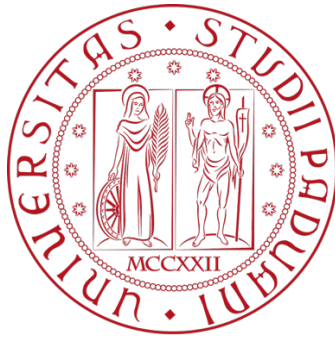




UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA
DIPARTIMENTO DI DIRITTO PRIVATO E CRITICA DEL DIRITTO

Corso di Laurea in
Consulente del Lavoro
A.A. 2025/2026

La Salute e Sicurezza a Bordo delle Navi:
Profili di Diritto del Lavoro e Tutela del Lavoratore Marittimo

Relatore: Prof.ssa Silvia Bertocco

Studente: Gaia Scarpato

Matricola n. 2084847

INDICE

INTRODUZIONE.....	1
CAPITOLO PRIMO	3
<i>Nozione di ‘ salute e sicurezza’ e il quadro normativo di riferimento.....</i>	3
1.1 La salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	3
1.2 Il Decreto Legislativo 81/ 2008 e i suoi principi generali	6
1.2.1 La sua applicazione al settore della navigazione	11
1.3 Il lavoro marittimo come rapporto di lavoro a disciplina speciale.....	14
1.3.1 Il Codice della navigazione del 1942	17
1.3.2 Legislazione speciale di settore: il Decreto Legislativo n. 271 del 1999	25
1.4 Contesto internazionale: le più importanti convenzioni in materia	28
1.4.1 Organizzazione Marittima Internazionale (IMO)	31
1.5 Il ruolo della contrattazione collettiva.....	35
1.6 Regime giuridico del mare.....	37
CAPITOLO SECONDO	39
<i>Organizzazione della sicurezza a bordo: profili soggettivi e posizioni di garanzia</i>	39
2.1 Armatore come Datore di lavoro (sostanziale).....	39
2.1.1 I doveri dell’armatore.....	42
2.2 L’Equipaggio.....	45
2.3 Il comandante della nave.	47
2.4 Armatore e Comandante, due posizioni di garanzia autonome e concorrenti.....	51
2.5 La responsabilità Penale, Civile ed Amministrativa.....	54
2.6 Il lavoratore marittimo: partecipazione attiva e dovere di obbedienza.	58
2.7 Il tema della prevenzione e protezione: Il servizio di prevenzione e protezione, il responsabile ed il rappresentante della sicurezza dell’ambiente di lavoro.....	62
2.8 Il medico competente.	66
CAPITOLO TERZO	69
<i>La gestione del rischio e la disciplina del rapporto di lavoro del marittimo.</i>	69
3.1 Informazione, formazione e addestramento.....	69
3.2 Le visite alle navi.....	76
3.3 La valutazione dei rischi.	77
3.3.1 I rischi specifici del settore.....	81
3.4 La tutela assicurativa del lavoratore.	84
3.4.1 Gestione degli infortuni INAIL.....	86
3.5 Il contratto di arruolamento.....	88

3.5.1 L'orario di lavoro: il D.Lgs 108/2005.....	93
3.5.2 L'estinzione del contratto di arruolamento.	96
<i>CONCLUSIONI</i>.....	100
<i>BIBLIOGRAFIA e FONTI NORMATIVE</i>.....	102

INTRODUZIONE

Nell'attuale ordinamento giuridico, la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro riveste un ruolo fondamentale. Essa è volta ad assicurare la tutela del lavoratore e a garantire condizioni lavorative rispettose della sua dignità e della sua integrità psicofisica.

La tutela del lavoratore, infatti, non assume un carattere secondario nell'ambito del rapporto di lavoro, ma ne rappresenta un elemento essenziale, in quanto è diretta a garantire che il lavoro venga svolto nel rispetto della persona e della sua sicurezza. Quest'impianto normativo trova fondamento nei principi sanciti dalla Costituzione italiana (artt. 1, 32, 41), che impongono l'adozione di un sistema organizzativo volto a prevenire i rischi, ad assicurare adeguati livelli di protezione dei lavoratori e a garantire la loro dignità umana.

In tale prospettiva, la salute e la sicurezza sul lavoro si configurano come aspetti di primaria importanza, la cui tutela non si esaurisce nella sola prevenzione degli eventi lesivi, ma si estende alla promozione di un ambiente lavorativo complessivamente sano, equilibrato e compatibile con il pieno sviluppo della persona.

La disciplina in materia ha una forte valenza prevenzionistica. Essa, infatti, non si limita a intervenire in chiave riparatoria a seguito del verificarsi di un danno, ma si colloca in una fase antecedente, imponendo l'individuazione, la valutazione e la gestione dei rischi connessi all'attività lavorativa. Il sistema si fonda, pertanto, su un insieme articolato di obblighi e misure, di natura organizzativa e tecnica, finalizzati a contenere il rischio entro limiti tollerabili.

Partendo da queste premesse, il presente elaborato si pone l'obiettivo di analizzare la tutela della salute e sicurezza nel settore marittimo che è caratterizzato da elementi di notevole complessità. Infatti, il lavoro a bordo della nave si svolge in un contesto che si distingue chiaramente da quello terrestre, configurandosi al contempo come luogo di lavoro e di vita. Tale ambiente è contraddistinto da fattori quali la mobilità, l'isolamento, la struttura gerarchica particolarmente accentuata e l'esposizione a rischi specifici, che

incidono in maniera significativa sull'organizzazione del lavoro e sulle modalità di attuazione delle misure di sicurezza. In questo senso, il settore in questione rappresenta un osservatorio privilegiato per verificare come i principi generali della tutela prevenzionistica debbano essere adattati ad un contesto operativo connotato da esigenze del tutto atipiche, proprie della navigazione e della sicurezza della nave.

La tutela dei lavoratori marittimi si colloca all'interno di un quadro normativo articolato e multilivello, nel quale si intrecciano fonti nazionali e sovranazionali. Accanto alla disciplina generale in materia di sicurezza sul lavoro trovano infatti applicazione normative speciali, proprie del settore della navigazione, nonché numerose convenzioni internazionali, che contribuiscono a definire standard comuni di tutela e a organizzare il sistema complessivo della sicurezza nel lavoro marittimo.

L'elaborato si concentra sull'analisi della disciplina del lavoro marittimo secondo più livelli di approfondimento. In primo luogo, verrà ricostruito il quadro normativo di riferimento, con particolare attenzione alle fonti nazionali e internazionali che regolano la materia e che contribuiscono a definire l'assetto generale della tutela prevenzionistica. Successivamente, l'analisi si concentrerà sui soggetti coinvolti nel sistema di sicurezza mettendo in evidenza la ripartizione delle responsabilità tra le diverse figure operanti nelle organizzazioni del lavoro marittimo, in particolare il rapporto tra armatore, comandante e i membri dell'equipaggio. Infine, verranno presi in esame le principali misure di prevenzione e protezione previste dall'ordinamento, al fine di garantire la sicurezza dell'attività lavorativa a bordo delle navi, evidenziando il ruolo che tali strumenti assumono nella concreta attuazione del sistema di tutela.

Alla luce delle considerazioni svolte, nelle pagine seguenti verrà, quindi, esaminata la disciplina della salute e della sicurezza nel lavoro marittimo, mettendo in luce le normative ad essa collegate e analizzando come i principi generali della prevenzione trovino applicazioni in un contesto lavorativo caratterizzato da rischi specifici e da una disciplina giuridica fortemente specializzata.

CAPITOLO PRIMO

Nozione di ‘ salute e sicurezza’ e il quadro normativo di riferimento

Sommario: 1.1 La salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. – 1.2 Il Decreto Legislativo 81/ 2008 e i suoi principi generali. - 1.2.1 La sua applicazione al settore della navigazione. - 1.3 Il lavoro marittimo come rapporto di lavoro a disciplina speciale. - 1.3.1 Il Codice della navigazione del 1942. - 1.3.2 Legislazione speciale di settore: il Decreto Legislativo n. 271 del 1999. – 1.4 Contesto internazionale: le più importanti convenzioni in materia. - 1.4.1 Organizzazione Marittima Internazionale (IMO). - 1.5 Il ruolo della contrattazione collettiva. - 1.6 Regime giuridico del mare.

1.1 La salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

La tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro costituisce uno dei principi fondamentali dell'ordinamento contemporaneo, configurandosi come elemento essenziale per la protezione della persona che lavora e per la realizzazione di condizioni di lavoro dignitose e rispettose della sua integrità. Il lavoro, infatti, non può essere inteso esclusivamente come mezzo di produzione o di sostentamento economico, ma rappresenta una dimensione centrale della persona strettamente connessa alla sua dignità e al suo pieno sviluppo individuale¹. Ne consegue che l'attività lavorativa deve svolgersi in condizioni tali da non compromettere l'integrità fisica e psichica dei lavoratori² imponendo l'adozione di misure idonee a prevenire i rischi connessi allo svolgimento della prestazione lavorativa.

In tale prospettiva, la salute e la sicurezza sul lavoro si configurano come beni costituzionalmente protetti di natura indisponibile, finalizzati non solo alla prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie

¹ Cfr. R. PESSI, *Lezioni di diritto del lavoro*, X ed., Giappichelli, Torino, 2025, p.3 ss.

² La nozione di salute adottata dall'ordinamento non è da intendersi come mera assenza di malattia, bensì in senso dinamico e multidimensionale, in linea con la definizione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), quale «stato di completo benessere fisico, mentale e sociale». Tale interpretazione impone al datore di lavoro di considerare anche i rischi c.d. "trasversali", come lo stress lavoro-correlato e i rischi psicosociali. Cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., 12 maggio 2022, n. 15158.

professionali, ma anche alla promozione di un ambiente lavorativo complessivamente sano e sicuro. Sotto il profilo strettamente civilistico, l'obbligo di sicurezza si inserisce nel sinallagma contrattuale, configurandosi come un vero e proprio debito del datore di lavoro che integra il contenuto del contratto individuale ai sensi dell'art. 2087 c.c.³

La tutela prevenzionistica si caratterizza, infatti, per un approccio anticipatorio e sistematico al rischio, volto ad individuare e ridurre al minimo le situazioni di pericolo prima che esse si traducano in un danno effettivo⁴. Tale evoluzione ha comportato il superamento di una concezione meramente risarcitoria della sicurezza sul lavoro⁵, a favore di un modello fondato sulla massima sicurezza tecnologicamente fattibile⁶, sull'organizzazione dell'impresa e sulla gestione preventiva dei rischi. Tale paradigma trova la sua matrice originaria nel diritto dell'Unione Europea, che ha imposto agli Stati membri il passaggio da una visione statica a una gestione dinamica e globale della sicurezza⁷.

Il fondamento di tali principi è rinvenibile nella Costituzione, che riconosce la salute e il lavoro come diritti fondamentali della persona. L'art 32 Costituzione⁸ tutela la salute quale diritto fondamentale dell'individuo e interesse della collettività, attribuendone un valore primario che si riflette anche nell'ambito dei rapporti di lavoro⁹. La Corte costituzionale ha chiarito che la tutela della salute del lavoratore costituisce un limite all'esercizio dell'attività economica, non potendo quest'ultima svolgersi in

³ L'integrazione del contratto di lavoro con il precetto dell'art. 2087 c.c. comporta che la violazione delle norme antinfortunistiche configuri una responsabilità di natura contrattuale ex art. 1218 c.c.; sul punto v. Cass.Civ., Sez. Lav., 28 marzo 2022, n. 9866.

⁴ V. M. RICCIO, *La sicurezza sul lavoro tra prevenzione e precauzione*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2018.

⁵ Il passaggio da un sistema incentrato sull'indennizzo monetario (modello assicurativo INAIL) a un sistema di prevenzione oggettiva si è compiuto con il recepimento delle "direttive sociali" europee (Dir. Quadro 89/391/CEE). La sicurezza non è più un costo da riparare *ex post*, ma un debito di sicurezza connaturato all'organizzazione d'impresa secondo il principio della massima sicurezza tecnologicamente fattibile; Cfr. Corte Costituzionale, 18 luglio 1996, n.312.

⁶ Il principio della massima sicurezza tecnologicamente fattibile impone al datore di lavoro di non limitarsi al rispetto formale delle norme di legge, ma di adottare tutte le misure che l'evoluzione della tecnica e della scienza mette a disposizione in un dato momento. Come chiarito dalla Corte Cost., 18 luglio 1996, n. 312, il debito di sicurezza del datore di lavoro è un obbligo di mezzi che deve tendere progressivamente al miglioramento degli standard di protezione, indipendentemente dai costi economici.

⁷ Fondamentale in tal senso è stata la Direttiva del Consiglio 12 giugno 1989 (89/391/CEE), definita "Direttiva Quadro", che ha introdotto l'obbligo generalizzato di valutazione dei rischi e la programmazione della prevenzione come pilastri della gestione aziendale.

⁸ In seguito, abbreviato in "Cost."

⁹ L'art. 32 Cost. dispone che "La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti". Cfr. Corte Costituzionale, 26 luglio 1979, n. 88.

modo da arrecare danno all'integrità psicofisica della persona. Accanto a tale disposizione, assume rilievo l'art. 35 Cost., che tutela il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni, imponendo all'ordinamento di garantire condizioni di svolgimento della prestazione lavorativa conforme alla dignità e alla sicurezza del lavoratore. Tale principio si coordina con l'art. 41 Cost., il quale, pur riconoscendo la libertà dell'iniziativa economica privata, ne subordina l'esercizio al rispetto della sicurezza, della libertà e della dignità umana, ponendo un espresso limite all'attività imprenditoriale quando essa risulti lesiva della salute dei lavoratori¹⁰.

Ulteriore fondamento della tutela della salute sicurezza sul lavoro è rinvenibile negli artt. 2 e 3 Cost. L'art. 2 Cost. riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, tra i quali rientra il diritto all'integrità psicofisica del lavoratore, imponendo diversi doveri di solidarietà anche nell'ambito del rapporto lavorativo¹¹. L'art. 3 Cost., invece, impone alla Repubblica di rimuovere gli ostacoli che limitano di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, ostacoli che possono concretamente identificarsi anche in condizioni di lavoro in sicure e nocive, idonee a compromettere il pieno sviluppo della persona umana¹².

Alla luce di tali principi, la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro si configura come un valore di rango costituzionale, che permea l'intero sistema giuslavoristico e orienta l'interpretazione delle norme ordinarie in materia prevenzionistica. Tale esigenza risulta particolarmente accentuata nei settori caratterizzati da un'elevata esposizione al rischio, nei quali l'attività lavorativa si svolge in contesti complessi e potenzialmente rischiosi. Tra questi rientra il settore marittimo, nel quale la specificità

¹⁰ L'art. 41 Cost. recita al secondo comma: "L'iniziativa economica privata [...] Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla salute, all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana". Cfr. Corte Costituzionale, 9 maggio 2013, n. 85 (caso ILVA)

¹¹ Cfr. U. ROMAGNOLI, *Il lavoro in Italia tra diritto e società*, Il Mulino, Bologna, 1995.

¹² L'art. 3, comma 2, Cost. impegna lo Stato a "rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese".

dell'ambiente di lavoro a bordo delle navi¹³ e le condizioni di svolgimento della prestazione rendono necessaria una tutela particolarmente intensa e adeguata alle peculiarità del lavoro nautico¹⁴.

1.2 Il Decreto Legislativo 81/ 2008 e i suoi principi generali

In attuazione dei principi costituzionali in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, il legislatore ha adottato il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81¹⁵, noto come *Testo Unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, che rappresenta la principale fonte normativa di riferimento in ambito prevenzionistico.

Il decreto nasce dall'esigenza di razionalizzare e unificare la complessa e frammentata legislazione preesistente, raccogliendo e coordinando in un unico corpo normativo le molteplici disposizioni legislative sviluppatesi a partire dagli anni '50 e profondamente innovate dal Decreto Legislativo 626/1994, che per primo recepì le direttive europee in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro.

L'obiettivo del D.lgs. 81/2008, che è stato successivamente corretto ed integrato dal D.lgs. n. 106/2009, e, più di recente, da interventi significativi come quelli introdotti dal D.L. n. 146/2021, dalla Legge n. 203/2024¹⁶ (in vigore da gennaio 2025) e dal D.L. n. 159/2025¹⁷ (convertito in legge n. 198/2025, in vigore da fine ottobre 2025), è quello di garantire un elevato livello di protezione della salute e della sicurezza di tutti i lavoratori, attraverso un approccio prevenzionale e partecipativo¹⁸, fondato su principi

¹³ La peculiarità del lavoro marittimo risiede nella coincidenza tra luogo di lavoro e di vita (c.d. "comunità itinerante"). Il lavoratore permane in un ambiente confinato e isolato, esponendosi a rischi specifici (vibrazioni, instabilità, rischi meteo-marini) che richiedono una valutazione dei rischi adattata a livello internazionale, tale specificità è sancita dalla Convenzione OIL sul lavoro marittimo del 2006 (MLC 2006), recepita nell'UE dalla Direttiva 2009/13/CE.

¹⁴ In merito alla normativa speciale, occorre fare riferimento al D.Lgs. 27 luglio 1999, n. 271 (Salute e sicurezza dei lavoratori marittimi) che prevale sul T.U. 81/2008 in virtù del principio di specialità.

Per la teoria generale, vedi G. LEFEBVRE D'OVIDIO, G. PESCATORE, L. TULLIO, *Manuale di diritto della navigazione*, Giuffrè, Milano, 2022.

¹⁵ Emanato in attuazione dell'Art 1 della Legge 3 agosto 2007, n.123 abrogando il precedente D.lgs. 264/94 "Delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro"

¹⁶ Legge 13 dicembre 2024, n. 203, in Gazz. Uff. 28 dicembre 2024, n. 303, S.O.

¹⁷ Decreto-legge 31 ottobre 2025, n. 159, in Gazz. Uff. 31 ottobre 2025, n. 254, convertito con modificazioni in Legge 29 dicembre 2025, n. 198, in Gazz. Uff. 30 dicembre 2025, n. 301, S.O.

¹⁸ M. Marino, D.L. Sicurezza Lavoro: un nuovo paradigma di prevenzione, 12 novembre 2025.

cardine quali la valutazione dei rischi, la programmazione delle misure di prevenzione, la formazione e informazione dei lavoratori e il coinvolgimento attivo di tutte le figure aziendali.

Il Testo Unico è composto da 306 articoli, suddivisi in 13 titoli, ognuno dei quali è dedicato sia a tematiche generiche riguardanti tutte le imprese sia ad argomenti più tecnici e specifici. A ciò si aggiungono 50 allegati, nei quali sono inserite alcune disposizioni contenute in decreti preesistenti, ora abrogati. Con particolare riguardo al contenuto, esso affronta in maniera sistematica i diversi ambiti della tutela della salute e della sicurezza, definendo ruoli, obblighi, responsabilità e procedure. Recepisce integralmente i principi e gli obiettivi posti dalla legge delega n. 123/2007, disciplina e ridisegna, infatti, alcune figure professionali, tra cui il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza¹⁹, il dirigente²⁰ e il preposto²¹, gli organismi paritetici²². Inoltre, il T.U. si sofferma in particolar modo sull'aspetto organizzativo della sicurezza sul lavoro, esplicando dettagliatamente gli obblighi e le connesse responsabilità gravanti sul datore di lavoro, quale soggetto che «*esercita professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni e di servizi*»²³. Proprio in virtù del carattere organizzativo dell'attività imprenditoriale, il datore è tenuto all'adempimento di una serie di obblighi comportamentali e formativi di natura tecnica, tra i quali spicca soprattutto il dovere di valutazione dei rischi e di redazione del relativo documento, a norma dell'art. 28 T.U. che costituisce il fulcro del sistema di prevenzione aziendale: essa deve essere specifica, documentata e periodicamente aggiornata, in funzione dell'evoluzione dei processi produttivi e delle condizioni di lavoro.

Il Testo Unico ha anche il merito di aver riconosciuto e disciplinato per la prima volta l'istituto della “delega delle funzioni”, già elaborato dalla giurisprudenza, ma mai formalmente codificato. L'art. 16 del Testo Unico ne regola sia i requisiti sia gli effetti giuridici, offrendo una cornice normativa chiara e coerente.

¹⁹ Art. 47 D.Lgs. 81/2008.

²⁰ Art. 2, comma 1, lett. d) D.Lgs. 81/2008.

²¹ Art. 2, comma 1, lett. e) D.Lgs. 81/2008.

²² Art. 2, comma 1, lett. ee) D.Lgs. 81/2008.

²³ Art. 2082 c.c.

In precedenza, già il d.lgs. 626/1994, modificato dal d.lgs. 242/1996, aveva accennato a tale possibilità, ma in modo limitato, escludendo la delegabilità di alcune funzioni essenziali. Il decreto del 2008 conferma in parte tale impostazione, stabilendo all'art. 17 una serie di obblighi non delegabili per la loro rilevanza strategica, tra cui la valutazione dei rischi e la nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP). Tuttavia, una deroga parziale è prevista dall'art. 31, comma 8, che consente, in presenza di gruppi di imprese o di aziende con più unità produttive, l'istituzione di una struttura centralizzata incaricata di svolgere le funzioni del servizio di prevenzione e protezione. In tali casi, il datore può affidare la nomina del RSPP alla struttura stessa, pur restando responsabile della vigilanza sull'operato dei soggetti delegati.

La Corte di Cassazione²⁴ ha più volte ribadito che il datore di lavoro rimane comunque “garante dell'incolumità fisica e della personalità morale del lavoratore”: ciò significa che, anche in presenza di una valida delega, egli non può esimersi da responsabilità se omette di vigilare sull'adempimento degli obblighi di sicurezza²⁵, in base al principio dell'art. 40 c.p., secondo cui *“non impedire un evento che si ha l'obbligo di impedire equivale a cagionarlo”*.

Anche se il legislatore non si è preoccupato di specificare cosa si intenda per “delega delle funzioni”²⁶, è ormai pacifica la sua qualificazione come un atto negoziale che richiede l'accettazione esplicita del delegato e che attribuisce a quest'ultimo un'autonoma sfera di competenza. La legge prevede inoltre che la delega debba risultare da atto scritto con data certa, e che il soggetto delegato sia dotato di specifiche competenze ed esperienza nel campo della sicurezza, anche se esterno all'organizzazione aziendale.

Nonostante ciò, il Testo Unico è stato oggetto di critiche, soprattutto da parte delle associazioni datoriali, che lo hanno ritenuto eccessivamente repressivo e poco orientato a premiare i comportamenti virtuosi.

²⁴ Cass. Pen. Sez. IV, 29 gennaio 2009, n. 4123; Cassazione Penale, Sez. IV, n. 12326 del 26 marzo 2024; Cassazione Penale, Sez. IV, n. 25729 dell'11 aprile 2025; Cassazione Penale, Sez. III, n. 32030 del 26 settembre 2025

²⁵ Art 16 comma 3 “La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.”

²⁶ La delega di funzioni è regolamentata all'art 16 D.lgs. 81/2008 e rappresenta lo strumento con cui il datore di lavoro trasferisce competenze organizzative, gestionali e di spesa ad un soggetto delegato qualificato, come un dirigente o un preposto, per ottimizzare l'organizzazione aziendale e la gestione della sicurezza.

In particolare, si è sottolineata la scarsità di misure premiali²⁷ basate sul sistema bonus-malus²⁸, legato all'andamento degli infortuni nelle singole imprese, e l'assenza di riferimenti chiari alle risorse economiche regionali destinate alla prevenzione. La Commissione Tofani aveva, infatti, proposto un maggiore coinvolgimento dell'INAIL²⁹ nelle politiche di prevenzione, nonché il potenziamento delle misure di sostegno finanziario per le aziende che investono nella sicurezza e la promozione della formazione in materia antinfortunistica, in stretta collaborazione tra scuola e mondo del lavoro. Solo con il decreto correttivo del 2009 il legislatore ha parzialmente recepito queste proposte, migliorando la chiarezza del testo e introducendo alcuni strumenti operativi più efficaci.

L'individuazione dell'ambito di applicazione del Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro segue due criteri: oggettivo e soggettivo. Dal punto di vista oggettivo, esso recepisce il principio di universalità sancito dalla legge delega n. 123/2007 all'art 1, estendendo la tutela a tutti i settori di attività, pubblici e privati, indipendentemente dalle dimensioni aziendali e dalla tipologia di rischio. Il legislatore ha tuttavia riconosciuto le difficoltà delle piccole e medie imprese nell'attuare le misure di sicurezza, prevedendo strumenti di sostegno e promozione nonché la creazione di un sistema informativo pubblico per la diffusione di dati su infortuni, controlli e ispezioni.

Alcuni settori particolari (come forze armate, polizia, vigili del fuoco, università e protezione civile)³⁰ sono esclusi da un'applicazione rigida del Testo Unico, poiché richiedono un adattamento delle norme alle loro specifiche esigenze organizzative e operative, da definire con decreti ministeriali. Il Testo Unico

²⁷ Cassazione, Sez. Penale, sentenza 17 luglio 2009, n. 29545 "Sconti di pena all'imprenditore che rimuove le irregolarità in materia di sicurezza". Riconosce, ai sensi del d.lgs. 81/2008, un'attenuante specifica quando l'imprenditore rimuove violazioni dopo che gli ispettori hanno intimato, purché ciò avvenga entro termini procedurali. È un esempio di misura "premiale" implicita: si riduce la pena in ragione del miglioramento nella sicurezza. Mostra che il sistema premiale può funzionare, ma solo in modo circoscritto nella sfera penale, non nel sistema generale di incentivi.

²⁸ R. ZUCCHETTI, Storia normativa sicurezza-14: il Testo Unico 9 aprile 2008 n.81, in *Quotidiano Sicurezza*, 29 dicembre 2011, consultabile su <https://www.quotidianosicurezza.it/sicurezza-sul-lavoro/esperto-risponde/storia-normativa-sicurezza-quattordici-il-testo-unico-nove-aprile-duemilaotto-n-ottantuno.htm>

²⁹ Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro

³⁰ Ci riferiamo nello specifico alle «Forze armate e di Polizia, Dipartimento dei Vigili del Fuoco, il soccorso pubblico e la difesa civile, i servizi di Protezione Civile, nonché all'ambito delle strutture giudiziarie, penitenziarie, di quelle destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, delle università, degli istituti di istruzione universitaria, delle istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica, degli istituti di istruzione ed educazione di ogni ordine e grado, degli uffici all'estero di cui all'articolo 30 del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, e dei mezzi di trasporto aerei e marittimi». Art. 3, comma 2, T.U.

conferma, inoltre, l'obbligo per il datore di lavoro di valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli legati a stress lavoro-correlato³¹, gravidanza, età, sesso, nazionalità e tipologia contrattuale³². A completamento, l'art. 37 impone la formazione adeguata di ciascun lavoratore, calibrata sul luogo e sulle mansioni, al fine di prevenire i rischi specifici connessi all'attività svolta.

Dal punto di vista soggettivo, invece, il Testo Unico ha introdotto un sistema di tutela ampio e omnicomprendente, superando i limiti del precedente d.lgs. 626/1994, che si applicava solo ai lavoratori subordinati e ai soggetti ad essi equiparati. L'art. 3, comma 4, stabilisce infatti che le norme del T.U. si applicano a tutti i lavoratori presenti in un determinato ambiente di lavoro, indipendentemente dal tipo di rapporto contrattuale e dal settore, pubblico o privato che sia. L'ampiezza del campo soggettivo del testo unico si evince con maggiore chiarezza dall'art. 2 lett. n) che definisce il lavoratore come una *«persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari»*. Le tutele antinfortunistiche sono così estese a tutti i lavoratori a prescindere dalla tipologia contrattuale, tenendo conto solo delle concrete modalità di svolgimento della prestazione. A questi vanno aggiunti i soggetti ad essi equiparati, mentre per alcune categorie di lavoratori sono previste specifiche tutele (art.3) come, ad esempio, per i lavoratori autonomi, co.co.co., lavoratori somministrati, telelavoratori, ecc., mentre sono esclusi solo gli addetti ai servizi domestici³³ e familiari anche se si tratta di una scelta ampiamente criticata perché va a ridurre la tutela rispetto al passato.

Una delle principali novità sta nel fatto che per la prima volta i lavoratori autonomi³⁴ sono stati inseriti in un sistema cautelare, estendendogli alcune tutele. Allo stesso modo, il T.U. include anche le imprese familiari³⁵, finora escluse, pur riconoscendo loro obblighi ridotti rispetto alle imprese ordinarie. Infine,

³¹ Concetto introdotto dal decreto "correttivo" n. 106/2009.

³² La riferibilità della normativa "a tutte le tipologie di rischio" conferma la disposizione contenuta all'art. 4 del d.lgs. n. 626/1994 - Nel testo novellato dall'art. 21, comma 2°, della legge n. 39/2002, a seguito della sentenza della Corte di Giustizia del 2001.

³³ Cass.Pen., Sez. I, 07 marzo 2013, n. 10733

³⁴ Per lavoratore autonomo, ai sensi del T.U., si intende l'impresa individuale artigiana che svolge la propria attività senza avvalersi di lavoratori subordinati e senza l'ausilio di soci o collaborati di qualsiasi natura.

³⁵ Art. 230 - bis Codice civile.

l'art. 4 regola il computo dei lavoratori in azienda, utile a stabilire la dimensione dell'impresa e gli obblighi conseguenti come, ad esempio, la possibilità di autocertificare il DUVRI³⁶.

1.2.1 La sua applicazione al settore della navigazione

L'applicazione del Decreto in esame al settore della navigazione marittima rappresenta un tema di peculiare complessità, in ragione della coesistenza di una pluralità di fonte normative, nazionali ed internazionali, e della natura specifica del "luogo di lavoro" costituito dalla nave³⁷.

L'eterogeneità del quadro normativo e la dinamicità dell'ambiente operativo richiedono un'analisi sistematica delle interazioni tra le diverse discipline.

L'articolo 3 comma 2 del D.lgs. 81/2008 stabilisce che le disposizioni del Testo Unico "si applicano nei riguardi delle navi e del personale marittimo e della pesca marittima con le modalità stabilite da decreti del Ministro competente, di concerto con altri Ministri interessati".

Questa clausola di rinvio ha consentito l'adozione di una disciplina speciale, finalizzata a coniugare le esigenze di sicurezza del lavoro con quelle di sicurezza della navigazione, già disciplinate dal Codice della Navigazione³⁸ e delle Convenzioni internazionali dell'IMO e dell'ILO³⁹.

Seppur venga affermato nel *Testo Unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro* un principio di universalità, si precisa che la nave costituisce un contesto operativo eccezionale, soggetto a vincoli organizzativi e funzionali non riscontrabili nei luoghi di lavoro a terra.

³⁶ Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze previsto dall'art 26 del D.lgs. 81/2008.

³⁷ La nave è un luogo di lavoro mobile e autonomo, che opera spesso in acque internazionali e sotto giurisdizioni differenti. Ciò comporta difficoltà oggettive nell'attività di vigilanza e controllo da parte degli organi competenti, come le Capitanerie di Porto o le ASL marittime, e rende complesso l'allineamento tra le normative nazionali e quelle applicabili alle navi battenti bandiera estera. Il principio della bandiera (art. 91 della Convenzione ONU sul diritto del mare, 1982) implica che la responsabilità primaria per la sicurezza del lavoro a bordo spetti allo Stato di bandiera, riducendo di fatto la portata extraterritoriale del D.lgs. 81/2008.

³⁸ Regio Decreto 30 marzo 1942, n. 327.

³⁹ Si tratta di due organizzazioni internazionali che elaborano e gestiscono queste convenzioni. L'IMO (Organizzazione Marittima Internazionale) si occupa di convenzioni relative alla sicurezza della navigazione, alla protezione dell'ambiente marino e alla gestione della circolazione marittima, come la SOLAS e la MARPOL. L'ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro), invece, si focalizza sulle convenzioni che regolano il lavoro, in particolare i diritti dei lavoratori, le condizioni di lavoro e la sicurezza, comprese quelle specifiche per il settore marittimo attraverso la sua Convenzione sul lavoro marittimo (MLC).

Di conseguenza, l'applicazione delle disposizioni del TU deve avvenire nei limiti della compatibilità tecnica ed organizzativa, un concetto che la dottrina definisce di “universalità modulata”⁴⁰. È importante sottolineare, inoltre, che nel settore marittimo la figura del datore di lavoro non sempre coincide con l'armatore in senso civilistico, ma può essere identificata nel comandante della nave, in quanto soggetto titolare del potere di direzione e di organizzazione dell'attività lavorativa a bordo. Tale assimilazione è stata sostenuta dalla dottrina⁴¹ e riconosciuta in varie pronunce giurisprudenziali⁴², nelle quali si è ribadito che la posizione di garanzia spetta a chi esercita effettivamente i poteri di gestione e controllo del rischio⁴³.

In ambito nazionale, la vigilanza in materia di sicurezza del lavoro a bordo è affidata, ai sensi dell'art. 295 del Codice della Navigazione, alle Autorità marittime e, per le navi mercantili, anche al Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti⁴⁴. Tuttavia, non esiste una disciplina organica sulle modalità di attuazione del D.lgs. 81/2008 nel settore marittimo, come invece avviene per altri comparti (si pensi al D.P.R. 177/2011 per gli ambienti confinati), lasciando così spazio alla sua applicazione residuale rispetto alle discipline speciali.

L'interazione tra il D.lgs. 81/2008, il Codice della Navigazione, la normativa internazionale (SOLAS, MARPOL, MLC) e la normativa tecnica (come le regole ISM Code – *International Safety Management Code*) genera talvolta sovrapposizioni e incertezze applicative: infatti, alcune prescrizioni del D.lgs. 81/2008 in materia di formazione, sorveglianza sanitaria o gestione delle emergenze devono essere adattate alle procedure già previste dai regolamenti internazionali di bordo.

Inoltre, il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), quale atto obbligatorio per tutte le aziende composte da almeno un dipendente che analizza i rischi lavorativi e individua le misure preventive e protettive, previsto dagli artt. 17 e 28 del Testo Unico, incontra notevoli difficoltà di attuazione nel contesto marittimo, dove l'ambiente di lavoro è in continuo mutamento e dove i rischi sono influenzati

⁴⁰Sul punto v. M. Bianchi, *La sicurezza sul lavoro in ambito marittimo*, Giuffrè, Milano, 2023

La dottrina prevalente sottolinea che tale principio non consente una riduzione *tout court* della tutela, ma ne impone un adattamento stringente alle peculiarità operative del contesto nautico, bilanciando la sicurezza del lavoro con quella della navigazione.

⁴¹ V. TIRABOSCHI, *La sicurezza del lavoro nel diritto della navigazione*, in *Dir. lav. rel ind.*, 2015.

⁴² Cfr. Cassazione Penale, Sez. IV, 31 gennaio 2025, n. 4156; Cassazione Penale, Sez. IV, 08 novembre 2022, n. 42034.

⁴³ Cass. Pen., Sez. IV, 28 febbraio 2018, n. 9167.

⁴⁴ Art. 295 Cod. Nav.; v. anche D.M. 25 luglio 2011, n. 145, sul coordinamento tra Ministero del Lavoro e Capitanerie.

da variabili esterne come condizioni meteorologiche, maree, rotte, porti di approdo, rendendo il DVR tradizionale inadeguato. La dottrina⁴⁵ ha evidenziato come sia necessario adattare il DVR alle caratteristiche dinamiche dell'attività di navigazione, privilegiando una valutazione periodica e flessibile, integrata dai sistemi di gestione della sicurezza marittima previsti dall'ISM Code⁴⁶. Un esempio di DVR dinamico potrebbe prevedere protocolli standard per rischi specifici (es. ingressi in spazi confinati) che vengono attivati tramite checklist e permessi di lavoro specifici per ogni singola operazione, tenendo conto delle condizioni meteo e della composizione dell'equipaggio in quel momento, superando la rigidità di un documento meramente formale.

Ulteriori problemi emergono nella gestione delle emergenze e dei dispositivi di protezione individuale (DPI), poiché le operazioni in mare comportano rischi peculiari come incendio, caduta in mare, spazi confinati, atmosfere ipossiche, che richiedono procedure addestrative e DPI specifici non sempre contemplati nelle linee guida del D.lgs. 81/2008.

Una questione centrale riguarda inoltre la formazione del personale di bordo, spesso composto da lavoratori di diversa nazionalità, con lingue e culture differenti, e ciò può portare ad una riduzione dell'efficacia delle attività formative, soprattutto se esse non vengono accompagnate da strumenti di comunicazione multilingue e da un'effettiva cultura della sicurezza condivisa. In questo senso, la MLC 2006 e il D.lgs. 81/2008 condividono l'obiettivo di promuovere un ambiente di lavoro sicuro, ma la loro effettiva applicazione dipende in larga misura dalle capacità organizzative e gestionali dell'armatore e del Comandante.

Alla luce di tali considerazioni, risulta evidente come il sistema di sicurezza del lavoro in ambito marittimo necessiti di una armonizzazione normativa che renda effettiva la tutela dei lavoratori del mare, superando l'attuale frammentazione tra disciplina nazionale, internazionale e regolamentare. In prospettiva, la soluzione potrebbe consistere in un regolamento attuativo del D.lgs. 81/2008 specifico per il settore marittimo, analogo a quelli già emanati per altri ambiti speciali, che definisca ruoli, procedure e criteri di

⁴⁵ P. PASCUCCHI, Il Testo unico sulla sicurezza del lavoro e la sua applicazione nei settori speciali, in *Rivista Giuridica del Lavoro*, 2016, fasc. 4, parte I, pp. 643-673.

⁴⁶ A. Rossi, *Gestione della sicurezza a bordo: il DVR dinamico*, *Rivista del Diritto della Navigazione*, 2024, pp. 115 ss.

valutazione dei rischi in modo coerente con la normativa IMO e con la MLC. Come osserva la dottrina⁴⁷, il principio di “universalità modulata” del Testo Unico implica che anche nei contesti peculiari, come quello della navigazione, la tutela della salute e della sicurezza non possa essere ridotta, ma soltanto adattata. Tale adattamento, però, deve avvenire attraverso norme chiare e coordinate, evitando che la specialità del settore divenga pretesto per una minor protezione effettiva.

Ad oggi quindi, la normativa italiana sulla salute e sicurezza a bordo delle navi si allinea a standard internazionali e si basa sul criterio di specialità: è regolamentata principalmente dal D.lgs. 271/1999 e il Regio Decreto 327/1942, oltre che dal D.lgs. 81/2008 che come già enunciato si occupa di stabilire le regole generali di tutela della salute e sicurezza per i lavoratori che però in questo particolare ambito trova un’applicazione flessibile. A ciò si aggiungono altre normative specifiche, come quelle che recepiscono direttive europee sulla salute e sicurezza delle navi e le ispezioni, e il Codice ISPS per la sicurezza marittima contro atti illegali.

1.3 Il lavoro marittimo come rapporto di lavoro a disciplina speciale

Il lavoro marittimo rientra nell'ambito del lavoro subordinato, ma presenta una serie di caratteristiche peculiari, analizzate nel corso di questo elaborato, giustificandone nel tempo il suo assoggettamento ad una disciplina normativa speciale. Tali peculiarità non riguardano esclusivamente il profilo contrattuale del rapporto bensì investono in modo più ampio le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, l'organizzazione del lavoro e l'ambiente nel quale l'attività viene resa, incidendo in maniera significativa sulla configurazione degli obblighi di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori in capo al datore di lavoro.

La specialità del luogo di lavoro marittimo trova il proprio fondamento, innanzitutto, nella natura stessa dell'ambiente di lavoro, che coincide con la nave⁴⁸, intesa non solo come metodo di trasporto, ma anche

⁴⁷ P.Pascucci, Prime osservazioni sul titolo I del D.Lgs. n.81 del 2008, in Working Papers CSDLE “Massimo D’Antona”, n.73, 2008, p.12, recepitibile su https://csdle.lex.unict.it/sites/default/files/Documenti/WorkingPapers/20111025-121117_pascucci_n73-2008itpdf.pdf

⁴⁸ Art. 136 Cod. Nav.

come luogo di produzione e di convivenza dell'equipaggio. La nave rappresenta un ambiente di lavoro mobile e tecnicamente complesso, soggetto a fattori di rischio ulteriori rispetto a quelli ordinariamente presenti in altri contesti produttivi, quali le condizioni meteorologiche avverse, lo stato del mare, la limitatezza degli spazi e la presenza di macchinari e impianti ad elevata pericolosità⁴⁹. Tali caratteristiche rendono l'attività lavorativa marittima intrinsecamente rischiosa determinando un'esposizione continua del lavoratore a pericoli che non sempre possono essere completamente eliminati. A ciò si aggiunge il fatto che la prestazione lavorativa a bordo delle navi si svolge generalmente in modo continuativo⁵⁰, con una ridotta separazione tra tempi di lavoro e tempi di riposo, con conseguenze rilevanti non solo sulla sicurezza fisica, ma anche sul benessere psicologico del lavoratore marittimo⁵¹. La tutela della salute, pertanto, deve essere intesa in senso ampio, come protezione dell'integrità fisica e della personalità morale del prestatore di lavoro.

La specialità del lavoro marittimo si riflette anche nella struttura organizzativa dell'attività lavorativa a bordo, caratterizzata da una rigida gerarchia funzionale. L'organizzazione del lavoro marittimo è fondata su una netta ripartizione di ruoli e competenze, nella quale il comandante della nave riveste una posizione centrale, esercitando poteri direttivi e di vigilanza sull'intero equipaggio⁵². Tale assetto organizzativo, se da un lato risponde all'esigenza di garantire la sicurezza della navigazione e l'efficienza dell'attività lavorativa, dall'altro incide in modo significativo sulla distribuzione delle responsabilità in materia di salute e sicurezza del lavoro. Proprio in ragione di tale peculiarità, il legislatore ha ritenuto necessario predisporre una disciplina autonoma del lavoro marittimo, confluita principalmente nel Codice della Navigazione. Quest'ultimo regola in modo organico il rapporto di lavoro a bordo, disciplinando non solo gli aspetti contrattuali, ma anche i profili organizzativi di sicurezza, con particolare attenzione alla tutela

⁴⁹ I rischi ambientali, spaziali e tecnologici devono essere valutati del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) ai sensi del D.lgs. 81/2008. Le condizioni descritte non sono esimenti, ma aggravanti della valutazione dei rischi, la cui mancata gestione configura un inadempimento degli obblighi di sicurezza previsti dal decreto sopra citato. Cfr. Cass. Pen., Sez.IV, n. 38157/2009; Cass. Pen., Sez.IV, n. 42034/2022; Cass. Pen., Sez.IV, n. 4156/2025.

⁵⁰ La nave non è solo il luogo di lavoro, ma anche la dimora del lavoratore per lunghi periodi; tuttavia, la Cassazione (Ord. 29774/2022) ha chiarito che il regime di "continuità del rapporto di lavoro" a bordo non è automatico ma dipende dalla contrattazione collettiva, influenzando la percezione di stabilità e benessere del lavoratore.

⁵¹ D.lgs. 271/1999 attuativo della Direttiva 2009/16/CE

⁵² Artt. 186 e 295 Cod. Nav.

dell'equipaggio⁵³. Le disposizioni codicistiche tengono conto delle specifiche esigenze del settore marittimo, adattando le regole del diritto del lavoro alle condizioni operative della navigazione.

La presenza di una disciplina speciale non deve, tuttavia, essere interpretata come una deroga ai principi fondamentali di tutela del lavoratore. La dottrina⁵⁴ ha chiarito come la specialità del lavoro marittimo implichi un adattamento delle regole generali del diritto del lavoro alle caratteristiche del settore, senza che ciò comporti una riduzione del livello di protezione riconosciuto al lavoratore. Al contrario la maggiore pericolosità dell'attività svolta a bordo delle navi giustifica un rafforzamento delle misure di tutela della salute e sicurezza. Da tale prospettiva, si evince che il lavoro marittimo si configura come un ambito nel quale il principio di prevenzione assume un ruolo centrale in quanto questo elevato rischio impone un approccio alla sicurezza fondato non soltanto sul rispetto formale delle prescrizioni normative, ma anche sull'adozione di tutte le misure che l'esperienza e la tecnica rendono necessarie per la protezione dell'integrità psicofisica del lavoratore. Questa impostazione consente di superare una visione meramente formale della sicurezza sul lavoro valorizzando una concezione sostanziale della tutela della salute.

La ricostruzione del lavoro marittimo come rapporto a disciplina speciale consente di evidenziare come l'ambiente di lavoro a bordo delle navi presenti profili di rischio che incidono direttamente sull'estensione del contenuto degli obblighi di tutela gravanti sul datore di lavoro. La compresenza di fattori tecnici organizzativi e ambientali rende, infatti, particolarmente complessa l'individuazione delle misure di prevenzione idonee a garantire la sicurezza dell'equipaggio, imponendo un costante adattamento delle regole di protezione alle condizioni concrete della prestazione lavorativa. In tale contesto, la disciplina speciale del Codice della Navigazione non esaurisce il quadro delle tutele applicabili, ma deve essere letta in coordinamento con i principi generali dell'ordinamento lavoristico e con le norme poste a presidio dell'integrità psicofisica del lavoratore. Ciò assume particolare rilievo con riferimento all'art. 2087 c.c.⁵⁵,

⁵³ Art. 316 Cod.Nav.

⁵⁴ Cfr. "Il lavoro marittimo fra tradizione e modernità", Lorenzo Giasanti. G. Giappichelli Editore, Torino, 2024, Collana del Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Milano-Bicocca, pp 1-15.

⁵⁵ *"l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"*.

che opera come una norma di chiusura⁵⁶ del sistema di tutela della salute sicurezza del lavoro, imponendo al datore di lavoro un obbligo generale di protezione che non si esaurisce nel rispetto formale delle disposizioni legislative o regolamentari vigenti. La norma non predetermina un elenco di misure specifiche, ma introduce un criterio di valutazione della condotta datoriale fondato sulla particolarità dell'attività svolta, sull'esperienza maturata e sul livello delle conoscenze tecniche disponibili in un determinato momento storico. In tale prospettiva, la responsabilità del datore di lavoro viene accertata non in relazione alla mera violazione di una norma tipizzata, ma alla luce della prevedibilità del rischio e dell'esigibilità delle misure di prevenzione idonee a evitarlo o ridurlo. Si tratta di un meccanismo che assume particolare rilevanza anche nel lavoro marittimo, caratterizzato da un ambiente di lavoro complesso e soprattutto mutevole nel quale non tutti i rischi possono essere anticipatamente regolati dalla disciplina speciale nel Codice della Navigazione. In tali contesti l'articolo in questione consente di integrare la normativa settoriale, richiedendo al datore di lavoro di adottare tutte le misure ragionevolmente necessarie a garantire l'integrità psicofisica del lavoratore, anche oltre gli standard minimi fissati dalla legge, in coerenza con i principi costituzionali di tutela della salute della persona.

1.3.1 Il Codice della navigazione del 1942

Per comprendere appieno l'attuale disciplina della salute sicurezza a bordo delle navi, non si può prescindere dall'analisi del Codice della Navigazione^{57 58}, che nasce con l'obiettivo di raccogliere in un unico corpo organico le norme riguardanti la navigazione marittima, interna ed aerea. Sebbene sia una norma emanata in un contesto storico lontano da quello attuale, essa rappresenta ancora oggi l'architrave su cui si poggia l'intero sistema delle responsabilità marittime.

Per inquadrare correttamente tale fonte nel panorama normativo del 2026, è indispensabile procedere a una decostruzione della visione "terrestre" del diritto del lavoro, approcciando la nave non come una

⁵⁶ Interviene quando mancano norme specifiche, quando le norme esistenti sono insufficienti o quando il rischio è “nuovo” o non tipizzato.

⁵⁷ In seguito, abbreviato in “Cod.Nav.”

⁵⁸ Regio Decreto 30 marzo 1942, n. 327.

semplice pertinenza aziendale, bensì come un microcosmo giuridico itinerante e isolato. Il Codice della Navigazione non rappresenta, infatti, una mera sedimentazione di regole amministrative, ma costituisce il vertice di un'imponente operazione di autonomia dogmatica⁵⁹ che ha inteso sottrarre la materia nautica alle logiche del diritto civile comune, ritenute insufficienti a disciplinare rapporti di forza e le esigenze di sicurezza di una nave in navigazione⁶⁰. Tale autonomia⁶¹, sancita solennemente dall'articolo 1 del Codice⁶², trova la sua *ratio* nell'ontologica specialità del "rischio nautico"⁶³: l'ambiente marino, inteso come spazio ostile, imprevedibile e caratterizzato da un isolamento fisico prolungato, impone regole di condotta e di protezione che la legislazione civile ordinaria non sarebbe in grado di gestire con la necessaria tempestività ed efficacia.

Sotto il profilo dottrinale, il Codice del 1942 opera un superamento del concetto di "contratto" a favore di quello di "spedizione"⁶⁴. Se nel diritto del lavoro ordinario il fulcro della tutela è la protezione del prestatore come parte debole del rapporto, nel diritto della navigazione la sicurezza è declinata come sicurezza della navigazione (*safety*)⁶⁵, un concetto di natura preminentemente pubblicistica che fonde in un unico interesse superiore l'integrità del mezzo, la salvaguardia del carico e la tutela delle vite umane.

L'architrave logico di questa impostazione è la celebre teoria della "comunità di destino"⁶⁶: la nave viene intesa come un microcosmo in cui l'interesse dei singoli si fonde in un unico interesse collettivo alla salvezza del mezzo. Da ciò deriva che la sicurezza non è intesa come un diritto soggettivo del lavoratore nei confronti del datore di lavoro, ma come un dovere di solidarietà verso la comunità di bordo. Un

⁵⁹ Cfr. A. ANTONINI, *Esercizio della navigazione marittima: armatore e impresa*, Napoli, ESI, 2010, pp. 5 ss.

⁶⁰ F. LIGUORI, *Diritto della navigazione*, Cedam, Padova, 1999, pp. 11 ss.

⁶¹ In materia di navigazione, le norme del Codice della Navigazione prevalgono sulle leggi generali, che intervengono solo in via sussidiaria e solo se compatibili con la peculiare natura del rapporto nautico.

⁶² L'art. 1 recita "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 ne siano di applicabili per analogia, si applica il diritto civile".

⁶³ A. Antonini, *Esercizio della navigazione marittima: armatore e proprietario della nave*, in *Dir. traspr.*, 2020. Cfr. Cass. Pen., sez. IV, 28 febbraio 2018, n. 9167.

⁶⁴ M. Bianca, *Diritto della navigazione*, Milano, Giuffrè, 2024

G. Righetti, *Trattato di diritto marittimo*, vol. I, t. 1, Milano, Giuffrè, 1987

⁶⁵ A. Lefebvre D'Ovidio, G. Pescatore, L. Tullio, *Manuale di diritto della navigazione*, Giuffrè, Milano, 2022, p. 11 ss.

⁶⁶ "Shipboard community" G. PESCATORE, in A. Lefebvre D'Ovidio, G. Pescatore, L. Tullio, *Manuale di diritto della navigazione*, Giuffrè, Milano, 2022, p. 15.

errore del singolo, in mare, non compromette solo la sua salute, ma può determinare la perdita della nave e di tutte le vite a bordo. In tale senso, si capisce quindi, che il lavoratore non è solo un prestatore d'opera o soggetto debitore della sicurezza, ma un membro attivo di un organismo sociale coeso⁶⁷. Da tale premessa deriva la strutturazione gerarchico-piramidale dei rapporti di bordo, disciplinata dagli art. 323 e succ. del medesimo testo normativo⁶⁸. Mentre nel diritto del lavoro ordinario la gerarchia è espressione del potere direttivo del datore di lavoro, nel diritto della navigazione essa è un presidio di sicurezza obbligatorio⁶⁹.

Il Comandante della nave⁷⁰ emerge come figura centrale e indivisibile⁷¹. Egli non agisce semplicemente come rappresentante dell'armatore, ma come un Pubblico Ufficiale investito dallo Stato di poteri sovrani: Capo della comunità di bordo, Ufficiale di Stato Civile e titolare di funzioni di Polizia Giudiziaria⁷². In questo sistema, la concentrazione dei poteri è concepita come la prima e più efficace misura di prevenzione dei rischi ove la sicurezza a bordo è garantita dalla certezza e dall'immediatezza del comando. Un ordine impartito dal Comandante in materia di navigazione non è suscettibile di contestazione immediata, poiché l'ordinamento presuppone che solo l'unità di comando possa neutralizzare l'imprevedibilità del sinistro marittimo⁷³. Questa impostazione fornisce ancora oggi la "cornice di garanzia"⁷⁴ entro cui devono essere interpretate le moderne norme prevenzionistiche, stabilendo che la nave è, per definizione, un luogo di eccezione dove la responsabilità del comando è il perno attorno al quale ruota ogni tutela della salute e della vita umana. Tale sistema gerarchico trova la sua forza nel carattere sanzionatorio del Codice Penale della Navigazione, che punisce con estremo rigore la disobbedienza e l'ammutinamento⁷⁵, inquadrandoli non come semplici inadempimenti, ma come attentati diretti alla sicurezza della navigazione.

⁶⁷ F. LIGUORI, *Diritto della navigazione*, Cedam, Padova, 1999, p. 180.

⁶⁸ Codice della Navigazione.

⁶⁹ Art. 323 e succ. Cod. Nav.

⁷⁰ Art. 295 e succ. Cod. Nav.

⁷¹ Cassazione Penale, Sez. IV, 12 gennaio 2015, n. 3641.

⁷² S. ZUNARELLI, M. COMENALE PINTO, *Manuale di diritto della navigazione e dei trasporti*, Milano, Giuffrè, 2020
L. TULLIO, *Istituzioni di diritto della navigazione*.

⁷³ Cassazione Penale, Sez. IV, 11 aprile 2019, n. 15280.

⁷⁴ Cfr. Cassazione Penale, Sez. IV, 08 novembre 2022, n. 42034; Cassazione Penale, Sez. IV, 31 gennaio 2025, n. 4156.

⁷⁵ Artt. 1105 e 1107 Cod. Nav.

L'ambito di applicazione oggettivo di tale disciplina è delimitato dal concetto di "nave" definito dall'articolo 136, ovvero qualsiasi costruzione destinata al trasporto per acqua dotata di attitudine alla navigazione.

È essenziale distinguere la nave dal mero "galleggiante"⁷⁶. Mentre alla prima si applica l'integralità del regime del Codice della Navigazione, per i galleggianti mobili impiegati in ambiti portuali o circoscritti, la disciplina della sicurezza tende a scivolare verso il diritto del lavoro comune (D.Lgs. 81/2008). Il Codice si applica alla nave dal momento del varo⁷⁷, ma la sua "legge speciale" in tema di sicurezza sul lavoro diventa pervasiva nel momento in cui la nave viene "armata" ed equipaggiata per intraprendere la navigazione, trasformandosi da oggetto tecnico a luogo di lavoro dinamico⁷⁸.

Tale tutela segue il lavoratore ovunque in ossequio al principio della "legge della bandiera"⁷⁹, che considera la nave italiana come territorio dello Stato anche in acque internazionali o straniere, garantendo una continuità normativa indispensabile per la programmazione della sicurezza sul lavoro in contesti transfrontalieri, evitando che il mutamento della posizione geografica della nave comporti un vuoto normativo o l'applicazione di standard inferiori⁸⁰.

⁷⁶ Art. 136 Cod. Nav.: un galleggiante è una costruzione galleggiante mobile, utilizzata per servizi connessi alla navigazione (es. chiatte, pontoni, draghe), ma non fissi alla riva, che sono considerati beni immobili.

⁷⁷ Art. 136 Cod. Nav.

⁷⁸ D.Lgs. 27 luglio 1999, n. 271. Per il coordinamento con la normativa generale, vedi anche D.Lgs. 81/2008, art. 3, comma 2.

⁷⁹ Artt. 4 e 5 Cod.Nav.: *“Le navi italiane in alto mare e gli aeromobili italiani in luogo o spazio non soggetto alla sovranità di alcuno Stato sono considerati come territorio italiano”*. Art. 5 *“Gli atti ed i fatti compiuti a bordo di una nave o di un aeromobile nel corso della navigazione in luogo o spazio soggetto alla sovranità di uno Stato estero sono regolati dalla legge nazionale della nave o dell'aeromobile in tutti i casi nei quali, secondo le disposizioni sull'applicazione delle leggi in generale dovrebbe applicarsi la legge del luogo dove l'atto è compiuto o il fatto è avvenuto. La disposizione del comma precedente si applica agli atti ed ai fatti compiuti a bordo di una nave o di un aeromobile di nazionalità estera nel corso della navigazione in luogo o spazio soggetto alla sovranità dello Stato italiano, sotto condizione di reciprocità da parte dello Stato al quale la nave o l'aeromobile appartiene”*. Inoltre, l'art. 1192 Cod.Nav. inoltre, prevede che per inosservanza di norme sull'uso della bandiera e del nome *“è punito con ammenda fino a lire duemila: 1) il comandante che non inalbera sulla nave la bandiera quando sia prescritto; 2) l'armatore o il comandante che non osserva le disposizioni sull'uso del nome o del numero di individuazione della nave o del galleggiante; [...]”*.

⁸⁰ La dottrina riconosce l'origine storica di questo principio, risalente ad atti come il *Navigation Act* inglese del 1651, volto a garantire la nazionalità degli equipaggi e la sovranità dello Stato di bandiera. Cfr. V. Gaeta, *Il rapporto internazionale di lavoro marittimo*, Giuffrè, Milano, 1957, p.1ss.

Sotto il profilo soggettivo, il Codice si applica prioritariamente alla "gente di mare"⁸¹ iscritta nelle matricole⁸²; tuttavia per ragione di sicurezza, il campo di applicazione si estende a chiunque si trovi a bordo nel momento della navigazione, inclusi i lavoratori esterni, e in appalto. Questi ultimi vivono una condizione di scissione giuridica posto che, pur rispondendo al proprio datore di lavoro terrestre per ragioni tecniche e per l'esecuzione del compito, sono legalmente subordinati al Comandante per ogni profilo attinente alla sicurezza e alla vita di bordo.

Inoltre, va considerato il legame tra sicurezza e "armamento". Nel linguaggio del Codice, armare una nave significa dotarla di tutto il necessario per la navigazione, incluso un equipaggio sufficiente e idoneo. L'articolo 435 impone al Comandante di accertarsi, prima della partenza, che la nave sia in stato di navigabilità e che le attrezzature di sicurezza siano efficienti. Questo dovere di ispezione non è una mera formalità burocratica, ma una specifica responsabilità prevenzionistica che precede cronologicamente qualsiasi valutazione dei rischi di stampo moderno. La sicurezza nel Codice della Navigazione è dunque una "precondizione dell'agire", cioè non si può navigare se non si è in sicurezza, mentre a terra spesso si lavora in contesti dove la sicurezza deve essere garantita "durante" l'attività.⁸³

Particolare è la natura del contratto di arruolamento. A differenza del contratto di lavoro standard, l'arruolamento ha una forte connotazione pubblicistica⁸⁴. L'intervento dell'Autorità Marittima, nella stipula e nella risoluzione del contratto, sottolinea che lo Stato ha un interesse diretto a che l'equipaggio sia formato da persone fisicamente idonee e professionalmente certificate. La salute del marittimo è dunque un bene pubblico, dato che un marittimo malato o non idoneo è un anello debole che mette a

⁸¹ Art. 114 Cod. Nav. *"il personale marittimo comprende: a) la gente di mare; b) personale addetto ai servizi dei porti; c) il personale tecnico delle costruzioni navali"*. Art. 115 Cod. Nav. *"la gente di mare si suddivide in tre categorie: 1) personale di stato maggiore e di bassa forza addetto ai servizi di coperta, di macchina e in genere ai servizi tecnici di bordo; 2) personale addetto ai servizi complementari di bordo; 3) personale addetto al traffico locale e alla pesca costiera"*.

⁸² Art. 118 Cod. Nav. *"La gente di mare è iscritta in matricole [...]"*.

Art. 119 Cod. Nav. - Requisiti per l'iscrizione nelle matricole e nei registri.

Art. 120 Cod. Nav. - Cancellazione delle matricole e registri.

⁸³ Cassazione Penale, Sez. IV, 28 febbraio 2018, n. 9167; Cassazione Penale, Sez. IV, 21 gennaio 2025, n. 4156.

⁸⁴ Cfr. M. GIASANTI, *Il lavoro marittimo fra tradizione e modernità*, Torino, Giappichelli, 2024; S. BALLETTI, *Rilevanza e tipicità del contratto di arruolamento*, Napoli, 1980.

rischio l'intera nave. Questo spiega il rigore delle visite biennali e degli accertamenti di idoneità previsti dal Codice⁸⁵, che costituiscono il primo e più efficace filtro di prevenzione dei rischi a bordo.

L'analisi fin qui condotta sul Codice della Navigazione rivela un sistema robusto, ma la sua applicazione nel contesto normativo odierno, caratterizzato da una crescente attenzione ai diritti fondamentali della persona, genera inevitabili profili di criticità e intersezioni giuridiche.

Il principale nodo problematico del sistema marittimo è il bilanciamento tra l'autorità monocratica del Comandante⁸⁶ e i diritti del lavoratore, garantiti dall'art. 2087 del Codice Civile e dal D.Lgs. 81/2008. Se il Codice del '42 impone obbedienza incondizionata per ragioni di *safety*, la moderna dottrina giuslavoristica riconosce al lavoratore il diritto (e talvolta il dovere) di astenersi da un'attività lavorativa in presenza di un pericolo grave e imminente. Il punto di frizione emerge quando un ordine del Comandante, pur finalizzato alla *safety* della nave, espone il marittimo a un rischio eccessivo.

La giurisprudenza della Cassazione⁸⁷ ha tentato di risolvere questo conflitto con un approccio pragmatico, stabilendo che il potere gerarchico del Comandante prevale in situazioni di emergenza imminente o durante la navigazione in mare aperto, dove il dissenso esporrebbe l'intera "comunità di destino" a un rischio inaccettabile. In questi casi, il Comandante è l'unico arbitro della sicurezza, e il suo ordine, anche se oggettivamente rischioso per chi lo esegue, è legittimo in quanto finalizzato a un bene giuridico superiore (la salvezza della nave). Al contrario, quando la nave è in porto, ormeggiata in sicurezza, o in situazioni di "pace lavorativa", il potere del Comandante si attenua e il diritto alla salute del marittimo si espande a favore degli standard del D.Lgs. 81/2008 e le tutele civili riacquistano la loro piena espansione operativa.

⁸⁵ Artt. 328 e succ. Cod.Nav.; e in dettaglio dal D.P.R. 20 dicembre 2007, n. 250, attuativo di normative internazionali in materia di idoneità fisica della gente di mare.

⁸⁶ Art. 323 Cod.Nav.

⁸⁷ Cassazione penale, Sez. IV, 15 luglio 1975, n. 2788; Cassazione Penale, Sez. IV, 28 febbraio 1978, n. 1029.

Un'ulteriore complessità, imprescindibile per una trattazione a 360 gradi nel contesto geopolitico attuale, è la sovrapposizione tra *Safety*⁸⁸ e *Security*⁸⁹. Il Codice del 1942 nasce per gestire la *Safety*. Tuttavia, a seguito di vari eventi di portata internazionale⁹⁰, il diritto marittimo internazionale ha introdotto norme stringenti in materia di *Security*, formalizzate nel Codice ISPS⁹¹.

Questa distinzione è cruciale. Infatti, le misure di *Security*, pur avendo come fine ultimo la sicurezza della nave, generano nuovi rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro (*Safety*). Ad esempio, l'uso di barriere antintrusione, i rigidi protocolli di accesso e i turni di guardia estenuanti imposti dal *Ship Security Officer* (SSO) possono incidere negativamente sul benessere psicofisico dell'equipaggio, aumentando lo stress correlato al lavoro e il rischio di infortuni per stanchezza, creando un paradosso dove la difesa della nave può compromettere l'integrità fisica dell'equipaggio.

Questo rigore è d'altronde supportato da un sistema sanzionatorio penale autonomo e severo, dove l'articolo 1122 del Codice della Navigazione punisce la semplice inosservanza di ordini per la sicurezza, configurando reati di pericolo che non trovano eguali nel diritto terrestre⁹².

⁸⁸ La *safety*, sicurezza della navigazione in senso stretto e salvaguardia della vita umana in mare, riguarda la protezione contro rischi non intenzionali, e il suo scopo primario è quello di garantire standard minimi relativi alla costruzione, equipaggiamento e gestione delle navi, per prevenire o mitigare sinistri marittimi.

⁸⁹ La *security*, invece, è orientata a prevenire minacce deliberatamente causate, come attacchi terroristici, pirateria ed altri crimini: è la combinazione delle misure preventive dirette a proteggere il trasporto marittimo e gli impianti portuali contro le minacce di azioni illecite intenzionali.

È disciplinata a livello internazionale dal Codice ISPS (International Ship and Port Facility Security Code: emendamento specifico del capitolo XI-2 del SOLAS (International Convention for Safety of life at Sea) attuato nel dicembre 2002) per rispondere alle crescenti preoccupazioni legate al terrorismo marittimo. Il Codice ISPS, in applicazione della Convenzione SOLAS, impone alle navi e alle strutture portuali di adottare misure preventive, attive e passive, di sicurezza standardizzate a livello globale volte a migliorare e rafforzare la sicurezza nei traffici marittimi, la salvaguardia di coloro che lavorano a bordo delle navi ed a terra, oltre che ad individuare, prevenire e scoraggiare atti illegali e di terrorismo contro navi, porti, terminal ed attrezzature marittime. Esso stabilisce la nomina di responsabili della sicurezza sia a bordo delle navi che all'interno delle strutture portuali, nonché l'implementazione di sistemi di controllo accessi, il monitoraggio delle merci e l'intensificazione dei controlli sulle persone a bordo. Il Codice ISPS ha avuto un impatto profondo sull'organizzazione della sicurezza portuale a livello globale, obbligando i vari Stati aderenti a garantire l'adeguatezza delle proprie infrastrutture e delle proprie pratiche di sicurezza.

⁹⁰ Quali per esempio nascita della Pirateria, evoluzione dei traffici marittimi.

⁹¹ *International Ship and Port Facility*, adottato in ambito IMO e recepito nell'ordinamento comunitario con il Regolamento (CE) n. 725/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 marzo 2004, relativo al miglioramento della sicurezza delle navi e degli impianti portuali.

⁹² Art. 1122 cod. nav.: "Inosservanza di ordini per la sicurezza della navigazione".

La natura pubblicistica della sicurezza marittima trova infine la sua definitiva consacrazione nel sistema dei controlli e della documentazione di bordo. A differenza del contesto terrestre, dove la vigilanza è demandata ad enti sanitari o ispettivi del lavoro, il Codice della Navigazione affida la tutela dell'integrità della spedizione alla costante vigilanza dell'Autorità Marittima. Gli articoli 164 e seguenti disciplinano, infatti, il rilascio dei certificati di navigabilità e di sicurezza, i quali costituiscono il presupposto amministrativo indispensabile affinché la nave possa intraprendere il viaggio⁹³. Tali documenti, registrati nei documenti di bordo⁹⁴, non rappresentano meri adempimenti burocratici, ma sono la prova giuridica dell'avvenuta verifica della sussistenza degli standard minimi di protezione della vita umana in mare. In questo senso, la sicurezza nel diritto della navigazione si configura come una "condizione di esercizio" in cui l'assenza o la scadenza di tali certificazioni comporta l'immediato fermo della nave (*detention*), evidenziando come l'ordinamento marittimo non ammetta margini di tolleranza rispetto al rischio.

Va ribadito che il Codice della Navigazione rimane un sistema vigente che fornisce le categorie logiche per interpretare ogni moderna norma prevenzionistica fungendo da "legge speciale" nel sistema delle fonti. L'art. 1 stabilisce che le sue norme prevalgono su quelle del diritto comune, le quali intervengono solo in via sussidiaria.

Sebbene le riforme successive (D.Lgs. 271/1999 e D.Lgs. 81/2008) abbiano introdotto modelli di prevenzione basati sulla valutazione del rischio e sulla partecipazione dei lavoratori, tali modelli devono necessariamente armonizzarsi con l'impianto del 1942.

Non è possibile ipotizzare una tutela della salute che contrasti con la sicurezza della navigazione ove il Codice rimane l'argine ultimo che definisce la responsabilità del comando, assicurando che la protezione del singolo non metta mai a rischio la sopravvivenza della "comunità di destino".

In tal senso, il Codice della Navigazione funge da perimetro invalicabile che definisce chi comanda, chi risponde e quali siano i limiti dell'azione individuale in mare.

⁹³ Sulle funzioni ispettive e di polizia della Capitaneria di Porto, si veda la sezione "Sicurezza della Navigazione" sul sito della Guardia Costiera.

⁹⁴ Artt. 169 e succ. Cod. Nav.

Questa panoramica storica è essenziale per comprendere come, nei capitoli che seguiranno, la figura dell'armatore e del comandante non siano solo soggetti economici, ma i custodi di una tradizione giuridica che fonde la disciplina del lavoro con la salvaguardia della vita umana in mare, in un equilibrio dinamico tra autorità, responsabilità e prevenzione.

1.3.2 Legislazione speciale di settore: il Decreto Legislativo n. 271 del 1999

Il quadro normativo inerente alla salute e alla sicurezza dei lavoratori dei marittimi trova il suo baricentro nel decreto legislativo 27 luglio 1999 n. 271⁹⁵, il quale costituisce la “lex specialis”⁹⁶ destinata a declinare i principi prevenzionistici di derivazione comunitaria all'interno delle peculiarità strutturali e funzionali dell'ambiente nave. Rappresenta la norma cardine per la salute e la sicurezza a bordo delle navi e si applica prioritariamente rispetto a qualsiasi altra norma terrestre. L’emanazione di tale corpus normativo risponde all’esigenza improcrastinabile di superare l’astrattezza delle norme generali, contenute oggi nel D.Lgs 81/2008, le quali mal si adattano ad un contesto lavorativo sui generis dove il luogo di lavoro coincide, per periodi prolungati, con il luogo di vita e di riposo del dipendente.

L’articolo 1⁹⁷ del decreto 271/99, nell’indicare l’oggetto del provvedimento, stabilisce che: “Il presente decreto ha lo scopo di adeguare la vigente normativa sulla sicurezza e la salute dei lavoratori sul luogo di

⁹⁵ “Adeguamento della normativa sulla salute e sicurezza dei lavoratori marittimi a bordo delle navi mercantili e da pesca nazionali, a norma della legge 31 dicembre 1998, n.485”

⁹⁶ “lex specialis” dal latino “legge speciale”: Il Codice della Navigazione è il testo fondamentale che regola *tutta* la navigazione (marittima, interna, aerea) e i relativi rapporti giuridici, mentre il decreto in questione è una normativa *specifica*, più recente, che recepisce direttive europee per la salute e sicurezza dei lavoratori marittimi *a bordo delle navi*, adattando le disposizioni del Codice e integrandole con obblighi dettagliati su orario, riposo, sorveglianza sanitaria e piani di sicurezza, pur rimanendo il Codice il quadro generale.

⁹⁷ “Il presente decreto ha lo scopo di adeguare la vigente normativa sulla sicurezza e la salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, alle particolari esigenze dei servizi espletati su tutte le navi o unità indicate all'articolo 2, in modo da: a) assicurare, in materia di sicurezza del lavoro, la tutela della salute e la prevenzione dagli infortuni e dalle malattie professionali; b) determinare gli obblighi e le responsabilità specifiche da parte di armatori, marittimi ed altre persone interessate in relazione alla valutazione dei rischi a bordo delle navi; c) fissare, in materia di igiene del lavoro, i criteri relativi alle condizioni di igiene ed abitabilità degli alloggi degli equipaggi; d) definire i criteri relativi all'organizzazione del sistema di prevenzione, igiene e sicurezza del lavoro a bordo ed all'impiego dei dispositivi di protezione individuale; e) definire la durata dell'orario di lavoro e del periodo di riposo del personale marittimo; f) dettare le misure di sicurezza in presenza di particolari condizioni di rischio; g) assicurare l'informazione e la formazione degli equipaggi; h) prevedere i criteri per il rilascio delle certificazioni e attestazioni dell'avvenuta formazione”.

lavoro, alle particolari esigenze dei servizi espletati su tutte le navi o unità indicate all'articolo 2⁹⁸ al fine di assicurare la tutela della salute e sicurezza e determinare gli obblighi e responsabilità specifiche, nonché la natura dell'orario di lavoro.

Un elemento di profondo interesse, infatti, è la gestione del rischio psicosociale ed organizzativo. Il decreto, anticipando le tendenze poi riprese dalla *Maritime Labour Convention*⁹⁹, attribuisce valore normativo al controllo dei ritmi di lavoro e dei periodi di riposo. Nella vita di bordo, come già visto, il rischio non deriva solo da agenti fisici, ma in larga parte dell'errore umano indotto dalla stanchezza cronica (fatigue), intesa come una riduzione della capacità fisica o mentale derivante da sforzi fisici, psichici o emotivi, che viene trattata come un rischio trasversale che inficia i tempi di reazione, la capacità decisionale ed il coordinamento, aumentando drasticamente la probabilità di sinistri marittimi. Il legislatore ha dunque trasformato il tempo di riposo da mera variabile contrattuale ad una vera e propria misura di prevenzione contro la fatica, la cui violazione configura un inadempimento agli obblighi di sicurezza ex art. 2087 c.c.

Il lavoratore marittimo ha diritto ad almeno 10 ore di riposo in un periodo di 24 ore¹⁰⁰, che possono essere divise in non più di due periodi, uno dei quali deve essere di almeno 6 ore consecutive e l'intervallo tra i due periodi consecutivi di riposo non deve superare le 14 ore¹⁰¹. Il numero massimo di ore di lavoro a bordo non deve superare le 14 ore in un periodo di 24 ore, ovvero le 72 ore per un periodo di sette giorni¹⁰².

Il decreto 271/1999 individua inoltre le figure principali che intervengono nel campo della gestione della sicurezza a bordo, cioè Armatore, Comandante, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione RSPP, Rappresentante alla sicurezza dell'ambiente di lavoro - RLS e medico competente, oltre ai Lavoratori, e ai loro doveri. Queste figure verranno analizzate nel dettaglio nel successivo capitolo.

⁹⁸ “Le norme del presente decreto si applicano ai lavoratori marittimi imbarcati a bordo di tutte le navi o unità mercantili, nuove ed esistenti, adibite a navigazione marittima ed alla pesca nonché alle navi o unità mercantili in regime di sospensione temporanea di bandiera, alle unità veloci e alle piattaforme mobili”.

⁹⁹ Convenzione OIL, MLC 2006

¹⁰⁰ Art 11 D.Lgs. 271/1999, Punto 4, lettera b)

¹⁰¹ Art 11 D.Lgs. 271/1999, Punto 5

¹⁰² Art 11 D.Lgs. 271/1999, Punto 4, lettera a)

Il cuore pulsante della normativa risiede nell'obbligo, in capo all'Armatore, di redazione del Piano di sicurezza dell'ambiente di lavoro¹⁰³ che deve essere inviato al Ministero ai fini dell'approvazione¹⁰⁴; si tratta di un documento tecnico che, pur richiamando il Documento di Valutazione dei Rischi previsto dal D.Lgs. 81/2008, se ne distacca per il rigore scientifico richiesto nella valutazione di rischi endogeni alla navigazione, quali le sollecitazioni meccaniche, l'esposizione al rumore nei locali macchine e, non da ultimo, la gestione della fatica correlata ai turni di guardia e all'isolamento prolungato. Il piano deve contenere, oltre che ad un progetto dettagliato dell'unità nel quale sono ripotate le sistemazioni inerenti l'ambiente di lavoro¹⁰⁵, una relazione tecnica sulla valutazione dei rischi per la tutela della salute e la sicurezza del lavoratore marittimo connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa a bordo, all'interno della quale vengono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa e le misure di prevenzione e protezione dei lavoratori, nonché' il programma di attuazione di eventuali interventi migliorativi dei livelli di igiene e sicurezza a bordo¹⁰⁶.

Questa complessa impalcatura normativa si estende anche alla sorveglianza sanitaria, introducendo una delicata dialettica tra il Medico Competente e le autorità sanitarie marittime, al fine di garantire un'idoneità che sia al contempo specifica per la mansione e generale per la sicurezza della spedizione marittima¹⁰⁷. Sotto il profilo della vigilanza, il legislatore del 1999 ha inteso affidare la funzione ispettiva e di controllo alle Capitanerie di Porto¹⁰⁸, riconoscendo in esse l'unica autorità dotata delle competenze tecniche e amministrative necessarie per operare in un contesto in cui la sicurezza del lavoro è indissolubilmente legata alla sicurezza della navigazione. In tale prospettiva, il D.Lgs. 271/1999 agisce come una norma ponte, capace di integrare sussidiariamente le tutele del Testo Unico sulla sicurezza senza intaccare la specialità del rapporto di arruolamento, garantendo così un livello di protezione che rispetta l'art. 32 della Costituzione pur adattandosi all'atavica e persistente peculiarità dell'ambiente marino.

¹⁰³ Art. 6 D.Lgs., Punto 1

¹⁰⁴ Art. 6 D.Lgs., Punto 2

¹⁰⁵ Art. 6 D.Lgs., Punto 1, lettera a)

¹⁰⁶ Art. 6 D.Lgs., Punto 1, lettera b)

¹⁰⁷ Art 23 D.Lgs. 271/1999

¹⁰⁸ Art. 30 D.Lgs. 271/1999

1.4 Contesto internazionale: le più importanti convenzioni in materia

Accanto al quadro normativo interno, la disciplina della salute e sicurezza nel lavoro marittimo si completa attraverso un articolato sistema di fonti internazionali, le quali occupano una posizione di preminenza gerarchica e funzionale rispetto agli ordinamenti nazionali¹⁰⁹. Data la natura intrinsecamente transnazionale dell'attività armatoriale, il diritto internazionale interviene con la finalità di stabilire standard comuni minimi inderogabili di tutela, volti a garantire un level playing field¹¹⁰ che impedisca forme di dumping sociale basate sulla compressione dei diritti fondamentali dei marittimi¹¹¹.

Tali norme, emanate principalmente dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro e dall'Organizzazione Marittima Internazionale¹¹², operano come fonti sovraordinate che i singoli Stati membri sono tenuti a recepire e implementare. La logica sottesa a questo apparato normativo è la creazione di un "pavimento di diritti" (un minimum standard) al di sotto del quale nessuna legislazione nazionale o contratto collettivo può scendere.

In questo contesto, la sicurezza non è intesa meramente come assenza di infortuni, ma come un prerequisito essenziale della navigabilità stessa¹¹³. Il sistema internazionale ha infatti progressivamente integrato i profili di sicurezza tecnica, inerenti alla stabilità e alla gestione della nave, con i profili di sicurezza sociale, inerenti alle condizioni di vita e di lavoro a bordo¹¹⁴, sancendo il principio per cui la tutela della salute del lavoratore rappresenta un obbligo universale dell'armatore, indipendente dalla bandiera battuta dall'unità navale¹¹⁵.

¹⁰⁹ Sulla preminenza gerarchica delle fonti internazionali e comunitarie rispetto all'ordinamento interno, v. orientamento consolidato della Corte Costituzionale italiana a partire dalle sentenze cd. "gemelle" 348 e 349 del 2007, nonché il primato del diritto UE come interpretato dalla Corte di Giustizia (CGUE). Cfr. anche art. 11 e art. 117, comma 1, Cost.

¹¹⁰ P. MADDALENA, *Diritto internazionale marittimo*, Edizioni Scientifiche Italiane (ESI), Napoli- Roma, 1990, p. 11 ss.

¹¹¹ L'obiettivo di uniformità è sancito nel preambolo della Maritime Labour Convention (MLC) del 2006, definita dalla dottrina come il "quarto pilastro" della regolamentazione marittima internazionale insieme alle convenzioni SOLAS, MARPOL e STCW.

¹¹² L'OIL (ILO, istituita nel 1919) emana Convenzioni e Raccomandazioni; l'IMO (International Maritime Organization) produce principalmente Convenzioni tecniche (SOLAS, MARPOL, STCW, ecc.)

¹¹³ Questo concetto si riflette nell'integrazione tra sicurezza tecnica e sicurezza sociale, un principio chiave promosso dalla Direttiva 2009/13/CE e dalla MLC 2006 (Titolo 4 - Health protection, medical care, welfare and social security protection)

¹¹⁴ Cass. Pen., Sez. IV, 10 gennaio 2013, n. 12978.

¹¹⁵ Il principio dell'obbligo universale, indipendente dalla bandiera, è rafforzato dai meccanismi di *Port State Control* (PSC), che consentono l'ispezione delle navi in porti esteri per verificarne la conformità agli standard minimi, a prescindere dalla

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro¹¹⁶, riveste un ruolo centrale nella definizione degli standard internazionali in materia di tutela del lavoro, inclusa la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori. Attraverso l'adozione di convenzioni e raccomandazioni, l'OIL persegue l'obiettivo di garantire condizioni di lavoro dignitose e sicure, promuovendo un livello minimo e uniforme di tutela a livello globale, particolarmente rilevante in settori, come quello marittimo, caratterizzati da una forte dimensione transnazionale¹¹⁷. Le convenzioni OIL, una volta ratificate dagli Stati membri, assumono efficacia vincolante e impongono l'adeguamento degli ordinamenti nazionali ai principi e agli obblighi in esse contenuti, mentre le raccomandazioni svolgono una funzione integrativa ed orientativa.

Con specifico riferimento al lavoro marittimo, l'intervento dell'OIL si è progressivamente intensificato, dando luogo a un corpus normativo articolato volto a disciplinare non solo gli aspetti contrattuali e retributivi, ma anche le condizioni di salute, sicurezza e benessere dei marittimi. In tale ambito, un ruolo di primaria importanza è svolto dalla Maritime Labour Convention del 2006 (MLC, 2006)¹¹⁸, che rappresenta la “carta dei diritti” dei marittimi ed è definita, non a caso, come il “quarto pilastro” del diritto marittimo internazionale, accanto alle convenzioni SOLAS, MARPOL e STCW. Adottata dalla Conferenza internazionale del lavoro nel 2006 ed entrata in vigore nel 2013, la Convenzione mira a garantire standard minimi uniformi di protezione, superando la frammentazione derivante dalla pluralità di precedenti convenzioni ILO. In tal senso, la MLC 2006 accorpa e aggiorna oltre sessanta strumenti internazionali preesistenti, ponendosi come testo di riferimento unitario per la disciplina del lavoro marittimo, stabilendo standard minimi in materia di condizioni di lavoro, sistemazioni a bordo, orari di lavoro e di riposo, assistenza medica, prevenzione degli infortuni e tutela della salute dei lavoratori marittimi.

legislazione dello Stato di bandiera. Cfr. D.Lgs. 27 luglio 1999, n. 271, in attuazione delle direttive comunitarie sul PSC, pp. 1-5.

¹¹⁶ “OIL” in inglese “ILO” è stata istituita con la Parte XIII del Trattato di Versailles del 1919; oggi è agenzia specializzata delle Nazioni Unite e opera sulla base di un sistema tripartito (governi, datori di lavoro e lavoratori), come previsto dalla Costituzione dell'OIL.

¹¹⁷ L'obiettivo del *minimum standard* globale è centrale nella missione dell'OIL, sancito nella Dichiarazione di Filadelfia del 1944.

¹¹⁸ Ratificata dall'Italia con legge 23 settembre 2013, n.113.

Sotto il profilo strutturale, la MLC 2006 si caratterizza per un impianto normativo articolato e innovativo, composto da tre parti distinte ma strettamente interconnesse: gli Articoli, che definiscono i principi generali e gli obblighi fondamentali degli Stati membri; il Regolamento, che individua gli ambiti materiali di intervento; e il Codice, suddiviso in Parte A (Standard obbligatori) e Parte B (Linee guida non vincolanti). Tale struttura consente un equilibrio tra uniformità degli standard minimi e flessibilità applicativa, permettendo agli Stati di adattare l'attuazione delle disposizioni alle specificità dei rispettivi ordinamenti giuridici, purché siano garantiti livelli di tutela equivalenti¹¹⁹.

Dal punto di vista contenutistico, la Convenzione è organizzata in cinque Titoli, ciascuno dei quali disciplina un aspetto fondamentale del rapporto di lavoro marittimo¹²⁰: *Title 1 - Minimum requirements for seafarers to work on a ship*: si riferisce a temi quali l'età minima di Lavoro e la necessità di adeguata certificazione medica e certificati che attestino la formazione percepita¹²¹; *Title 2 - Conditions of employment*: riguarda il contratto di arruolamento, i salari, la durata dell'orario di lavoro, il diritto alle ferie, le indennità e le prescrizioni sui *manning levels*¹²²; *Title 3 - Accommodation, recreational facilities, food and catering*: riguarda la qualità degli alloggi e delle strutture ricreative, ma anche dell'alimentazione e del servizio di ristorazione¹²³; *Title 4 - Health protection, medical care, welfare and social security protection*: si riferisce all'assistenza sanitaria a bordo, con particolari riferimenti alle responsabilità dell'armatore, alla tutela della salute e della sicurezza e alla prevenzione degli infortuni¹²⁴; *Title 5 - Compliance and enforcement*: stabilisce i requisiti di certificazione, ispezione e applicazione, comprendendo anche norme per la gestione a terra dei reclami dei marittimi¹²⁵.

In particolare, il Titolo IV assume rilievo centrale ai fini della tutela della salute e della sicurezza, in quanto dedicato alla protezione della salute, all'assistenza medica, al benessere e alla sicurezza sociale dei marittimi. In tale ambito, la MLC 2006 impone agli Stati l'obbligo di assicurare che i marittimi operino in un ambiente di lavoro sicuro e igienico, prevedendo misure di prevenzione degli infortuni, di gestione

¹¹⁹ "Substantial equivalence" Articolo VI, comma 3 e 4, della Convenzione.

¹²⁰ L'organizzazione in Titoli ricalca la logica di una codificazione organica della materia.

¹²¹ MLC 2006, Regolamento 1.1 - Età minima e Regolamento 1.2 - Certificato medico.

¹²² MLC 2006, Regolamento 2.1 - Contratto di lavoro; 2.2 – Salari; 2.3 - Orario di lavoro e riposo.

I *manning levels* (livelli minimi di equipaggio) sono stabiliti anche dall'IMO (Convenzione STCW).

¹²³ MLC 2006, TITOLO 3.

¹²⁴ MLC 2006, Titolo 4, Regolamenti da 4.1 a 4.5. Questo titolo integra i profili di sicurezza con la salute e il benessere sociale.

¹²⁵ MLC 2006, Titolo 5, Regolamento 5.1 - Responsabilità Stato di bandiera; 5.2 - Port State Control.

dei rischi professionali e di accesso a cure mediche adeguate sia a bordo sia a terra¹²⁶. Particolare rilevanza assume l'obbligo, posto a carico degli armatori, di adottare politiche e programmi di prevenzione in materia di salute e sicurezza, comprensivi di valutazione dei rischi, formazione del personale e predisposizione di procedure operative idonee a ridurre l'esposizione ai pericoli tipici del lavoro marittimo. La Convenzione valorizza, inoltre, il principio della responsabilità condivisa, attribuendo un ruolo attivo anche ai marittimi, chiamati a cooperare nel rispetto delle misure di sicurezza e a segnalare situazioni di rischio. Sul piano dell'effettività, la MLC 2006 introduce un sistema avanzato di controllo e vigilanza, fondato sulla responsabilità dello Stato di bandiera e rafforzato dai meccanismi di *Port State Control*¹²⁷. Le navi soggette alla Convenzione devono essere munite del Certificato di lavoro marittimo e della Dichiarazione di conformità del lavoro marittimo¹²⁸, documenti che attestano il rispetto degli standard previsti e che possono essere oggetto di verifica da parte delle autorità competenti nei porti di scalo. Tale apparato ispettivo contribuisce a prevenire fenomeni di dumping sociale¹²⁹ e a garantire condizioni di lavoro dignitose anche nei confronti di equipaggi impiegati su navi battenti bandiera straniera.

1.4.1 Organizzazione Marittima Internazionale (IMO)

Accanto alle convenzioni adottate in seno all'Organizzazione Internazionale del lavoro che si occupano principalmente del lavoratore, abbiamo le convenzioni elaborate dall'International Maritime Organization (IMO)¹³⁰, agenzia autonoma e specializzata delle Nazioni Unite istituita nel 1948, incaricata di sviluppare i principi e le tecniche della navigazione marittima internazionale al fine di promuovere la progettazione e lo sviluppo del trasporto marittimo internazionale rendendolo più sicuro ed ordinato.

¹²⁶ Cass. Civ., Sez. Lav., 11 maggio 2018, n. 11504

¹²⁷ Il *Port State Control* (PSC) è un sistema di controllo fondamentale per l'efficacia della Convenzione, che consente agli Stati costieri di verificare il rispetto degli *standard* anche per navi battenti bandiera estera. In Italia, è attuato dal Comando Generale del Corpo delle Capitanerie di Porto - Guardia Costiera.

¹²⁸ MLC 2006 Reg. 5.1.3 e Standard A5.1.3

¹²⁹ Sul ruolo della Convenzione nel contrasto al dumping sociale e nella tutela dei diritti dei marittimi, v. Preambolo e Titolo V della Convenzione sul lavoro marittimo, 2006

¹³⁰ Convenzione istitutiva dell'Organizzazione Marittima Internazionale, adottata a Ginevra il 6 marzo 1948 (entrata in vigore nel 1958)

La struttura dell'Organismo è articolata in una Assemblea, composta da rappresentanti di tutti gli Stati membri (170), un Segretariato (composto da circa 300 unità) un Consiglio Esecutivo (40 Stati membri), 5 Comitati principali e 9 sottocomitati¹³¹. L'Italia è membro del Consiglio dell'Organizzazione ed è inclusa nel ristretto gruppo di 10 Paesi maggiormente evoluti in tema di navigazione marittima che forniscono, in ragione dell'importanza della flotta mercantile, grande impulso allo sviluppo del trasporto marittimo¹³². Attraverso l'IMO vengono emanate direttive tecniche per i singoli Stati, ma esso non solo emana la norma-strumento per il settore marittimo, la tiene anche aggiornata attraverso circolari esplicative (in lingua inglese) e ne verifica l'applicazione attraverso controlli che fanno gli stessi Stati membri attraverso i PSC e le autorità marittime in Italia¹³³.

Le fonti IMO si collocano in un rapporto di complementarità rispetto alle convenzioni OIL, poiché mentre queste ultime sono principalmente orientate alla regolazione delle condizioni di lavoro, le prime intervengono sulla sicurezza tecnica della nave e sull'organizzazione della navigazione, incidendo in modo significativo anche sulla protezione della salute e sicurezza dell'equipaggio.

Tra le convenzioni IMO, la International Convention for the Safety of Life at Sea (SOLAS) riveste un ruolo centrale. Adottata per la prima volta nel 1914 a Londra, in seguito al noto disastro del *Titanic*, e successivamente riformulata nella versione del 1974, tuttora in vigore con numerosi emendamenti, la SOLAS costituisce il principale strumento internazionale in materia di sicurezza della vita umana in mare. La Convenzione si propone di stabilire standard minimi relativi alla costruzione, all'equipaggiamento e all'operatività delle navi, al fine di ridurre il rischio di incidenti marittimi e di tutelare l'incolumità delle persone a bordo¹³⁴. Gli Stati Bandiera¹³⁵ sono responsabili di assicurare che le navi sotto la loro bandiera

¹³¹ Convenzione istitutiva dell'Organizzazione Marittima Internazionale, artt. 11, 21, 22 e 25 ss.

¹³² Art. 21, lettera a) Convenzione IMO

¹³³ Diritto marittimo, normative internazionali e documento di bordo, Prof. Giuseppe Anginoni ITN "Duca degli Abruzzi", Napoli - "Diritto e Normative Internazionali" 08-02-2018"

¹³⁴ Art. I e Preambolo della Convenzione SOLAS 1974, in materia di obblighi generali degli Stati contraenti e di tutela della vita umana in mare.

¹³⁵ Per stato di bandiera si intende ogni stato che attribuisce la nazionalità ad una nave, e che ogni imbarcazione è obbligata ad esporre una bandiera di appartenenza, così da mostrare di essere sottoposta ad una giurisdizione precisa; sul punto v. Artt. 91 e 94 UNCLUS.

verifichino i requisiti imposti dalla Convenzione e, a questo scopo, essa prescrive un certo numero di certificati da possedere¹³⁶.

Sotto il profilo contenutistico, la SOLAS si caratterizza per un'articolazione in diversi Capitoli, ciascuno dei quali disciplina specifici profili della sicurezza della navigazione. Particolare rilievo, ai fini della tutela della salute e sicurezza dei marittimi, assumono le disposizioni relative alla sicurezza della nave, ai sistemi antincendio, ai mezzi di salvataggio, nonché alle procedure di emergenza e di gestione delle situazioni di pericolo¹³⁷. Tali prescrizioni incidono direttamente sulle condizioni di lavoro a bordo, imponendo standard tecnici e organizzativi che contribuiscono a prevenire eventi lesivi per l'equipaggio. Di particolare importanza è inoltre il Capitolo IX della SOLAS, che introduce l'obbligo di adozione dell'International Safety Management Code (ISM Code)¹³⁸. Attraverso l'ISM Code, la sicurezza non è più concepita esclusivamente come rispetto di requisiti tecnici, ma come risultato di un sistema di gestione integrato, fondato sull'individuazione dei rischi, sulla definizione di responsabilità chiare e sull'adozione di procedure operative finalizzate alla prevenzione degli incidenti¹³⁹. In tale prospettiva, l'armatore è chiamato a predisporre un Safety Management System (SMS) idoneo a garantire la sicurezza della nave e la protezione della salute dell'equipaggio, in linea con un approccio preventivo analogo a quello proprio della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro¹⁴⁰.

Altrettanto importante, sempre in sede IMO, è la La Convention on Standards of Training, Certification, and Watchkeeping for Seafarers (STCW)¹⁴¹, adottata per la prima volta nel 1978 e successivamente emendata con il Protocollo del 1995, costituisce il principale strumento internazionale in materia di formazione e certificazione dei marittimi. La Convenzione STCW è finalizzata a garantire che il personale navigante possieda le competenze professionali, le conoscenze tecniche e le qualifiche necessarie per

¹³⁶ Art. 1, Par. b), SOLAS 1974.

¹³⁷ Capitoli II-1, II-2, III e V, SOLAS 1974.

¹³⁸ Il Capitolo IX della Convenzione SOLAS, introdotto con gli emendamenti del 1994, rende obbligatoria l'adozione dell'International Safety Management Code (ISM Code): cfr. SOLAS 1974, Cap. IX, reg. 1.

¹³⁹ Obiettivi dell'ISM CODE (parr. 1.2 e 1.4)

¹⁴⁰ ISM Code, parr. 7, 10 e 11.

¹⁴¹ Convenzione internazionale sugli standard di addestramento, certificazione e tenuta della guardia per i marittimi, adottata a Londra il 7 luglio 1978, come emendata, ratificata dall'Italia con L. 3 Aprile 1989, N. 147.

operare in sicurezza a bordo delle navi, contribuendo direttamente alla prevenzione degli incidenti marittimi e alla tutela della salute e dell'incolumità dei lavoratori marittimi.

Essa disciplina tre ambiti fondamentali riferiti alla formazione e istruzione stabilendo requisiti minimi di insegnamento per il personale navigante, inclusi corsi obbligatori di sicurezza, gestione delle emergenze, primo soccorso, protezione antincendio e lotta contro l'inquinamento; alla certificazione, definendo gli standard per il rilascio, la convalida e il rinnovo dei certificati professionali dei marittimi e garantendo che solo personale adeguatamente qualificato possa assumere ruoli specifici a bordo; alla Watchkeeping (servizio di guardia) con norme sull'organizzazione del servizio di guardia, sull'orario di lavoro e sul riposo, al fine di prevenire la fatica, ridurre il rischio di errori umani e garantire l'efficienza operativa della nave. L'applicazione della STCW ha un impatto diretto sulla tutela della salute e della sicurezza dei marittimi, in quanto la formazione, la certificazione e il corretto svolgimento dei turni di guardia riducono significativamente l'esposizione ai rischi e migliorano la capacità dell'equipaggio di gestire situazioni di emergenza. In tal senso, la STCW integra e rafforza la MLC 2006 e le disposizioni della SOLAS, creando un quadro normativo organico che lega competenze professionali, sicurezza tecnica e salute sul lavoro. Per garantire l'effettività della Convenzione, le navi soggette alla STCW devono essere munite di certificati di competenza conformi agli standard IMO, rilasciati dallo Stato di bandiera dopo opportune verifiche e controlli. L'applicazione della STCW è inoltre supportata dai meccanismi di Port State Control, che consentono alle autorità dei porti di accertare la conformità dei certificati anche per i marittimi di navi straniere. Tale sistema di vigilanza contribuisce a garantire che la formazione e la competenza professionale non rimangano solo requisiti formali, ma si traducano in reali strumenti di sicurezza e prevenzione dei rischi. Dal punto di vista organizzativo, la STCW prevede inoltre la distinzione tra diverse categorie di personale, con requisiti specifici per ufficiali di coperta¹⁴², ufficiali di macchina¹⁴³, personale di supporto e comandanti¹⁴⁴. Questa classificazione consente di adattare la formazione ai diversi livelli di

¹⁴² Chapter II – Master and Deck Department

¹⁴³ Chapter III – Engine Department

¹⁴⁴ Chapter VIII – Watchkeeping

responsabilità e di rischio, assicurando che ogni membro dell'equipaggio sia preparato a svolgere in sicurezza le proprie mansioni e a collaborare efficacemente nelle operazioni di bordo e nelle emergenze. Dunque, la Convenzione STCW costituisce un pilastro fondamentale del diritto marittimo internazionale, volto a garantire che i marittimi operino con competenza, sicurezza e responsabilità. In combinazione con la SOLAS, l'ISM Code e la MLC 2006, la STCW contribuisce a costruire un sistema integrato di tutela della vita, della salute e della sicurezza a bordo, dove formazione, gestione dei rischi e standard tecnici si completano a vicenda, delineando un modello di protezione globale e multilivello per i lavoratori marittimi.

1.5 Il ruolo della contrattazione collettiva

Nel complesso ecosistema delle fonti che governano la salute e la sicurezza nel lavoro marittimo, la contrattazione collettiva¹⁴⁵ assume un ruolo di fondamentale importanza, configurandosi come uno strumento di normazione dinamica capace di operare una sintesi efficace tra il rigore dei precetti legislativi e le peculiarità tecnico-organizzative del settore¹⁴⁶. Storicamente, il ruolo della contrattazione marittima si è evoluto da semplice strumento di regolamentazione salariale a vero e proprio veicolo di safety culture e sostenibilità sociale, anticipando in molti casi le normative di legge in materia di protezione della salute e sicurezza dei lavoratori imbarcati¹⁴⁷.

Sebbene le fonti primarie, quali le Convenzioni internazionali IMO e la MLC 2006, o i decreti legislativi nazionali n. 271/1999 e n. 81/2008 definiscano l'impalcatura dei diritti indisponibili e le responsabilità oggettive dell'armatore, è il contratto collettivo a colmare il *gap* tra l'astrattezza della norma e la realtà operativa della nave¹⁴⁸. Nel panorama italiano, il riferimento principale è costituito dal CCNL per i

¹⁴⁵ La contrattazione collettiva è il processo negoziale tra i sindacati dei lavoratori e le associazioni dei datori di lavoro per stipulare un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), che definisce le condizioni economiche e normative (salari, orari, ferie, straordinari) per un intero settore produttivo, creando regole uniformi applicabili ai singoli rapporti di lavoro, ma sempre nel rispetto della legge e garantendo tutele migliorative.

¹⁴⁶ A. LEFEBVRE D'OVIDIO - G. PESCATORE - L. TULLIO, *Manuale di diritto della navigazione*, Milano, Giuffrè, 2022; M. FERRANTE, *Diritto della navigazione*, Bologna, Il Mulino, 2017, p. 2.

¹⁴⁷ L. GIASANTI, *Il lavoro marittimo fra tradizione e modernità*, in *Collana del Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Milano-Bicocca*, Giappichelli, 2024.

¹⁴⁸ S. REVERSO, *La disciplina del lavoro marittimo tra specialità e diritto comune*, 2013, p. 245.

lavoratori marittimi imbarcati su navi superiori a 151 TSL, stipulato dalle associazioni datoriali Confitarma, Assarmatori e Assorimorchiatori con le federazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL e UILtrasporti, L'applicazione di questo corpus negoziale risponde al criterio della pertinenza merceologica dell'impresa armatoriale e garantisce l'omogeneità dei trattamenti in un mercato globale, recependo per via pattizia i requisiti di *social accountability* imposti dalla MLC 2006. Sotto il profilo strettamente giuridico, la contrattazione collettiva agisce come fonte di "secondo livello"¹⁴⁹ che, in virtù del rinvio operato dal D.Lgs. 271/1999, declina operativamente le misure di prevenzione. Tale ruolo si esplica attraverso una funzione integrativa e migliorativa, che permette di elevare le soglie di tutela¹⁵⁰. Si pensi alla definizione di standard qualitativi avanzati per i Dispositivi di Protezione Individuale, alla regolamentazione di protocolli di sorveglianza sanitaria specifici o alla gestione dei turni di lavoro per il contrasto della *fatigue*, fattore eziologico primario nei sinistri marittimi. Al contempo, la contrattazione istituzionalizza la funzione partecipativa, disciplinando le prerogative del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza di Ambiente (RLSA) e garantendo l'effettività dei diritti di informazione e consultazione nei processi di mutamento tecnologico¹⁵¹. Tuttavia, l'autonomia negoziale incontra il limite invalicabile della gerarchia delle fonti e del principio di inderogabilità *in peius*¹⁵² in base al quale le clausole contrattuali possono solo espandere il perimetro della sicurezza, essendo colpita da nullità ogni disposizione che comprima i livelli minimi stabiliti dalla legge¹⁵³. In questo scenario, proiettato verso le sfide del 2026, la contrattazione collettiva si pone oggi come l'unico strumento capace di gestire con tempestività rischi emergenti quali lo stress da isolamento prolungato e la *cyber-security* dei sistemi di navigazione, confermandosi come il vero motore della *safety culture* marittima e garante della sostenibilità sociale dello *shipping* moderno.

¹⁴⁹ R. PESSI, *Lezioni di diritto del lavoro*, X ed., Giappichelli, Torino, 2025.

¹⁵⁰ Cass. Civ. Sez. Lav. n. 1029 del 28 febbraio 1978.

¹⁵¹ La figura e le funzioni del RLSA sono disciplinate specificamente all'interno del D.Lgs. 271/1999, che ne definisce i diritti di informazione e consultazione in linea con la Direttiva 99/95/CE.

¹⁵² Cass. Civ. Sez. Lav., Sentenza n. 35864 del 22 dicembre 2023.

¹⁵³ Le clausole contrattuali in contrasto con norme imperative di legge sono nulle ai sensi dell'art. 1418 c.c. e dell'art. 2113 c.c. in materia di diritti inderogabili.

1.6 Regime giuridico del mare

Il mare rappresenta un contesto giuridico peculiare, caratterizzato dalla compresenza di norme nazionali, internazionali e consuetudinarie. La disciplina internazionale, principalmente codificata nella Convenzione delle Nazioni Unite sul diritto del mare (UNCLOS, 1982) afferma che il principio cardine che regola la vita lavorativa a bordo è quello della "giurisdizione esclusiva dello Stato di bandiera"¹⁵⁴, secondo cui, la nave è considerata, in linea di principio, come territorio dello Stato di cui batte la bandiera¹⁵⁵; ne consegue che la normativa applicabile in materia di salute e sicurezza, nonché la vigilanza sulle condizioni di lavoro, spetta primariamente a tale Stato.

Secondo tale convenzione vengono individuate diverse aree marittime, ciascuna con specifici regimi di sovranità e giurisdizione¹⁵⁶: acque interne, mare territoriale, zona contigua, zona economica esclusiva (ZEE) e alto mare¹⁵⁷. Lo Stato costiero esercita piena sovranità nelle acque interne e nel mare territoriale (generalmente entro 12 miglia nautiche dalla linea di base)¹⁵⁸, con competenza su tutte le attività, inclusa la regolamentazione della sicurezza e della salute dei marittimi a bordo delle navi battenti la propria bandiera¹⁵⁹. Nella zona contigua e nella ZEE, la sovranità si limita ad aspetti specifici, come il controllo doganale, sanitario e ambientale¹⁶⁰, mentre in alto mare la sovranità statale si estende unicamente alla nave di propria bandiera¹⁶¹, la quale resta soggetta alla legislazione nazionale del paese di appartenenza, in ottemperanza ai principi internazionali¹⁶².

Il regime giuridico del mare, pertanto, non è solo un quadro teorico ma incide concretamente sulla gestione della sicurezza a bordo, sulla responsabilità dell'armatore e dell'equipaggio e sulla conformità

¹⁵⁴ Il principio è sancito dall'art. 92 della *Convenzione delle Nazioni Unite sul Diritto del Mare*, Montego Bay, 1982 (UNCLOS).

¹⁵⁵ Cass. Pen. Sez. Unite, 24 novembre 2011, n. 47164

¹⁵⁶ Convenzione delle Nazioni Unite sul diritto del mare, Montego Bay, 1982.

¹⁵⁷ Le diverse zone marittime e i relativi regimi di sovranità sono definiti nelle Parti II, V, VI e VII di UNCLOS (Artt. 2, 33, 55 ss., 86 ss.).

¹⁵⁸ Art. 2 e Art. 3 UNCLOS. Sul punto v. L. SGARBI, *Il diritto di passaggio inoffensivo*, in *Diritto Internazionale*, 2020.

¹⁵⁹ La sovranità piena si estende anche allo spazio aereo sovrastante e al fondo marino.

¹⁶⁰ Art. 33 (Zona Contigua) e Art. 56 (ZEE) UNCLOS. La giurisdizione è limitata a specifici poteri funzionali (*functional jurisdiction*) e non alla sovranità territoriale.

¹⁶¹ vedi G. LEFEBVRE D'OVIDIO, G. PESCATORE, L. TULLIO, *Manuale di diritto della navigazione*, Giuffrè, Milano, 2022, pp. 14-16.

¹⁶² Art. 86 ss. UNCLOS sul regime di libertà dell'alto mare, temperato dall'obbligo di tutelare l'ambiente marino e di cooperazione (Art. 87 e Art. 192 ss. UNCLOS).

agli standard internazionali. La combinazione tra normativa nazionale e convenzioni internazionali consente di garantire una protezione giuridica integrata, assicurando che le condizioni di lavoro a bordo siano sicure e uniformi, anche quando le navi operano in acque internazionali o in aree sotto giurisdizione estera.

CAPITOLO SECONDO

Organizzazione della sicurezza a bordo: profili soggettivi e posizioni di garanzia

Sommario: 2.1 Armatore come Datore di lavoro (sostanziale). – 2.1.1 I doveri dell'armatore. – 2.2 L'equipaggio. - 2.3 Il Comandante della nave. – 2.4 Armatore e Comandante, due posizioni di garanzia autonome e concorrenti. – 2.5 La responsabilità Penale, Civile ed Amministrativa. - 2.6 Il lavoratore marittimo: partecipazione attiva e dovere di obbedienza. – 2.7 Il tema della prevenzione e protezione: Il servizio di prevenzione e protezione, il responsabile ed il rappresentante della sicurezza dell'ambiente di lavoro. – 2.8 Il medico competente.

2.1 Armatore come Datore di lavoro (sostanziale).

La figura dell'armatore assume un ruolo determinante del sistema della salute e sicurezza a bordo delle navi. Egli, si pone quale figura di riferimento dell'organizzazione dell'attività marittima e colui che sostiene il rischio economico e gestionale dell'impresa di navigazione divenendo così il principale centro di imputazione degli obblighi prevenzionistici.

Nel diritto della navigazione tale figura non può essere ridotta, se non in termini meramente descrittivi, a colui che “arma” la nave, ossia che la dota degli apparati, delle attrezzature e degli arredi necessari alla navigazione poiché tale attività, pur essenziale, non esaurisce la portata giuridica della nozione¹⁶³. Sebbene, le prime definizioni si limitassero esclusivamente all'approntamento dei mezzi e all'affidamento ad un comandante¹⁶⁴, gli studiosi della materia hanno sempre più sottolineato l'importanza dell'esercizio della nave, inteso come un'attività organizzata e finalizzata alla navigazione per il perseguimento di determinati scopi¹⁶⁵. In tal senso, l'elemento chiave diviene l'assunzione dell'esercizio della nave, analizzato all'articolo

¹⁶³ Cfr. A. LEFEBVRE D'OVIDIO – G. PESCATORE – L. TULLIO, manuale di diritto della navigazione, Milano, Giuffrè, 2022, pp. 245-247

¹⁶⁴ Il riferimento è al Codice della Marina Mercantile del 1865, Art.106 e alla successiva formulazione del 1985, dove la figura dell'armatore era legata principalmente alla spedizione della nave.

¹⁶⁵ Sul punto v. G. RIGHETTI, La figura dell'armatore, Milano, Giuffrè, 1969, pp. 45-52; D. GAETA, Lezioni di diritto della navigazione, Milano, Giuffrè, pp.158-160; F. BERLINGIERI, L'armatore e l'esercente, in Dir.mar.,1954, p. 321 ss.

265¹⁶⁶ del codice della navigazione che, anche se non fornisce una definizione di armatore, tenendo conto del suo disposto, può dirsi che armatore è “chi assume l’esercizio della nave” a prescindere della proprietà di questa. L’armatore, quindi, è colui che assume l’esercizio della navigazione marittima mediante nave di cui ha la proprietà o la disponibilità e ne organizza e dirige l’impiego economico, spostando l’attenzione dalla mera predisposizione dei mezzi alla gestione effettiva dell’attività marittima¹⁶⁷. Da ciò discende che l’aspetto dell’esercizio viene nettamente distinto da quella della proprietà del mezzo e l’armatore diventa il soggetto cui fanno capo tutti i rapporti che si ricollegano all’esercizio della nave, con assunzione delle relative responsabilità. La distinzione tra colui che detiene la proprietà della nave e colui che ne assume l’esercizio può anche corrispondere ad una effettiva distinzione di soggetti. Infatti, il proprietario non è armatore quando egli trasferisce a terzi, con apposito contratto, l’esercizio della nave¹⁶⁸. L’assunzione dell’esercizio presuppone, in concreto, la disponibilità della nave, l’organizzazione dell’equipaggio¹⁶⁹ attraverso contratti di arruolamento e la nomina del comandante¹⁷⁰, oltre che l’assunzione del rischio della navigazione e delle connesse responsabilità per i danni cagionati nel corso del viaggio¹⁷¹. Questo assetto risulta particolarmente rilevante anche nel contesto del diritto del lavoro, poiché permette di individuare nell’armatore il soggetto che, in qualità di titolare dell’organizzazione produttiva, detiene poteri decisionali, direttivi e di spesa ed è proprio questa concentrazione di poteri che giustifica l’attribuzione di una posizione di garanzia in materia di sicurezza¹⁷².

Parte della dottrina considera l’esercizio della nave come un’impresa speciale ed autonoma, propria del diritto della navigazione, e definisce l’armatore capo di essa¹⁷³.

¹⁶⁶ Art 265 comma 1 “chi assume l’esercizio di una nave deve preventivamente fare dichiarazione di armatore all’ufficio di iscrizione della nave o del galleggiante”.

¹⁶⁷ Cass. Civ., Sez. III, 11 febbraio 2022, n. 4436.

¹⁶⁸ Si veda, in particolare, la disciplina della locazione di nave a scafo nudo (bareboat charter) ex artt. 376 ss. Cod.Nav; Cfr. L. TULLIO, Breviario di diritto della navigazione, Milano, Giuffrè, 2019, pp.112-115.

¹⁶⁹ Art. 316 Cod.Nav.

¹⁷⁰ Art. 295 Cod. Nav.

¹⁷¹ Artt. 274 e 409 Cod.Nav.

¹⁷² Art. 2 D.Lgs. 271/1999; Cfr. Cass.Pen., Sez.IV, 12 aprile 2018, n. 16216.

¹⁷³ Cfr. A. LEFEBVRE D’OVIDIO – G. PESCATORE – L. TULLIO, manuale di diritto della navigazione, Milano, Giuffrè, 2022, pp. 248-250.

Il codice stesso adotta l'espressione "impresa di navigazione" nell'intestazione del II e III titolo¹⁷⁴ contenente la disciplina dell'armatore, il che suggerisce che quest'ultimo abbia, in via generale, una natura imprenditoriale; tuttavia, la nozione di impresa di navigazione non coincide perfettamente con quella di imprenditore¹⁷⁵, poiché l'esercizio della nave può sussistere anche in assenza dei requisiti della professionalità o dello scopo di lucro, utilizzando la nave per finalità non commerciali o economiche, lasciando quindi la sola applicazione della normativa speciale della navigazione e non quella del diritto civile¹⁷⁶. L'esercizio della nave, dunque, potrà essere qualificato come impresa solo qualora ricorrano i requisiti dell'art. 2082 c.c.: in questo caso si avrà impresa commerciale ai sensi dell'art 2195 c.c.¹⁷⁷ e le norme regolanti l'impresa commerciale andranno ad aggiungersi alla disciplina del codice della navigazione¹⁷⁸.

Sul piano formale, chi assume l'esercizio di una nave è tenuto a fare preventivamente, prima dell'inizio della spedizione, la cosiddetta 'dichiarazione di armatore'¹⁷⁹ all'ufficio di iscrizione della stessa, indicando le proprie generalità, quelle dell'unità e il titolo giuridico in base al quale la nave è utilizzata¹⁸⁰. Tale adempimento, salvo specifiche ipotesi derogatorie, ha funzione di pubblicità dichiarativa, poiché la qualifica di armatore si acquista con l'effettivo esercizio e non con la dichiarazione, la quale invece ha come suo principale effetto quello di rendere conoscibile e quindi opponibile ai terzi proprio la scissione tra la proprietà e l'esercizio, evitando al proprietario non armatore l'assunzione di fronte a terzi delle responsabilità connesse a quest'ultimo aspetto¹⁸¹. In assenza di tale dichiarazione, opera una presunzione relativa in forza della quale è considerato armatore il proprietario, salvo prova contraria¹⁸², con evidenti

¹⁷⁴ Libro I, Parte I del Codice della Navigazione.

¹⁷⁵ Art 2082 c.c. "è imprenditore chi esercita professionalmente una attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o servizi".

¹⁷⁶ Sul punto v. ALDO FIALE – MASSIMILANO GRIMALDI, manuale di diritto della navigazione marittima, interna e aerea, XX ed., Milano, Giuffrè, 2022, pp. 145-147.

¹⁷⁷ Art. 2195 c.c. - Imprenditori soggetti a registrazione, n.4 "un'attività di trasporto per terra, per acqua o per aria".

¹⁷⁸ Cfr. Cass. Civ., Sez.Lav., 24 maggio 2016, n.10722.

¹⁷⁹ Art 265 Cod.Nav.

¹⁸⁰ Art 270 Cod.Nav.

¹⁸¹ A. LEFEBVRE D'OVIDIO – G. PESCATORE – L. TULLIO, Manuale di diritto della navigazione, Milano, Giuffrè, 2022.

¹⁸² La presunzione relativa di cui all'art 272 è superabile dimostrando l'effettivo esercizio da parte di un altro soggetto, anche in assenza di formale dichiarazione.

ricadute sul piano della responsabilità verso terzi¹⁸³. La dichiarazione, tuttavia, non costituisce un obbligo sanzionato, ne sembra costituire un onere, poiché anche in mancanza di essa la qualità di armatore effettivo sarebbe comunque opponibile ai terzi che ne siano a conoscenza, come confermato dalla giurisprudenza in recenti pronunce¹⁸⁴. Nel caso in cui proprietà ed esercizio siano separati, potrà provvedere lo stesso proprietario alla compilazione della dichiarazione, qualora l'armatore non vi provveda, per tutelare la propria posizione e far cessare la presunzione di legge¹⁸⁵.

2.1.1 I doveri dell'armatore.

La disciplina speciale contenuta nel D.Lgs. 271/1999, in coordinamento con i principi generali di cui al D.Lgs. 81/2008, prescrive all'armatore un complesso insieme di obblighi prevenzionistici che riguardano aspetti tecnici, organizzativi e gestionali della sicurezza a bordo.

L'armatore, oltre a nominare il comandante¹⁸⁶ ed essere responsabile in buona parte delle obbligazioni da questi contratte, è responsabile anche dei fatti dell'equipaggio¹⁸⁷. Questa premessa trova riscontro con la disposizione contenuta nell'art 3. del D.lgs. 271/1999¹⁸⁸ che definisce l'armatore come colui che è responsabile dell'esercizio dell'impresa di navigazione, ovvero il titolare del rapporto di lavoro con l'equipaggio. In questo contesto, gli obblighi in materia di salute e sicurezza assumono un ruolo primario, diretto e non delegabile¹⁸⁹, imponendo all'armatore il dovere generale di organizzare e gestire i rischi¹⁹⁰. Questa responsabilità implica la predisposizione di un piano di sicurezza per l'ambiente di lavoro, nel quale vanno inseriti un progetto dettagliato dell'unità, le specifiche tecniche e una relazione tecnica di valutazione dei rischi, contenente *ex lege* i criteri utilizzati e le eventuali misure di miglioramento¹⁹¹. La documentazione sopra citata deve essere firmata da personale tecnico abilitato¹⁹² e presentata all'autorità

¹⁸³ Art 272 Cod.Nav. “.... armatore si presume il proprietario fino prova contraria”.

¹⁸⁴ Cass. Civ., Sez.III, Ordinanza 11 febbraio 2022, n.4436.

¹⁸⁵ Art. 265 Cod.Nav. comma 2.

¹⁸⁶ Art. 273 Cod. Nav.

¹⁸⁷ Art. 274 Cod.Nav.

¹⁸⁸ Art. 3 D.Lgs. 271/1999, lettera l).

¹⁸⁹ Art 6 D.Lgs. 271/1999, comma 6.

¹⁹⁰ Cass.pen., Sez. IV, 12 aprile 2018, n. 16216.

¹⁹¹ Art. 6 D.Lgs. 271/1999, comma 1.

¹⁹² Art. 117 Cod. Nav.

amministrativa competente¹⁹³ per l'approvazione entro i termini stabiliti¹⁹⁴. In alcuni casi l'approvazione da parte del Ministero non è necessaria e la documentazione, autocertificata da parte dell'armatore e dal proprietario, deve essere tenuta a bordo della nave per esibirla durante le ispezioni¹⁹⁵. L'obbligo di prevenzione non si limita alla documentazione, ma si estende all'effettiva attuazione delle misure di protezione previste dall'art. 5 del D.Lgs. 271/1999. Ciò, include la valutazione delle situazioni di rischio connesse all'esercizio dell'attività lavorativa a bordo e la riduzione dei rischi alla fonte, la pianificazione delle strategie di prevenzione, il rispetto dei principi ergonomici nella progettazione degli spazi di lavoro e nella scelta delle attrezzature, la priorità nelle misure di protezione collettiva rispetto a quelle individuali e la garanzia della sorveglianza sanitaria, dell'informazione, della formazione e della consultazione dei lavoratori marittimi. Inoltre, comporta la predisposizione di misure di emergenza e la corretta manutenzione degli ambienti e delle attrezzature¹⁹⁶. Altresì importante è il dovere di vigilanza costante sull'effettiva osservanza delle procedure e sull'assenza di prassi pericolose, non potendo l'armatore limitarsi ad una mera predisposizione formale delle misure di sicurezza¹⁹⁷. In particolare, la legge attribuisce all'armatore tutte le responsabilità finanziarie relative alla sicurezza, sollevando i lavoratori da qualsiasi onere finanziario in linea con il principio di effettiva tutela¹⁹⁸. La responsabilità dell'armatore rimane valida anche quando affida lavori a imprese esterne o a lavoratori autonomi; in questo caso deve assicurarsi della loro idoneità tecnica e professionale, fornire informazioni dettagliate sui rischi specifici presenti a bordo e collaborare nell'implementazione delle misure di prevenzione e protezione¹⁹⁹.

¹⁹³ Ministero dei trasporti, nello specifico alla direzione generale per la navigazione ed il trasporto marittimo ed interno.

¹⁹⁴ La tempistica da rispettare per l'invio è la seguente: a) per le navi o unità nuove: almeno sei mesi prima dell'entrata in esercizio; b) per le navi o unità esistenti: entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto; c) per le navi o unità acquistate all'estero: al momento della richiesta di immatricolazione dell'unità e comunque entro e non oltre tre mesi dalla predetta data; d) per le navi sottoposte a trasformazione o modifica: almeno sei mesi prima dell'entrata in esercizio. Entro centoventi giorni dalla data di presentazione, la documentazione di cui all'articolo 6, comma 1, lett. a) e b), dopo l'eventuale verifica della Commissione territoriale, sarà munita di visto di approvazione da parte del Ministero che verifica ed attesta la conformità delle condizioni inerenti all'ambiente di lavoro al testo del decreto.

¹⁹⁵ Art. 6 D.Lgs. 271/1999, comma 4.

¹⁹⁶ Cass. Pen., Sez. IV, 10 ottobre 2013, n. 41818

¹⁹⁷ Cass. Pen., Sez. IV, 20 dicembre 2019, n. 51551.

¹⁹⁸ Art. 5 D.Lgs. 271/1999, comma 2.

¹⁹⁹ Art. 10 D.Lgs. 271/1999.

Sul piano organizzativo, egli è tenuto a strutturare il servizio di prevenzione e protezione²⁰⁰, designando i soggetti responsabili, assicurando la sorveglianza sanitaria ove prevista designando così il medico competente di cui all'art.23 del medesimo decreto, organizzando la gestione delle emergenze e predisponendo procedure operative idonee a fronteggiare eventi quali incendi, collisioni, abbandono nave o infortuni gravi²⁰¹. L'armatore deve cercare di limitare al minimo il numero dei lavoratori marittimi esposti ad agenti tossici e nocivi per la salute, nonché la durata del periodo di esposizione a tali agenti nocivi, anche mediante isolamento delle aree o locali interessati dalla presenza degli agenti, e predisporre un programma di sorveglianza sanitaria mirato e fornire ai lavoratori gli obbligatori dispositivi individuali di sicurezza e di protezione, conformi alle vigenti norme, mantenendone le condizioni di efficienza²⁰². Inoltre, esso ha l'obbligo, tramite il servizio di protezione e prevenzione, di convocare una volta l'anno, una riunione alla quale partecipano il comandante della nave, il responsabile della sicurezza dell'ambiente di lavoro ed il rappresentante alla sicurezza dell'ambiente di lavoro, al fine di esaminare tutte le misure di igiene e sicurezza dell'ambiente di lavoro previste a bordo e progettare eventuali variazioni, rispetto alle normali condizioni di esercizio dell'unità, delle situazioni di esposizione del lavoratore a fattori di rischio, con particolare riferimento all'organizzazione del lavoro a bordo ed all'introduzione di nuove tecnologie che potrebbero comportare riflessi sull'igiene e la sicurezza dei lavoratori²⁰³. Ne deriva che sull'armatore grava un ampio dovere di protezione, radicato nel potere organizzativo dell'impresa marittima, e che può soggetto a sanzioni penali e amministrative²⁰⁴ in caso di inadempimento, sottolineando così l'importanza centrale e non negoziabile del ruolo dell'armatore nel sistema di sicurezza del lavoro marittimo.

²⁰⁰ Art 12 D.Lgs. 271/1999.

²⁰¹ L.TULLIO, Breviario di diritto della navigazione, Milano, Giuffrè, 2022, pp.248-250.

²⁰² Art. 6 D.Lgs. 271/1999 comma 5.

²⁰³ Art. 14 D.Lgs. 271/1999.

²⁰⁴ Art. 35 e succ. D.Lgs. 271/1999.

2.2 L'Equipaggio.

Secondo quanto previsto dall'art. 316 Cod. Nav. *l'equipaggio della nave marittima è costituito dal comandante, dagli ufficiali e da tutte le altre persone arruolate per il servizio della nave*²⁰⁵, la cui composizione e la forza minima²⁰⁶ è determinata dal comandante del porto, in base alla normativa fissata dal Ministro delle infrastrutture e dei trasporti²⁰⁷. Fa, inoltre, parte dell'equipaggio il pilota durante il periodo in cui presta servizio a bordo²⁰⁸. Nel contesto normativo sopra delineato, l'equipaggio può definirsi come *il complesso delle persone imbarcate, titolari di contratto di arruolamento, con l'obbligo di prestare le proprie energie lavorative al servizio della nave*. Non basta la sola prestazione di lavoro a bordo, ma occorre altresì che tale prestazione sia rivolta alla navigazione del mezzo nautico o all'impiego di esso, in un determinato viaggio e scopo tecnico. Deve considerarsi infatti "al servizio della nave", pertanto non solo chi è addetto a far navigare il veicolo ma anche chi viene imbarcato con il compito di procedere ad operazioni di manutenzione del carico, di pesca, di assistenza e salvataggio, di recupero etc.

Il personale navigante che fa parte dell'equipaggio è legato all'armatore mediante contratto di arruolamento e senza di esso manca il titolo giuridico valido per l'imbarco: a bordo dell'unità possono trovarsi, infatti, altri soggetti, quali per esempio addetti ad attività tecniche temporanee, consulenti o ispettori, piloti del porto, lavoratori appartenenti ad imprese appaltatrici, titolari di un contratto di lavoro subordinato, autonomo o di appalto, che non si indentificano, però, come membri dell'equipaggio.

L'inserimento formale del marittimo nell'equipaggio avviene tramite l'annotazione di imbarco²⁰⁹²¹⁰ apposta sul "ruolo di equipaggio" (o ruolino per le navi minori e galleggianti), rappresentato da un

²⁰⁵ Definite all'art 114 cod.nav come "gente di mare" iscritta in matricole. Come disposto dall'art 115 Cod.Nav. si distinguono in: a) personale addetto ai servizi di coperta, di macchina ed altri servizi tecnici di bordo: b) personale addetto ai servizi complementari (comprendono servizio sanitario, servizio di commissariato, servizio turistico etc).

²⁰⁶ Si tratta di un preciso obbligo previsto da diverse convenzioni internazionali e che ora anche la convenzione MLC 2006 impone in modo netto agli Stati membri, prescrivendo che "ogni Stato Membro deve esigere che tutte le navi battenti la sua bandiera siano dotate di un numero di marittimi impiegati a bordo sufficiente per garantire la sicurezza e l'efficienza dell'esercizio della nave, con particolare riguardo alla sicurezza in qualsiasi circostanza, tenendo in debita considerazione l'affaticamento dei marittimi nonché la particolarità della natura e delle condizioni del viaggio" (art. Regulation 2.7).

²⁰⁷ Art 317 Cod. Nav.

²⁰⁸ Art 316 Cod. Nav. comma 2.

²⁰⁹ Art. 168 Cod. Nav.

²¹⁰ È stato specificato come tale annotazione di imbarco, che presuppone necessariamente la presenza dell'arruolato e la produzione, da parte del medesimo, del suo libretto di navigazione, segni l'ingresso ufficiale del marittimo nella compagine

documento amministrativo che deve contenere, inoltre, l'elenco completo delle persone componenti l'equipaggio, con indicazione del contratto individuale di arruolamento, nonché del titolo professionale, della qualifica, delle mansioni da esplicare a bordo e della retribuzione fissata dal contratto stesso²¹¹.

Secondo la giurisprudenza²¹² tali annotazioni contenute nel ruolo d'equipaggio fanno piena prova, fino a querela di falso, dell'esistenza del contratto di arruolamento e della natura subordinata del rapporto di lavoro nautico e non possono essere disattese in base alle risultanze di rango inferiore²¹³.

Il Codice della navigazione presuppone che *l'equipaggio delle navi nazionali, armate nei porti della Repubblica, debba essere interamente composto da cittadini italiani o di altri paesi appartenenti all'Unione europea*²¹⁴, salvo particolari deroghe²¹⁵. Ogni membro dell'equipaggio, inoltre, deve essere iscritto nelle matricole²¹⁶, negli albi o nei registri del personale della navigazione marittima²¹⁷ ed essere in possesso del titolo o della qualifica professionale²¹⁸ che gli consenta di svolgere la specifica funzione per la quale vengono imbarcati²¹⁹.

L'equipaggio non costituisce una categoria omogenea, bensì un'organizzazione di bordo, rigidamente gerarchica, dipendente *ex lege* dalle qualifiche di arruolamento e non dal semplice titolo professionale, al

dell'equipaggio. Per poter essere imbarcato è necessario essere titolare di un valido contratto di arruolamento quale titolo giuridico di lavoro con l'armatore: senza imbarco non ce appartenenza all'equipaggio, senza contratto non ce valido titolo di imbarco, senza iscrizione alle matricole non ce legittimazione professionale all'arruolamento. Sul punto v. D.Gaeta, Scritti di diritto della navigazione, Giuffrè, 1991, p.715.

²¹¹ Art 170 Cod. Nav.

²¹² Cass. Civ., Sez. Lav., 3 settembre 2007, n. 18480; Cass. Civ., Sez. Lav., 18 febbraio 2002, n. 2321.

²¹³ Cfr. A. LEFEBVRE D'OVIDIO – G. PESCATORE – L. TULLIO, manuale di diritto della navigazione, Milano, Giuffrè, 2022, p. 186.

²¹⁴ Art. 318 Cod. Nav.

²¹⁵ Art. 318 Cod. Nav., comma 2: “Alle disposizioni di cui al comma 1 può derogarsi attraverso accordi collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Per i marittimi di nazionalità diversa da quella italiana o comunitaria, imbarcati in conformità a quanto previsto dal presente comma, non sono richiesti visto di ingresso nel territorio dello Stato, permesso di soggiorno e autorizzazione al lavoro anche quando la nave navighi nelle acque territoriali o sostì in un porto nazionale”; comma 3: “Per le navi adibite alla pesca marittima, l'autorità marittima periferica, delegata dal Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, autorizza, previa richiesta dell'armatore, che il personale di bordo sia composto anche da cittadini extracomunitari, tranne che per la qualifica del comandante”; Art 319 cod nav, comma 1: Nei porti esteri della navigazione marittima o interna e nei porti nazionali ove non siano disponibili rispettivamente marittimi o personale navigante di nazionalità italiana, possono essere assunti anche stranieri in misura non superiore ad un quarto dell'intero equipaggio e per il solo tempo necessario al viaggio da compiere; comma 2: “in caso di speciali esigenze, l'autorità consolare o la capitaneria di porto può autorizzare l'assunzione di stranieri in misura superiore a quella indicata nel comma precedente”.

²¹⁶ Art. 117 Cod. Nav.

²¹⁷ Art 316 Cod. Nav.

²¹⁸ Artt. 123 e 134 Cod. Nav.

²¹⁹ L'armatore ha l'obbligo perentorio di formare l'equipaggio assumendo soltanto soggetti formati ed iscritti alle matricole, albi e registri. I requisiti minimi di formazione della gente di mare sono disciplinati dal D.Lgs 71/2015, recante attuazione della direttiva 2012/35/UE.

cui vertice il Codice della Navigazione colloca il comandante²²⁰. I componenti dell'equipaggio devono rispettare i superiori, prestare ad essi obbedienza ed uniformarsi alle loro istruzioni per il servizio e la disciplina di bordo²²¹. La dimensione gerarchica in questo senso si estende oltre l'equipaggio, ex art. 186 Cod.Nav. coinvolgendo tutte le altre persone che si trovano a bordo, sempre ed in ogni caso *soggette all'autorità del comandante della nave*, al fine della salvaguardia della sicurezza dell'unità, della navigazione e del buon esito della spedizione.

2.3 Il comandante della nave.

Il comandante riveste una posizione apicale nell'organizzazione gerarchica di bordo, rappresentando il collegamento tra l'armatore e il resto dell'equipaggio della nave²²². Nel sistema delineato dal Codice della navigazione, il comandante è il soggetto cui è affidata la direzione della nave e della spedizione marittima, nonché l'esercizio dei poteri di comando e di organizzazione necessari allo svolgimento della navigazione²²³. Egli opera quale rappresentante dell'armatore²²⁴, con il quale è legato da un rapporto contrattuale di arruolamento, e al quale spetta la titolarità dell'impresa di navigazione.

La sua posizione si caratterizza per l'ampiezza dei poteri attribuiti dall'ordinamento: il comandante, infatti, è capo gerarchico dell'equipaggio²²⁵, sovrintende alla disciplina di bordo, dirige le operazioni di navigazione e coordina tutte le attività necessarie alla realizzazione della spedizione marittima²²⁶. In tale prospettiva, la dottrina evidenzia come la funzione del comandante non sia esclusivamente quella della mera direzione tecnica della nave ma, più in generale, la complessiva gestione dell'organizzazione di bordo, assumendo rilievo sia sul piano privatistico, quale rappresentante dell'armatore, sia sul piano

²²⁰ Art 321 Cod. Nav.

²²¹ Art. 187 e art. 810 Cod. Nav.

²²² L.TULLIO, Breviario di diritto della navigazione, Milano, Giuffrè, 2019, p.182.

²²³ Art. 295 Cod.Nav.

²²⁴ Art. 295 Cod.Nav., comma 2.

²²⁵ Art. 321 Cod.Nav.

²²⁶ Cfr. S. POLLASTRI, Il regime giuridico del mare e dell'equipaggio, Padova, Cedam, 2019, pp.88-92.

pubblicistico, in quanto titolare di talune funzioni attribuitegli direttamente dall'ordinamento²²⁷. Infatti, egli agisce quale rappresentante dello Stato di bandiera della nave, svolgendo attività che l'ordinamento gli attribuisce direttamente²²⁸. In tale veste è chiamato, tra l'altro, alla redazione e alla conservazione di atti aventi rilevanza legale²²⁹, nonché allo svolgimento di compiti di polizia e di mantenimento dell'ordine e della disciplina a bordo²³⁰, secondo quanto previsto dal Codice della navigazione. Questa duplice dimensione, da un lato come capo dell'organizzazione lavorativa della nave e dall'altro come rappresentante dell'autorità statale, dà al comandante una posizione particolarmente importante nel sistema marittimo.

Tuttavia, nonostante l'ampiezza dei poteri riconosciutigli, il comandante rimane inserito nell'organizzazione dell'impresa armatoriale e subordinato alla volontà dell'armatore²³¹. In base alla disciplina del Codice della navigazione, infatti, l'armatore conserva il potere di revocare o dispensare il comandante dal comando della nave, potendo sostituirlo qualora lo ritenga opportuno per ragioni organizzative o di gestione dell'impresa²³². Tale facoltà evidenzia come il comandante, pur rivestendo una posizione di grande autonomia operativa durante la navigazione, resti comunque legato all'armatore da un rapporto fiduciario che costituisce il presupposto del conferimento e della permanenza nell'incarico²³³. In alcuni casi eccezionali, però, è la legge che si sostituisce alla volontà privata, per evitare che la nave resti senza direzione. *In caso di morte, assenza o impedimento del comandante, il comando spetta agli ufficiali di coperta, nell'ordine gerarchico e, successivamente, al nostromo, fino al porto di primo approdo, dove l'autorità marittima o consolare provvede alla nomina di un comandante finché non giungano disposizioni dall'armatore*²³⁴.

Nell'ambito della salute e sicurezza, la figura del comandante si sovrappone parzialmente a quella dell'armatore: quest'ultimo ha la titolarità dell'assetto organizzativo dell'impresa (nave) e delle scelte

²²⁷ A. LEFEBVRE D'OVIDIO – G. PESCATORE- L. TULLIO, Manuale di diritto della navigazione, Milano, Giuffrè, 2022, p.315.

²²⁸ Artt. 5 ss. Cod.Nav.

²²⁹ Artt. 203 ss. Cod.Nav.

²³⁰ Artt. 1235 ss. Cod.nav.

²³¹ M.M. FOGLIANI, Il comandante di nave, in Diritto del lavoro marittimo, Milano, 2021, p.75.

²³² Art. 273 Cod.Nav.

²³³ G. RIGHETTI, Trattato di diritto della navigazione, Milano, Giuffrè, 1999, p.210.

²³⁴ Art. 293 Cod.Nav.

strutturali, mentre il comandante, quale vertice operativo di bordo, esercita il potere effettivo di direzione e controllo durante la navigazione, configurandosi quale garante operativo della sicurezza²³⁵. Ogni comandante è tenuto a dare concreta attuazione alle misure prevenzionistiche, vigilando sull'osservanza da parte dell'equipaggio delle disposizioni in materia di prevenzione degli infortuni e ad agire tempestivamente in situazioni di rischio in modo da gestire il pericolo durante l'operatività quotidiana a bordo, assicurando che l'attività lavorativa si svolga in condizioni compatibili con la tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore²³⁶. Per questo motivo la sua posizione si configura come una vera e propria posizione di garanzia fondata sul dovere di impedire eventi lesivi, in virtù dei poteri che la legge gli attribuisce, attraverso l'esercizio diligente delle sue funzioni.

Il comandante è tenuto, innanzitutto, *a verificare l'idoneità della nave all'espletamento della navigazione e la regolarità della documentazione di bordo, nonché a curare che l'equipaggio sia completo, idoneo e regolarmente arruolato*²³⁷. Egli deve sovrintendere all'organizzazione del lavoro, distribuendo turni e mansioni in modo compatibile con le esigenze di sicurezza e con i limiti imposti dalla normativa in materia di orario e riposo²³⁸.

Non mancano, naturalmente obblighi di natura antinfortunistica, dal momento che si richiede l'osservanza da parte dei lavoratori marittimi delle norme di igiene e di sicurezza e l'utilizzazione dei mezzi individuali di protezione messi a loro disposizione²³⁹ e si obbliga a tenere a bordo della singola unità navale un "registro degli infortuni"²⁴⁰ costantemente aggiornato, nel quale annotare gli infortuni occorsi ai lavoratori e la relativa tipologia²⁴¹. Esso ha inoltre l'obbligo di curare l'informazione e la formazione dei lavoratori marittimi, verificando che ciascun membro dell'equipaggio sia adeguatamente istruito sui rischi connessi alle mansioni svolte e sulle procedure di emergenza, promuovendo esercitazioni periodiche²⁴² e garantendo che i lavoratori conoscano l'ubicazione e l'uso dei dispositivi di protezione

²³⁵ L. TULLIO, Breviario di diritto della navigazione, Milano, Giuffrè, 2022, p.185.

²³⁶ Il fondamento di tale tutela risiede nell'art. 2087 c.c. che impone l'adozione di tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità dei prestatori di lavoro.

²³⁷ Artt. 297 ss. Cod.Nav.

²³⁸ Sulla conformità dell'orario di lavoro dei marittimi, v. D.Lgs 27 maggio 2005, n.108, attuativo della Direttiva 1999/63/CE relativa all'accordo sull'organizzazione dell'orario di lavoro della gente di mare.

²³⁹ Art. 8 D.Lgs 271/1999, lettera c).

²⁴⁰ Art. 6 d.Lgs 271/1999, comma 5, lettera m).

²⁴¹ Art. 25 D.Lgs 271/1999, comma 2.

²⁴² Le esercitazioni di sicurezza (drills) sono regolate a livello internazionale dalla Convenzione SOLAS 74/78, Capitolo III.

individuale e collettiva, e le procedure adeguate nelle emergenze²⁴³. Egli è altresì responsabile della vigilanza sull'idoneità e sull'efficienza dei mezzi di salvataggio, delle attrezzature di sicurezza e dell'impianto di bordo, nonché è tenuto a segnalare all'armatore eventuali carenze strutturali o situazioni di rischio che non possono essere autonomamente eliminate durante la navigazione. In caso di pericolo grave e immediato il comandante ha il dovere di adottare senza indugio tutte le misure necessarie per la tutela delle persone imbarcate, anche discostandosi da istruzioni ricevute qualora ciò sia imposto da esigenze di sicurezza²⁴⁴.

Il comandante, oltre a collaborare con l'armatore nell'adempimento dei suoi doveri di cui all'art. 6 del D.Lgs. 271/1999, è titolare di obblighi di sua esclusiva competenza. Questi sono riassumibili, brevemente, nella trasmissione di istruzioni chiare e comprensibili relative alla salute e sicurezza del lavoro²⁴⁵; nella segnalazione all'armatore di deficienze ed anomalie del sistema²⁴⁶; nella designazione di marittimi incaricati di attuare le misure di prevenzione in caso di emergenza²⁴⁷. Ma, soprattutto, nella *costante e copiosa informazione nei confronti dell'armatore e del rappresentante della sicurezza nel caso del verificarsi di eventi non prevedibili o incidenti rischiosi per i lavoratori marittimi e adottare misure atte ad identificare e rimuovere la causa dell'evento e limitare al minimo i rischi per i lavoratori*²⁴⁸.

²⁴³ Art. 27 D.Lgs 271/1999; art. 6 D.Lgs 271/1999 comma 5.

²⁴⁴ Si tratta dei "poteri di necessità" del comandante. Cfr. Art. 295 Cod. Nav. e, per l'aspetto penale, Art. 1097 Cod. Nav. sull'inosservanza di ordini per la sicurezza.

²⁴⁵ Art. 7 D.Lgs 271/1999, lettera a).

²⁴⁶ Art. 7 D.Lgs 271/1999, lettera b).

²⁴⁷ Art. 7 D.Lgs 271/1999, lettera d).

²⁴⁸ Art. 7 D.Lgs 271/1999, lettera e).

2.4 Armatore e Comandante, due posizioni di garanzia autonome e concorrenti.

L'entrata in vigore del d.lgs. 271/1999 ha segnato un punto di svolta, delineando un sistema di gestione della navigazione fondato su due soggetti, ossia l'armatore e il comandante²⁴⁹. La scelta del legislatore²⁵⁰ di non concentrare la responsabilità in un unico centro d'imputazione nasce dalle peculiarità del lavoro marittimo e dalla rigida gerarchia di bordo. Si è preferito, perciò, strutturare un modello imperniato sulla duplicazione della posizione di garanzia, in cui le due figure, pur mantenendo ruoli distinti, operano in modo strettamente complementare²⁵¹.

Il cuore normativo di questo assetto è l'art. 6 del D.Lgs 271/1999, significativamente intitolato "Obblighi dell'armatore e del comandante". La norma indica entrambi come i destinatari principali delle misure di prevenzione, ma lo fa in modo quasi sovrapposto, senza tracciare un confine netto tra le rispettive competenze²⁵². Questa formulazione congiunta ha generato non pochi dubbi interpretativi, rendendo necessario un lavoro di analisi per individuare la migliore ripartizione delle responsabilità nel quotidiano. L'armatore, nella sua qualità di titolare dell'impresa di navigazione, è un soggetto chiave dal punto di vista organizzativo e prevenzionale del modello di sicurezza²⁵³. A lui, infatti, spetta il compito di predisporre l'assetto complessivo delle misure di prevenzione e protezione, assicurando che la nave, le attrezzature e l'organizzazione del lavoro siano strutturate in modo tale da ridurre al minimo i rischi dei lavoratori marittimi²⁵⁴. Sotto questo profilo, è evidente la sua analogia con quella del datore di lavoro, in relazione al modello generale di tutela della sicurezza sul lavoro, delineato dal d.lgs. 81/2008²⁵⁵. Il comandante, da parte sua, occupa un ruolo di garanzia che si estende sia sul piano gestionale sia su quello operativo²⁵⁶. In virtù dei poteri di direzione, organizzazione e disciplina che il Codice della navigazione gli attribuisce, il comandante dirige l'attività dell'equipaggio e sovrintende lo svolgimento

²⁴⁹ Sul punto v. L. TULLIO, *Il codice della navigazione*, Milano, 2016, p. 345 ss.

²⁵⁰ La delega al Governo per l'adeguamento normativo è contenuta nella Legge 31 dicembre 1998, n. 485.

²⁵¹ Cfr. G. ZUNARELLI - M.M. COMENALE PINTO, *Manuale di diritto della navigazione e dei trasporti*, I, Padova, 2016, pp. 412 ss.

²⁵² Sul "cumulo" delle responsabilità, si veda F. BERLINGIERI, *La responsabilità dell'armatore*, in *Dir. mar.*, 2005, p. 1102 ss.

²⁵³ F. BERLINGIERI, *La responsabilità dell'armatore*, in *Dir. mar.*, 2005.

²⁵⁴ Art. 6, comma 4, d.lgs. 271/1999: "L'armatore deve garantire le condizioni di efficienza dell'ambiente di lavoro...".

²⁵⁵ A. LEFEBVRE D'OVIDIO - G. PESCATORE - L. TULLIO, *Manuale di diritto della navigazione*, Milano, 2022, pp. 256-260.

²⁵⁶ Sui poteri del comandante come "capo della spedizione", si veda l'art. 295 cod. nav.

delle operazioni a bordo della nave²⁵⁷. A lui compete, quindi, garantire la concreta attuazione delle misure di sicurezza predisposte dall'armatore, vigilando anche sul loro rispetto. Tuttavia, il comandante non assume una posizione meramente esecutiva ma è tenuto anche a collaborare nella loro individuazione e adeguatezza operativa. Infatti, esso deve segnalare all'armatore eventuali carenze o anomalie riscontrate e, per effetto degli autonomi poteri a lui conferiti, ad adottare, ove necessario, misure immediate finalizzate alla rimozione delle situazioni di pericolo.

Il suo ruolo assume un rilievo particolarmente significativo anche in ragione delle caratteristiche dell'ambiente di lavoro marittimo, spesso contraddistinto da condizioni operative mutevoli e da un elevato grado di autonomia decisionale rispetto alla struttura organizzativa dell'impresa armatoriale.

In un sistema così delineato, la coesistenza di due centri di imputazione per gli obblighi prevenzionistici solleva inevitabilmente il problema del coordinamento delle responsabilità. Il principio cardine è che la responsabilità dell'armatore non esclude né limita quella del comandante, e viceversa. Si tratta di due sfere di garanzia che, pur muovendosi su piani distinti, si integrano in un'ottica di protezione globale: all'armatore compete l'assetto organizzativo e strutturale della sicurezza, mentre al comandante è affidata l'attuazione pratica e la vigilanza continua durante l'esercizio della navigazione. Questo impianto trova il suo fondamento nel principio di equivalenza causale sancito dall'art. 40, comma 2, del codice penale, secondo cui l'omissione di un'azione doverosa equivale alla produzione dell'evento lesivo²⁵⁸. Sia l'armatore che il comandante, in quanto titolari di specifici obblighi di protezione, possono dunque essere chiamati a rispondere penalmente qualora la violazione di tali doveri sfoci in un infortunio o in un danno ai lavoratori²⁵⁹.

Per distinguere concretamente le responsabilità, la giurisprudenza ricorre spesso al principio di effettività dei poteri²⁶⁰. Secondo tale criterio, la responsabilità deve ricadere su chi aveva effettivamente il potere

²⁵⁷ Cass. pen., Sez. IV, 08 novembre 2022, n. 42034.

²⁵⁸ F. MANTOVANI, *Diritto Penale. Parte Generale*, Padova, 2023, p. 182 ss.

²⁵⁹ Cass. pen., Sez. Un., 24 aprile 2014, n. 38343 (Sent. ThyssenKrupp), fondamentale per i principi generali sulla titolarità della posizione di garanzia applicabili a ogni contesto lavorativo organizzato.

²⁶⁰ Il principio di effettività dei poteri stabilisce che le responsabilità giuridiche, in particolare in materia di sicurezza sul lavoro (art. 299 D.Lgs. 81/2008), spettano a chi esercita concretamente i poteri decisionali, gestionali o di vigilanza, indipendentemente da investiture formali o cariche apparenti. Prevale la sostanza sulla forma.

decisionale e i mezzi per impedire l'evento²⁶¹. Ne deriva che non esiste una separazione rigida, ma piuttosto una convergenza di responsabilità. L'armatore risponde principalmente delle carenze che riguardano la nave come "luogo di lavoro" (difetti strutturali, mancanza di DPI, falle nell'organizzazione generale). Il comandante risponde delle mancanze legate alla gestione operativa, come l'omessa sorveglianza sulle manovre o l'inosservanza delle procedure di bordo²⁶².

Tuttavia, analizzando criticamente la formulazione dell'art. 6 del d.lgs. 271/1999, emergono alcune ambiguità. Il testo accomuna gli obblighi delle due figure in modo generico, rischiando di sovrapporre ambiti che nella realtà operativa sono ben distinti²⁶³. È evidente, infatti, che il comandante, pur essendo l'autorità suprema a bordo, non possiede l'autonomia finanziaria o il potere di spesa necessari per rimediare a gravi carenze strutturali della nave, compiti che restano saldamente in mano all'armatore²⁶⁴. In conclusione, per garantire una tutela reale ai lavoratori marittimi, è necessario rifuggire da interpretazioni formalistiche. Bisogna invece valorizzare la diversa natura funzionale delle due cariche: quella imprenditoriale dell'armatore e quella gestionale del comandante²⁶⁵. Solo mantenendo separate queste due prospettive si evita che l'autonomia del comandante diventi un comodo alibi per l'armatore, o che il comandante sia chiamato a rispondere di mancanze che non avrebbe mai avuto il potere di colmare.

²⁶¹ In giurisprudenza, vedi Cass. pen., Sez. IV, 21 settembre 2006, n. 31295, che sottolinea come la responsabilità per la sicurezza debba essere ricollegata all'effettivo esercizio di poteri decisionali.

²⁶² L. TULLIO, *Il codice della navigazione*, Milano, 2017, pp. 347 ss.

²⁶³ Cfr. F. BERLINGIERI, *La responsabilità dell'armatore*, in *Dir. mar.*, 2005, p. 1105 ss.

²⁶⁴ Sulla mancanza di autonomia finanziaria del comandante come limite alla posizione di garanzia, cfr. A. LEFEBVRE D'OVIDIO - G. PESCATORE - L. TULLIO, *Manuale di diritto della navigazione*, Milano, 2022, pp. 258-259.

²⁶⁵ Per una critica alle interpretazioni formalistiche, vedi S. REVERSO, *La disciplina del lavoro marittimo tra specialità e diritto comune*, Tesi di dottorato, Università di Udine, p. 112 ss.

2.5 La responsabilità Penale, Civile ed Amministrativa.

Nell'ambito della disciplina della salute e sicurezza sul lavoro, ai soggetti titolari di una posizione di garanzia, come abbiamo visto, sono attribuiti dall'ordinamento specifici obblighi di protezione nei confronti dei lavoratori volti a garantire e tutelare la loro integrità psicofisica, prevenendo il verificarsi di eventi dannosi. L'inosservanza degli obblighi prevenzionistici può determinare l'insorgere di diversi profili di responsabilità, che possono assumere natura penale, civile e amministrativa, a seconda della violazione commessa e delle conseguenze prodotte²⁶⁶.

La responsabilità penale rappresenta la conseguenza più grave derivante dalla violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Essa si configura quando il mancato rispetto degli obblighi prevenzionistici determina la commissione di un reato previsto dall'ordinamento²⁶⁷.

Il sistema della responsabilità penale a bordo delle navi si fonda sul delicato equilibrio tra le norme speciali del diritto della navigazione e i principi cardine del diritto penale comune, trovando nell'art. 40 del Codice Penale²⁶⁸, secondo comma, il proprio perno interpretativo.

Come poco sopra ricordato, tale norma sancisce la cosiddetta clausola di equivalenza, stabilendo che il mancato impedimento di un evento, da parte di chi abbia obbligo giuridico di evitarlo, equivalga a cagionarlo direttamente. In ambito marittimo tale disposizione trasforma il ruolo dell'armatore e del comandante in vere e proprie posizioni di garanzia: essi non rispondono solo per le azioni colpevoli, ma soprattutto per le omissioni cautelari che rendono possibile il verificarsi di un danno all'integrità psicofisica dei lavoratori²⁶⁹.

Sotto il profilo della struttura dell'illecito, l'ordinamento appronta una tutela anticipata che si manifesta attraverso la configurazione del reato di pericolo²⁷⁰, che punisce la condotta che mette a rischio il bene giuridico tutelato (la salute) prima che si verifichi una lesione. In questo scenario, la responsabilità penale

²⁶⁶ Cfr. M. Tiraboschi, *La tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2015, pp. 45-52.

²⁶⁷ Sul sistema di tutela penale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro v. M. Tiraboschi, L. Fantini (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro*, Giuffrè, Milano, pp. 21-30.

²⁶⁸ Art. 40, comma 2, c.p.: "Non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di evitare, equivale a cagionarlo"

²⁶⁹ Cfr. L. TULLIO, *Il codice della navigazione*, Milano, 2017, p. 348.

²⁷⁰ Art. 437 c.p. - Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro; art. 451 c.p.- *Omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro*.

sorge per la mera inosservanza delle prescrizioni tecniche e organizzative dettate dal D.Lgs. 271/1999²⁷¹, indipendentemente dal fatto che si verifichi un infortunio. La sanzione colpisce la condotta antidoverosa in sé, come la mancata manutenzione degli impianti o l'assenza di idonee procedure di emergenza, poiché l'ordinamento intende sanzionare l'esposizione a rischio dei marittimi prima ancora che il rischio si traduca in danno.

Tuttavia, la fisionomia della responsabilità muta profondamente qualora la violazione negligente delle norme cautelari sfoci in un reato di evento²⁷², tipicamente identificabile nelle fattispecie di omicidio o lesioni personali colpose²⁷³. In tale circostanza, il magistrato è chiamato a ricostruire il nesso di causalità tra l'omissione del garante e l'evento lesivo sofferto dal lavoratore. L'accertamento penale non si limita dunque alla verifica della violazione formale, ma deve dimostrare che l'adozione della condotta doverosa, ovvero il rispetto puntuale degli obblighi di sicurezza, avrebbe evitato l'evento con un elevato grado di probabilità logica²⁷⁴. In questo intreccio tra obblighi preventivi e conseguenze riparatorie, la responsabilità dell'armatore e del comandante si delinea come un sistema dinamico, dove la sicurezza non è solo un precetto tecnico, ma l'oggetto di un preciso dovere giuridico di protezione del dipendente.

Parallelamente al rigore del sistema penale, la dimensione della sicurezza marittima viene completata dalla responsabilità civile, la quale sposta il baricentro dall'esigenza punitiva dello Stato a quella risarcitoria del lavoratore.

Un principio fondamentale del diritto nel caso in esame riguarda l'obbligo di garantire la sicurezza dei lavoratori come previsto dall'art. 2087 del Codice civile, una norma di chiusura dell'intero sistema prevenzionistico che considera il debito di sicurezza come una vera e propria obbligazione contrattuale. Questa norma non ha un contenuto statico, ma è descritta da studiosi e giurisprudenza come una "norma

²⁷¹ Il D.Lgs. 271/1999, il Codice della Navigazione e il D.Lgs. 81/2008 prevedono varie contravvenzioni per la violazione delle norme di polizia, amministrative o di sicurezza che ne sono contenute al loro interno. Le contravvenzioni sono reati penali di natura "contravvenzionale", puniti con l'arresto o l'ammenda ai sensi degli artt. 25 e 26 c.p., legati alla violazione di norme preventive.

²⁷² Riconducibili alla categoria dei delitti, che rappresentano reati più gravi e sono puniti con pene quali la reclusione o la multa ai sensi degli artt. 22 ss. c.p.

²⁷³ Artt. 589 e 590 c.p.

²⁷⁴ In tema di accertamento del nesso causale nei reati omissivi impropri si richiama la nota pronuncia Cass.Pen., Sez. Un., 10 luglio 2002, n. 30328, Franzese, secondo cui la causalità deve essere verificata alla luce del criterio dell'"alto grado di credibilità razionale" o "probabilità logica" dell'efficacia salvifica della condotta omessa.

elastica" o in bianco²⁷⁵: essa impone all'armatore di adottare non solo le misure tassativamente previste dalle leggi speciali, come il D.Lgs. 271/1999, ma anche tutte le precauzioni che l'evoluzione della tecnica e l'esperienza della navigazione suggeriscono come necessarie nel caso concreto²⁷⁶. Ne consegue che il rispetto delle norme antinfortunistiche formali non esonera automaticamente l'armatore dalla responsabilità nei casi in cui l'evento dannoso avrebbe potuto essere evitato con l'adozione di standard tecnologici superiori o procedure più prudenti a bordo²⁷⁷.

Dal punto di vista procedurale, la classificazione della responsabilità come contrattuale crea un sostanziale vantaggio per il lavoratore- marittimo sotto il profilo dell'onere della prova²⁷⁸. Infatti, il lavoratore deve solo dimostrare l'esistenza del contratto di arruolamento, l'esistenza del danno e il nesso di causalità tra l'attività lavorativa svolta a bordo e l'evento lesivo. Assolto tale onere, scatta una presunzione di colpa a carico dell'armatore, il quale, per scagionarsi, deve fornire con certezza la prova di aver adempiuto completamente l'obbligo di sicurezza, dimostrando che l'infortunio è derivato per causa a lui estranea o da un rischio elettivo del lavoratore²⁷⁹, inteso come un comportamento abnorme e imprevedibile che esorbita dalle mansioni assegnate, o dal dolo.

Un aspetto cruciale dell'analisi riguarda l'incrocio con il sistema assicurativo gestito dall'INAIL. In Italia, l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro esonera l'armatore dalla responsabilità civile per i danni "coperti" dall'indennizzo assicurativo²⁸⁰, salvo che l'infortunio non sia dipeso da un reato perseguibile d'ufficio. Tuttavia, tale esonero non è assoluto, ed incontra quindi dei limiti²⁸¹. L'armatore

²⁷⁵ Sulla natura di "norma elastica", si veda L. TULLIO, *Il codice della navigazione*, Milano, 2016, pp.350-352. In giurisprudenza, Cass. Civ., Sez. Lav., 1° dicembre 2025, n. 31372 chiarisce che tale obbligo non configura comunque una responsabilità oggettiva.

²⁷⁶ Cfr. G. ZUNARELLI - M.M. COMENALE PINTO, *Manuale di diritto della navigazione*, Padova, 2016, pp. 420 - 423. L'obbligo di sicurezza segue i criteri civilistici di diligenza qualificata.

²⁷⁷ Cfr. A. LEFEBVRE D'OVIDIO - G. PESCATORE - L. TULLIO, *Manuale di diritto della navigazione*, Milano, 2022, pp. 262- 265.

²⁷⁸ L. Montuschi, *La sicurezza del lavoro*, Cedam, Padova, pp. 97-105.

²⁷⁹ Cass. civ., Sez. lav., 25 febbraio 2011, n. 4656.

²⁸⁰ L'esonero dalla responsabilità civile è sancito dall'art. 10 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 (Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali). Sul punto, si veda L. TULLIO, *Il codice della navigazione*, Milano, 2017, pp. 350-353.

²⁸¹ La giurisprudenza ha progressivamente eroso la portata dell'esonero. Si veda Corte Cost., 2 marzo 1967, n. 22, che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 10 T.U. laddove escludeva la responsabilità per il danno biologico non coperto dall'indennizzo.

resta civilmente obbligato per il cosiddetto danno differenziale²⁸². Si tratta della differenza tra l'ammontare del risarcimento calcolato secondo i criteri civilistici, che includono parte del danno biologico, il morale e patrimoniale, e l'indennizzo corrisposto dall'istituto assicuratore. Come sopra ricordato, la responsabilità civile riemerge dunque in tutta la sua ampiezza ogni qual volta l'evento sia riconducibile a un reato perseguibile d'ufficio commesso dal datore di lavoro o dai suoi preposti, trasformando l'azione civile in uno strumento di tutela integrale che mira a riportare il marittimo nella medesima condizione di benessere in cui si sarebbe trovato se l'infortunio non fosse occorso.

Infine, la tutela è completata dalla responsabilità amministrativa, che si distingue da quella penale in quanto non presuppone la commissione di un reato, ma si configura quando vengono violate disposizioni che l'ordinamento ritiene di minore gravità rispetto alle contravvenzioni penali, pur incidendo comunque sull'efficacia del sistema di prevenzione. In tali casi, l'ordinamento irroga sanzioni pecuniarie di natura amministrativa, generalmente applicate dagli organi di vigilanza competenti. La responsabilità amministrativa può emergere, ad esempio, in relazione alla violazione di obblighi formali o organizzativi, quali l'irregolare tenuta della documentazione di sicurezza, l'omessa comunicazione di informazioni agli organi di controllo o la mancata osservanza di prescrizioni amministrative previste dalla normativa di settore²⁸³. Pur trattandosi di violazioni che non integrano necessariamente fattispecie di reato, esse risultano comunque rilevanti in quanto incidono sull'efficienza del sistema di prevenzione e sul corretto funzionamento dell'organizzazione della sicurezza a bordo²⁸⁴.

L'applicazione di sanzioni amministrative risponde dunque alla finalità di rafforzare l'effettività degli obblighi prevenzionistici, inducendo i soggetti responsabili, in primo luogo l'armatore, quale datore di lavoro del personale marittimo, e il comandante, quale garante della sicurezza dell'equipaggio durante la navigazione, ad assicurare il pieno rispetto delle prescrizioni normative²⁸⁵. In tal senso, anche la

²⁸² Il danno differenziale è il risarcimento dovuto dal datore di lavoro al lavoratore infortunato per la quota eccedente l'indennizzo INAIL, calcolato sottraendo l'indennità erogata dall'Istituto dal danno civilistico totale. I principali riferimenti normativi sono l'art. 10 del D.P.R. 1124/1965 (T.U. Infortuni), l'art. 2087 c.c. (tutela condizioni di lavoro) e la L. 145/2018.

²⁸³ A. LEFEBVRE D'OVIDIO - G. PESCATORE - L. TULLIO, *Manuale di diritto della navigazione*, Milano, 2022, pp. 270-272.

²⁸⁴ Cfr. M. CASANOVA, *Il comandante della nave*, Milano, 2000, p. 205 ss.

²⁸⁵ F. BERLINGIERI, *La responsabilità dell'armatore*, in *Dir. mar.*, 2005, pp. 1110-1112.

responsabilità amministrativa si colloca nel più ampio sistema di tutela della salute e sicurezza del lavoro marittimo, contribuendo a garantire un elevato livello di protezione per i lavoratori imbarcati²⁸⁶.

2.6 Il lavoratore marittimo: partecipazione attiva e dovere di obbedienza.

Il Lavoratore marittimo si definisce come il soggetto arruolato a bordo di una nave, mediante apposito contratto di arruolamento, per prestare la propria attività lavorativa alle dipendenze dell'armatore con iscrizione nelle matricole della gente di mare²⁸⁷.

L'elemento distintivo non è soltanto la subordinazione, comune ad ogni rapporto di lavoro subordinato, ma la sottoposizione ad un vincolo gerarchico rafforzato²⁸⁸, imperniato nell'autorità del comandante che assume poteri di natura non solo organizzativa ma anche disciplinare e pubblicistica²⁸⁹ da cui deriva un “rafforzato” dovere di obbedienza di cui all'art. 187 del Codice della Navigazione.

Esso è il principale beneficiario delle norme prevenzionistiche, e il destinatario primario della tutela che tali norme sono predisposte a garantire. Tuttavia, la posizione del lavoratore non si esaurisce in quella di semplice soggetto tutelato, ma accanto al diritto di operare in condizioni sicure, egli assume anche una serie di doveri funzionali alla realizzazione di un ambiente sicuro²⁹⁰, mantenendo un comportamento diligente e responsabile nello svolgimento delle sue mansioni e collaborando con l'armatore e il comandante nell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione predisposte a bordo²⁹¹.

La sicurezza della nave, infatti, non dipende esclusivamente dalle scelte organizzative e gestionali adottate dai soggetti che rivestono posizioni di vertice, ma si fonda anche sulla partecipazione attiva di tutti i membri dell'equipaggio, che sono chiamati a contribuire al buon andamento della navigazione e alla salvaguardia della sicurezza della nave, delle persone imbarcate e dell'ambiente marino²⁹².

²⁸⁶ Cfr. S. REVERSO, *La disciplina del lavoro marittimo tra specialità e diritto comune*, Padova, 2024, p. 145.

²⁸⁷ La definizione poggia sul requisito formale dell'iscrizione nelle matricole della gente di mare (art. 114 e 118 Cod.Nav.) e sulla stipula del contratto di arruolamento (artt. 323 ss. Cod.Nav.)

Cfr. L. TULLIO, *Breviario di diritto della navigazione*, Milano, 2022, p.255.

²⁸⁸ A. LEFEBVRE D'OVIDIO – G. PESCATORE – L. TULLIO, *Manuale di diritto della navigazione*, Milano, 2022, p. 412.

²⁸⁹ S. POLLASTRI, *Il regime giuridico della nave*, Padova, 2019, pp.88-90.

²⁹⁰ F. FOCARETA, *La sicurezza sul lavoro marittimo e portuale*, Milano, 2018, pp.110-112.

²⁹¹ Art. 8 D.Lgs 271/1999.

²⁹² G. NATALE, *La sicurezza sul lavoro nel diritto marittimo*, Milano, 2015, pp. 195-198.

In materia di salute e sicurezza è destinatario degli obblighi generali previsti dall'art 20 del D.Lgs 81/2008, applicabili a tutti i lavoratori subordinati, ai quali si affiancano ulteriori obblighi specifici derivanti dalla normativa marittima e dalle convenzioni internazionali²⁹³.

*Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti nei luoghi di lavoro su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro*²⁹⁴. È una clausola di carattere generale e pregnante, in quanto l'obbligazione non si esaurisce negli obblighi tipizzati nel secondo comma dell'art. 20 D.Lgs 81/2008 e dell'art. 8 D.Lgs. 271/1999, ma l'ampio concetto di “*prendersi cura*” impone al lavoratore di prestare un'attenzione consapevole ai suoi comportamenti e di assumere la condotta richiesta dalla specifica situazione²⁹⁵. Egli, dunque, dovrà astenersi dall'assumere comportamenti che possano mettere a repentaglio la propria e l'altrui salute e sicurezza, ovvero dovrà agire in modo consapevole per tutelare e preservare quegli stessi valori, risultando imputabile anche in caso non compisse un'azione che era tenuto ad eseguire²⁹⁶.

Gli ulteriori obblighi in materia non sono altro che un riflesso inverso di quelli previsti per l'armatore e il comandante. I lavoratori devono *osservare le misure disposte dall'armatore e dal comandante della nave, ai fini della igiene e della sicurezza dell'ambiente di lavoro a bordo*²⁹⁷; *non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che possano compromettere la sicurezza propria e di altri lavoratori*²⁹⁸; *utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze ed i dispositivi tecnico-sanitari di bordo, nonché i dispositivi individuali di protezione forniti dall'armatore*²⁹⁹; *segnalare al comandante della nave o al responsabile del servizio di prevenzione e di protezione le deficienze eventuali dei dispositivi e dei mezzi di protezione suddetti, dandone notizia al rappresentante alla sicurezza dell'ambiente di lavoro di cui all'articolo 16*³⁰⁰; *cooperare, insieme all'armatore ed al comandante o al responsabile del servizio di prevenzione e di protezione, al fine di dare piena attuazione a tutti gli obblighi imposti dagli organi di vigilanza e di ispezione o comunque*

²⁹³ Si fa riferimento principalmente alla Convenzione ILO MLC 2006 che standardizza i diritti dei lavoratori marittimi a livello globale.

²⁹⁴ Art. 20 D.Lgs. 81/2008, comma 1.

²⁹⁵ M.M. FOGLIANI, Responsabilità e sicurezza a bordo, in *Rivista del Diritto della Navigazione*, 2019, p.45.

²⁹⁶ Martinelli Marianonietta, L'individuazione e le responsabilità del lavoratore in materia di sicurezza sul lavoro, in *I working papers di Olympus*, fascicolo 37, 2014, pp. 1-58.

²⁹⁷ Art. 8 D.Lgs 271/1999, lettera a).

²⁹⁸ Art. 8 D.Lgs 271/1999, lettera b).

²⁹⁹ Art. 8 D.Lgs 271/1999, lettera c).

³⁰⁰ Art. 8 D.Lgs 271/1999, lettera d).

necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori marittimi durante il lavoro³⁰¹; sottoporsi ai controlli sanitari secondo quanto disposto dalle vigenti normative in materia³⁰²; attuare, con diligenza, le procedure previste nei casi di emergenza³⁰³.

Per la violazione degli obblighi i lavoratori sono puniti con l'arresto fino ad un mese o con il pagamento di un'ammenda³⁰⁴.

Per poter valutare se il lavoratore è obbligato a tenere un certo comportamento, si dovrà verificare se egli ha ricevuto una formazione adeguata, se gli sono state impartite istruzioni concrete e chiare in riferimento al tipo di situazione e se aveva a sua disposizione i mezzi di protezione idonei³⁰⁵. Diritto determinante del lavoratore è anche quello di verificare l'effettiva applicazione delle misure di prevenzione a tutela della salute tramite il proprio rappresentante.

La portata degli obblighi del lavoratore va letta sulla base di una previa verifica circa l'esistenza dei presupposti necessari per il loro adempimento che consistono in quelli summenzionati. Il difetto di formazione da parte del datore di lavoro, infatti, potrà costituire da esimente per la colpevolezza del lavoratore essendoci un rapporto di proporzionalità fra istruzione, formazione, mezzi di apprendimento e le condotte esigibili.³⁰⁶

Il datore di lavoro ricopre una posizione di garanzia³⁰⁷ e dunque deve prestare massima attenzione alla protezione della salute e sicurezza sul lavoro, non potendo contare solo sul diretto e autonomo adempimento delle misure da parte del lavoratore. L'inosservanza delle norme prevenzionistiche da parte dell'armatore e del comandante ha quindi valore assorbente rispetto al comportamento del lavoratore marittimo, la cui condotta, pertanto, può assumere rilevanza, solo dopo che da parte dei soggetti obbligati, siano state adempiute le prescrizioni di loro competenza³⁰⁸

³⁰¹ Art. 8 D.Lgs 271/1999, lettera e).

³⁰² Art. 8 D.Lgs 271/1999, lettera f).

³⁰³ Art. 8 D.Lgs 271/1999, lettera g).

³⁰⁴ Art.36 D.Lgs. 271/1999.

³⁰⁵ Cass. pen., Sez. IV, 18 maggio 2001, n. 20145.

³⁰⁶ Principi comuni, Zoli Carlo (a cura di), Bologna, Zanichelli, 2011, pp. 196 e ss.

³⁰⁷ Sulla "posizione di garanzia" datoriale che comprende l'obbligo di vigilanza attiva anche contro l'imprudenza dei lavoratori, cfr. Cass.Pen., Sez. IV, 10 marzo 2023, n. 10215.

³⁰⁸ G. NATALE, La sicurezza sul lavoro nel diritto marittimo, Milano, Giuffrè, 2015, pp.238-240.

Solo quando si ha la certezza assoluta che il datore di lavoro abbia rispettato la normativa antinfortunistica ricorre il presupposto per avere responsabilità del lavoratore³⁰⁹, sennò la responsabilità datoriale permane sempre, anche dopo aver valorizzato il ruolo attivo del lavoratore, configurandosi un concorso di colpa con condotta inadempiente del datore di lavoro e imprudente del lavoratore.

Onere della prova è in capo al datore di lavoro stesso che deve dimostrare il nesso causale tra condotta del lavoratore ed evento dannoso ma soprattutto di avere adempiuto completamente e perfettamente a tutti i suoi obblighi³¹⁰.

In generale risulta particolarmente difficile escludere del tutto la responsabilità datoriale.

Unica eccezione alla regola si configura nel caso di comportamento abnorme del lavoratore, cioè qualora egli abbia tenuto una condotta che risulti incompatibile, eccentrica e imprevedibile rispetto alla natura dell'attività svolte e alle mansioni affidate.

Tale situazione si verifica quando il lavoratore attui comportamenti dolosi o violi specifiche norme antinfortunistiche. Si tratta nel concreto di condotte caratterizzate da un'assoluta imprevedibilità o dell'assunzione volontaria di rischi estranei alle mansioni attribuite e al normale processo produttivo, configurando il cosiddetto "rischio elettivo"³¹¹.

In altre parole, in tutte le ipotesi in cui la condotta del lavoratore non sia autonoma da un punto di vista eziologico, ovvero non sia in grado da sola di provocare l'evento dannoso, la responsabilità del datore di lavoro permane³¹². Il nesso eziologico però può interrompersi, e quindi la responsabilità datoriale venire meno, solamente in presenza di una causa sopravvenuta eccezionale, del tutto indipendente dalla condotta del datore di lavoro, imprevedibile e atipica, che non costituisca lo sviluppo della causa originaria e che risulti autonomamente idonea a produrre l'evento lesivo anche in assenza della condotta scorretta

³⁰⁹ Cass. Pen., Sez. IV, 17 gennaio 2025, n. 2032,

³¹⁰ L'inversione dell'onere della prova in capo al datore di lavoro è fondata sull'art. 2087 c.c. e sul principio di vicinanza della prova; Cfr. P. PANTANO, *La prevenzione dei rischi*, Padova, Cedam, 2020, p.318.

³¹¹ È una causa di esclusione delle responsabilità del datore di lavoro e dell'indennizzo Inail per infortuni sul lavoro.

³¹² Sull'interruzione del nesso eziologico ex art. 41, comma 2, c.p., v. L. TULLIO, *Breviario di diritto della navigazione*, Milano, Giuffrè, 2019, p. 248.

del datore di lavoro, interrompendo così il nesso causale tra l'eventuale omissione del datore di lavoro e l'evento dannoso³¹³.

A tal fine la giurisprudenza individua due principali criteri di valutazione: da un lato le modalità concrete assegnate al lavoratore, e dall'altro le modalità concrete del comportamento posto in essere³¹⁴.

Occorre infatti verificare che la condotta del lavoratore sia esorbitante rispetto alle mansioni affidategli e se l'attività sia stata svolta con modalità del tutto anomale ed eccezionali, tali da generare rischi imprevedibili e situazioni di pericolo improvvise, non riconducibili all'organizzazione di lavoro³¹⁵.

2.7 Il tema della prevenzione e protezione: Il servizio di prevenzione e protezione, il responsabile ed il rappresentante della sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Per ogni singola unità navale deve essere istituito, da parte dell'armatore³¹⁶, un servizio di prevenzione e di protezione³¹⁷ che ha i compiti principali di individuazione dei fattori di rischio connessi alle attività lavorative svolte a bordo e di collaborare con l'armatore nell'individuare le misure di igiene e sicurezza dell'ambiente di lavoro ai fini della prevenzione e protezione contro i rischi identificati³¹⁸. Esso inoltre dovrà proporre programmi di formazione e di informazione dei lavoratori marittimi imbarcati³¹⁹, informare l'equipaggio sulle problematiche presenti³²⁰ e collaborare allo svolgimento delle funzioni del responsabile del servizio³²¹.

L'armatore, inoltre, ne designa anche i membri che compongono il servizio, scegliendoli tra il personale di bordo e ne nomina il responsabile³²², sentito il parere del rappresentante della sicurezza dell'ambiente

³¹³ Ai sensi dell'art. 40 c.p. la responsabilità sussiste solo quando l'omissione è causalmente collegata all'evento.

³¹⁴ M.M. FOGLIANI, *Responsabilità e sicurezza a bordo*, in *Rivista del Diritto della Navigazione*, 2019, n. 1, p. 52.

³¹⁵ G. MARCHIAFAVA, *La tutela della salute dei marittimi*, Roma, Sapienza, 2022, pp. 140-142.

³¹⁶ L'istituzione del Servizio di prevenzione e protezione costituisce un obbligo non delegabile in capo al datore di lavoro ai sensi dell'art 17, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 81/2008.

³¹⁷ Art 12 D.Lgs. 271/1999

³¹⁸ Art. 13 D.Lgs. 271/1999, comma 1, lettera d)

³¹⁹ Art. 13 D.Lgs. 271/1999, comma 1, lettera g)

³²⁰ Art. 13 D.Lgs. 271/1999, comma 1, lettera f)

³²¹ MLC Standard A4.3.

³²² La nomina del responsabile del SPP a bordo non esime l'armatore dalle sue responsabilità originarie. Si veda M.M. FOGLIANI, *Responsabilità dell'armatore e tutela della salute*, in *Rivista del Diritto della Navigazione*, 2019, n.1, p.45.

di lavoro³²³. I nominativi, una volta individuati, sono annotati nel ruolo dell'equipaggio³²⁴ o nella licenza ed a tale annotazione è allegata una dichiarazione contenente l'elencazione dei compiti svolti all'interno del servizio di prevenzione e protezione a bordo ed il curriculum professionale³²⁵.

Il personale scelto deve essere in possesso dei requisiti di adeguata formazione e certificazione ai sensi del decreto ministeriale 19.06.2001³²⁶, riguardante l'istituzione del corso di sicurezza e responsabilità³²⁷.

Armatore e comandante forniscono, di comune accordo, informazioni relative alla natura dei rischi, all'organizzazione del lavoro, alla programmazione ed all'attuazione delle misure preventive e protettive nonché all'attrezzatura di lavoro presente a bordo ed al registro di infortuni e malattie³²⁸. È proprio tramite il servizio di prevenzione e protezione che l'armatore convoca, una volta l'anno, una riunione, alla quale partecipano il responsabile ed il rappresentante della sicurezza dell'ambiente di lavoro, assieme all'onnipresente comandante della nave³²⁹. Di ciascuna riunione viene redatto un apposito verbale³³⁰, da conservare tra i documenti di bordo, a completa disposizione degli organi di vigilanza e di ispezione. Una copia dovrà essere affissa a bordo, in un luogo che consenta all'intero equipaggio di prenderne visione³³¹.

In virtù dell'art. 12 c.1, è ancora una volta l'armatore a scegliere il responsabile del servizio di prevenzione, il quale svolge funzione di sensibilizzazione dell'equipaggio all'applicazione delle direttive in materia di igiene e sicurezza del lavoro a bordo³³² e di controllo dello stato di applicazione delle prescrizioni specifiche in materia di igiene e sicurezza del lavoro, procedendo alle verifiche inerenti all'igiene e la

³²³ Il parere del RLS è obbligatorio ma non vincolante, tuttavia la sua mancanza inficia la procedura di nomina. Cfr. Art.c16 D.Lgs. 271/1999.

³²⁴ L'annotazione nel ruolo dell'equipaggio risponde alla funzione pubblicistica dei documenti di bordo. In caso di omissione, oltre alle sanzioni amministrative, si può configurare una presunzione di inadeguatezza organizzativa in sede di accertamento di responsabilità civile.

³²⁵ Art 12 D.Lgs 271/1999, comma 4.

³²⁶ Decreto Ministeriale attuativo dei requisiti di addestramento minimi internazionali previsti dalla Convenzione STWC per garantire che il personale del servizio sia tecnicamente qualificato.

³²⁷ Cfr. L. TULLIO, Breviario di diritto della navigazione, Milano, 2019, p.234.

³²⁸ Art 12 D.Lgs. 271/1999, comma 7.

³²⁹ Art. 14 D. Lgs.271/1999

³³⁰ Art. 14 D. Lgs.271/1999, comma 2.

³³¹ L'obbligo di affissione del verbale garantisce la trasparenza e la "consapevolezza del rischio" del lavoratore marittimi, elemento cardine del sistema prevenzionistica europeo. Cfr. Direttiva 89/391/CEE.

³³² Art. 15 D.Lgs. 271/1999, comma 1, lettera a).

sicurezza dell'ambiente di lavoro a bordo³³³. Egli segnala al comandante della nave³³⁴ le deficienze ed anomalie riscontrate che possono compromettere l'igiene, la salute e la sicurezza del lavoro a bordo ed insieme, individuano nuove misure di prevenzione degli infortuni³³⁵.

Dunque, le sue funzioni sono complementari e di supporto all'operato del comandante³³⁶. Non si tratta, infatti, di un centro autonomo per l'imputazione di responsabilità penale primaria, ma un organo tecnico consultivo istituito ai sensi del D.lgs. 81/2008³³⁷, con il compito di fornire supporto specialistico al datore di lavoro. In tale contesto, l'RSPP non ha una responsabilità diretta per la sicurezza dei lavoratori, poiché non è destinatario principale degli obblighi di prevenzione, che rimangono a carico del datore di lavoro³³⁸. La sua responsabilità può emergere in modo concorrente qualora l'evento lesivo sia riconducibile ad una condotta colposa connessa all'espletamento delle proprie funzioni tecniche.

La giurisprudenza di legittimità³³⁹ ha chiarito che la responsabilità può ricorrere a titolo di colpa professionale³⁴⁰ qualora ometta di individuare un rischio prevedibile ed evitabile secondo le conoscenze tecnico scientifiche possibili in quel determinato momento storico³⁴¹, o fornisca al datore di lavoro indicazioni incomplete o erranee nella valutazione dei rischi e nell'individuazione delle misure di prevenzione. In conclusione, quindi, la sua responsabilità non deriva dalla mera verifica dell'infortunio, ma dall'accertamento di una negligenza, imprudenza o imperizia qualificata, parametrata alla competenza tecnica richiesta dal ruolo: esso risponde non perché garante diretto della sicurezza, ma perché consulente qualificato la cui prestazione professionale si rileva inadeguata rispetto agli standard normativi e scientifici esigibili³⁴².

³³³ Art. 15 D.Lgs. 271/1999, comma 1, lettera b).

³³⁴ Cass.Pen., Sez. IV, 15 gennaio 2014, n.1856.

³³⁵ Art 15 D.Lgs. 271/1999, comma 1, lettera c) e d).

Cfr. L. TULLIO, Breviario di diritto della navigazione, Milano, 2019, p.238-240.

³³⁶ G. NATALE, La sicurezza sul lavoro nel diritto marittimo, Milano, 2015, pp.198-201.

³³⁷ Art 31 succ. D. Lgs.81/2008.

³³⁸ Art 17 D.Lgs. 81/2008.

³³⁹ Cass.Pen., Sez. IV, 27 maggio 2016, n. 22249; Cass.Pen., Sez. IV, 19 dicembre 2012, n. 49821; Cass.Pen., Sez. IV, 8 novembre 2022, n. 42034.

³⁴⁰ Cass.Pen., Sez. IV, 27 gennaio 2011, n. 2814.

³⁴¹ Cass.Pen., Sez. IV, 21 dicembre 2016, n. 54209.

³⁴² Cfr. A.Guariniello, Il Testo Unico della Sicurezza sul Lavoro, Torino, UTET, 2022, p.315 succ.

Emerge così che la designazione dell'RSPP non comporta alcun trasferimento automatico di funzioni decisionali o poteri di spesa³⁴³, elementi essenziali per la configurazione di una posizione di garanzia piena. In assenza di una formale delega di funzioni conforme ai requisiti normativi³⁴⁴, il responsabile resta pertanto sprovvisto di specifici poteri gestionali e decisionali³⁴⁵.

Nel contesto marittimo, questo profilo diventa particolarmente importante a causa di fattori di rischio tipici del settore come ambienti confinati, turni prolungati e sostanze pericolose che impongono un'analisi attenta e sempre aggiornata³⁴⁶. Se si omette una valutazione adeguata di questi rischi o non si segnalano criticità strutturali, si può contribuire in modo significativo alla responsabilità penale per lesioni o omicidio colposo, nel caso si dimostri un legame causale tra la mancanza di valutazione e l'evento³⁴⁷.

Figura distinta da quella appena delineata è il rappresentante alla sicurezza dell'ambiente di lavoro³⁴⁸. In tal caso la nomina non spetta all'armatore, bensì agli stessi lavoratori marittimi secondo quanto disposto dai contratti nazionali di categoria. La sua funzione³⁴⁹ è puramente collaborativa, consultiva e propositiva, con diritto di informazione e di accesso alla documentazione inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione adottate a bordo della nave³⁵⁰.

³⁴³ M.M. FOGLIANI, Responsabilità e sicurezza a bordo, in *Rivista del Diritto della Navigazione*, 2019, p.48.

³⁴⁴ Art 16 D.Lgs. 81/2008.

³⁴⁵ Art 40 c.p. comma 2.

³⁴⁶ Cfr. P. Zampone, La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori marittimi, in *Diritto del mercato del Lavoro*, 2015, pp. 88-92.

³⁴⁷ Cfr. G.Fiandaca, E.Musco, *Diritto penale. Parte generale*, 8^a ed., Bologna, Zanichelli, 2019, pp. 250-258.

³⁴⁸ Art. 16 D.Lgs. 271/1999

³⁴⁹ È chiaro che, proprio per le attività svolte, il rappresentante deve conseguire una formazione specifica in materia di igiene e sicurezza a bordo delle navi e deve essere a conoscenza della normativa nazionale ed internazionale nel settore.

³⁵⁰ L.Montuschi, *Diritto della sicurezza sul lavoro*, Bologna, Zanichelli; 2015, pp.182-185.

2.8 Il medico competente.

Analogamente a quanto stabilito nel decreto legislativo n.81 del 2008 all'art. 25, anche la specifica normativa per la salute e sicurezza dei marittimi richiede la presenza del “medico competente”, che collabora con l'armatore e con il servizio di prevenzione e protezione, sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione del lavoro a bordo e delle situazioni di rischio, alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute del lavoratore marittimo³⁵¹.

Designato dall'armatore, il medico competente è il soggetto che si occupa di *effettuare gli accertamenti sanitari del personale*³⁵² ed esprimere i giudizi di idoneità alla mansione specifica, informando i pazienti circa le proprie condizioni di salute³⁵³ e la natura degli esami a cui vengono sottoposti³⁵⁴. Istituisce ed aggiorna periodicamente, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio, custodita dall'armatore, con salvaguardia del segreto professionale³⁵⁵.

Congiuntamente al RSPP, il medico visita accuratamente gli ambienti di lavoro almeno due volte l'anno e controlla l'esposizione al rischio sanitario dei marittimi³⁵⁶, effettuando anche visite mediche su loro richiesta³⁵⁷. Nello svolgimento della propria attività di sorveglianza sanitaria, qualora lo ritenga necessario per motivate ragioni, esso può avvalersi di medici specialistici³⁵⁸, scelti in genere dall'armatore, che ne sopporta gli oneri.

Non è infrequente che, a causa di continue esposizioni a situazioni di rischio, i lavoratori ricevano un giudizio di inidoneità parziale, temporanea o addirittura totale. In questo caso dovrà esser fatta comunicazione scritta all'armatore (oltre che al lavoratore stesso) il quale dovrà disporre una nuova valutazione del rischio e una analisi ambientale finalizzata alla verifica dell'efficacia delle nuove misure di

³⁵¹ Art. 23 D.Lgs. 271/1999, comma 1, lettera a).

³⁵² Gli esami in questione comprendono esami clinici, biologici e indagini diagnostiche mirate al rischio ritenuti necessari dal medico competente (art. 23 D.Lgs. 271/1999 comma 7). L'insieme degli accertamenti che il medico competente svolge per tutelare la salute dei lavoratori si sostanziano l'attività di sorveglianza sanitaria che comprende sia accertamenti preventivi intesi a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro a cui i marittimi sono destinati ai fini della valutazione della loro idoneità alla mansione specifica, sia accertamenti periodici per controllare lo stato di salute dei lavoratori.

³⁵³ Art. 23 D.Lgs. 271/1999, comma 1, lettera e).

³⁵⁴ Art. 23 D.Lgs. 271/1999, comma 1, lettera d).

³⁵⁵ Art. 23 D.Lgs. 271/1999, comma 1, lettera c).

³⁵⁶ Art. 23 D.Lgs. 271/1999, comma 1, lettera g).

³⁵⁷ Art. 23 D.Lgs. 271/1999, comma 1, lettera h).

³⁵⁸ Art. 23 D.Lgs. 271/1999, comma 2.

protezione adottate³⁵⁹. Contro un giudizio negativo, di inidoneità, rilasciato dal medico è possibile, entro 30 giorni dalla data di comunicazione, fare ricorso all'Ufficio di sanità marittima del Ministero della sanità territorialmente competente³⁶⁰.

Il medico competente viene dotato di un certo grado di autonomia³⁶¹ nello svolgimento delle sue mansioni in quanto ha un ruolo distinto ad autonomo³⁶² rispetto a quello del datore di lavoro, annovera una serie di obblighi propri, il cui mancato adempimento può dar luogo a diverse forme di responsabilità, anche penale, divenendo corresponsabile di eventuali eventi lesivi verificati a bordo della nave³⁶³. Esso, infatti, ha un titolo di responsabilità e professionalità medica che non può essere condivisa con nessuno³⁶⁴, ed è soggetto anche a responsabilità disciplinare e deontologica, in quanto professionista iscritto all'ordine dei medici³⁶⁵. L'eventuale violazione delle norme deontologiche o degli obblighi professionali può infatti determinare l'apertura di procedimenti disciplinari da parte dell'ordine professionale competente³⁶⁶.

L'armatore provvede alla fornitura ed al mantenimento a bordo delle dotazioni mediche, medicinali ed attrezzature sanitarie³⁶⁷ adeguate al tipo di navigazione, alla durata della linea e al numero dei lavoratori marittimi³⁶⁸.

È compito del comandante assicurarsi che il materiale sanitario sia sempre disponibile a bordo ed è responsabile della gestione delle sostanze stupefacenti facenti parte di tali dotazioni, potendo però anche delegarne la custodia a personale dell'equipaggio componente del servizio di prevenzione e protezione³⁶⁹. Nei casi più critici, il comandante può decidere di richiedere assistenza medica alla nave più vicina, alla stazione costiera più vicina o al C.I.R.M.³⁷⁰ (Centro Internazionale Medico) tramite radio³⁷¹.

³⁵⁹ Art. 23 D.Lgs. 271/1999, comma 3.

³⁶⁰ Art. 23 D.Lgs. 271/1999, comma 4.

³⁶¹ Art. 39 D.Lgs. 81/2008, comma 4.

³⁶² Cfr. F. FOCARETA, La sicurezza sul lavoro marittimo e portuale, Milano; Giuffrè, 2018, pp. 88-91.

³⁶³ Cass.Pen., Sez. IV, 15 gennaio 2014, n. 1856.

³⁶⁴ B. DEIDDA, L. MONNI, La responsabilità penale del medico del lavoro, Torino, Giappichelli, 2015, pp. 151-156.

³⁶⁵ L'iscrizione all'Albo professionale è requisito abilitante ai sensi dell'art 38 D.Lgs. 81/2008.

³⁶⁶ D.P.R. 5 aprile 1950, n.221.

³⁶⁷ S. POLLASTRI, Il regime giuridico delle dotazioni mediche di bordo, in Diritto e Trasporti, 2019, pp. 56-59.

³⁶⁸ Art. Art. 24 D.Lgs. 271/1999, comma 1.

³⁶⁹ Art. 24 D.Lgs. 271/1999, comma 2.

³⁷⁰ Sul ruolo del C.I.R.M. e l'obbligo di assistenza in mare, v. Convenzione ILO MLC 2006, Regola 4.1.

Cfr. G. MARCHIAFAVA, La salute della salute dei marittimi nel diritto internazionale, Roma, 202, pp. 128-130.

³⁷¹ Art. 24 D.Lgs. 271/1999, punto 3.

La figura del medico competente deve essere distinta da quella del medico di bordo³⁷². Il medico competente, infatti, come abbiamo esaminato sopra, è il professionista nominato dall'armatore per svolgere i compiti di sorveglianza sanitaria. Il medico di bordo invece opera nell'ambito dell'assistenza sanitaria ai membri dell'equipaggio e alle persone presenti sulla nave, svolgendo funzioni prevalentemente di carattere clinico ed assistenziale³⁷³. Quest'ultimo ha conoscenze di medicina generale e di chirurgia di pronto intervento e la sua presenza è obbligatoria³⁷⁴ per le navi della marina mercantile, per quelle che navigano nel mar Mediterraneo, nonché per tutte le navi traghetto o destinate al servizio pubblico o di crociera che trasportino cinquecento o più passeggeri, il cui viaggio, tra scalo e scalo, sia di durata pari o superiore alle 6 ore di navigazione³⁷⁵.

³⁷² Ai sensi del R.D. 14 dicembre 1933, n. 1773, convertito in legge 22 gennaio 1934, n. 244, è il soggetto a cui spettano compiti di cura e assistenza immediata.

³⁷³ G. NATALE, *La sicurezza sul lavoro nel diritto marittimo*, Milano, 2015, pp. 215-218.

³⁷⁴ L'obbligatorietà del medico di bordo è disciplinata dal combinato disposto del Codice della Navigazione e del citato R.D. n. 1773/1933.

³⁷⁵ Decreto Ministeriale del 13 Giugno 1986, in materia di Istituzione del servizio medico di bordo su navi della Marina Mercantile italiana addette alla navigazione nel Mar Mediterraneo, art. 1.

CAPITOLO TERZO

La gestione del rischio e la disciplina del rapporto di lavoro del marittimo.

Sommario: 3.1 Informazione, formazione e addestramento. – 3.2 Le visite alle navi. – 3.3 La valutazione del rischio. 3.3.1 I rischi specifici del settore. – 3.4 La tutela assicurativa dei lavoratori. – 3.4.1 La gestione degli infortuni INAIL. – 3.5 Il contratto di arruolamento. – 3.5.1 L'orario di lavoro: il D.Lgs. 108/2005. – 3.5.2 L'estinzione del contratto.

3.1 Informazione, formazione e addestramento.

L'art. 15 del D.Lgs 81/2008³⁷⁶, prevede, tra le misure di tutela generali, l'informazione, la formazione e l'addestramento dei lavoratori. Tali elementi costituiscono i pilastri dell'intero sistema di prevenzione europeo ed internazionale³⁷⁷. Nel settore marittimo, la loro importanza è ancor più evidente, considerata la complessità dell'ambiente di bordo e i rischi tipici della navigazione, che richiedono un'attenzione costante e specifica³⁷⁸.

Tali obblighi trovano fondamento, in via generale, negli artt. 36 e 37 del D.lgs 81/2008; tuttavia, queste disposizioni di carattere generale devono essere però coordinate con la normativa speciale di settore e, in particolare, con la Convenzione *STCW*, adottata in sede IMO³⁷⁹, che rappresenta il principale strumento normativo a livello globale volto a garantire standard uniformi di competenza professionale e sicurezza nella navigazione, prevenendo che ogni lavoratore possieda un livello di competenza adeguato alle funzioni svolte a bordo³⁸⁰.

³⁷⁶ “Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono: (...)”

³⁷⁷ Sul punto si veda la Direttiva quadro 89/391/CEE, recepita inizialmente dal D.Lgs 626/1994 e poi successivamente integrata nel Testo Unica Sicurezza Lavoro.

³⁷⁸ M.M. COMENALE PINTO, *Il lavoro nautico*, in *Trattato di diritto del lavoro*, diretto da P. Curzio, Bari, Cacucci, 2015, p. 112.

³⁷⁹ *International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers* (STCW), 1978, come emendata dai c.d. "Manila Amendments" del 2010.

³⁸⁰ Cfr. G. ZUNARELLI, *Diritto del lavoro marittimo*, Bologna, BUP, 2020, p. 89.

In Italia, la Convenzione STCW trova attuazione nel Decreto Legislativo 12 maggio 2015, n. 71³⁸¹, che in recepimento della direttiva 2012/35/UE, disciplina in modo organico i requisiti di formazione, certificazione e addestramento del personale marittimo, stabilendo che nessun lavoratore possa essere imbarcato senza aver previamente conseguito le certificazioni di addestramento di base in materia di sicurezza³⁸².

In primo luogo, per informazione si intende il trasferimento teorico di nozioni da un soggetto all'altro. Essa consiste *nell'insieme delle attività dirette a fornire conoscenze utili all'identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi dell'ambiente di lavoro*³⁸³, mediante la comunicazione ai lavoratori di dati specifici sul contesto lavorativo, delle istruzioni relative all'organizzazione della sicurezza a bordo, al piano di emergenza e alle mansioni specifiche assegnate, che riguardano la singola nave su cui il lavoratore opererà.

Per formazione³⁸⁴, invece, si intende il *processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori, ed agli altri soggetti del sistema prevenzione e protezione, conoscenze e procedure utili all'acquisizione di competenze* necessarie allo svolgimento in sicurezza delle proprie mansioni³⁸⁵. Essa si realizza attraverso un percorso strutturato, che include sia una componente teorica sia una pratica.

Infine, per addestramento³⁸⁶ si intende il complesso di attività a carattere prevalentemente pratico e operativo, che trovano la sua dimensione in esercitazioni, simulazioni e prove periodiche, note come “*drills*”. Queste consentono al marittimo di acquisire familiarità e abilità operative nelle procedure di emergenza e nell'utilizzo delle attrezzature di sicurezza.

³⁸¹ 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 per la gente di mare*. Oltre al D.Lgs. 71/2015 ci sono altri atti che integrano il sistema, come il Decreto del Presidente della Repubblica 324/2001, che disciplina i titoli professionali marittimi, e, inoltre, alcuni Decreti Ministeriali attuativi del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (MIT) che regolano nel dettaglio i programmi dei corsi, modalità di esame e aggiornamenti e rinnovi dei certificati

³⁸² Tale divieto di imbarco configura un'ipotesi di inidoneità tecnico-professionale assoluta. Cfr. T.A.R. Lazio, Roma, Sez. III, 12 giugno 2017, n. 6874.

³⁸³ Art.2 D.Lgs. 81/2008, lettera bb).

³⁸⁴ Art. D.Lgs. 81/2008, lettera aa).

³⁸⁵ V. Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, recante la disciplina dei corsi di formazione per i lavoratori ai sensi dell'art. 37, comma 2, del D.Lgs. 81/2008.

³⁸⁶ Art. 2 D.Lgs. 81/2008, lettera cc).

In particolare, il D.Lgs. 71/2015 stabilisce che il personale marittimo debba essere in possesso di specifici certificati³⁸⁷, che si distinguono in “*Certificates of Competency*” (CoC)³⁸⁸, attestanti l’abilitazione all’esercizio di specifiche funzioni a bordo, e “*Certificates of Proficiency*” (CoP)³⁸⁹, relativi alla formazione e all’addestramento in materia di sicurezza e competenze specialistiche, entrambi rilasciati dalle autorità competenti al termine dei percorsi formativi.

Nel settore marittimo, la formazione assume una dimensione pubblicistica, diversamente dal lavoro a terra, dove essa è spesso documentata internamente all’azienda³⁹⁰. Ciò deriva dal fatto che ogni corso deve essere riconosciuto dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti e trascritto sul Libretto di Navigazione dalle Autorità Marittime (Capitaneria di Porto). In assenza di tale registrazione, il lavoratore è considerato legalmente “inidoneo” alle mansioni, e l’armatore non può procedere all’arruolamento.

Il D.Lgs. 81/2008 impone una distinzione rigorosa delle attività di formazione, informazione ed addestramento, che tuttavia il settore marittimo non segue³⁹¹. Di fatto, tali attività, vengono innescate in un sistema peculiare, che viene articolato in tre fondamentali momenti, integrati e complementari tra loro, che insieme permettono di garantire un sistema effettivo e adeguato di preparazione dei lavoratori³⁹². Tale suddivisione evidenzia come il sistema formativo marittimo si configuri come un processo progressivo, volto ad accompagnare il lavoratore lungo l’intera carriera professionale³⁹³.

In tale prospettiva, il percorso formativo prende avvio con la formazione primaria, cosiddetta “*shore based*”, ossia l’insieme di attività e corsi che riguardano un primo momento di formazione istituzionale e certificata, erogata a terra presso centri di addestramento autorizzati, che consentono al marittimo di conseguire i certificati obbligatori previsti dal D.Lgs 71/2015³⁹⁴. Tali corsi costituiscono il presupposto

³⁸⁷ Art.4 D.Lgs. 71/2015, comma 2 e 3.

³⁸⁸ Regole II/1, II/2, III/1, III/2 della Convenzione STCW.

³⁸⁹ Regole II/4, II/5, III/4, III/5, III/7 della Convenzione STCW.

³⁹⁰ Cfr. POLLASTRELLI, *Il sistema di certificazione della gente di mare*, in *Diritto dei Trasporti*, 2016, II, p. 445.

³⁹¹ Cfr. A. LEOTTA, *Sicurezza sul lavoro marittimo e tutela della salute*, Milano, Giuffrè, 2019, p. 42 ss.

³⁹² La complementarità dei momenti formativi è analizzata da M. CASANOVA, *Il lavoro nautico*, in *Trattato di diritto civile e commerciale*, diretto da Cicu-Messineo, Milano, Giuffrè, 2010.

³⁹³ Cfr. G. ZUNARELLI, *Diritto del lavoro marittimo*, Bologna, BUP, 2020.

³⁹⁴ Occorre distinguere tra i percorsi formativi e i titoli certificativi previsti dalla normativa STCW. I corsi di basic safety training costituiscono, infatti, attività di formazione e addestramento obbligatorie, mentre i certificati di addestramento

indispensabile per l'imbarco e offrono un pacchetto integrato di formazione teorica e addestramento pratico che comprendono, da una parte moduli teorici, dall'altra delle esercitazioni in ambienti simulati (ad esempio piscine per le tecniche di sopravvivenza o simulatori antincendio) con il superamento di una prova finale che permette il rilascio del certificato.

Rientrano in questo contesto i corsi di “*basic safety training*”³⁹⁵, comprendenti tecniche personali di sopravvivenza, prevenzione e lotta antincendio, primo soccorso elementare e sicurezza personale e responsabilità sociali. Accanto alla formazione di base, obbligatoria e generalizzata per tutti, la normativa prevede ulteriori obblighi formativi connessi alle specifiche mansioni svolte e alla tipologia di nave. In particolare, sono richieste certificazioni in sicurezza marittima³⁹⁶ conformi *Codice ISPS*, e, per il personale imbarcato su navi passeggeri, corsi specifici relativi alla gestione delle emergenze e al controllo dei passeggeri³⁹⁷ (*crowd e crisis management*). Ulteriori percorsi formativi sono previsti per il personale con funzioni operative o direttive³⁹⁸, quali i corsi avanzati antincendio³⁹⁹ e quelli relativi all'impiego dei mezzi di salvataggio.

Un importante aspetto riguarda la validità temporale e l'aggiornamento delle certificazioni. Secondo il sistema stabilito dalla Convenzione *STCW*, come recepito dal d.lgs. n. 71/2015, molti dei certificati devono essere periodicamente rinnovati, generalmente ogni cinque anni, mediante corsi di aggiornamento, noti come “*refresher training*”⁴⁰⁰, finalizzati alla verifica del mantenimento delle competenze pratiche. Ciò vale, in particolare, per i certificati relativi alla sopravvivenza in mare e alla lotta antincendio, dove è fondamentale dimostrare costantemente di avere le capacità operative richieste.

(Certificate of Proficiency – CoP) rappresentano il titolo rilasciato al termine di tali percorsi, attestante il possesso delle competenze acquisite. Diversamente, i certificati di competenza (Certificate of Competency – CoC) attestano il livello professionale del marittimo e l'idoneità a ricoprire specifiche funzioni a bordo.

³⁹⁵ I basic training sono previsti dalla: Convenzione STCW in particolare nel Codice STCW, Sezione A-VI/1

³⁹⁶ Sezione A-Vi/6 Convenzione STCW.

³⁹⁷ Cfr. Regolamento (UE) n. 1177/2010 relativo ai diritti dei passeggeri e le disposizioni del Codice ISPS

³⁹⁸ Circolare del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti n. 32/2016.

³⁹⁹ A-VI/3

⁴⁰⁰ Cfr. Regola I/11 della Convenzione STCW '78/'10; Circolari del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti e dalla Guardia, come Circolare n. 13/2021 e Decreto 9 marzo 2016.

La formazione svolta a terra non costituisce un mero requisito formale, ma rappresenta una vera e propria condizione legale di idoneità professionale alla navigazione⁴⁰¹. In assenza dei certificati *STCW* il marittimo non può essere considerato qualificato allo svolgimento delle mansioni a bordo, e l'imbarco può risultare irregolare. Se, in concreto, un lavoratore viene imbarcato senza formazione "*shore based*", si aprono diversi profili di responsabilità. Innanzitutto, l'armatore, in quanto datore di lavoro, viola le norme di sicurezza e organizzazione del lavoro, rischiando sanzioni sia amministrative che penali⁴⁰², oltre a dover rispondere civilmente per eventuali danni. Dall'altra parte il comandante, che ha il dovere di verificare l'idoneità dell'equipaggio⁴⁰³, può incorrere in responsabilità penale e disciplinare per aver permesso l'imbarco di persone non qualificate. In sede di controlli⁴⁰⁴, oltre le eventuali sanzioni previste, la nave può essere detenuta o può essere disposto lo sbarco del marittimo non qualificato⁴⁰⁵.

Diversamente, l'informazione dei marittimi non si esaurisce con la formazione a terra, ma trova la sua principale esplicazione nella fase della familiarizzazione a bordo, "*familiarization training*"⁴⁰⁶, che rappresenta il secondo momento del sistema formativo marittimo, intermedio tra la formazione primaria e quella continua che assume rilevanza dopo l'effettivo imbarco del lavoratore.

⁴⁰¹ In dottrina, si parla di "presupposto di validità del contratto di arruolamento". Cfr. S. FERRARO, *Il contratto di arruolamento e la disciplina del lavoro nautico*, Napoli, ESI, 2018.

⁴⁰² Artt. 18 e 55 D.Lgs. 81/2008 in combinato disposto con l'art. 24 D.Lgs. 71/2015.

⁴⁰³ Art. 295 Cod.Nav.

⁴⁰⁴ In merito ai controlli, questi sono effettuati attraverso il Port State Control, che è una forma di vigilanza svolta dalle autorità di paesi stranieri che possono salire a bordo e verificare la competenza dell'equipaggio. Se riscontrano carenze nella formazione, la nave può essere soggetta a fermo amministrativo, il che dimostra come la mancanza di formazione di un singolo lavoratore possa influire sulla libertà di circolazione delle merci e del mezzo.

⁴⁰⁵ Cfr. Direttiva 2009/16/CE relativa al controllo da parte dello Stato di approdo (*Port State Control*), recepita con D.Lgs. 67/2011.

⁴⁰⁶ Cfr. Regola I/14 della Convenzione STCW e Sezione A-I/14 del relativo Codice. Sull'autonomia concettuale della familiarizzazione rispetto alla formazione di base, v. M.M. COMENALE PINTO, *Il lavoro nautico*, in *Trattato di diritto del lavoro*, diretto da P. Curzio, Bari, Cacucci, 2015.

Tale fase, imposta immediatamente prima dell'inizio dello svolgimento effettivo delle proprie mansioni, consiste in attività di informazione⁴⁰⁷ e addestramento specifico relative alla nave di imbarco. In particolare, il lavoratore deve acquisire conoscenza dell'organizzazione della sicurezza a bordo, dei percorsi di evacuazione, dell'ubicazione dei dispositivi di emergenza, delle procedure operative e dei rischi specifici connessi alla tipologia di nave e di carico. La familiarizzazione assume una funzione cruciale, in quanto consente di adattare le competenze generali acquisite a terra al contesto concreto e mutevole dell'unità navale.

A bordo, l'informazione prosegue attraverso *briefing* di sicurezza, “*safety meeting*” periodici, ordini di servizio e comunicazioni del comandante, cartellonistica e segnaletica di sicurezza a bordo, manuali di bordo e *Safety Management System* (SMS), procedure scritte accessibili all'equipaggio e circolari interne della compagnia.

Accanto alla formazione iniziale assume particolare rilievo l'addestramento continuo a bordo, “*on board training*”⁴⁰⁸. Questo si svolge durante tutto il periodo di imbarco ed è costituito da attività periodiche di esercitazione e aggiornamento, registrate nel giornale di bordo come prova legale dell'adempimento formativo costante⁴⁰⁹. Si realizza mediante esercitazioni periodiche obbligatorie, “*drills*”, quali prove d'abbandono nave e antincendio, nonché ulteriori attività addestrative organizzate dal comandante⁴¹⁰. L'obiettivo di tale forma di addestramento è quello di mantenere elevato il livello di preparazione

⁴⁰⁷ Nel sistema della sicurezza del lavoro marittimo, accanto alla formazione e all'addestramento disciplinati dalla normativa internazionale, assume autonoma rilevanza l'obbligo di informazione del lavoratore, che presenta caratteristiche strutturalmente differenti. I corsi di basic safety training previsti dalla Convenzione STCW, infatti, integrano un modello formativo che combina elementi teorici e pratici, ma non esauriscono l'obbligo informativo, il quale trova il proprio fondamento nella normativa generale prevenzionistica, in particolare nel Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Nel contesto marittimo, l'informazione si realizza prevalentemente nella fase della familiarizzazione a bordo, attraverso la quale il lavoratore viene reso edotto delle specifiche caratteristiche dell'unità navale, dei rischi connessi all'attività svolta, delle procedure di emergenza e dell'organizzazione della sicurezza. Essa, pertanto, si distingue sia dalla formazione, in quanto non è finalizzata all'acquisizione di conoscenze generali, sia dall'addestramento, poiché non implica necessariamente lo svolgimento di attività pratiche, ma consiste nella trasmissione mirata di informazioni relative al concreto contesto operativo. Ne deriva che, mentre la formazione e l'addestramento sono oggetto di certificazione secondo gli standard della Convenzione STCW e del Decreto Legislativo 12 maggio 2015, n. 71, l'informazione non dà luogo al rilascio di titoli formali, ma costituisce un obbligo continuo e dinamico gravante sull'armatore e sul comandante, la cui corretta attuazione assume rilievo determinante ai fini della prevenzione degli infortuni e della valutazione delle responsabilità.

⁴⁰⁸ Codice STCW, Parte B, raccomanda espressamente l'addestramento pratico come completamento della formazione teorica.

⁴⁰⁹ Art. 174 Cod. Nav.

⁴¹⁰ Cfr. Regola III/19 della Convenzione SOLAS

dell'equipaggio e garantire la prontezza operativa in situazioni di emergenza. Diversamente della formazione iniziale, è uno strumento dinamico e di riattivazione continua delle conoscenze acquisite, poiché si basa sull'idea che la sicurezza a bordo non è concepibile senza la pratica costante delle competenze necessarie.

Di particolare importanza è inoltre il sistema di controllo e riconoscimento internazionale dei certificati. Si fonda sul principio del reciproco riconoscimento tra Stati contraenti, subordinato alla verifica della conformità degli ordinamenti nazionali agli standard STCW⁴¹¹. A tale scopo, la Convenzione IMO introduce un meccanismo di monitoraggio e valutazione, chiamato “*white list*”⁴¹², volto a garantire che i certificati rilasciati da ciascuno Stato rispettino effettivamente gli standard nazionali, consentendo così la mobilità della forza lavoro marittima su scala globale⁴¹³.

Il dovere di assicurare un'adeguata formazione, informazione e addestramento incombe principalmente sull'armatore, quale datore di lavoro, e sul comandante, in ragione della sua posizione di garanzia e del ruolo di gestione operativa della sicurezza a bordo. Gli stessi sono tenuti non solo a verificare il possesso delle certificazioni obbligatorie, ma anche a garantire la partecipazione effettiva dell'equipaggio alle esercitazioni e l'effettività del percorso formativo⁴¹⁴.

L'adempimento degli obblighi di formazione e addestramento non può ritenersi soddisfatto la sola partecipazione ai corsi previsti dalla convenzione STCW, i quali assicurano esclusivamente competenze minime standardizzate a livello globale. Permane infatti, in capo ai soggetti con posizione di garanzia, un autonomo e più ampio obbligo di garantire che ciascun lavoratore sia concretamente formato, addestrato e informato sui rischi specifici della nave e sulle mansioni effettivamente svolte⁴¹⁵.

Ne consegue che la responsabilità dell'armatore e del comandante può configurarsi anche in presenza di marittimi formalmente in possesso delle certificazioni STCW, qualora l'evento lesivo sia riconducibile a carenze di formazione o addestramento specifico, ossia alla mancata trasposizione delle conoscenze

⁴¹¹ Convenzione STCW, Regola I/7- I/10.

⁴¹² Meccanismo introdotto con gli emendamenti del 1995 alla STCW.

⁴¹³ Cfr. U. LA TORRE, *Diritto della navigazione*, Milano, Giuffrè, 2023, pp.60 ss.

⁴¹⁴ F.S. ROSSI, *L'obbligo di sicurezza nel lavoro marittimo*, in *Diritto del lavoro marittimo*, a cura di G. Zunarelli, Bologna, BUP, 2020, p. 144.

⁴¹⁵ Cfr. M. CASANOVA, *Il lavoro nautico*, Milano, Giuffrè, 2010, p. 78.

generali in competenze operative adeguate al contesto concreto. In tale prospettiva, la violazione degli obblighi formativi assume rilievo sia sotto il profilo civile, quale inadempimento dell'obbligo di sicurezza, sia sotto il profilo penale, quando costituisce una violazione di norme prevenzionistiche e si ponga in rapporto di causalità con l'evento dannoso⁴¹⁶.

3.2 Le visite alle navi

Le navi, individuate dall'art. 2 D.Lgs. 271/1999, sono soggette ad una serie di "visite". Le visite iniziali, cui è dedicato l'art. 19, *da effettuarsi entro la data di fine lavori della costruzione e comunque*

prima che avvenga l'immatricolazione, per le navi o unità nuove ovvero al primo porto nazionale di approdo, per le navi nuove acquistate dall'estero, sono finalizzate a verificare la conformità al decreto dei materiali impiegati, delle sistemazioni dei locali alloggio, dei locali di lavoro e di quelli di servizio, delle condizioni climatiche ed ambientali interne ai suddetti locali, degli accessi e delle vie di fuga, dell'impiego dei macchinari e degli impianti, nonché delle dotazioni sanitarie. Tali verifiche sono svolte dalla Commissione territoriale per la prevenzione degli infortuni, igiene e sicurezza del lavoro, prevista dall'art. 31. Le visite periodiche, ai sensi dell'art. 20, accertano, con cadenza biennale, il mantenimento delle condizioni accertate e documentate a seguito delle visite iniziali.

*Al fine di verificare il mantenimento della conformità dell'ambiente di lavoro e ogniqualvolta se ne verifichi la necessità, può essere disposta una visita occasionale dall'autorità marittima competente di propria iniziativa, o su richiesta dell'Azienda unità sanitaria locale competente, dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali, degli armatori o della gente di mare. La visita può, inoltre, essere richiesta direttamente dai lavoratori mediante il rappresentante alla sicurezza dell'ambiente di lavoro di cui all'articolo 16*⁴¹⁷.

A seguito delle suddette visite, svolte con riferimento a quanto riportato nel piano di sicurezza dell'ambiente di lavoro a bordo, nessuna modifica può essere apportata⁴¹⁸; solamente qualora, l'Autorità

⁴¹⁶ F. Mantovani, *Diritto penale. Parte generale*, Cedam, Padova, pp. 168-175.

⁴¹⁷ Art. 21 D.Lgs. 271/1999

⁴¹⁸ Art. 22 D.Lgs. 271/1999, comma 1.

marittima, sentita l'Azienda unità sanitaria locale competente, lo ritenga opportuno e quindi dia l'autorizzazione, possono essere ammessi cambiamenti di lieve entità rispetto alle condizioni inerenti l'ambiente di lavoro a bordo indicate nel piano di sicurezza approvato, purché sia garantito un livello equivalente di sicurezza ed igiene dell'ambiente di lavoro⁴¹⁹.

Il comandante ha l'obbligo di sostituire immediatamente, di propria iniziativa, le dotazioni che presentino deterioramenti o deficienze tali da compromettere l'igiene e la sicurezza dell'ambiente di lavoro⁴²⁰.

3.3 La valutazione dei rischi.

Parlare di sicurezza significa inevitabilmente fare riferimento, anche in modo implicito, al concetto di rischio. La sicurezza, infatti, non può e non deve essere intesa, in nessuna delle sue possibili declinazioni, come assenza totale di rischio, ma piuttosto come riduzione dello stesso ad un livello considerato accettabile o tollerabile alla luce del progresso tecnico e scientifico. Da ciò si comprende come l'intera disciplina sia orientata alla prevenzione degli eventi lesivi collegati ai fattori di rischio lavorativo⁴²¹.

Il presupposto ontologico su cui si fonda tale sistema risiede nella consapevolezza che ogni attività lavorativa, seppur in misura diversa a seconda della tipologia e del contesto in cui si svolge, presenti una potenziale pericolosità, potendo esporre i lavoratori a una pluralità di fattori di rischio.

Nel modello prevenzionistico configurato dal Testo unico, la valutazione dei rischi⁴²² assume un ruolo da protagonista come dimostra, tra l'altro, la sua collocazione al primo posto tra le misure generali di tutela elencate all'art. 15 T.U.⁴²³, nonché la disciplina dettagliata contenuta negli artt. 28 e 29⁴²⁴.

⁴¹⁹ Art. 33 D.Lgs. 271/1999, comma 3.

⁴²⁰ Art. 22 D.Lgs. 271/1999, comma 2.

⁴²¹ L. MONTUSCHI, *Diritto della sicurezza sul lavoro*, Bologna, 2008, p. 25 ss.

⁴²² Art. 2 D.Lgs. 81/2008, lettera q): "valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza".

⁴²³ "Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono: a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza; (...)"

⁴²⁴ Art. 28 D.Lgs 81/2008 - "Oggetto della valutazione dei rischi"; Art 29 - "Modalità di effettuazione della valutazione del rischio".

Prima di procedere oltre, è necessario chiarire che rischio e pericolo, comunemente utilizzati come sinonimi, costituiscono in realtà concetti differenti. Il rischio è definito come la *probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione*⁴²⁵. Esso risulta essere gestibile e spesso eliminabile attraverso l'adozione di misure e procedure idonee volte a garantire salute e sicurezza sul lavoro.

Diverso, è invece il pericolo, che risulta ineludibile dal sistema, che rappresenta *la proprietà o la qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni*⁴²⁶, e quindi la probabilità che accada un evento pericoloso⁴²⁷.

In questa prospettiva, la valutazione dei rischi si configura come un'attività "preventiva e ricorrente" che deve riguardare l'intero ambiente lavorativo ed essere effettuata non solo all'avvio dell'attività, ma anche ogniquale volta intervengano modifiche di natura organizzativa o produttiva, al fine di garantire il costante adeguamento delle misure di tutela alle concrete condizioni di lavoro⁴²⁸.

Anche nel settore marittimo la valutazione dei rischi rappresenta uno dei pilastri del sistema di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, pur presentando modalità di attuazione peculiari rispetto al modello delineato dal D.Lgs. 81/2008. In termini generali, essa si qualifica come un processo tecnico e sistematico finalizzato all'individuazione dei pericoli presenti nell'ambiente di lavoro, alla stima della probabilità e della gravità delle conseguenze dannose e alla conseguente individuazione delle misure di prevenzione e protezione idonee a eliminarli o ridurli⁴²⁹. La valutazione, pertanto, non coincide con un singolo atto, ma rappresenta un insieme di attività tecniche e valutative il cui esito viene successivamente formalizzato in specifici strumenti documentali.

In tale contesto, pur conservando la medesima funzione di fondo prevista dalla normativa generale, la traduzione documentale della valutazione dei rischi nel settore marittimo non avviene mediante la redazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) in senso stretto, bensì attraverso il piano di

⁴²⁵ Art. 2 D.Lgs. 81/2008, lettera s).

⁴²⁶ Art. 2 D.Lgs. 81/2008, lettera r).

⁴²⁷ Cfr. G. NATULLO, *La salute e la sicurezza sul lavoro*, in *Trattato di diritto del lavoro*, diretto da P. Curzio, Bari, 2012, p. 525 ss.

⁴²⁸ Art 29 D.Lgs. 81/2003, comma 3.

⁴²⁹ Cfr. M.Tiraboschi, *la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Giuffrè, Milano, 4ª ed., 2020, pp. 95-102;

G. Natullo, *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: principi e strumenti*, Giappichelli, Torino, 2ª ed., 2019, pp. 45-52.

sicurezza dell'ambiente di lavoro a bordo e la relazione tecnica ad esso allegata⁴³⁰, previsti dalla normativa speciale di settore, in particolare dal D.Lgs. 271/1999⁴³¹. Il piano di sicurezza ha un ruolo soprattutto operativo. Esso, infatti, contiene l'insieme delle misure di prevenzione e protezione adottate, l'organizzazione della sicurezza a bordo, le procedure di lavoro e di emergenza e le istruzioni rivolte all'equipaggio. La relazione tecnica svolge un' invece una funzione esplicativa e giustificativa, illustrando i criteri metodologici seguiti nella valutazione dei rischi, le modalità di individuazione dei pericoli e le ragioni sottese alle scelte prevenzionistiche adottate. I due documenti, pur funzionalmente diversi, rappresentano congiuntamente la formalizzazione dell'attività valutativa e assolvono alla funzione tipica del DVR.

La responsabilità della valutazione dei rischi è dell'armatore, quale soggetto titolare della posizione di garanzia in ordine alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori marittimi. Egli è infatti il principale destinatario dell'obbligo di valutare i rischi e di predisporre i relativi strumenti documentali, assicurandone il costantemente aggiornamento e rispondendo della loro adeguatezza ed efficacia⁴³².

Non è tuttavia escluso il coinvolgimento di altri soggetti. Il comandante, pur non essendo titolare dell'obbligo giuridico di valutazione, contribuisce in modo determinante attraverso la sua conoscenza concreta delle condizioni operative a bordo⁴³³, segnalando i rischi emergenti e assicurando l'attuazione delle misure di sicurezza. Analogamente, il personale tecnico qualificato⁴³⁴ può fornire supporto specialistico nella fase valutativa, senza che ciò comporti uno spostamento della responsabilità dall'armatore⁴³⁵.

⁴³⁰ Costituiscono assieme la documentazione ufficiale richiesta che rappresenta la valutazione dei rischi in forma adeguata al contesto marittimo.

⁴³¹ Art. 6 D.Lgs. 271/1999, comma 1.

⁴³² Art. 6 D.Lgs. 271/1999, comma 1 "L'armatore (...) valuta, i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori marittimi predisponendo il piano di sicurezza dell'ambiente di lavoro (...)" ; Obbligo non delegabile ai sensi del medesimo articolo, comma 6 "L'armatore non può delegare gli adempimenti previsti dai commi 1, 2, 3, 4 e 5 lettera a)".

⁴³³ Sul punto v. M. Tiraboschi, *La tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Giuffrè, Milano, 4ª ed., 2020, pp. 152-155

⁴³⁴ International Maritime Organization, *ISM Code*, § 6: raccomanda il coinvolgimento di personale qualificato nella valutazione dei rischi, sottolineando che la responsabilità ultima rimane del management della compagnia.

⁴³⁵ A. LEFEBVRE D'OVIDIO - G. PESCATORE - L. TULLIO, *Manuale di diritto della navigazione*, Milano, 2022, p. 345.

Il quadro normativo nazionale così delineato si inserisce in un sistema più ampio di matrice internazionale rappresentato dal International Safety Management Code (ISM Code), che introduce un modello organizzativo fondato sul cosiddetto *Safety Management System* (SMS)⁴³⁶. Il Codice *ISM*, adottato nell'ambito della Convenzione *SOLAS*, impone alle compagnie di navigazione l'obbligo di strutturare un sistema di gestione della sicurezza⁴³⁷ volto a garantire l'esercizio sicuro delle navi e la prevenzione dei rischi per le persone, i beni e l'ambiente.

In tale contesto, la valutazione dei rischi assume una dimensione ulteriormente evoluta. Sebbene il Codice non utilizzi espressamente la terminologia propria del diritto del lavoro interno, richiede in modo sostanziale e continuativo l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi connessi alle operazioni di bordo ("*risk assessment*" continuo)⁴³⁸. Il sistema SMS si fonda infatti su una logica di gestione preventiva e dinamica del rischio articolata attività integrate tra loro: analisi delle operazioni critiche, predisposizione di procedure operative sicure, formazione e addestramento dell'equipaggio, gestione delle emergenze, monitoraggio costante delle condizioni di sicurezza e revisione periodica del sistema attraverso audit interni ed esterni, con relativa documentazione del sistema⁴³⁹.

Ne consegue che l'*ISM Code* trasforma la valutazione dei rischi da attività statica a processo dinamico e continuo integrato nella gestione della nave, dove il piano di sicurezza rappresenta la declinazione concreta a bordo dell'SMS, mentre la relazione tecnica trova collocazione nel relativo sistema documentale⁴⁴⁰. Il *Safety Management System*, pertanto, non solo recepisce i risultati della valutazione dei rischi, ma ne costituisce al contempo lo strumento di attuazione e il meccanismo di aggiornamento.

L'analisi congiunta della normativa nazionale e del Codice *ISM* evidenzia come, in ambito marittimo, la valutazione dei rischi non possa essere considerata un mero adempimento formale, ma debba essere intesa come un processo complesso e articolato, espresso sia attraverso strumenti documentali specifici,

⁴³⁶ Il Codice *ISM* è stato reso obbligatorio dal Capitolo IX della Convenzione *SOLAS* (74/78) e recepito nell'ordinamento comunitario con il Regolamento (CE) n. 336/2006.

⁴³⁷ International Maritime Organization, *ISM Code*, §§ 1-12.

⁴³⁸ Cfr. F. BERLINGIERI, *Diritto Marittimo*, Genova, 2013, p. 94.

⁴³⁹ Cfr. Paragrafo 1.2.2.2 dell'*ISM Code*

⁴⁴⁰ M.M. COMERZAN, *La sicurezza sul lavoro marittimo tra norme interne e internazionali*, in *Diritto dei Trasporti*, 2018, p. 55.

quali il piano di sicurezza e la relazione tecnica, sia mediante un sistema organizzativo più ampio⁴⁴¹ rappresentato dal *Safety Management System*.

In tale prospettiva, la gestione del rischio assume natura strutturale nell'attività marittima, rivestendo un ruolo centrale nella prevenzione degli infortuni e nella tutela della vita umana in mare.

3.3.1 I rischi specifici del settore.

La centralità della valutazione dei rischi e del sistema di gestione della sicurezza trova concreta applicazione nell'individuazione dei rischi specifici che caratterizzano l'attività lavorativa a bordo delle navi⁴⁴². Prima di tutto, è importante distinguere i fattori di rischio tipici del settore marittimo dai rischi effettivamente presenti per i lavoratori. I primi si riferiscono alle caratteristiche strutturali e organizzative delle attività marittime, che per loro natura influenzano la comparsa di situazioni di pericolo. In questo contesto, alcuni aspetti risultano particolarmente significativi, come l'isolamento della nave rispetto alla terraferma, la variabilità delle condizioni meteorologiche e marine, la particolare gerarchia della vita a bordo, oltre ai ritmi di lavoro che spesso sono intensi e caratterizzati da turni che possono influenzare l'attenzione e la stanchezza dell'equipaggio⁴⁴³. Sebbene tali fattori non provochino direttamente incidenti, contribuiscono a creare un ambiente in cui il rischio può emergere e crescere. Su un piano distinto vi sono invece i rischi, che mostrano i pericoli derivanti dai fattori già menzionati. Mettono in luce la realtà operativa e sono il focus principale delle attività di valutazione e prevenzione. Infatti, questi rischi possono portare ad eventi dannosi, verificabili durante il lavoro a bordo, che si distinguono in varie categorie⁴⁴⁴.

Una prima categoria riguarda i rischi di natura fisica e operativa, connessi allo svolgimento delle ordinarie attività lavorative. Tra questi assumono rilievo i rischi di caduta in mare e di scivolamento, determinati

⁴⁴¹ La dottrina definisce l'SMS come il "meccanismo dinamico di adeguamento" delle tutele alla realtà mutevole dell'esercizio nautico: così P. PASCUCI, *Il Testo Unico della sicurezza sul lavoro*, Milano, 2010, p. 115.

⁴⁴² G. TULLIO, *Il lavoro nautico*, Milano, 2014, p. 145 ss.

⁴⁴³ Cfr. A. LEFEBVRE D'OVIDIO - G. PESCATORE - L. TULLIO, *Manuale di diritto della navigazione*, Milano, 2022, p. 382; R. Antola, *Fondamenti per la Costruzione e Gestione della nave 2*, Napoli, 2016, pp. 36 ss.

⁴⁴⁴ Sul punto v. Inail, "Gli infortuni dei lavoratori del mare", a cura di Antonio Leva, Diego De Merich, Mauro Pellicci, Daniele De Santis, Alessandro Di Francesco, Giulia Forte, Claudio Scarici, Rita Vallerotonda, Giuseppe Campo, edizione 2018.

<https://www.confartigianato.laspezia.it/sites/default/files/archivio/allegati/news/infortuni-lavoratori-del-mare.pdf>

dalla presenza di superfici bagnate o instabili e dal continuo movimento della nave, nonché quelli legati all'utilizzo di macchinari e attrezzature, che possono comportare contatto con organi in movimento o malfunzionanti⁴⁴⁵. Si aggiungono i rischi derivanti dalla movimentazione manuale dei carichi, frequente nelle operazioni di imbarco, sbarco e gestione delle merci. Per fronteggiare tali rischi, è necessario adottare misure tecniche e organizzative idonee a prevenirli, insieme alla predisposizione di procedure operative puntuali⁴⁴⁶.

Oltre ai rischi ordinari, vi è il rischio marittimo, strettamente legati all'ambiente di lavoro. Condizioni meteorologiche avverse rappresentano un pericolo significativo per la stabilità della nave e per la sicurezza delle operazioni, richiedendo un costante adattamento delle attività lavorative. Analogamente, lavorare in spazi confinati come stive, cisterne o sale macchine, espone i lavoratori a rischi elevati dovuti alla probabilità di asfissia, intossicazione o esplosione, richiedendo procedure rigorose di accesso e controllo. Un ulteriore elemento è la fatica⁴⁴⁷, c.d. *fatigue*, derivante dai turni prolungati, dai ritmi intensi e dalle condizioni di isolamento, che incide sulla capacità di attenzione e aumenta il rischio di infortuni. Anche il rischio di incendio ed esplosione merita attenzione, data la presenza di numerose fonti di carburante e vapori infiammabili bordo delle navi e la complessità degli impianti di bordo. Tali elementi rendono la gestione della sicurezza piuttosto complessa, poiché la natura del lavoro marittimo richiede agli equipaggi di adattare costantemente le proprie prestazioni alle condizioni di lavoro in continuo mutamento.

Una terza dimensione è rappresentata dai rischi di natura organizzativa, riguardanti la gestione del lavoro e il coordinamento delle attività. In particolare, errori umani, carenze nella comunicazione e sovraccarico lavorativo costituiscono fattori di rischio trasversali⁴⁴⁸, capaci di compromettere l'efficacia delle misure di prevenzione anche quando quelle tecniche sono adeguate. In tale prospettiva, la sicurezza non può essere concepita come un insieme di regole statiche, ma richiede un'organizzazione del lavoro che consideri le interazioni tra i diversi soggetti coinvolti e le condizioni operative reali.

⁴⁴⁵ M. Tiraboschi, *La tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Giuffrè, Milano, 4^a ed., 2020, pp. 155-160.

⁴⁴⁶ F. Basenghi, L. Golzio, A. Zoppoli (a cura di), *La sicurezza sul lavoro*, UTET, Torino, 3^a ed., 2018, pp. 185-189.

⁴⁴⁷ Sul punto v. Allegato I "fattori di fatica" D.Lgs 271/1999

⁴⁴⁸ F. BERLINGIERI, *Diritto Marittimo*, Genova, 2013, p. 102.

Infine, è necessario considerare anche i rischi emergenti, legati all'evoluzione tecnologica e all'introduzione di sistemi digitali a bordo, come la sicurezza informatica e all'automazione dei processi⁴⁴⁹. Tali rischi possono generare vulnerabilità in aree precedentemente stabili e, anche se non fanno parte delle categorie tradizionali della sicurezza sul lavoro, stanno assumendo crescente rilevanza e impongono un aggiornamento costante delle misure prevenzionistiche.

Per limitare il rischio di incidenti e infortuni, è obbligatorio nonché essenziale l'uso dei dispositivi individuali di protezione (D.I.P)⁴⁵⁰. I più importanti sono: indumenti di protezione⁴⁵¹, scarpe antinfortunistiche⁴⁵², casco di sicurezza⁴⁵³, occhiali di protezione e *face shield*⁴⁵⁴, guanti di protezione⁴⁵⁵, cuffie antirumore⁴⁵⁶, respiratori (*dust mask/dust respirator*) e autorespiratori (*breathing apparatus/breathing devices*)⁴⁵⁷, cinture di sicurezza⁴⁵⁸.

L'analisi dei rischi dimostra come, nel settore marittimo, l'obbligo di sicurezza non possa limitarsi a una valutazione formale, ma richieda un'attività costante di adattamento e aggiornamento. Proprio per questo

⁴⁴⁹ Sui "rischi emergenti" e la *cybersecurity* navale, si veda la Circolare IMO MSC-FAL.1/Circ.3 sul *Maritime Cyber Risk Management*.

⁴⁵⁰ Art. 8 D.Lgs. 271/1999, lettera c).

⁴⁵¹ Si tratta di tute da lavoro e giacconi, anche ad alta visibilità, cioè con inserti catarifrangenti, o, se necessario, del tipo flame retardant.

⁴⁵² Sono scarpe antiscivolo, isolanti e resistenti agli agenti chimici, particolarmente rinforzate con inserti in metallo, utili per prevenire cadute e proteggere piedi e caviglie da traumi di qualsiasi tipo.

⁴⁵³ si tratta di elmetti di plastica rigida, costruiti in un pezzo unico e muniti di laccetti di chiusura, utili per proteggere la testa attenuando l'impatto causato da eventuali materiali in caduta o urti di altro tipo.

⁴⁵⁴ sono occhiali trasparenti antiappannanti, disponibili anche in forma estesa, per tutto il viso (*face shield*), utili per proteggere gli occhi quando si fanno lavori in cui è facile che saltino schegge e residui, come picchettamenti e pitturazioni.

⁴⁵⁵ Sono generalmente in pelle e stoffa, oppure in materiali sintetici (PVC o gomma) e proteggono le mani da tagli, abrasioni, ustioni e contatti con sostanze pericolose, quindi da utilizzare durante ogni tipo di lavoro.

⁴⁵⁶ Proteggono l'udito riducendo il livello dei suoni provenienti dalle macchine di bordo o causati dagli stessi lavori a cui l'operatore si sta dedicando; la forma più semplice di protezione antirumore, alternativa alle cuffie, è rappresentata dai tappi modellabili (*ear plugs*).

⁴⁵⁷ Per proteggere le vie respiratorie da polveri e scorie si possono usare semplici filtri, dalle semplici mascherine monouso a sistemi più evoluti che comunque si limitano a bloccare le particelle solide e non sono utilizzabili in atmosfere con ossigeno insufficiente, oppure, soprattutto per l'ingresso negli spazi chiusi o importanti lavori di pitturazione e saldatura, si usano sistemi complessi che sono in grado di fornire ossigeno nella quantità necessaria.

⁴⁵⁸ Cioè imbracature in grado di sostenere una persona in caso di caduta, utili per i lavori sopraelevati; ad esse si affiancano funi di sicurezza per raggiungere zone particolari (*rope access*), sistemi per i lavori da effettuare sospesi (*work positioning*) e funi di ritenuta che limitano i movimenti entro una certa area (*work restraint*).

il ruolo centrale è svolto dal *Safety Management System*, che integra la valutazione dei rischi in un sistema organizzativo strutturato. Attraverso procedure operative, istruzioni di lavoro⁴⁵⁹, sistemi di controllo e programmi di formazione, il sistema di gestione della sicurezza traduce i risultati della valutazione dei rischi in regole concrete di comportamento, rendendo effettivo l'obbligo prevenzionistico.

3.4 La tutela assicurativa del lavoratore.

Il sistema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro si concretizza nella prevenzione, mediante misure tecnico-organizzative volte a scongiurare ed evitare qualsiasi evento dannoso. Tuttavia, non è realisticamente possibile escludere completamente la possibilità che si verifichino incidenti. In quest'ottica assume importanza la tutela complementare di natura assicurativa ed assistenziale, volta a garantire una protezione economica e sanitaria ai lavoratori in caso di infortunio o malattia professionale⁴⁶⁰. Nel settore marittimo, questo aspetto risulta particolarmente complesso, a causa delle specificità dell'attività lavorativa a bordo delle navi, che richiede un sistema di protezione integrato e potenziato.

Anzitutto, è importante distinguere tra la tutela del rischio professionale e quella della malattia comune, distinzione necessaria per determinare quale dei due regimi applicativi debba essere attuato.

Per quanto concerne gli "eventi lesivi" legati all'attività lavorativa, ci si riferisce agli infortuni sul lavoro, che si verificano durante lo svolgimento delle mansioni lavorative, o a malattie professionali derivanti dall'esposizione a specifici fattori di rischio⁴⁶¹. In questi casi, l'assicurazione è gestita dall'Inail, ente responsabile dell'erogazione delle prestazioni economiche e sanitarie relative al danno subito dal lavoratore. La tutela fornita dall'Inail opera secondo la logica del risarcimento e richiede la dimostrazione del nesso causale⁴⁶² tra attività lavorativa ed evento lesivo⁴⁶³.

⁴⁵⁹ Le procedure operative, in particolare, rappresentano lo strumento attraverso cui i rischi individuati vengono governati nella pratica quotidiana, stabilendo le modalità di svolgimento delle attività, le responsabilità dei soggetti coinvolti e le misure da adottare in situazioni di emergenza.

⁴⁶⁰ Cfr. R. PESSI, *Lezioni di diritto della previdenza sociale*, Padova, 2012, p. 182 ss.

⁴⁶¹ Artt 2 ss. D.P.R 30 giugno 1965, n. 1124.

⁴⁶² Non si tratta di un nesso di causalità diretto, ma indiretto. Nello specifico, il lavoro è la causa della esposizione del lavoratore al rischio dell'infortunio. Il lavoro non provoca l'infortunio, ma ne determina l'esposizione.

⁴⁶³ Cass. Civ., Sez. Lav., 14 ottobre 2025, n. 27410.

Diversamente, se la relazione fra la malattia e lavoro manca, si configura la cosiddetta “malattia comune”, come, ad esempio, un’infezione o una patologia, che non ha origine nel rapporto di lavoro, e che fa scattare una tutela assistenziale speciale. Si tratta, in particolare, del sistema gestito dalle cosiddette “casce marittime”, le quali, pur essendo oggi confluite nell’ambito dell’Inps⁴⁶⁴, continuano a rappresentare una gestione caratterizzata da proprie peculiarità funzionali.

A differenza dei lavoratori a terra che possono accedere al Servizio Sanitario Nazionale e al medico di medicina generale, i marittimi spesso non dispongono di tali servizi, trovandosi in mare o in porti esteri. Per questo è stato creato un sistema di assistenza dedicato, volto a garantire la continuità della protezione sanitaria anche in condizioni di isolamento geografico.

Le casce marittime non erogano cure sanitarie direttamente a bordo delle navi; tali responsabilità restano a carico dell’equipaggio, del comandante e delle dotazioni sanitarie obbligatorie. Le casce forniscono invece supporto economico e organizzativo, offrendo indennità in caso di malattia ordinaria, rimborsi o copertura delle spese mediche, anche all’estero, e gestendo le procedure di rimpatrio sanitario.

Accanto alla dimensione assistenziale, permane la tutela previdenziale⁴⁶⁵, anch’essa affidata all’Inps, che si occupa dell’erogazione delle prestazioni pensionistiche, come la pensione di vecchiaia, anticipata e di invalidità, seguendo un sistema per lo più allineato con quello generale, nonostante venga adattato alle peculiarità del lavoro marittimo, come la discontinuità dei periodi di imbarco e la particolare gravità delle mansioni⁴⁶⁶.

⁴⁶⁴ Le Casce Marittime (Adriatica, Tirrena e Meridionale) sono state soppresse e le loro funzioni trasferite all’INPS dall’art. 7 del D.L. 78/2010. Cfr. M. PERSIANI, *Diritto della previdenza sociale*, Padova, 2011, p. 245.

⁴⁶⁵ Legge 26 luglio 1984, n.413.

⁴⁶⁶ In ordine alla “pensione dei marittimi” e al calcolo dei periodi di navigazione, v. A. LEFEBVRE D’OVIDIO - G. PESCATORE - L. TULLIO, *Manuale di diritto della navigazione*, Milano, 2022, p. 412.

3.4.1 Gestione degli infortuni INAIL.

La distinzione tra protezione del rischio professionale e della malattia si riflette nella varietà di prestazioni erogate ai lavoratori, pensate per esigenze diverse: da un lato gli eventi lesivi legati al lavoro, dall'altro stati patologici non riconducibili all'attività lavorativa⁴⁶⁷. La copertura assicurativa offerta dall'Inail è fondamentale nel sistema di protezione a supporto del lavoratore marittimo. Invero la prestazione assicurativa⁴⁶⁸ offre supporto economico e sanitario in caso d'infortunio sul lavoro o malattia professionale. Le prestazioni erogate infatti, finanziate attraverso il pagamento dei premi assicurativi Inail, mirano a risarcire gli effetti di incidenti che si possono verificare durante lo svolgimento delle mansioni a cui il soggetto è adibito.

La normativa di riferimento include varie fonti, tra cui il Codice della Navigazione, che impone specifici obblighi specifici al comandante e all'armatore riguardo sicurezza e registrazione degli incidenti⁴⁶⁹. Esistono inoltre leggi speciali INAIL per i marittimi e contratti collettivi nazionali di lavoro che definiscono ulteriori modalità operative per l'attivazione della tutela.

In particolare, la tutela del rischio professionale prevede che, in caso di "inabilità temporanea assoluta", il lavoratore riceva un'indennità giornaliera sostitutiva della retribuzione, finalizzata a garantire un sostegno economico durante il periodo di astensione dal lavoro⁴⁷⁰. In caso di "menomazione permanente dell'integrità psicofisica", è previsto un indennizzo, in capitale o in rendita, calcolato in base al grado di invalidità riconosciuto, per compensare la perdita della capacità lavorativa⁴⁷¹. Per eventi mortali⁴⁷², infine, sono previste prestazioni in favore dei superstiti⁴⁷³. È fondamentale, in ogni caso, dimostrare il nesso causale tra attività lavorativa e l'evento dannoso, elemento imprescindibile per l'attivazione della tutela. Affinché l'assicurazione Inail possa attivarsi, l'infortunio o la malattia professionale devono essere tempestivamente segnalati e documentati, conformemente alle modalità stabilite.

⁴⁶⁷ Sul punto v. M. PERSIANI, *Diritto della previdenza sociale*, Padova, 2011, p. 195 ss.

⁴⁶⁸ Art. 66 D.P.R. 30 giugno 1965, n.1124.

⁴⁶⁹ Artt. 303 ss. Cod.Nav.

⁴⁷⁰ Art. 68 D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124.

⁴⁷¹ Art. 74 D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124.

⁴⁷² Art. 85 D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124.

⁴⁷³ A conferma della funzione solidaristica e indennitaria che connota l'intervento assicurativo.

Il comandante della nave deve essere immediatamente informato circa l'evento; il lavoratore, infatti, o qualche altro membro dell'equipaggio che era presente nel momento del fatto, deve fornirgli tutti i dettagli sull'accaduto e sulle circostanze in cui si è verificato. In seguito, il comandante è tenuto a redigere la denuncia d'infortunio, e trasmetterla all'INAIL entro i termini previsti, allegandone la documentazione sanitaria e le relazioni necessarie⁴⁷⁴. Solo a seguito di questi adempimenti, e previo accertamento del nesso causale tra attività lavorativa ed evento lesivo⁴⁷⁵, la tutela assicurativa può eventualmente scattare.

Nonostante l'esistenza della tutela Inail, che è progettata per intervenire automaticamente, la responsabilità civile dell'armatore e del comandante non viene meno⁴⁷⁶.

L'indennizzo INAIL, infatti, costituisce un pagamento diretto al lavoratore senza necessità di accertare la colpa del datore di lavoro, ma l'ente assicurativo può successivamente esercitare surrogazione nei confronti del datore di lavoro per le somme già corrisposte, qualora l'infortunio sia derivato da colpa grave, negligenza o inosservanza degli obblighi di sicurezza, senza che ciò pregiudichi la posizione del lavoratore⁴⁷⁷. L'armatore o il comandante possono essere sollevati dalla responsabilità civile solo se hanno messo in atto tutte le misure di sicurezza previste dalle normative vigenti e dai contratti collettivi, rispettando gli obblighi di vigilanza, formazione e dotazione sanitaria, e, quindi, soltanto nel caso in cui l'evento sia avvenuto nonostante la completa osservanza delle regole, senza alcuna negligenza.

Il lavoratore, inoltre, ha diritto a un risarcimento aggiuntivo per danni non coperti dall'INAIL, quali danni morali, extra patrimoniali o perdite economiche aggravate dalla condotta negligente del datore⁴⁷⁸.

⁴⁷⁴ D.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124, artt. 52 e 53, in materia di obbligo di denuncia dell'infortunio all'ente assicuratore entro i termini previsti.

⁴⁷⁵ D.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124, artt. 2 e 3, in tema di "occasione di lavoro" quale presupposto per l'accertamento del nesso causale tra attività lavorativa ed evento dannoso.

⁴⁷⁶ Sull'autonomia della responsabilità civile rispetto alla tutela assicurativa, si veda R. PESSI, *Lezioni di diritto della previdenza sociale*, Padova, 2012, p. 215.

⁴⁷⁷ Artt. 10 ss. D.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124.

⁴⁷⁸ Si tratta del cosiddetto "danno differenziale" ossia la differenza tra l'ammontare complessivo del danno civilistico e l'indennizzo erogato dall'Inail. Rappresenta la quota eccedente che il datore di lavoro o l'assicurazione responsabile devono versare per garantire l'integrale ristoro dei danni non coperti dall'ente.

Il datore di lavoro è responsabile per il danno non patrimoniale (biologico, morale, esistenziale) che eccede le prestazioni INAIL, ai sensi dell'art. 2087 c.c. (tutela delle condizioni di lavoro) e dell'art. 32 della Costituzione. La L. 145/2018 ha sancito che il danno differenziale va calcolato per "posto di danno" confrontando la quota di danno biologico indennizzata dall'INAIL con quella equivalente di matrice civilistica, e includendo le voci non coperte dall'INAIL.

L'assetto normativo e operativo che abbiamo descritto mostra come la protezione INAIL e la responsabilità civile siano due strumenti complementari. La prima offre al marittimo una protezione immediata e sicura, mentre la seconda punisce le gravi violazioni degli obblighi del datore di lavoro, rafforzando così la funzione preventiva e deterrente del sistema⁴⁷⁹.

Se il datore di lavoro segue correttamente le norme di sicurezza, attua misure preventive e agisce in modo appropriato, allora può evitare la responsabilità civile. Al contrario, la tutela INAIL rimane sempre attiva, assicurando così al lavoratore una continua protezione economica e sanitaria.

3.5 Il contratto di arruolamento.

Il contratto di arruolamento è il contratto con cui una parte, in possesso del titolo professionale marittimo abilitante, si obbliga, verso corrispettivo, ad una determinata attività da svolgere al servizio della nave come membro dell'equipaggio, costituendo e regolamentando così l'obbligazione lavorativa. La prestazione del servizio si riferisce ad una nave determinata, ma l'arruolato *può, con patto espresso contenuto nel contratto di arruolamento, obbligarsi a prestare servizio anche su una nave non determinata fra quelle che appartengono al medesimo amatore, o su più di esse successivamente*⁴⁸⁰. Da cui capiamo dunque che l'oggetto del contratto di arruolamento è la prestazione di servizio su nave determinata.

La disciplina di base di questo contratto è contenuta nel Codice della Navigazione, che ne definisce struttura, forma e contenuti, ma numerose leggi speciali hanno modificato e integrato l'originaria normativa. Il codice specifica, inoltre, le norme derogabili della contrattazione collettiva ed individuale, sancendo invece per altre, la inderogabilità, ovvero la derogabilità soltanto in senso più favorevole al prestatore di lavoro⁴⁸¹.

⁴⁷⁹ G. TULLIO, *Il lavoro nautico*, Milano, 2014, p. 230 ss.

⁴⁸⁰ Art. 327 Cod. Nav, comma 2.

⁴⁸¹ Art. 374 Cod. Nav.

Gli iscritti alle matricole della prima e della seconda categoria non possono essere arruolati se non producono il cosiddetto certificato di visita biennale, avente validità di due anni dalla data di rilascio, attestante la loro attitudine fisica al lavoro cui devono essere impiegati a bordo⁴⁸².

È comunque fatto salvo l'art. 323 Cod.Nav. il quale prevede la c.d. visita preventiva di imbarco per l'arruolamento dei marittimi di tutte e tre le categorie ed ha il limitato scopo di accertare l'esistenza di malattie contagiose o malattie acute in atto⁴⁸³.

Il potere disciplinare sui componenti dell'equipaggio ha natura pubblicistica e viene esercitato dal comandante della nave o dal comandante del porto o dalle autorità consolari⁴⁸⁴.

Costituiscono illeciti disciplinari⁴⁸⁵ talune violazioni degli obblighi di lavoro (negligenza, ritardi, mancanze ai propri doveri) ma anche comportamenti suscettibili di turbare l'ordine e la sicurezza della nave (rifiuto di obbedienza, assenza da bordo senza autorizzazione, abbandono nave, mancanza di rispetto verso superiori, disordini a bordo). Sono addirittura previste sanzioni restrittive della libertà personale, quali la consegna a bordo e l'arresto di rigore.

Il ministero delle infrastrutture e dei trasporti può applicare, infine, le più gravi sanzioni all'inibizione dell'esercizio della professione marittima fino a due anni e della cancellazione dalle matricole e dai registri della gente di mare⁴⁸⁶.

L'età ordinaria per la stipulazione del contratto di arruolamento è fissata ai 18 anni. La capacità di stipulare, però, è riconosciuta anche al lavoratore che abbia un'età non inferiore ai 16 anni⁴⁸⁷, il quale può essere impiegato nei servizi di bordo delle categorie iniziali con esclusione del servizio di macchina⁴⁸⁸ e del lavoro

⁴⁸² Legge 28 ottobre 1962, n. 1602

⁴⁸³ L'assunzione di persona che non sia stata sottoposta a tale visita comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa (art. 1178 Cod.Nav.).

⁴⁸⁴ Art. 1249 Cod.Nav.

⁴⁸⁵ Art. 1251 Cod.Nav.

⁴⁸⁶ Art. 1252 Cod.Nav.

⁴⁸⁷ In origine, l'iscrizione era consentita soltanto al giovane che avesse compiuto i 14 anni, ma la direttiva comunitaria n. 33/1994, il cui campo di applicazione comprende esplicitamente anche il lavoro nautico, fissò l'età minima generale a 15 anni compiuti. Soltanto con la direttiva 21 giugno 1999, n. 63 (con la quale fu recepito l'accordo europeo per la protezione del lavoro marittimo del 30 settembre 1998) l'età minima per l'accesso al lavoro in questo settore è stata innalzata a 16 anni.

⁴⁸⁸ Art. 320 Cod. Nav.

notturno⁴⁸⁹, purché sia iscritto nelle matricole della gente di mare e purché abbia il consenso dell'esercente la potestà paternale o del tutore⁴⁹⁰.

La revoca del consenso fa cadere il presupposto della legittimazione del minore, che potrà continuare a prestare il proprio lavoro soltanto fino al compimento del viaggio in corso. Egli rimane comunque titolare della capacità di esercitare i diritti e le azioni derivanti dai contratti precedentemente stipulati⁴⁹¹. Il contratto di arruolamento può essere stipulato per un singolo viaggio⁴⁹² o per più viaggi, a tempo determinato o a tempo indeterminato⁴⁹³. La forma più frequente, però, è quella del contratto a tempo indeterminato, e la legge tende a guardare con sfavore agli altri tipi di stipulazione, prescrivendo che essi non possono superare comunque la durata di un anno, altrimenti si considerano senz'altro a tempo indeterminato. La norma è diretta ad evitare frodi ed abusi nei confronti dei lavoratori e, per il medesimo scopo, è previsto che se si stipulano con la stessa persona più contratti a tempo determinato in modo che la somma del tempo di lavoro superi ininterrottamente la durata di un anno, *ipso iure*, si applicano le norme del contratto a tempo indeterminato. Lo stesso vale se tra vari contratti a tempo determinato intercorre un periodo non superiore a 60 giorni⁴⁹⁴.

Rispetto al contratto di lavoro subordinato, per cui, salvo gli specifici oneri di trasparenza informativa, vige il generale principio della libertà di forma, il contratto di arruolamento assume invece forma solenne. Deve essere stipulato per iscritto mediante atto pubblico, ricevuto dall'autorità marittima o consolare ed annotato sul ruolo dell'equipaggio. Tale forma solenne è richiesta *ad substantiam*, cioè a pena di nullità⁴⁹⁵. Prima della sottoscrizione, il contratto deve essere letto e spiegato al marittimo, con la necessità che l'adempimento di tale formalità sia inserita nel contratto stesso.

⁴⁸⁹ Art 3 D.Lgs 108/2005, comma 8.

⁴⁹⁰ Detto consenso è soggetto ad un particolare regime di pubblicità: art. 437 reg. nav. mar.

⁴⁹¹ Artt.324 e 343 Cod.Nav.

⁴⁹² Per viaggio si intende il complesso delle traversate tra il porto di caricazione e il porto di ultima destinazione, oltre all'eventuale traversata in zavorra per raggiungere il porto di caricazione.

⁴⁹³ Art. 325 Cod.Nav.

⁴⁹⁴ Art. 326 Cod.Nav.

⁴⁹⁵ Art. 328 Cod.Nav.

Sono previsti, però, casi in cui la forma è semplificata. Nel caso di navi minori di stazza lorda non superiori alle 5 tonnellate, il contratto di arruolamento può essere stipulato verbalmente⁴⁹⁶.

Mentre nel caso in cui l'arruolamento abbia luogo all'estero, in località priva di autorità consolare, il contratto di arruolamento deve essere stipulato, a pena di nullità, per iscritto alla presenza di due testimoni, i quali appongono la propria sottoscrizione⁴⁹⁷.

L'atto scritto deve indicare gli elementi essenziali del rapporto, fra cui principalmente l'individuazione della nave, generalità qualifiche e mansioni dell'arruolato, il viaggio o i viaggi da compiere, o il tempo di durata del rapporto, la forma e la misura della retribuzione, il luogo e la data di stipulazione⁴⁹⁸.

L'obbligazione principale del lavoratore è quella di prestare le proprie energie lavorative. Egli è tenuto a svolgere le mansioni per cui è stato assunto⁴⁹⁹ e nell'ipotesi di svolgimento di mansioni più importanti ha diritto alla corrispondente maggiore retribuzione. Tuttavia, in caso di necessità per la sicurezza della spedizione gli arruolati possono essere adibiti a qualsiasi servizio. I contratti collettivi di lavoro contengono prescrizioni dettagliate circa le mansioni a bordo gli orari di lavoro in navigazione e in turno di porto le sostituzioni di personale ammalato o impedito i turni di servizio. Oltre ai doveri di spiccata impronta pubblicistica altri obblighi dell'arruolato sono: assumere il servizio nel termine fissato; non abbandonare il servizio senza l'autorizzazione del comandante o dell'autorità marittima o consolare; adempiere le proprie mansioni con la richiesta di diligenze nel rispetto del dovere di fedeltà⁵⁰⁰; non caricare sulla nave merci per il proprio conto senza il consenso scritto dall'armatore o di un suo rappresentante a terra e in caso di inosservanza è commisurata la sanzione del pagamento del doppio del nolo⁵⁰¹; rispettare la gerarchia di bordo⁵⁰².

⁴⁹⁶ Art. 330 Cod.Nav.

⁴⁹⁷ Art. 329 Cod.Nav.

⁴⁹⁸ Art. 332 Cod. Nav. In particolare, la Convenzione MLC 2006 ha inciso molto profondamente sul contratto di arruolamento, imponendo maggiore trasparenza, chiarezza delle condizioni strutturali e garanzie effettive per il lavoratore, tra cui il diritto a ricevere copia del contratto e a comprenderne il contenuto.

⁴⁹⁹ Art. 334 Cod.Nav.

⁵⁰⁰ Art. 2104 cc.

⁵⁰¹ Art. 335 Cod.Nav.

⁵⁰² Artt. 321 e 322 Cod.nav.

L'armatore, invece, è innanzitutto tenuto al pagamento della retribuzione che può essere corrisposta in varie forme⁵⁰³. Si predispone, infatti, la determinazione di una somma fissa per l'intera durata del viaggio ovvero una somma fissa a mese o ad altro periodo di tempo. Nell'ipotesi in cui la fissazione della retribuzione avvenga "a viaggio", vien da chiedersi se e quali conseguenze possano derivare in seguito ad un eventuale prolungamento o riduzione dello stesso.

Questa sembrerebbe subire una variazione in aumento in proporzione all'allungamento della durata del viaggio, solo ove venga protratto oltre la durata massima prevedibile al momento della stipulazione del contratto; tuttavia, qualora la causa della variazione di durata non sia imputabile all'armatore, l'aumento proporzionale è ridotto a un terzo⁵⁰⁴.

Viceversa, non subirà alcuna variazione in diminuzione, laddove la nave compia un viaggio più breve rispetto a quanto previsto dal contratto. Qualche complicazione la creano le altre due modalità di fissazione della retribuzione, poiché non consentono una determinazione *a priori* univoca.

Le lettere *c* e *d* del secondo comma, infatti, dispongono che la retribuzione possa esser stabilita in *forma di partecipazione al nolo o agli altri proventi o prodotti del viaggio, con la fissazione di un minimo garantito* o, ancora, *parte in forma di somma fissa periodica e parte in forma di partecipazione al nolo o agli altri proventi o prodotti*. La retribuzione sotto forma di partecipazione al nolo, proventi o prodotti del viaggio richiede, però, qualche ulteriore precisazione. In ipotesi di loro perdita, non può lasciarsi "scoperto" il diritto del lavoratore: a tal proposito si dispone che, qualora all'armatore, in tali circostanze, venga corrisposta una somma a titolo di indennità di assicurazione o di risarcimento di danni, l'arruolato, ex art. 337 cod. nav., abbia diritto ad una parte di detta somma, nella proporzione stabilita dal contratto⁵⁰⁵.

⁵⁰³ Art. 325 Cod.Nav.

⁵⁰⁴ Art. 338 Cod.Nav.

⁵⁰⁵ Tale ultima disposizione se da un lato funge da elemento cautelativo nei confronti del diritto del lavoratore, dall'altro fa sorgere spontaneo chiedersi quale debba esser la soluzione in assenza di una somma a titolo di indennità di assicurazione o risarcimento danni a favore dell'armatore. È probabile, anzi certo, che una simile ipotesi sia alquanto inverosimile, visti gli obblighi stringenti di diritto pubblico e, soprattutto, l'elevato rischio dell'attività stessa della navigazione, che di certo impone all'armatore di prendere provvedimenti in via preventiva, pianificando di volta in volta i rischi a cui un determinato viaggio o "periodo di mare aperto" si espone la nave.

Infine, un cenno lo merita l'art. 339 Cod. Nav. che prevede l'ipotesi assai peculiare della riduzione dei viveri a bordo. Anche se tale diminuzione dovesse essersi verificata per causa non imputabile all'armatore, egli sarebbe ugualmente obbligato a corrispondere ai componenti dell'equipaggio un equivalente in denaro. Sarà tenuto, in aggiunta al predetto equivalente, anche al risarcimento dei danni sofferti dai marittimi, nel caso in cui la causa sia a lui direttamente imputabile.

L'armatore deve inoltre provvedere al vitto e all'alloggio dell'isolato a curarlo in caso di malattia a rimpatriarlo se il contratto si estingue in luogo diverso dal posto di arruolamento. Il vitto può essere corrisposto con due sistemi quello della cosiddetta tavola lunga cioè in natura è quello della cosiddetta alla scarsa cioè in denaro. L'alloggio deve corrispondere alle necessità dell'igiene del decoro e della sicurezza.

L'arruolato, in caso di malattia, continua a percepire la retribuzione, tranne nel caso in cui esso abbia provocato intenzionalmente la propria malattia. L'obbligo di provvedere al rimpatrio comprende le spese per il viaggio l'alloggio ed il vitto fino all'arrivo al porto di arruolamento.

In caso di trattamento non conforme a legge, l'arruolato può ottenere dall'autorità marittimo consolare dello sbarco per il cattivo trattamento: in tali ipotesi, connesse ad omissioni o ad abusi di potere del comandante, il contratto si considera risolto per colpa dell'armatore⁵⁰⁶.

3.5.1 L'orario di lavoro: il D.Lgs 108/2005.

Con il D.Lgs. 27 maggio 2005, n. 108 l'Italia ha dato attuazione alla 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). Il provvedimento regola taluni profili della disciplina del rapporto di lavoro dei

⁵⁰⁶ Art. 346 Cod.Nav.

lavoratori marittimi connessi all'organizzazione dell'orario di lavoro, fissando una disciplina dettagliata in termini di ore di lavoro⁵⁰⁷ e ore di riposo⁵⁰⁸.

Quanto all'orario normale di lavoro a bordo, l'art. 3 del suddetto decreto, sostituendosi all'art. 11 del D.Lgs. 271/1999, fissa un orario normale di lavoro del lavoratore marittimo a bordo delle navi mercantili, basato su una durata di 8 ore giornaliere con un giorno di riposo a settimana e riposo nei giorni festivi.

Con riguardo, invece, ai limiti di orario di lavoro e di riposo⁵⁰⁹ a bordo delle navi, si stabilisce che il numero massimo di ore lavorate ogni giorno non debba superare le 14 ore in un periodo di 24 ore, oppure 72 ore in una settimana.

Per quanto riguarda il riposo, è previsto un minimo di 10 ore su un periodo di ventiquattro ore, ed almeno 77 ore su un periodo di sette giorni. La ripartizione delle ore di riposo non può contare più di due periodi distinti, uno dei quali dovrà essere almeno della durata di 6 ore consecutive e l'intervallo tra periodi consecutivi di riposo non dovrà superare le 14 ore. Il comma 8 dello stesso articolo tutela la posizione del minore di anni 18, in ragione della particolare tendenza all'usura fisica del lavoro nautico, non consentendo lo svolgimento della attività assegnata in orario notturno⁵¹⁰.

Gli appelli, le esercitazioni antincendio e di salvataggio, nonché le esercitazioni prescritte da regolamenti e normative nazionali e da convenzioni internazionali devono essere svolte in modo tale da ridurre al minimo il disturbo nei periodi di riposo del lavoratore e non provocare affaticamento.

Le immancabili esigenze di tutela generale attribuiscono al comandante il diritto di esigere dai lavoratori marittimi tutte le prestazioni di lavoro necessarie per le attività inerenti alla sicurezza della navigazione ogniquale si presentino situazioni di emergenza per le persone imbarcate, per il carico trasportato o per la stessa nave, nonché di prodigarsi nell'ordine di compimento delle opportune operazioni di soccorso ad altre unità mercantili o da pesca o di soccorso a persone in

⁵⁰⁷ Si intende il periodo durante il quale la gente di mare è tenuta a svolgere un lavoro sulla nave.

⁵⁰⁸ Con riferimento al periodo libero dalle ore di lavoro, senza inclusione di brevi interruzioni.

⁵⁰⁹ Art. 3 D.Lgs. 108/2005, comma 2.

⁵¹⁰ Per «orario notturno», in questo caso, si deve intendere un periodo di almeno 9 ore consecutive, che comprenda in ogni caso l'intervallo dalle ore 24 alle ore 5 del mattino.

pericolo in mare; tutto ciò anche sospendendo il programma di ore di lavoro e di ore di riposo e sino al ripristino delle normali condizioni di navigazione. È naturale che, al termine delle operazioni, dovrà concedersi ai marittimi un “adeguato periodo di riposo”⁵¹¹.

Parlando di orario di lavoro non può non toccarsi il tema delle ferie. Analogamente a quanto si prevede in alcune ipotesi di svolgimento di professioni sanitarie nei primi tre anni di assunzione, il lavoratore marittimo ha il diritto di beneficiare, su base annua, di ferie retribuite pari ad almeno 30 giorni o, per periodi di attività inferiori all'anno, di una parte corrispondente alla durata dell'attività svolta. Il periodo minimo di ferie annuali non può essere sostituito da una indennità, salvo nel caso in cui il rapporto di lavoro sia terminato⁵¹².

Lo strumento di verifica e di vigilanza sul rispetto dei limiti temporali predisposti dal decreto è il “registro dell’orario di lavoro”, recante l’indicazione delle ore giornaliere di lavoro o delle ore giornaliere di riposo dei lavoratori marittimi⁵¹³.

L’armatore avrà cura di tenere il registro redatto in lingua italiana ed inglese e lo consegnerà all’Autorità marittima competente per territorio che, dopo averne verificata la regolarità, apporrà il proprio visto con annessa indicazione della data di vidimazione e del numero di pagine complessive di cui lo stesso si compone.

Perché sia valido, deve essere tenuto per ordine progressivo di data, di seguito, senza spazi vuoti, senza cancellazione o abrasioni e, laddove necessario, le correzioni o rettifiche devono essere eseguite in modo tale che il testo cancellato o sostituito risulti leggibile⁵¹⁴. Per ragioni di massima trasparenza e garanzia nei confronti del lavoratore, il comma 5 dell’art. 4 del medesimo decreto prevede che il lavoratore marittimo deve ricevere, a cura dell’armatore, una copia del registro che lo riguarda, firmata dal comandante o dall'ufficiale da lui delegato e dal marittimo stesso.

⁵¹¹ Art 3 D.Lgs 108/2005, comma 12.

⁵¹² Art. 8 D.Lgs 108/2005

⁵¹³ Art 4 D.Lgs 108/2005.

⁵¹⁴ Art. 4 D.Lgs 108/2005, comma 4.

L'obbligo di assicurare una regolare organizzazione del lavoro a bordo ricade sull'armatore, il quale deve fornire al comandante della nave le risorse necessarie per poter organizzare il lavoro nel rispetto delle finalità di cui all'art. 6 D.Lgs. 108/2005, e sul comandante della nave, il quale deve adottare i provvedimenti necessari affinché tutte le disposizioni relative all'orario di lavoro, alle ferie ed ai periodi di riposo dei lavoratori marittimi siano rispettate.

In caso di inottemperanza, l'armatore ed il comandante della nave soggiacciono alle sanzioni penali ed amministrative previste dall'art. 9 del D.Lgs. 108/2005, a seconda della tipologia di illecito commesso.

3.5.2 L'estinzione del contratto di arruolamento.

Il capo III, titolo IV, libro II del Codice della Navigazione è specificamente dedicato alla cessazione e risoluzione del contratto. Per “cessazione” si intendono tutti i casi in cui il rapporto si estingue per scadenza del termine o per verificarsi del fatto o dell'evento istintivo; con il termine “risoluzione”, invece, ci si riferisce a tutti i casi in cui si realizza una cessazione prematura del rapporto.

Di aiuto sono, ancora una volta, le parole di autorevole dottrina⁵¹⁵ che afferma che il rapporto cessa “*sic ed simpliciter*” per “verificarsi della causa del contratto” e si risolve “quando la causa non si sia realizzata e non si possa realizzare per avvenimento sopravvenuti”. Prima di esaminare più nel dettaglio in quali circostanze e con quali modalità il rapporto contrattuale giunge al termine, occorre procedere all'esame di due questioni preliminari: una di carattere puramente terminologico, l'altra connessa al tema della specialità del diritto nautico.

⁵¹⁵ Torrente, L'impresa e il lavoro nella navigazione, op. cit., pag. 69. Così anche Novara, Il recesso volontario dal rapporto di lavoro, Milano, 1961, pag. 290 e ss.

In primis, nel codice della navigazione si utilizza il termine “recesso” sia con riferimento alle cause di cessazione sia con riguardo alle cause di risoluzione del contratto di arruolamento⁵¹⁶.

In secondo luogo, anche in relazione al momento dell'estinzione del rapporto non può non ravvisarsi una spiccata specialità della fattispecie contrattuale: il contratto di arruolamento, infatti, ex art. 348 Cod. nav. si estingue dopo che siano state compiute le *operazioni di ormeggio e di scarico* della nave nel porto nel quale l'arruolato deve esser sbarcato. La *ratio* di questa disposizione può essere ravvisata in ciò: l'obiettivo, è quello di mantenere il lavoratore obbligato a prestarsi alle operazioni di ormeggio ed a quelle necessarie perché si possa completare lo scarico della nave nel porto designato per lo sbarco.

Sebbene possa esser contestabile in vario modo una simile disposizione, è pur vero che, viste le specifiche capacità tecniche in possesso di singoli marittimi a bordo della nave, l'abbandono prematuro della stessa potrebbe produrre effetti nefasti in assenza di un “sostituto” con le stesse conoscenze e la stessa esperienza del marittimo il cui rapporto è ormai estinto.

Detto questo, si può ora passare all'esame delle cause di cessazione del rapporto. Nell'ipotesi in cui il contratto sia stato stipulato per uno o più viaggi⁵¹⁷, la cessazione avviene col compimento del viaggio o dell'ultimo dei viaggi previsti dal contratto⁵¹⁸. Quando, invece, siamo di fronte ad un contratto di arruolamento a tempo determinato⁵¹⁹, la semplice scadenza del termine inserito nello stesso contratto estingue il rapporto.

⁵¹⁶ Volendo considerare le cause di risoluzione e quelle di cessazione del contratto in modo unitario, è interessante constatare come nel codice vi sia una assenza di previsione analoga a quella predisposta dall'art. 2119 cod. civ. (manca, dunque, un riferimento al recesso per “giusta causa”) sia che si parli di contratto a tempo determinato, sia che si parli di contratto a tempo indeterminato. Nonostante tutto, nomi illustri quali Minervini, Torrente, Ghera e Graziani, sostengono che il recesso, tanto del datore di lavoro quanto del lavoratore, se ricollegato a situazioni che non consentono la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto, consente l'applicazione dell'istituto di diritto comune. Non sono mancanti argomentazioni a contrario, volte a sottolineare il fatto che, anche in questo contesto, le particolari esigenze di vita a bordo della nave, impongono il recesso del lavoratore nei soli casi tassativamente previsti dalla legge. Così dicendo, tuttavia, si pone ingiustificatamente in secondo piano il valore della libertà umana, costituzionalmente garantito.

⁵¹⁷ Art. 340 Cod.Nav.

⁵¹⁸ Dal momento che il contratto a viaggio può esser qualificato come un contratto a tempo indirettamente determinato (dal momento che il compimento del viaggio già rappresenta un “*diacertus an incertus quando*”), la fine del viaggio cagiona, senza ombra di dubbio, l'estinzione del rapporto e non occorre, in questo caso, alcun genere di manifestazione di volontà delle parti.

⁵¹⁹ Art. 341 Cod.Nav., comma 1.

Se il termine dovesse scadere nel corso di un viaggio o, comunque, durante l'esercizio della attività di navigazione, è soggetto ad una proroga per il tempo necessario e sufficiente a raggiungere il porto di ultima destinazione. Tuttavia, laddove tale porto dovesse trovarsi al di fuori dello Stato ed occorra intraprendere un altro viaggio per raggiungerlo, l'arruolato è obbligato a prestare la propria attività lavorativa sulla nave, fatto salvo un aumento della retribuzione fino a che non viene sbarcato, dopo la decorrenza di un lasso di tempo determinato dalla contrattazione collettiva⁵²⁰. In entrambe le circostanze descritte, è considerata erronea la tesi che vuole individuare nella prosecuzione della attività lavorativa un nuovo contratto: sebbene il rapporto sia a termine, la proroga non produce effetti diversi dalla continuazione del rapporto precedente⁵²¹.

Prendendo, invece, in considerazione il contratto di arruolamento a tempo indeterminato, la cessazione può avvenire per volontà dell'armatore o dell'arruolato, con congruo preavviso⁵²². Ancora, quanto alle ipotesi di risoluzione, prima di affrontare i casi di risoluzione di diritto, occorre qui precisare che, qualora della nave non si abbia più notizia, sorge la presunzione che la stessa sia perita. Tale presunzione provoca una risoluzione del contratto, ex. art. 344 cod. nav., nei confronti degli eredi dell'arruolato, nonché di chiunque ne abbia diritto.

I casi di risoluzione del contratto invece, riguardano da una parte la risoluzione per colpa dell'armatore, nel caso di sbarco dell'arruolato per cattivo trattamento, e dall'altro la risoluzione di diritto, per cause di forza maggiore⁵²³.

⁵²⁰ Art. 341 Cod.Nav., comma 2,3,4.

⁵²¹ Infatti, nessuno, neanche in passato, ha mai ravvisato in tali circostanze la possibilità di invocare il disposto dell'art. 326 cod. nav. primo e secondo comma, il quale ha come presupposto la stipula di due o più contratti. Il suddetto art., giova ricordarlo, dispone che: Se, in forza di più contratti a viaggio, o di più contratti a tempo determinato, ovvero di più contratti dell'uno e dell'altro tipo, l'arruolato presta ininterrottamente servizio alle dipendenze dello stesso armatore per un tempo superiore ad un anno, il rapporto di arruolamento è regolato dalle norme concernenti il contratto a tempo indeterminato. In questo senso si è espresso in particolare: Mazziotti, La durata dei contratti di lavoro nautico, Milano, 1966.

⁵²² L'art. 342 cod. nav. recita 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 corporative o, in mancanza, dagli usi”*; è naturale che il riferimento alle norme corporative risulta esser superato, dovendo principalmente aversi riguardo alle norme dettate dalla contrattazione collettiva. L'armatore può omettere il preavviso pagando un'indennità sostitutiva (art. 358).

⁵²³ L'elenco completo è fornito dell'art. 343 Cod.Nav., comma 1.

Nell'ipotesi di cambiamento dell'armatore, il contratto di arruolamento non si risolve. È questo il caso delineato nell'art. 347 cod. nav.: quando si configura il cambiamento del comandante della nave, *il nuovo armatore succede al precedente in tutti i diritti ed obblighi derivanti dai contratti di arruolamento dei componenti dell'equipaggio*". Una clausola iniziale fa salva l'ipotesi contemplata dal 343 cod. nav., in forza della quale qualora la nave perda la nazionalità italiana, il contratto si risolve di diritto e si dispone la vendita giudiziale della stessa. Sorge spontaneo chiedersi, alla luce del verificarsi di tale successione, quale azione spetti ai membri dell'equipaggio. La soluzione è fornita dal medesimo articolo che prevede la possibilità di richiedere la risoluzione del contratto all'arrivo della nave in un porto nazionale. L'art. 345 attribuiva all'armatore inoltre *la facoltà, in qualsiasi luogo e tempo, di risolvere il contratto di arruolamento, salvi i diritti spettanti all'arruolato*. Questo articolo è stato abrogato a seguito di una dichiarazione di illegittimità costituzionale pronunciata con sentenza del 31 gennaio 1991, n. 41.

CONCLUSIONI

Dall'analisi svolta si evince come la tutela della salute e sicurezza del lavoro marittimo rappresenti un ambito di particolare complessità, nel quale convergono fonti normative differenti e una pluralità di livelli regolatori.

L'applicazione di tale disciplina interessa diversi settori del diritto: il diritto del lavoro, il diritto della navigazione e il diritto internazionale. Si genera così un sistema articolato che, pur condividendo l'obiettivo comune di garantire la protezione del lavoratore, presenta importanti criticità applicative.

Proprio in ragione della specialità del lavoro marittimo, legata alla natura dell'ambiente operativo e alla struttura organizzativa della nave, si impone inevitabilmente un adattamento delle regole generali di tutela. Tale adattamento, tuttavia, non può ridursi ad una compressione delle garanzie riconosciute ai lavoratori; al contrario, proprio in considerazione dell'elevata rischiosità dell'attività svolta a bordo, deve condurre a un rafforzamento degli strumenti di prevenzione e di controllo.

Dall'approfondimento del quadro normativo vigente emerge una chiara frammentazione tra la disciplina generale dettagliata dal Decreto Legislativo 81/2008, la normativa speciale di settore, in particolare il Decreto Legislativo 271/1999, e le numerose convenzioni internazionali che regolano la sicurezza della navigazione e le condizioni di lavoro dei marittimi. La pluralità di tali fonti consente di adattare la tutela alle particolarità del settore marittimo, ma, d'altro canto, genera sovrapposizioni e incertezze interpretative che rischiano di compromettere l'effettività delle garanzie previste dall'ordinamento. Più precisamente, il coordinamento tra le normative nazionali con quelle internazionali e con le regole tecniche della navigazione risulta particolarmente complesso, rendendo, difficile, in tale senso, l'individuazione delle responsabilità e delle modalità concrete di attuazione delle misure di prevenzione. Un'ulteriore criticità è rappresentata dal bilanciamento delicato tra l'autorità gerarchica tipica dell'organizzazione del lavoro a bordo e la tutela dei diritti fondamentali del lavoratore marittimo. Il diritto della navigazione si fonda, infatti, su un modello tradizionale basato sulla centralità del comandante e sulla logica della “comunità di destino”, rispondendo così all'esigenza primaria di garantire la sicurezza della navigazione.

Ciò nonostante, nel contesto giuridico odierno tale impostazione deve necessariamente confrontarsi con i principi costituzionali e con l'attenzione crescente alla persona del lavoratore. Il rischio è che l'esigenza di efficienza operativa e di rapidità decisionale, imprescindibili in ambito marittimo, finisca per attenuare il livello di tutela effettivamente riconosciuto al lavoratore marittimo, soprattutto nelle situazioni in cui la gerarchia di bordo entra in tensione con il diritto alla salute e alla sicurezza.

Alla luce di quanto precedentemente descritto, risulta evidente come l'attuale sistema normativo, pur basato su principi avanzati di prevenzione e protezione, necessiti di un ulteriore sforzo di coordinamento e ottimizzazione. In particolare, sarebbe opportuno un intervento legislativo finalizzato a chiarire in modo più organico i rapporti tra la disciplina generale della sicurezza sul lavoro e le normative generali del settore marittimo, definendo strumenti operativi ad hoc per la gestione dei rischi tipici della navigazione. Solo così la tutela dei lavoratori marittimi potrà essere garantita in modo effettivo ed efficace, scongiurando che le peculiarità del settore diventino un fattore di incertezza giuridica o un pretesto di riduzione degli standard di protezione.

In conclusione, è possibile affermare che la sicurezza nel lavoro marittimo non può essere considerata una questione meramente tecnica o organizzativa, bensì deve essere considerata come un valore giuridico fondamentale, strettamente connesso alla dignità della persona e alla tutela dei diritti fondamentali del lavoratore. L'evoluzione del diritto del lavoro e del diritto della navigazione dovrà, pertanto, orientarsi verso un progressivo rafforzamento della cultura della prevenzione e di una sempre maggiore integrazione tra i diversi livelli normativi, affinché la protezione della vita e della salute dei lavoratori marittimi costituisca non solo un principio astratto, ma una realtà concreta ed effettivamente garantita.

BIBLIOGRAFIA e FONTI NORMATIVE

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

BUOSO S., *Principio di prevenzione e sicurezza sul lavoro*, Torino, Giappichelli, 2018.

FIALE A., GRIMALDI M., *Manuale di diritto della navigazione marittima, interna e aerea*, XX ed., Milano, Giuffrè, 2022.

FANTINI L., GIULIANI A., *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, Giuffrè, 2015.

GIASANTI L., *Il lavoro marittimo fra tradizione e modernità*, Torino, Giappichelli, 2024.

LEFEBVRE D'OVIDIO G., PESCATORE G., TULLIO L., *Manuale di diritto della navigazione*, Milano, Giuffrè, 2022.

PASC UCCI P., *Prime osservazioni sul titolo I del D.Lgs. n. 81 del 2008*, in Working Papers CSDLE “Massimo D’Antona”, n. 73, 2008.

PESSI R., *Lezioni di diritto del lavoro*, X ed., Torino, Giappichelli, 2025.

RIGHETTI G., *Trattato di diritto marittimo*, vol. I, t. 1, Milano, Giuffrè, 1999.

ROSSI A., *Gestione della sicurezza a bordo: il DVR dinamico*, in *Rivista del Diritto della Navigazione*, 2024.

TIRABOSCHI M., *La tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, Giuffrè, 2015.

TIRABOSCHI M., FANTINI L. (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro*, Milano, Giuffrè, 2008.

TULLINI P., *Introduzione al diritto della sicurezza sul lavoro*, Torino, Giappichelli, 2025.

TULLIO L., *Breviario di diritto della navigazione*, Milano, Giuffrè, 2019.

TULLIO L., *Il codice della navigazione*, Milano, 2017.

ZUCCHETTI R., *Storia normativa sicurezza-14: il Testo Unico 9 aprile 2008 n. 81*, in *Quotidiano Sicurezza*, 29 dicembre 2011.

ZUNARELLI S., COMENALE PINTO M., *Manuale di diritto della navigazione e dei trasporti*, Milano, Giuffrè, 2023.

FONTI NORMATIVE

Codice internazionale di gestione della sicurezza (International Safety Management (ISM) Code, 1999.

Convenzione internazionale per la salvaguardia della vita umana in mare (International Convention for the Safety of Life at Sea - SOLAS), 1974.

Convenzione internazionale sugli standard di formazione, certificazione e guardia per i marittimi (Standards of Training, Certification, and Watchkeeping for Seafarers – STCW), 1978.

Convenzione sul lavoro marittimo (Maritime Labour Convention – MLC), 2006.

Direttiva 89/391/CEE – Direttiva quadro in materia di sicurezza e salute dei lavoratori.

FONTI INTERNE

Codice Civile, R.D. 16 marzo 1942, n.262.

Codice della navigazione, R.D. 30 marzo 1942, n. 327.

Codice Penale, R.D. 19 ottobre 1930, n. 1398

Costituzione della Repubblica Italiana, 27 dicembre 1947.

Decreto Legislativo 27 luglio 1999, n. 271 – adeguamento della normativa sulla sicurezza a salute dei lavoratori a bordo delle navi mercantili.

Decreto Legislativo 9 aprile 2005, n. 108 – attuazione della direttiva 1999/63/CE relativa alle condizioni di lavoro dei marittimi.

Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 – Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro.

