Judgments, Advisory Opinions and Orders*, 1955, p. 4.

International Court of Justice (ICJ), *Advisory Opinion "Constitution of the Maritime Safety Committee of the Inter-Governmental Maritime Consultative Organization"*, 8 giugno 1960, in *ICJ Reports of Judgments, Advisory Opinions and Orders*, 1960, p. 150.

International Tribunal for the Law of the Sea (ITLOS), *Saint Vincent and the Grenadines v. Guinea. Caso "M/V Saiga n. 2"*, 1° luglio 1999, in *ITLOS Reports*, 1999, p. 10.

International Tribunal for the Law of the Sea (ITLOS), *Belize vs. Francia. Caso "Grand Prince"*, 20 aprile 2001, in *ITLOS Reports* 2001, p. 17.

Giurisprudenza Europea

CGUE, Sloman Neptun Schiffahrts AG c. Seebetriebsrat Bodo Ziesemer der Sloman Neptun Schiffahrts AG, Cause riunite C-72/91 e C-73/91, 17 marzo 1993.

CGUE, International Transport Workers' Federation, Finnish Seamen's Union c. Viking Line ABP, OÜ Viking Line Eesti, Causa C-438/05, 11 dicembre 2007.

CGUE, Jan Voogsgeerd c. Navimer SA, C-348/10, 15 dicembre 2011.

CGUE, Electrosteel Europe SA c. Edil Centro SpA, Causa C-87/10, 9 giugno 2017.

CGUE, Commissione UE c. Regno di Spagna, Causa C 576/13, 11 dicembre 2014.

CGUE, Katoen e Middlegate EU c. Belgio, Cause riunite C-407/19 e C-471/19, 11 febbraio 2021.

Giurisprudenza straniera

Conseil Constitutionnel, Decisione n. 2005-514, 28 aprile 2005, in *Droit Maritime Français*, vol. 660, n. 6, 2005, p. 514 e ss. (Francia)

Bundesverfassungsgericht, 10 gennaio 1995, BvF 1/90, BvR 342/90, BvR 348/90, Einführung eines internationalen Seeschiffahrtsregisters (Zweitregister) für unter deutscher Flagge im internationalen Verkehr betriebene Handelsschiffe, in *Bundesverfassungsgerichtsentscheidung*, vol. 92, pp. 26-53. (Germania)

Giurisprudenza italiana

Corte Costituzionale, 10 marzo 1994, n. 80, in *Diritto dei Trasporti*, 1994, con nota di B. BALLETTI, *La «fase 3» della giurisprudenza della Corte costituzionale in materia di lavoro nautico*, pp. 487-493.

Corte Costituzionale, 11 luglio 1991, n. 364, in *Diritto dei Trasporti*, 1992, pp. 517-521.

Corte Costituzionale, 3 aprile 1987, n. 96, in *Diritto dei Trasporti*, 1988, pp. 186-195.

Corte Costituzionale, 19 maggio 1976, n. 129, in *Il Foro Italiano*, 1976, pp. 1433-1437.

Corte di Cassazione, Sez. Lav., 11 novembre 2002, n. 15822, in *Il Foro Italiano,* 2003, pp. 483-490.

Corte di Cassazione, III Sez. Civ., 17 maggio 1991, n. 5568.

Corte di Cassazione, S.U., 24 ottobre 1990, n. 10322, in *Il diritto marittimo*, 1991, con nota di M. Orione, *L'intervento dell'ITF nelle controversie di lavoro fra armatori e marittimi stranieri*, pp. 975-983.

Corte di Cassazione, S.U., 6 settembre 1980, n. 5156, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 1981, con nota di G.B. FERRI, *Territorialità del diritto del lavoro e ordine pubblico*, pp. 726-725.

Tribunale di Napoli, Società Tirrenia v. Cacace, 26 settembre 1984, in *Il Foro Italiano*, n. 11, 1984, pp. 2861-2871.

Siti consultati

(ultima consultazione marzo 2023)

www.aiom.fvg.it (Agenzia Imprenditoriale Operatori Marittimi Trieste)

www.bimco.org (Baltic and International Maritime Council)

www.cdp.it (Cassa Depositi e Prestiti)

www.corrieremarittimo.it (Corriere marittimo, quotidiano online)

www.etf-europe.org (European Transport Workers' Federation, sindacato europeo)

www.eublockchainforum.eu (Osservatorio Europeo Blockchain)

www.iccitalia.org (International Chamber of Commerce, comitato italiano)

www.ilo.com (Organizzazione Internazionale del Lavoro)

www.imo.org (Organizzazione Marittima Internazionale)

www.intertanko.com (International Association of Independent Tanker Owners)

www.itfglobal.org (International Transport Workers' Federation Sindacato Internazionale)

www.itfseafarers.org (International Transport Workers' Federation Sezione Marittimi)

www.iww.org (Industrial Workers of the World, sindacato internazionale)

www.liscr.com (Registro Navale Liberiano)

www.marineinsight.com (Marine Insight, quotidiano online)

www.mit.gov.it (Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti)

www.nabu.de (Nature and Biodiversity Conservation Union, sezione tedesca)

www.nautilusint.org (Nautilus, sindacato internazionale marittimi)

www.parismou.org (Memorandum d'intesa di Parigi)

www.portsofgenoa.com (Porto di Genova)

www.seafarersrights.org (Seafarers' Rights, centro di ricerca internazionale)

www.themeditelegraph.com (The Medi Telegraph, quotidiano online)

www.transnav.eu (International Journal on Marine Navigation and Safety at Sea, quotidiano online)

www.transport.ec.europa.eu (Direzione generale dell'UE per la Mobilità e i Trasporti)

www.transportgeography.org (Geography of Transport Systems Organization)

www.un.org (Organizzazione delle Nazioni Unite)

www.unmanned-ship.org (Progetto MUNIN)

www.worldbank.org (Banca Mondiale)

Ringraziamenti

Questa tesi è il frutto di un percorso di dottorato iniziato a novembre 2019 e svoltosi tra l'Italia, la Spagna e la Germania. Ho, infatti, svolto due periodi all'estero: il primo presso l'Istituto di diritto del lavoro e della sicurezza sociale dell'Università di La Coruña e il secondo presso il Max Planck Institute for Social Law and Policies di Monaco di Baviera. Vorrei, pertanto, ringraziare l'Università di Trento per l'opportunità concessami, nonché i due centri di ricerca stranieri che mi hanno accolta.

Questo lavoro non avrebbe visto la luce senza l'aiuto di alcune persone, che, in modi diversi, mi hanno aiutata.

Vorrei ringraziare, innanzitutto, la mia tutor, Prof.ssa Stefania Brun, per il supporto, non soltanto formativo, bensì anche morale, e il Prof. Luca Nogler, per essere stato una guida e per avermi dato preziosissimi suggerimenti.

Ringrazio di cuore il Prof. Carril Vázquez, che mi ha accolta a La Coruña come una vecchia amica, e tutto il gruppo di ricerca galiziano, che ha reso il mio soggiorno una delle esperienze di ricerca più soddisfacenti fatte fino ad oggi.

Ringrazio, inoltre, il Prof. Ulrich Becker, per avermi dato l'opportunità di confrontarmi con un gruppo di promettenti ricercatori come quello del Max Planck di Monaco.

La mia gratitudine va anche al coordinatore del curriculum lavoristico, il Prof. Giorgio Bolego; al Prof. Salomone, per la disponibilità, la gentilezza e i consigli; alla dott.ssa Cristofolini e al dott.

Luisetto, che mi hanno aiutata ad ambientarmi e mi hanno fatta subito sentire parte di una squadra.

Vorrei ringraziare, inoltre, il Prof. Chaumette, del Centre de Droit Maritime et Océanique di Nantes, e la Prof.ssa Fotinopulou Basurko, dell'Università dei Paesi Baschi, che si sono occupati del referaggio di questa tesi, dedicando il loro tempo prezioso alla sua lettura e dandomi consigli utilissimi ai fini del miglioramento di quanto ho scritto.

Ringrazio, infine, i miei colleghi dottorandi Tommaso e Camilla, con cui ho condiviso tutte le gioie e i dolori di questi tre anni, e Federica, per il sostegno "a distanza". Grazie alla mia famiglia, che mi ha ascoltata nei momenti di sconforto e che ha avuto la pazienza di leggere gran parte di questa tesi. Un doveroso grazie a Giulio, senza il quale, probabilmente, non avrei scelto questa strada, e che mi ha incoraggiata a dare sempre il massimo.