

RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N. 22/1926 (CONTRATTO DI ARRUOLAMENTO DEI MARITTIMI).

Per quanto riguarda l'applicazione, nella legislazione nazionale e nella pratica, della Convenzione in esame, si comunica che, nel periodo intercorso dall'invio dell'ultimo rapporto, non sono intervenute variazioni di particolare rilievo rispetto a quanto già comunicato.

Pertanto, in merito ai quesiti di cui all'articolato della Convenzione, si ribadisce quanto segue.

In riferimento all'articolo 1, si precisa che le disposizioni della Convenzione si applicano agli armatori e ai marittimi di tutte le navi da carico e passeggeri battenti bandiera italiana, adibite a qualsiasi tipologia di navigazione, con esclusione delle navi da guerra e delle imbarcazioni da diporto che non si dedicano a traffici commerciali.

Riguardo il quesito di cui all'articolo 2, paragrafo d), si fa presente che la materia relativa ai limiti geografici fissati dalla legislazione nazionale per le diverse tipologie di navigazione è disciplinata dal D.P.R. 8 novembre 1991, n. 435, articolo 1, commi da 35 a 42, a cui si rinvia.

In merito al quesito di cui all'articolo 3, si ribadisce che la materia relativa al contratto di lavoro della gente di mare, denominato "contratto di arruolamento o di imbarco", è disciplinata dal Codice della navigazione (articoli da 323 a 375), dal Regolamento per l'esecuzione del Codice della navigazione (articoli da 437 a 440), dal nuovo Contratto collettivo nazionale di lavoro del 5 giugno 2007 (articoli da 1 a 4, 13 e da 61 a 65), a cui si rinvia, e dal contratto individuale di arruolamento.

A tale proposito, si precisa che l'articolo 374 del Codice della navigazione stabilisce che le disposizioni degli articoli 323, 324, da 328 a 334, 336, 1° e 2° comma, 346, 347, da 363 a 371, non possono essere derogate né dalle norme dei contratti collettivi, né dal contratto individuale di arruolamento. Le disposizioni degli articoli 326, 336, 3° comma, da 337 a 345, da 348 a 362, possono essere derogate dalle norme dei contratti collettivi, ma non possono essere derogate dal contratto individuale se non a favore dell'arruolato. Tuttavia, neppure con le norme dei contratti collettivi si può aumentare il termine previsto dal 1° e dal 2° comma dell'articolo 326, né si può diminuire il termine previsto dal 3° comma dello stesso articolo.

Per quanto riguarda la forma del contratto di arruolamento, si ribadisce che l'articolo 328 del Codice della navigazione stabilisce che tale contratto deve, a pena di nullità, essere fatto per atto pubblico, ricevuto, nel territorio dello Stato, dall'autorità marittima (Capitaneria di Porto) e, all'estero, dall'autorità consolare. Il contratto deve,

parimenti a pena di nullità, essere annotato dalle predette autorità sul ruolo di equipaggio o sulla licenza.

Il 3° comma dello stesso articolo stabilisce, altresì, che prima della sottoscrizione, il contratto deve essere letto e spiegato al marittimo; l'adempimento di tale formalità si deve far constare nel contratto stesso. A tale proposito, si fa presente che i modelli di contratto di arruolamento o d'imbarco utilizzati (allegati 1, 2 e 2 bis del CCNL del 5 giugno 2007) sono conformi a tale disposizione.

Se l'arruolamento ha luogo all'estero, in località che non è sede di autorità consolare, il contratto deve, a pena di nullità, essere stipulato per iscritto, alla presenza di due testimoni, i quali vi appongono la propria firma. In tal caso, il contratto è conservato tra i documenti di bordo.

L'articolo 330 del Codice della navigazione dispone, in deroga alle disposizioni di cui al precitato articolo 328, che il contratto di arruolamento per navi di stazza lorda non superiore alle cinque tonnellate può essere fatto anche verbalmente.

Per quanto riguarda il minore di anni diciotto, iscritto nelle matricole della gente di mare, l'articolo 324 dispone che lo stesso può, con il consenso di chi esercita la patria potestà o la tutela, prestare il proprio lavoro a bordo di navi, stipulare i relativi contratti ed esercitare i diritti e le azioni che ne derivano. L'articolo 437 del Regolamento stabilisce che chi esercita la patria potestà o la tutela, nel dare il consenso all'arruolamento del minore, deve precisare se il consenso si estende a tutti i contratti di arruolamento del minore da stipularsi prima che abbia raggiunto la maggiore età, o se invece riguarda uno o più determinati contratti, o è limitato a un determinato periodo di tempo, o a una determinata classe di viaggi.

In merito al quesito di cui all'articolo 5, si ribadisce che l'articolo 122 del Codice della navigazione prevede che la gente di mare sia munita di un libretto di navigazione (che sostituisce il comune libretto di lavoro) sul quale vengono annotati i servizi e le mansioni svolte a bordo della nave.

Come da richiesta, si invia un esemplare del precitato libretto.

Riguardo il quesito di cui all'articolo 6, si fa presente che l'articolo 325, 1° comma, del Codice della navigazione, e l'art. 1 del CCNL stabiliscono che il contratto di arruolamento può essere stipulato per un dato viaggio o per più viaggi, a tempo determinato e a tempo indeterminato.

A tale proposito, l'articolo 325, 3° comma, e l'articolo 2, punto 4, del CCNL precisano che, agli effetti del contratto di arruolamento, per viaggio si intende il complesso delle traversate fra porto di caricazione e porto di ultima destinazione, oltre all'eventuale traversata in zavorra per raggiungere il porto di caricazione. Il punto 3 del precitato articolo 2 precisa che il contratto di arruolamento a viaggio o per più viaggi non può essere stipulato per durata superiore a quattro mesi; se il contratto di

arruolamento a viaggio è stipulato per una durata superiore, si considera a tempo indeterminato.

L'articolo 3, punto 2, del CCNL dispone che, ferma restando la disciplina di cui all'articolo 326 del Codice della navigazione, 1°, 2° e 3° comma, il singolo contratto di arruolamento a tempo determinato può avere una durata non superiore a quattro mesi. In relazione alla minor durata sopra specificata, si conviene che, in caso di intervallo tra successivi contratti di arruolamento a tempo determinato inferiore a sessanta giorni, il contratto di arruolamento si considera a tempo indeterminato solo nel caso in cui complessivamente, in virtù della sua durata e delle singole interruzioni inferiori a sessanta giorni, si raggiunga l'arco temporale superiore ad un anno. Se il termine del contratto di arruolamento scade in corso di viaggio, il contratto stesso si intende prorogato fino al porto di ultima destinazione.

L'articolo 3 bis del CCNL stabilisce che nel contratto di arruolamento a tempo indeterminato il periodo di imbarco è stabilito in mesi quattro, prorogabili da parte del datore di lavoro per esigenze dell'azienda di 60 giorni per tutte le navi. La durata del periodo di imbarco può essere altresì determinata con accordi aziendali.

L'ultimo comma dell'articolo 332 del Codice della navigazione stabilisce, altresì, che qualora dal contratto ovvero dall'annotazione sul ruolo di equipaggio o sulla licenza l'arruolamento non risulti stipulato a viaggio o a tempo determinato, esso è regolato dalle norme concernenti il contratto a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda il contenuto del contratto di arruolamento, si ribadisce che, ai sensi dell'articolo 332, tale contratto deve enunciare: il nome o il numero della nave sulla quale l'arruolato deve prestare servizio, o la clausola secondo la quale l'arruolato può obbligarsi a prestare servizio su una nave non determinata fra quelle appartenenti all'armatore o su più di esse successivamente; il cognome e il nome, l'anno di nascita, il domicilio, l'ufficio di iscrizione e il numero di matricola dell'arruolato; la qualifica e le mansioni; il viaggio o i viaggi da compiere e il giorno in cui l'arruolato deve assumere servizio, se l'arruolamento è a viaggio; la decorrenza e la durata del contratto, se l'arruolamento è a tempo determinato; la decorrenza del contratto, se l'arruolamento è a tempo indeterminato; la forma e la misura della retribuzione; il luogo e la data della conclusione del contratto; l'indicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro.

In riferimento alla previsione di cui all'articolo 8, si precisa che, ai sensi dell'articolo 333, su ogni nave nazionale deve essere tenuto, in luogo accessibile all'equipaggio, un albo, nel quale devono essere affisse le norme di legge e di regolamento relative all'arruolamento, i contratti collettivi di lavoro, i regolamenti di servizio ed ogni altra disposizione di cui ne venga prescritta l'affissione dall'autorità.

In merito ai quesiti di cui agli articoli 9, 10 e 11, si ribadisce che la materia relativa alla cessazione e risoluzione del contratto di arruolamento è disciplinata dal

Codice della navigazione (articoli da 340 a 362) e dal Contratto collettivo nazionale di lavoro del 5 giugno 2007 (articoli da 61 a 65).

In particolare, per quanto riguarda la cessazione, l'articolo 340 del Codice della navigazione e l'articolo 62, punto 1, del CCNL stabiliscono che il contratto di arruolamento stipulato per uno o più viaggi cessa di diritto con il compimento del viaggio o dell'ultimo dei viaggi previsti nel contratto.

Il punto 2 dell'articolo 62 dispone, altresì, che il marittimo ha facoltà di risolvere il contratto di arruolamento per più viaggi, prima del compimento dell'ultimo viaggio, quando la nave si trovi nel porto italiano di ultima destinazione, compiuta che sia la discarica e con un preavviso di almeno 48 ore prima della partenza, e che il preavviso può essere dato dal marittimo anche in navigazione.

Il punto 3 dello stesso articolo stabilisce, inoltre, che al marittimo deve essere corrisposto il trattamento di fine rapporto maturato nel corso del servizio prestato, calcolato secondo i criteri indicati all'articolo 65.

L'armatore, invece, ha facoltà di risolvere il contratto prima del compimento del viaggio corrispondendo al marittimo le indennità previste dal punto 4 del precitato articolo 62. A tale proposito, l'articolo 63, punto 1, precisa che le predette indennità non sono dovute se la risoluzione del contratto avviene: a) per effetto di interdizione del commercio con il luogo di destinazione della nave, arresto della nave o altra causa non imputabile all'armatore, che rendano impossibile l'inizio o la prosecuzione del viaggio; b) a causa di disarmo per mancanza di traffico per un periodo non inferiore a 15 giorni, o di disarmo per riclassifica della nave o per grandi riparazioni di durata non inferiore a 30 giorni. Il punto 2 dello stesso articolo dispone che in tali casi l'armatore deve corrispondere al marittimo il trattamento di fine rapporto di cui al punto 3 dell'articolo 62 e che tale trattamento deve essere corrisposto anche se il contratto si risolve per causa di forza maggiore non dipendente da fatto imputabile al marittimo.

Il punto 4 dell'articolo 63 stabilisce che qualora la risoluzione sia dovuta a colpa del marittimo, per i contratti di imbarco a viaggio si applicano le disposizioni di cui all'articolo 64 bis, lettera F).

L'articolo 64 del CCNL dispone che il contratto di arruolamento a tempo determinato e a tempo indeterminato cessa al compimento del periodo contrattuale d'imbarco di cui agli articoli 3 e 3 bis del CCNL.

L'articolo 342 del Codice della navigazione stabilisce che il contratto di arruolamento a tempo indeterminato cessa per volontà dell'armatore o dell'arruolato, purché ne sia dato preavviso nei termini stabiliti dalle norme dei contratti collettivi o, in mancanza, dagli usi.

Per quanto riguarda la risoluzione, l'articolo 343 del Codice della navigazione e l'articolo 64 bis, punto 1, del CCNL prevedono, in conformità all'articolo 10 della Convenzione, i casi di risoluzione anticipata del contratto di arruolamento a tempo determinato e a tempo indeterminato.

In particolare, per quanto riguarda la risoluzione del contratto per volontà dell'armatore, l'articolo 64 bis, lettera B), punto 5, del CCNL stabilisce che il contratto di arruolamento può essere risolto dall'armatore per giusta causa in qualunque tempo e luogo, salvo l'obbligo del rimpatrio; per giustificato motivo, invece, il contratto di arruolamento può essere risolto dall'armatore in qualunque tempo e luogo, nel rispetto dei termini del preavviso, ferme restando le disposizioni di cui all'articolo 66 relative al rimpatrio e le norme sulle infrazioni disciplinari.

Nel caso di risoluzione del contratto di arruolamento per volontà del lavoratore marittimo in porto nazionale o estero, l'articolo 64 bis, lettera A), punto 2, del CCNL dispone che prima del compimento del periodo contrattuale di imbarco il lavoratore marittimo dovrà darne preavviso nei termini indicati al punto 6 dello stesso articolo (18 giorni per il contratto di arruolamento a tempo indeterminato; 15 giorni per il contratto di arruolamento a tempo determinato) e sostenere le spese del suo rimpatrio, o rimborsarle all'armatore se da questo anticipate.

In merito al quesito di cui all'articolo 11, si fa presente che l'articolo 13 del CCNL include la risoluzione del contratto di arruolamento tra i provvedimenti disciplinari applicabili nei confronti dei marittimi. Per l'applicazione di tale misura, il punto 4 dello stesso articolo stabilisce che è necessario un comportamento del marittimo così grave da far venire meno il rapporto fiduciario con l'armatore (nei casi di: frequente ubriachezza a bordo; recidiva disobbedienza; furto e reati contro il patrimonio; atti implicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda; inosservanza del divieto di fumare a bordo, qualora tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone e alle cose; comportamento scorretto verso i superiori, i compagni di lavoro o i passeggeri; rissa; insubordinazione verso i superiori). Il punto 6 stabilisce, altresì, che il Comandante nei casi, tra quelli indicati, di particolare gravità può anche procedere allo sbarco immediato del marittimo.

Riguardo il quesito di cui all'articolo 12, si fa presente che, ai sensi dell'articolo 346, l'autorità marittima o quella consolare, su domanda dell'arruolato, può ordinare lo sbarco immediato del marittimo se il Comandante ha commesso contro di lui abusi di potere o ha tollerato che tali abusi fossero commessi da altre persone, ovvero non gli ha fornito, senza giustificato motivo, i viveri nella misura dovuta o l'assistenza sanitaria alla quale egli ha diritto. In tal caso, il contratto si considera risolto per colpa dell'armatore.

Per quanto riguarda la disciplina relativa alle controversie di lavoro dei marittimi, si rinvia agli articoli da 603 a 609 del Codice della navigazione.

Il presente rapporto è stato inviato alle organizzazioni datoriali e sindacali riportate nell'elenco allegato.

ALLEGATI:

1. Articolo 1, commi da 35 a 42, del D.P.R. 8 novembre 1991, n. 435;
2. Articoli da 323 a 375 del Codice della navigazione;
3. Articoli da 437 a 440 del Regolamento per l'esecuzione del Codice della navigazione;
4. Articoli da 1 a 4 del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 5 giugno 2007;
5. Articoli da 61 a 65 del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 5 giugno 2007;
6. Modelli del contratto di arruolamento (allegati 1, 2 e 2 bis del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 5 giugno 2007);
7. Articolo 122 del Codice della navigazione;
8. Esemplare del libretto di navigazione;
9. Articolo 13 del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 5 giugno 2007;
10. Articoli da 603 a 609 del Codice della navigazione;
11. Elenco delle organizzazioni datoriali e sindacali alle quali è stato inviato il presente rapporto.