

09.097

Messaggio

concernente la Convenzione sul lavoro marittimo dell'Organizzazione internazionale del lavoro sulle condizioni di lavoro nel trasporto marittimo

del 27 novembre 2009

Onorevoli presidenti e consiglieri,

con il presente messaggio vi sottoponiamo, per approvazione, un disegno di decreto federale concernente la Convenzione sul lavoro marittimo, adottata il 23 febbraio 2006, e una conseguente modifica della legge federale sulla navigazione marittima sotto bandiera svizzera.

Gradite, onorevoli presidenti e consiglieri, l'espressione della nostra alta considerazione.

27 novembre 2009

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Hans-Rudolf Merz
La cancelliera della Confederazione, Corina Casanova

Compendio

L'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), responsabile dell'elaborazione della Convenzione sul lavoro marittimo, è un'istituzione specializzata delle Nazioni Unite. Ha una struttura tripartita unica nel suo genere nel sistema ONU: i 182 Stati membri sono rappresentati da delegati dei Governi, dei lavoratori e dei datori di lavoro negli organi dell'OIL. I punti chiave del lavoro dell'OIL sono: formulare e attuare norme di lavoro e sociali internazionali, in particolare norme fondamentali sul lavoro, impostare la globalizzazione in maniera giusta e sociale e creare lavori dignitosi quale presupposto cruciale della lotta contro la povertà.

Considerata la natura globale dell'industria marittima, i marittimi necessitano di una protezione particolare. Le già numerose convenzioni marittime dell'OIL esistenti finora che disciplinano le condizioni di lavoro di questa categoria di lavoratori sono insoddisfacenti per svariati motivi. Da un lato, le 40 convenzioni e le 29 raccomandazioni marittime non sono più al passo con i tempi e, dall'altro, contengono rigide disposizioni dettagliate, il che ha indotto un gran numero di Stati a rifiutare di ratificarle. Per tali motivi è sorta la necessità di realizzare un unico e coerente strumento normativo internazionale che, per quanto possibile, includa le attuali norme delle convenzioni e raccomandazioni internazionali sul lavoro marittimo e i principi fondamentali contenuti in altre convenzioni internazionali sul lavoro. Con l'entrata in vigore della Convenzione sul lavoro marittimo verranno man mano abolite le pertinenti convenzioni dell'OIL. La Convenzione sul lavoro marittimo consolida i diritti di 1,2 milioni di lavoratori marittimi, definisce standard minimi su scala mondiale e contiene una definizione vincolante dell'età minima e dell'idoneità fisica alla navigazione dei marittimi nonché standard uniformi per la loro formazione e qualificazione. Vi si fissano eque condizioni di impiego vincolanti per i marittimi, il salario, le ore di lavoro e le ore di riposo, il diritto alle ferie e il livello di organico necessario delle navi. La Convenzione prescrive poi che, quali luoghi di lavoro e di vita dei marittimi, le navi devono soddisfare esigenze minime in materia di vitto, alloggio e strutture ricreative. Assicura inoltre che sulle navi venga offerto un minimo di protezione della salute e di assistenza medica e sociale dei marittimi. Gli Stati firmatari si impegnano inoltre ad adottare misure che garantiscano a tutti i marittimi l'accesso ai sistemi di sicurezza sociale. Gli Stati che hanno ratificato la Convenzione si impegnano a verificare e certificare il rispetto delle prescrizioni in materia di condizioni di lavoro sulle navi battenti la loro bandiera.

Le possibilità di controllare che terzi rispettino le condizioni vincolanti della Convenzione sul lavoro marittimo sono inusuali: nel quadro di controlli da parte dello Stato del porto, le norme della Convenzione vanno applicate anche a navi di Stati terzi che non l'hanno ratificata, così che ogni nave estera che entra nel porto di uno Stato che ha ratificato la Convenzione verrà valutata secondo le esigenze di quest'ultima. In questo modo sono stati fissati criteri di valutazione globali che impediranno alle navi battenti bandiere di comodo («flag of convenience») di procurarsi vantaggi concorrenziali infrangendo gli standard minimi internazionali quanto alla sicurezza delle navi, alle condizioni di lavoro e alla protezione sociale.

Ratificando la Convenzione sul lavoro marittimo la Svizzera sostiene la sua economia, consente il libero flusso dei beni d'importazione e d'esportazione e garantisce l'approvvigionamento del Paese anche in tempi di crisi. Le navi battenti bandiera di uno Stato che non è membro della Convenzione verrebbero trattate in modo non prioritario nei porti, il che condurrebbe a ritardi e quindi a perdite nell'imbarcare e nello sbarcare il carico.

Con la ratifica della Convenzione sul lavoro marittimo, anche la Svizzera sottolinea il suo impegno a favore di condizioni di lavoro eque per i lavoratori e i datori di lavoro. Le due parti sociali hanno collaborato strettamente all'elaborazione del presente messaggio. I rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori sono d'accordo sul suo contenuto, il che aumenta il grado di accettazione politica della Convenzione. La sua ratifica significa inoltre un rafforzamento della competitività delle compagnie di navigazione svizzere, poiché pone di fatto un freno a condizioni di lavoro ingiuste e quindi a una concorrenza a scapito delle condizioni di impiego dei marittimi. Le navi battenti bandiera svizzera devono rispettare la legge federale del 23 settembre 1953¹ sulla navigazione marittima sotto bandiera svizzera (LNM) e l'ordinanza del 20 novembre 1956² sulla navigazione marittima le quali, nel raffronto internazionale, garantiscono buone condizioni ai lavoratori impiegati sulle navi svizzere, ragione per cui nel diritto interno occorre procedere soltanto a pochi adeguamenti. Dalla ratifica della Convenzione sul lavoro marittimo non deriva alcuno svantaggio per il nostro Paese.

La Convenzione sul lavoro marittimo era stata presentata brevemente nel rapporto del 30 maggio 2008 (08.048) concernente i lavori e gli strumenti adottati in occasione della 94^a, della 95^a e della 96^a sessione della Conferenza internazionale del lavoro ed era stata annunciata l'intenzione di ratificare la Convenzione il più rapidamente possibile.

Il presente messaggio è stato sottoposto alla Commissione federale tripartita inerente alle attività dell'OIL – una commissione consultiva extraparlamentare composta di rappresentanti dell'Amministrazione, delle associazioni padronali e dei sindacati svizzeri. La Commissione ha preso atto del messaggio e lo ha approvato.

¹ RS 747.30

² RS 747.301

Indice

Compendio	7832
Punti essenziali della Convenzione	7835
1.1 Situazione iniziale	7835
1.2 Compendio e genesi	7836
1.3 Interessi della Svizzera	7838
Spiegazione dei singoli articoli della Convenzione	7839
1.4 Compendio	7839
1.5 Articoli introduttivi	7839
1.6 Titolo 1 Prescrizioni minime per il lavoro dei marittimi a bordo di una nave	7841
1.7 Titolo 2 Condizioni d'impiego	7842
1.8 Titolo 3 Alloggi, strutture ricreative, vitto e servizio di catering	7845
1.9 Titolo 4 Tutela della salute, assistenza medica, assistenza sociale e protezione della sicurezza sociale	7846
1.10 Titolo 5 Adempimento e applicazione delle disposizioni	7850
Ripercussioni finanziarie e sull'effettivo del personale	7853
Rapporto con il programma di legislatura	7853
Modifica del diritto nazionale	7853
1.11 Modifica della legge sulla navigazione marittima	7853
1.12 Modifica dell'ordinanza sulla navigazione marittima	7856
Aspetti giuridici	7856
1.13 Costituzionalità	7856
1.14 Rinuncia alla consultazione	7856
Consultazione della Commissione federale tripartita per gli affari dell'OIL	7856
Decreto federale concernente l'approvazione della Convenzione sul lavoro marittimo (Disegno)	7859
Convenzione sul lavoro marittimo, 2006	7863

Messaggio

1 Punti essenziali della Convenzione

1.1 Situazione iniziale

La navigazione marittima è considerata il settore lavorativo più globalizzato al mondo. Circa 1,2 milioni di marittimi provenienti da tutte le parti del mondo vivono e lavorano su navi d'alto mare. Altrettanti si trovano in congedo a terra. Solamente su navi battenti bandiera svizzera sono occupati 659 marittimi di 17 nazioni diverse, dei quali unicamente otto sono di nazionalità svizzera. Circa lo stesso numero di marittimi si trova in congedo a terra.

Negli anni scorsi, la navigazione marittima è fortemente aumentata. In questi ultimi tre anni 6500 nuove navi sono state ammesse alla navigazione e, nello stesso periodo, le quote di carico sono aumentate del 100 per cento. Anche nei prossimi anni v'è da attendersi una crescita moderata, tanto più che Paesi emergenti quali la Cina hanno una grande richiesta di materie prime. L'attuale crisi finanziaria ridurrà temporaneamente le quote di trasporto nel traffico merci in alto mare, il che accrescerà indubbiamente la pressione sulle condizioni di lavoro dei marittimi: l'onere di lavoro aumenta di pari passo con la pressione esercitata sugli armatori, esposti a una dura concorrenza a causa della crescente globalizzazione, affinché riducano i costi. Questa tendenza cela perciò il pericolo di un risparmio sui costi a scapito delle persone arruolate sulle navi d'alto mare. Una simile evoluzione non è auspicabile: come hanno dimostrato di continuo gli incidenti passati, gli orari di lavoro prolungati con salari bassi si ripercuotono sulla sicurezza, e la possibile conseguenza indesiderata di questa evoluzione sono gli incidenti in alto mare, che costano vite umane e, in talune circostanze, possono provocare disastri ecologici. Le attuali condizioni di lavoro nella navigazione marittima fanno sì che la professione di marittimo non sia più interessante. Proprio nei Paesi occidentali si registra un massiccio calo delle giovani leve. Persone con una buona formazione costituiscono però proprio la spina dorsale dell'approvvigionamento della popolazione a livello mondiale e dunque la base del benessere. La Convenzione sul lavoro marittimo contribuisce anche a condizioni di lavoro stabili e, più in generale, a condizioni adeguate, così che vi è da attendersi un aumento dell'attrattiva della professione.

In generale, i marittimi sono poco organizzati dal profilo sindacale e perciò, di regola, non sanno come difendersi contro una rottura del contratto da parte dell'armatore. Il sindacato probabilmente più conosciuto nella navigazione marittima è l'*International Transport Workers' Federation (ITF)* (Federazione internazionale dei lavoratori del trasporto), che raggruppa oltre 600 sindacati del settore dei trasporti, è attivo in 135 Paesi e tutela gli interessi diretti di circa 193 000 marittimi. Per verificare il rispetto dei diritti dei lavoratori impiega 129 ispettori, che eseguono controlli a scadenze regolari in 42 porti marittimi. Fondato a Londra nel 1896, questo potente sindacato è accettato dagli armatori quale partner negoziale soltanto da pochi anni. Esserne membri non significa però che i marittimi automaticamente godano appieno dei diritti previsti dall'affiliazione. Spesso gli armatori si discostano dal salario convenuto o da altre condizioni contrattuali importanti e riconoscono ai marittimi meno diritti di quelli che spetterebbero loro in virtù del contratto di lavoro standard negoziato fra i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori. C'è un

forte rischio che, dopo avere fatto valere i propri diritti, un marittimo figuri sulla cosiddetta lista nera. Se qualcuno si trova su questa lista difficilmente ritroverà un lavoro, essendo considerato un piantagrane.

Era opportuna una soluzione globale che accordasse una protezione completa a chi lavora in mare e mettesse a disposizione delle autorità portuali strumenti adeguati per un controllo effettivo delle condizioni di lavoro. In tal modo, è stata posta la prima pietra per l'elaborazione di questa Convenzione globale sul lavoro marittimo.

Conformemente all'articolo IV numero 5 della Convenzione sul lavoro marittimo, la sua attuazione può essere assicurata dalla legislazione nazionale, dai contratti collettivi applicabili, dalla pratica o da altre misure. La Convenzione lascia dunque ampio margine di manovra nella sua attuazione.

1.2 Compendio e genesi

La Convenzione sul lavoro marittimo è stata adottata dai rappresentanti di 106 Stati, dei datori di lavoro e dei lavoratori in occasione della 94^a sessione della Conferenza internazionale sul lavoro a Ginevra. L'obiettivo consisteva nell'unificare le attuali disposizioni relative al settore marittimo, contemplate da convenzioni e raccomandazioni internazionali dell'OIL, in uno strumento normativo internazionale coerente. La documentazione di riferimento era costituita da tutti i testi normativi che l'OIL ha adottato dalla sua fondazione inerenti alla tutela delle condizioni di vita e di lavoro dei marittimi. Gli strumenti esistenti, comprendenti numerose disposizioni rese in gran parte obsolete dalle innovazioni tecniche, verranno sostituiti dalla Convenzione sul lavoro marittimo, motivo per cui non dovranno più essere oggetto di nuove ratifiche. In una pubblicazione del 2006, l'Ufficio internazionale del lavoro conferma che le convenzioni dell'OIL esistenti sulle condizioni di lavoro marittimo cesseranno man mano di essere applicate con la ratifica della Convenzione sul lavoro marittimo. Gli Stati che non l'hanno ratificata rimangono vincolati alle attuali convenzioni. Le convenzioni sostituite non sono più disponibili per una ratifica.

Nell'adottare la LNM, la Svizzera ha tenuto conto di tutti gli strumenti dell'OIL allora esistenti in materia di protezione dei lavoratori marittimi che aveva ratificato. Dal 1953 sono state adottate altre nove convenzioni sulla navigazione marittima contenenti quasi esclusivamente versioni modificate delle disposizioni presenti in altre convenzioni esistenti o prescrizioni specifiche applicabili alla pesca. La maggior parte degli strumenti dell'OIL in materia è stata quindi ripresa nella legislazione svizzera o almeno nel contratto collettivo di lavoro fra armatori e rappresentanti dei marittimi.

La Convenzione deve costituire il «quarto pilastro» accanto alle tre convenzioni principali dell'Organizzazione marittima internazionale (*International Maritime Organization*, IMO): la Convenzione internazionale del 17 giugno 1960³ per la salvaguardia della vita umana in mare (SOLAS), la Convenzione internazionale del 7 luglio 1978⁴ sugli standard di addestramento, abilitazione e tenuta della guardia per i marittimi, (Convenzione STCW) e la Convenzione internazionale per la prevenzione dell'inquinamento da parte delle navi (MARPOL). Quest'ultima è entrata

³ RS 0.747.363.32

⁴ RS 0.747.341.2

in vigore per la Svizzera mediante la ratifica del Protocollo del 17 febbraio 1978⁵ relativo alla Convenzione internazionale del 1973 per la prevenzione dell'inquinamento da parte delle navi.

La Convenzione sul lavoro marittimo mira principalmente a instaurare sul piano mondiale un quadro di condizioni uniformi e adeguato nel settore del lavoro in mare. La necessità di procurare una protezione mirata dei lavoratori in mare è dovuta al carattere internazionale dell'industria navale e al fatto che all'incirca nell'80 per cento degli incidenti in mare il fattore umano svolge un ruolo centrale. Inoltre, trattandosi di un'attività lavorativa esercitata in tutto il mondo, tra i marittimi sussistono profonde disuguaglianze. In futuro, gli armatori che si procureranno slealmente vantaggi sulla concorrenza a danno dei lavoratori saranno esclusi dalla marina mercantile. D'altro canto, da lungo tempo si sentiva il bisogno di instaurare un sistema che consentisse di attuare in modo efficace le norme vigenti e impedire l'impiego di navi non conformi alle disposizioni.

Gli Stati membri dell'OIL sono esortati ad accelerare il processo di ratifica della Convenzione sul lavoro marittimo. Quest'ultima entrerà in vigore dodici mesi dopo la sua ratifica da parte di 30 Paesi che rappresentano complessivamente il 33 per cento del tonnellaggio lordo della flotta mercantile mondiale. Finora, l'hanno ratificata cinque Stati (Liberia, Bahamas, Isole Marshall, Panama e Norvegia). La Commissione dell'UE ha invitato i suoi Stati membri a ratificare la Convenzione entro la fine del 2010, così che potrebbe entrare in vigore nel 2011. L'efficacia della Convenzione consiste soprattutto nel fatto che anche le navi di Stati che non l'hanno ratificata, quando si trovano in porti di altri Paesi, possono essere ispezionate quanto al rispetto delle disposizioni della Convenzione. Per le navi inadempienti, anche se immatricolate in Stati che non hanno ratificato la Convenzione, le infrazioni possono comportare ritardi considerevoli nello sdoganamento o addirittura il blocco nei porti, con conseguenti costi a carico dell'armatore e un danno d'immagine per lo Stato di bandiera.

La Convenzione non implicherà cambiamenti importanti per le navi battenti bandiera svizzera: la normativa svizzera sulla navigazione marittima prevede già buona parte delle nuove disposizioni; sotto certi aspetti, essa è addirittura più esigente della Convenzione. In particolare, la Svizzera ha ratificato le otto convenzioni internazionali sul lavoro citate nel preambolo della Convenzione sul lavoro marittimo.

La stipulazione di un contratto collettivo di lavoro tra i rappresentanti dei marittimi (UNIA) e l'insieme degli armatori le cui navi battono bandiera svizzera ha consentito di integrare alcune disposizioni giuridiche e, per certi versi, di ampliarle in misura non trascurabile in favore dei marittimi. Attualmente, il contratto collettivo di lavoro per l'insieme delle navi battenti bandiera svizzera accorda condizioni più favorevoli, ad esempio in materia di salari, di ore di lavoro e di ore di riposo e di assicurazioni sociali.

⁵ RS 0.814.288.2

Considerata l'importanza per la Svizzera del settore commerciale e di quello industriale, il nostro Paese dipende fortemente dal commercio mondiale. Visto il ruolo svolto sul piano internazionale dal traffico marittimo, è indispensabile disporre di una marina mercantile efficiente. Le flotte mercantili di tutti Paesi marittimi più importanti beneficiano del sostegno, a volte molto consistente, dei loro governi. È pertanto evidente che, oltre all'approvvigionamento del nostro Paese, costituisce un fattore importante anche il consolidamento della piazza economica nazionale. Nel settore dei servizi, le nostre compagnie di navigazione favoriscono le attività internazionali all'interno del nostro Paese, realizzano utili all'estero pagando le imposte in Svizzera e creano centinaia di posti di lavoro. Inoltre, la flotta adempie un mandato di approvvigionamento in tempi di crisi.

Per quanto concerne le attività volte a garantire la sicurezza, il carattere globale dei traffici marittimi e i molteplici rischi gravanti sui marittimi hanno portato la comunità internazionale a riconoscere tempestivamente i vantaggi di un coordinamento internazionale rispetto a una gestione autonoma da parte dei singoli Stati. Il mandato originario dell'IMO, agenzia specializzata dell'ONU con sede a Londra, consisteva nel garantire la sicurezza della marina mercantile; in seguito, tale mandato è stato ampliato con l'aggiunta della protezione dei marittimi e, più recentemente, delle questioni inerenti alla protezione dell'ambiente marino. Da quando è stata istituita, l'IMO ha adottato 40 convenzioni ed emanato un numero elevato di codici. La convenzione sul lavoro marittimo adottata dall'OIL è destinata a diventare il «quarto pilastro» della normativa internazionale in materia di trasporto marittimo, a integrazione delle tre convenzioni fondamentali dell'IMO.

Dalla Convenzione risultano taluni miglioramenti per i marittimi sulle navi battenti bandiera svizzera. Vengono ora ad esempio sanciti la conclusione di un'assicurazione malattie e infortuni, le dimensioni minime delle cabine, 30 giorni di ferie l'anno e orari di lavoro di massimo 14 ore al giorno ed eventualmente 72 ore alla settimana. Tutti questi criteri sono norme minime. Gli strumenti messi a punto nel nostro Paese per migliorare le condizioni di lavoro sulle navi battenti bandiera svizzera rimangono un argomento centrale. Con la ratifica della Convenzione sul lavoro marittimo, le condizioni di lavoro potranno essere ulteriormente migliorate.

Dal profilo economico, una ratifica della Convenzione sul lavoro marittimo porta solamente vantaggi, mentre rimanerne fuori causerebbe perdite alle compagnie di navigazione svizzere, in particolare nello sdoganamento delle merci nei porti marittimi del mondo. L'onere di un'attuazione si limita a poche modifiche tecniche a livello di legge e di ordinanza. Una ratifica non porta soltanto vantaggi economici, migliora anche l'immagine della Svizzera nel settore del diritto internazionale sul lavoro.

Conformemente a una prassi pluriennale del Tribunale federale⁶, la Convenzione sul lavoro marittimo dovrebbe essere direttamente applicabile. La grande maggioranza delle disposizioni riguardano persone (capitano, armatore, marittimo) e assegnano loro diritti e obblighi. Talune disposizioni si rivolgono al legislatore che, per l'interpretazione, può ricorrere alla Parte B della Convenzione. La maggioranza delle disposizioni sono giustiziabili, ossia sono chiare e concrete abbastanza da poter

⁶ DTF 124 III 90, 129 II 249

essere applicate direttamente da un'autorità o da un tribunale, che possono basarsi sulla Parte B della Convenzione.

Le considerazioni nel presente messaggio si limitano perciò alle disposizioni più importanti e a quelle che contraddicono il diritto svizzero e richiedono un relativo adeguamento legislativo. Con la ratifica della Convenzione sul lavoro marittimo, gli articoli introduttivi e la Parte A della Convenzione diventano vincolanti per la Svizzera. Gli articoli introduttivi, la Parte A e la Parte B formano un tutt'uno. La Parte B contiene tuttavia disposizioni che ogni Stato può applicare facoltativamente. Per gli organi giudiziari ciò significa che possono ricorrere a tali disposizioni quale aiuto per interpretare le disposizioni impegnative.

2 Spiegazione dei singoli articoli della Convenzione

2.1 Compendio

Nei suoi articoli introduttivi, la Convenzione fissa le disposizioni generali, quali l'ambito applicativo, le definizioni, l'entrata in vigore, la denuncia ecc. Seguono i cinque titoli della Convenzione, in ognuno dei quali è codificato un tema principale della Convenzione. I singoli titoli si suddividono a loro volta in regolamenti, norme e linee guida. I regolamenti e le norme costituiscono la parte vincolante della Convenzione, mentre le linee guida contengono obblighi non vincolanti dei membri. Il regolamento impartisce in generale una prescrizione ai singoli membri, resa poi concreta dalle norme.

Le disposizioni dei regolamenti e del Codice sono raggruppate in diversi settori sotto i cinque titoli seguenti:

Titolo 1: Prescrizioni minime per il lavoro dei marittimi a bordo di una nave

Titolo 2: Condizioni di impiego

Titolo 3: Alloggi, strutture ricreative, vitto e servizio di catering

Titolo 4: Tutela della salute, assistenza medica, assistenza sociale e protezione della sicurezza sociale

Titolo 5: Adempimento e applicazione delle disposizioni.

L'articolo 63 LNM deve essere adeguato di conseguenza.

2.2 Articoli introduttivi

Gli articoli introduttivi contengono i principi generali più importanti della Convenzione sul lavoro marittimo. Vi si citano una per una le numerose convenzioni che saranno sostituite in seguito alla sua entrata in vigore. La Svizzera ha ratificato tutte le convenzioni citate nella prefazione. Contrariamente alle attuali convenzioni dell'OIL, che dopo l'entrata in vigore non potevano più essere modificate, conformemente agli articoli XIV e XV la nuova Convenzione prevede due procedure per l'emendamento successivo di disposizioni. L'articolo XV prevede una procedura accelerata per le prescrizioni del Codice. Si tratta di ordinanze tecniche e di dettaglio che vengono aggiornate. Le disposizioni importanti vanno emendate secondo i

presupposti dell'articolo XIV secondo la procedura di cui all'articolo 19 della Costituzione dell'OIL.

L'articolo II contiene le definizioni di importanti espressioni. Di particolare importanza è l'espressione *marittimi* o *marittimo*. Contrariamente alla definizione che si trova in altre convenzioni che si rifanno in primo luogo al tipo di occupazione, in questo caso l'espressione assume un significato più ampio: sulle navi, in particolare su quelle passeggeri, lavorano parecchie persone non inseribili in questa categoria (p. es. estetiste, istruttori di sport o animatori). Affinché anche queste categorie di lavoratori rientrino nella protezione estesa della Convenzione sul lavoro marittimo, la definizione è stata volutamente formulata in modo generico, così da includere tutte le persone, indipendentemente dalla loro funzione professionale a bordo.

Di importanza altrettanto centrale è l'espressione *armatore*. Per i marittimi, è importante sapere chi è l'armatore, poiché è sempre nei suoi confronti che fanno valere i loro diritti. Ciò vale anche nel caso in cui l'armatore faccia intervenire un terzo, ad esempio un'agenzia di collocamento, che stipula il contratto di lavoro. In altre parole, l'armatore risponde sempre dei diritti fatti valere dai marittimi in virtù della Convenzione ed è obbligato a badare che il datore di lavoro rispetti appieno le prescrizioni di quest'ultima. Questa norma si basa sul fatto che armatori senza scrupoli possono trincerarsi dietro un terzo come datore di lavoro: se questi non ottempera ai suoi obblighi in materia di diritto del lavoro, i marittimi non possono fare valere i loro diritti contro l'armatore, bensì sono costretti a rivalersi nei confronti del terzo, divenuto nel frattempo insolvente o che addirittura non esiste più. Affinché in futuro non vengano eluse le responsabilità esistenti, la definizione di armatore è formulata in modo assai generico nella Convenzione. L'articolo 45 capoverso 1 LNM indica la definizione di armatore per il diritto svizzero, ed essendo questa formulata in modo meno generico, andrebbe ripresa la definizione della Convenzione sul lavoro marittimo.

Gli articoli III e IV stabiliscono i diritti e principi fondamentali, i diritti in materia d'impiego e i diritti sociali dei marittimi. L'articolo IV numero 5 concede agli Stati che ratificano la Convenzione grande flessibilità nell'attuare le disposizioni, dando loro la possibilità di procedere con modalità differenti. Da un lato, emanando una legislazione nazionale e, dall'altro, mediante contratti collettivi di lavoro o altre misure, non precisando come esse vadano intese e concedendo agli Stati un margine di discrezionalità.

Di particolare importanza è poi l'articolo V, che delega agli Stati membri la responsabilità di fare rispettare le prescrizioni della Convenzione. I numeri 1 e 2 sono coperti dall'articolo 8, che affida la sorveglianza diretta sulla navigazione marittima al Dipartimento federale degli affari esteri (che l'esercita per mezzo dell'Ufficio svizzero della navigazione marittima), e dall'articolo 13, che si occupa della giurisdizione amministrativa. I servizi di reclutamento e di collocamento dei marittimi menzionati nel numero 5 sono coperti, da una parte, dalla legge federale del 25 giugno 1982⁷ sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza (LADI) e, dall'altra, dalla legge federale del 6 ottobre 1989⁸ sul collocamento e il personale a prestito (LC). Il DFE e la SECO sono responsabili di questi due ambiti, sottoposti all'alta vigilanza del Consiglio federale.

⁷ RS 837.0

⁸ RS 823.11

L'articolo X della Convenzione sul lavoro marittimo si occupa dei suoi effetti sulle convenzioni già entrate in vigore nel quadro dell'OIL. Le convenzioni enumerate nell'articolo X sono aggiornate in base alla Convenzione sul lavoro marittimo perché sono in contraddizione con quest'ultima oppure perché quest'ultima va al di là del campo d'applicazione o del contenuto delle suddette convenzioni. La Svizzera è vincolata a quattro convenzioni: le numero 8, 16, 23 e 163, che verranno progressivamente abolite dalla Convenzione sul lavoro marittimo.

2.3

Titolo 1 Prescrizioni minime per il lavoro dei marittimi a bordo di una nave

Il titolo 1 stabilisce le prescrizioni minime che devono essere rispettate prima che i marittimi siano autorizzati a lavorare a bordo di una nave. Vengono stabilite: l'età minima, il possesso di un certificato medico che attesti l'idoneità per le mansioni da svolgere, una formazione professionale e una qualifica per le mansioni da assolvere a bordo e il possesso di un documento di identità dei marittimi.

Anche la salute dei marittimi è trattata nel titolo 1. Oltre alla protezione del singolo marittimo si affronta anche il tema della sicurezza dell'equipaggio, del carico e dell'ambiente. In un gran numero di casi, il fattore umano svolge un ruolo decisivo negli incidenti in alto mare. È quindi importante che i marittimi siano in grado dal punto di vista medico di esercitare il posto che rivestono. Per impedire che persone che non hanno la salute richiesta dalla loro posizione svolgano un certo lavoro, prima che lo inizino si richiede sempre un certificato medico. Non si intende così proteggere solamente l'armatore, bensì anche il marittimo da se stesso. Con gli articoli 17 segg. dell'ordinanza sulla navigazione marittima, la legislazione svizzera soddisfa quanto chiesto dal regolamento 1.2.

Il regolamento 1.3 tratta la formazione professionale e le qualifiche dei marittimi. Scopo di questa prescrizione è di istituire una formazione minima per le professioni qualificate su una nave d'alto mare. Il regolamento riconosce esplicitamente i requisiti di formazione esistenti, quali quelli della Convenzione STCW. I marittimi che occupano posizioni a bordo di una nave richiedenti una formazione professionale o qualifiche non contemplate dalla Convenzione STCW devono essere formati o qualificati per la relativa posizione conformemente ai requisiti del diritto nazionale, sempre che ve ne siano. Ad esempio ci si aspetterebbe da una persona impiegata su una nave quale medico o per fare parte del personale di cura che soddisfi i requisiti del diritto nazionale per quella posizione. La Svizzera ha ratificato la convenzione summenzionata e soddisfa di conseguenza le prescrizioni del regolamento 1.3. La Convenzione STCW è direttamente applicabile.

Un altro aspetto che preoccupava i rappresentanti dei marittimi era quello del reclutamento e del collocamento: in molti Paesi vi sono agenzie di collocamento e di reclutamento che si sono specializzate in marittimi. Nei Paesi del terzo mondo, il marittimo svolge una professione considerata di prestigio ed è tra chi guadagna meglio grazie alla retribuzione relativamente elevata. Principalmente in questi Paesi si sono insediate agenzie di reclutamento e di collocamento che chiedono emolumenti elevati. Per impedire questa prassi, occorre trasferire il controllo di tali agenzie al rispettivo Stato membro, che deve prevedere un controllo interno, disponendo

minime che devono figurarvi: i principali *essentialia negotii* sono l'ammontare del salario, la funzione alla quale il marittimo è assegnato, il diritto a ferie annuali retribuite, i termini e i motivi di disdetta, le prestazioni in materia di protezione della salute e di sicurezza sociale e il diritto al rimpatrio dei marittimi. Fissando le principali parti integranti del contratto si riduce il rischio di ledere i marittimi. Secondo la Convenzione, essi hanno poi il diritto di fare esaminare il contratto da una persona di fiducia prima di firmarlo. Anche così si compie un importante passo verso contratti di lavoro equi, dando al marittimo la possibilità, prima di firmare il contratto di arruolamento, di presentare a un esperto le parti integranti del contratto affinché le esamini. La legge federale di complemento del Codice civile⁹ (CO), la LNM e i contratti collettivi di lavoro soddisfano tutte le esigenze della Convenzione in questo ambito.

In futuro, per tutti i marittimi dovrà esservi sulla nave un contratto d'arruolamento firmato dall'armatore e dal marittimo che spieghi le condizioni di lavoro e di vita a bordo. Datore di lavoro e lavoratore devono disporre di un originale firmato del contratto d'arruolamento. Esso deve essere accessibile al lavoratore di modo che, in caso di bisogno, possa raccogliere informazioni sulle sue condizioni di lavoro. Se talune parti integranti del contratto si basano su un contratto collettivo di lavoro, a bordo deve essercene una copia. Contratti modello e un eventuale contratto collettivo vanno inoltre tenuti a bordo in una traduzione inglese, tenendo così conto del fatto che, di regola, gli equipaggi sono composti da cittadini di nazioni diverse. Già oggi, su tutte le navi della flotta svizzera il contratto collettivo valido esiste in inglese, in conformità con la Convenzione sul lavoro marittimo.

Il regolamento 2.2 norma A2.2 si occupa dei salari e delle condizioni di pagamento che l'armatore deve obbligatoriamente rispettare. In pratica, succede di continuo che i marittimi debbano attendere vari mesi il versamento del salario. Poiché spesso i marittimi sostengono finanziariamente interi gruppi famigliari, il ritardo nei versamenti da parte dell'armatore non colpisce duramente soltanto loro, bensì anche le loro famiglie. Secondo la norma proposta, l'armatore è tenuto a pagare ai marittimi l'intero salario e, nel contempo, a prevedere un sistema che consenta al singolo marittimo di fare pervenire una parte del suo guadagno a un terzo beneficiario. L'articolo 323 CO prevede il pagamento mensile del salario alla fine di ogni mese, lo stesso dicasi per gli articoli 73 e 74 LNM e l'articolo 3.3 del contratto collettivo di lavoro. I terzi beneficiari sono limitati alla famiglia, alle persone a carico e ai beneficiari legali. Lo scopo di questa norma è che i marittimi, che al di fuori del loro normale orario di lavoro non hanno accesso a prestazioni di servizio bancarie, possano delegare al loro datore di lavoro questi importanti ordini di pagamento. Il contratto collettivo di lavoro prevede già questa possibilità nell'articolo 3 capoverso 3. Le relative tasse per la prestazione di servizio summenzionata devono essere ragionevoli. Inoltre, salvo che non sia stato disposto altrimenti, i tassi di cambio applicati non devono essere sfavorevoli per il lavoratore, il che non significa altro che occorre attenersi ai tassi ufficiali.

Considerata la crescente preoccupazione per le ripercussioni della fatica fisica sulla sicurezza della navigazione marittima, in virtù del regolamento 2.3 della Convenzione gli Stati che l'hanno ratificata sono tenuti imperativamente a regolamentare le ore di lavoro e le ore di riposo conformemente alle disposizioni del Codice, in particolare a stabilire un numero massimo di ore di lavoro e un numero minimo di ore di

⁹ RS 220

riposo. Pur se gli articoli 23 e 24 dell'ordinanza sulla navigazione marittima prevedono una durata del lavoro di otto ore, secondo l'articolo 25 della stessa ordinanza per i marittimi adibiti ai servizi complementari di bordo si applica una durata normale di lavoro di nove ore, così che essa contraddice la Convenzione sul lavoro marittimo. La norma A2.3 numero 5 lettera b stabilisce che deve essere previsto un numero minimo di ore di riposo non inferiore a 10 ore per ogni periodo di 24 ore, l'articolo 30 dell'ordinanza sulla navigazione marittima prevede per contro solamente otto ore ininterrotte di riposo ogni 24 ore. Anche questa disposizione contraddice la Convenzione sul lavoro marittimo. Oltre a permettere ai marittimi di riprendere le forze, le ore di riposo hanno lo scopo di garantire un funzionamento della nave in tutta sicurezza. Il fattore umano è continuamente causa di incidenti in mare i quali, oltre al pericolo della perdita di vite umane, possono provocare gravi inquinamenti del litorale e del mare. Per contribuire a ridurre al minimo tali rischi è opportuno aumentare a 10 il numero minimo di ore di riposo.

Il regolamento 2.4 tratta il diritto alle ferie annuali e lo fissa in due giorni e mezzo civili al mese, ossia l'equivalente di sei settimane all'anno. Sono fatti salvi i contratti collettivi di lavoro: conformemente al suo articolo 8, quello valido per la Svizzera prevede un diritto alle ferie di sei giorni al mese per gli ufficiali e di cinque giorni per gli altri marittimi, il che è ben al di là di quanto esige la Convenzione sul lavoro marittimo. Per il diritto minimo a vacanze pagate, l'ordinanza sulla navigazione marittima (art. 38) rinvia alle disposizioni in materia di diritto del lavoro del CO. L'articolo 329a CO prevede soltanto un diritto alle vacanze di quattro settimane all'anno. Dato che esiste la possibilità di concordare il diritto alle ferie mediante contratto collettivo di lavoro e che esso supera quanto richiesto dalla Convenzione sul lavoro marittimo, non c'è alcuna necessità di agire sul piano legislativo.

L'indennizzo del marittimo in caso di perdita o di naufragio della nave è disciplinato dal regolamento 2.6 e dalla pertinente norma A2.6. Gli Stati membri della Convenzione sul lavoro marittimo devono emanare disposizioni per un indennizzo adeguato dei marittimi che, in seguito alla perdita o al naufragio della nave, hanno subito perdite finanziarie a causa di lesione, danno o disoccupazione. La legislazione svizzera prescrive nell'articolo 86 LNM un'indennità di due mesi per il mancato guadagno in caso di perdita della nave. La copertura dell'indennizzo negli altri casi menzionati nel regolamento 2.6 è stabilita nel numero 17.3 del contratto collettivo di lavoro. La disposizione nella Convenzione prevede un indennizzo pari a un mese di salario per tutti i casi che non rientrano nell'articolo 86 LNM. Con il numero 17.3 del contratto collettivo di lavoro e l'articolo 86 LNM vi sono basi sufficienti per soddisfare quanto chiesto dal regolamento 2.6.

Il regolamento 2.7 e le relative disposizioni della Convenzione sulle ore di lavoro dei marittimi e sul personale delle navi tengono conto della preoccupazione di garantire la sicurezza della navigazione con i livelli di organico, in quanto anche fattori quali la stanchezza possono inficiarla. La questione del giusto livello di organico è valutata conformemente alla documentazione relativa al livello minimo di sicurezza dell'organico oppure a un documento equivalente rilasciato dall'autorità competente. Occorre evitare o ridurre al minimo le ore eccessive di lavoro per garantire un riposo sufficiente e limitare la stanchezza; occorre poi tenere conto dei principi riguardanti i livelli di organico enunciati nella Convenzione STCW. I controlli effettuati nei porti marittimi da parte dello Stato del porto obbligano ogni Stato di bandiera ad applicare l'insieme delle convenzioni internazionali entrate in vigore sino ad allora sotto l'egida dell'IMO.

Il regolamento 2.8 norma A2.8 disciplina la continuità di impiego e lo sviluppo della carriera dei marittimi. Gli Stati devono prevedere linee di politica interna dirette a promuovere la professione di marittimo. Con l'ordinanza del 7 aprile 1976¹⁰ concernente il promovimento della formazione professionale di capitani e gente di mare svizzeri, questa prescrizione della Convenzione è già adempiuta dalla Confederazione. Essa concede sussidi alla formazione e al perfezionamento dei marittimi per un ammontare pari a un terzo fino a un massimo di due terzi delle spese d'alloggio, vitto, scuola e assicurazione contro le malattie e gli infortuni. L'Ufficio svizzero della navigazione marittima (USNM) è il servizio di informazione che assiste gli aspiranti marittimi fornendo loro i necessari ragguagli. L'USNM provvede anche alle relazioni pubbliche, consentendo mediante opuscoli, conferenze ecc. alle persone interessate di farsi un'idea delle professioni esercitate in alto mare.

2.5 **Titolo 3 Alloggi, strutture ricreative, vitto e servizio di catering**

Il titolo 3 riguarda soprattutto aspetti concernenti specificatamente le condizioni di vita a bordo. Le disposizioni del regolamento 3.1 relative agli alloggi e alle strutture ricreative enunciano numerose esigenze legate ai compiti e alle funzioni dei marittimi. Fatte salve poche eccezioni, riprendono le norme delle convenzioni numero 92 e 133 sugli alloggi degli equipaggi e le raccomandazioni numero 140 e 141 che ne derivano. Si è proceduto ad alcuni adeguamenti per rispondere ai bisogni attuali. Dal momento che molte navi in esercizio non soddisfano le esigenze contenute nella Convenzione, le prescrizioni valgono solo per le navi che verranno costruite al momento della sua entrata in vigore o successivamente.

Le disposizioni del titolo 3 della Convenzione sul lavoro marittimo sono applicabili direttamente. L'allegato II dell'ordinanza sulla navigazione marittima può di conseguenza essere abrogato.

Per reagire a condizioni d'igiene a bordo a volte insufficienti che possono mettere in pericolo la salute dei marittimi, al momento dell'elaborazione della Convenzione è stata riservata un'attenzione particolare al benessere e alle condizioni sanitarie dei marittimi. Con l'entrata in vigore della Convenzione, sulle nuove navi le cabine e gli altri spazi di alloggio dovranno essere più grandi. In futuro saranno inoltre obbligatori l'aerazione e il riscaldamento delle cabine. Le navi impiegate regolarmente nelle zone tropicali dovranno inoltre disporre di impianti di climatizzazione. Gli alloggi, le strutture ricreative e gli impianti destinati alla ristorazione devono essere sicuri e salubri. Lo scopo perseguito è di concepire la costruzione delle navi in modo tale che lo stato di salute dei marittimi ne sia influenzato positivamente, come sottolinea anche il rinvio al titolo 4 (cfr. n. 2.6). Per quanto riguarda il vitto conformemente alla norma A3.2, esso deve essere proposto in quantità e di qualità sufficiente. L'alimentazione deve inoltre rispettare la religione del marittimo e la sua cultura. Il cuoco della nave riceve una formazione di livello corrispondente a quella richiesta nello Stato di bandiera. Dal momento che nella prassi è difficile assumere cuochi di bordo che dispongano di una formazione equivalente, la Convenzione accorda un sufficiente margine di manovra e autorizza lo Stato di bandiera a definire quale

¹⁰ RS 747.341.2

formazione corrisponde a quella offerta all'interno dello Stato. È di conseguenza possibile impiegare come cuochi di bordo anche non professionisti che vantano tuttavia diversi anni di esperienza nella professione.

2.6

Titolo 4 Tutela della salute, assistenza medica, assistenza sociale e protezione della sicurezza sociale

Il titolo 4 riguarda l'accesso alle cure mediche (in senso lato), la tutela della salute sul lavoro, le istituzioni sociali a terra, la sicurezza sociale e il suo regime finanziario.

La Convenzione intende garantire che i marittimi abbiano accesso all'assistenza medica sia a terra sia a bordo della nave. È evidente che l'assistenza medica a bordo non può soddisfare le stesse esigenze di professionalità dell'assistenza a terra. Se a terra viene riconosciuto sistematicamente il diritto di consultare un medico, questo non è possibile in mare, per lo meno nella maggioranza dei casi. Conformemente alla Convenzione sul lavoro marittimo, solo le navi con più di 100 passeggeri che incrociano acque internazionali per oltre tre giorni consecutivi devono avere un medico a bordo. Sulle navi dove non è richiesta la presenza di un medico a bordo, l'equipaggio dovrà disporre almeno di una persona che abbia conoscenze mediche di base e sia in grado di fornire i primi soccorsi. Secondo la Convenzione STCW, la persona a cui viene data questa responsabilità deve seguire una formazione riconosciuta. Per lo Stato del porto in cui la nave fa scalo, gli obblighi si limitano unicamente a garantire l'accesso a un medico o a un istituto medico.

La norma A4.1 precisa le disposizioni del regolamento 4.1, comprese quelle che fanno riferimento ai locali di cura e al personale medico di bordo, al contenuto della farmacia di bordo e ad altri aspetti legati all'assistenza medica.

La norma A4.1 numero 1 lettera d obbliga gli Stati membri a fornire cure mediche e servizi di tutela della salute ai marittimi che soggiornano in un porto. La questione della gratuità ha dato luogo a lunghe discussioni al momento dell'elaborazione della Convenzione. L'obbligo di garantire un'assistenza medica gratuita è stato attenuato dall'aggiunta del termine «in via di principio» nel capoverso 2 del regolamento 4.1 e ricorrendo alla formulazione «nel limite della conformità con le leggi e con la pratica nazionale degli Stati membri» nella norma A4.1 (cpv. 1 d) invece che «secondo le leggi e la pratica nazionale degli Stati membri». Per quanto riguarda i costi, i marittimi non beneficiano di condizioni più favorevoli rispetto ai salariati che lavorano nello Stato membro. Se i lavoratori a terra fossero stati meno favoriti in materia di diritto del lavoro e di sanità, è molto probabile che queste disparità avrebbero reso difficile l'accettazione della Convenzione nella politica interna. Inoltre, la Convenzione sarebbe contraddittoria, dal momento che postula contemporaneamente la parità di trattamento con i lavoratori a terra (regolamento 4.1 capoverso 4, in fine).

Conformemente all'articolo 84 capoverso 2 LNM, tutti i marittimi arruolati sulle navi svizzere sono assicurati dall'armatore contro le malattie e gli infortuni professionali. Un'eventuale partecipazione alle spese o una franchigia in caso di malattia continueranno a essere assunte dai marittimi, a maggior ragione perché la gratuità è accordata solo entro i limiti della legislazione interna dello Stato. Per le cure mediche in caso di malattia, l'articolo 7 allegato III dell'ordinanza sulla navigazione

marittima prevede un indennizzo pari all'80 per cento delle spese di cura, al massimo 8000 franchi per caso, anche se la partecipazione di un membro dell'equipaggio non deve, entro questi limiti, superare la metà del suo salario di base mensile. L'allegato III dell'ordinanza sulla navigazione marittima contiene, secondo l'articolo 42 capoverso 1, i requisiti minimi applicabili all'assicurazione obbligatoria. In pratica, i marittimi arruolati sulle navi svizzere sono meglio assicurati. Il contratto collettivo di lavoro prevede inoltre il diritto dei marittimi all'indennizzo delle spese di cura. L'articolo 9 numero 5 limita attualmente l'assunzione dei costi a USD 89 000 per caso.

Le cure mediche comprendono anche le cure dentali essenziali che di principio devono essere gratuite. Esse rientrano nella legislazione nazionale solo nei casi previsti dall'articolo 31 della legge federale del 18 marzo 1994¹¹ sull'assicurazione malattie (LAMal). Per il rimanente, le cure dentali rientrano nell'assicurazione privata conformemente alla legge federale del 2 aprile 1908¹² sul contratto di assicurazione (LCA). La legislazione svizzera non prevede la gratuità delle cure dentali per i marittimi. Se il datore di lavoro non ha concluso un'assicurazione secondo la LCA per il suo dipendente, quest'ultimo deve assicurarsi a suo spese o assumersi le cure dentali. Dal momento che la Convenzione prevede solo una gratuità di principio, i marittimi continueranno a doversi assumere le spese per le cure dentali se la legislazione nazionale non prevede niente in proposito. L'articolo 9 capoverso 7 del contratto collettivo di lavoro costituisce tuttavia un'eccezione: stabilisce che i marittimi ricevono un'indennità fino a USD 100 in caso di trattamento urgente.

La norma A4.2 precisa quali misure devono essere adottate da ciascuno Stato membro per concretizzare il diritto all'assistenza e a un aiuto materiale che consenta di affrontare il danno finanziario subito in caso di malattia, lesioni corporali o decesso. Nel numero 1, si afferma che l'armatore deve sostenere i costi derivanti da malattia e infortuni a partire dall'entrata in servizio del marittimo e fino al suo regolare rimpatrio. Deve inoltre prendere provvedimenti finanziari che garantiscano il versamento di un'indennità in caso di decesso o d'incapacità lavorativa dei marittimi in seguito a infortuni sul lavoro, malattie professionali o esposizione a un pericolo. Le disposizioni previste possono essere integrate nel contratto di lavoro del marittimo o nel contratto collettivo di lavoro per i marittimi. Oltre alle spese per l'assistenza e il trattamento medico, l'armatore deve pagare i medicinali, l'alloggio e i pasti. Questo obbligo dell'armatore dura fino alla guarigione o fino al momento in cui viene constatata un'incapacità lavorativa permanente. Le disposizioni legali del diritto nazionale possono limitare l'obbligo di versare prestazioni a 16 settimane al minimo (norma A4.2 n. 2). L'articolo 7 allegato III dell'ordinanza sulla navigazione marittima limita la durata di versamento delle prestazioni a 180 giorni al massimo, quindi per un periodo più lungo rispetto al minimo previsto dalla Convenzione sul lavoro marittimo. In caso di decesso, le spese per le esequie sono assunte dall'armatore. L'assicurazione le rimborsa secondo l'articolo 7 dell'allegato III dell'ordinanza sulla navigazione marittima fino a un importo di 600 franchi al massimo.

Per quanto concerne le conseguenze della malattia, di un infortunio o del decesso, la Convenzione sul lavoro marittimo riconosce il diritto a un aiuto materiale da parte dell'armatore conformemente ai numeri 3 e 4 della norma A4.2. Le condizioni sono

¹¹ RS 832.10

¹² RS 221.229.1

l'esistenza di un contratto di lavoro e l'esposizione al rischio coperto. L'armatore deve tuttavia pagare solo se il rischio assicurato è esistito tra l'entrata in servizio e il giorno del regolare rimpatrio. I costi comprendono l'assistenza medica, i medicinali e le spese di vitto e alloggio fuori dal domicilio. Devono essere assunti fino alla guarigione o fino alla constatazione di un'incapacità lavorativa permanente. Il diritto nazionale può limitare la durata di assunzione delle spese a un minimo di 16 settimane. Il numero 5 menziona tre circostanze nelle quali l'armatore è esentato da qualsiasi responsabilità, a condizione tuttavia che siano coperte dal diritto nazionale. Si tratta degli incidenti che si sono verificati fuori dal servizio sulla nave, degli infortuni e delle malattie dovute a una cattiva condotta intenzionale della vittima o di una malattia o infermità intenzionalmente nascosta al momento dell'arruolamento.

L'ordinamento giuridico svizzero prevede già attualmente una protezione estesa dei marittimi per quanto concerne le conseguenze finanziarie della malattia, di un infortunio e del decesso che, in alcuni casi, vanno oltre gli obblighi stabiliti dalla Convenzione. L'armatore deve assicurare tutto il suo equipaggio contro le malattie e gli infortuni professionali, conformemente agli articoli 84 LNM e 42 dell'ordinanza sulla navigazione marittima.

Il regolamento 4.3 riguarda la tutela della salute e della sicurezza e la prevenzione degli infortuni. Intende garantire ai marittimi un ambiente di lavoro che consenta loro di svolgere i loro compiti nelle migliori condizioni di sicurezza possibili. Oltre a una formazione adeguata e a misure d'igiene, è necessario adottare un sistema di tutela della salute sul lavoro. Per garantire la tutela della salute e la sicurezza sul lavoro, gli Stati membri sono tenuti, conformemente alla norma A4.3, a emanare le direttive necessarie in materia e a prendere altri provvedimenti. La norma A4.3 prevede in particolare la promozione e l'attuazione di programmi di sicurezza e di salute sul lavoro soprattutto mediante la formazione dei marittimi. Devono inoltre essere presi provvedimenti per prevenire gli infortuni e le malattie professionali. In questo contesto le misure di sicurezza per proteggersi contro i rischi specifici del lavoro sulle navi hanno un'importanza fondamentale. Tra le misure di sicurezza rientra anche la determinazione dei requisiti in materia di vigilanza, di notifica e di prevenzione degli incidenti di lavoro a bordo. Il servizio competente deve registrare le notifiche di infortuni e i casi di malattia professionale e allestire una statistica. Gli infortuni sul lavoro devono essere oggetto di inchieste speciali. L'obbligo di emanare norme preventive è già coperto dall'articolo 328 capoverso 2 CO. Secondo tale disposizione, per proteggere la vita e la salute del lavoratore il datore di lavoro «deve prendere i provvedimenti realizzabili secondo lo stato della tecnica ed adeguati alle condizioni dell'azienda o dell'economia domestica, che l'esperienza ha dimostrato necessari per la tutela della vita, della salute e dell'integrità personale del lavoratore, in quanto il singolo rapporto di lavoro e la natura del lavoro consentano equamente di pretenderlo». Il sistema di prestazioni sociali stabilito sia dalla LNM sia dal contratto collettivo di lavoro soddisfano le esigenze della Convenzione sul lavoro marittimo.

Il regolamento 4.4 e la norma A4.4 riguardano l'accesso ai servizi di assistenza sociale a terra. Queste disposizioni riprendono quelle della Convenzione n. 163 relativa al miglioramento delle condizioni di vita della gente di mare, in mare e nei porti che è stata anch'essa ratificata dalla Svizzera. Dal momento che il nostro Paese non ha porti marittimi sul suo territorio, le disposizioni in questione non lo riguardano.

L'accesso dei marittimi ai sistemi di sicurezza sociale e alle relative disposizioni del Codice sono stati oggetto di interminabili discussioni. I negoziati riguardavano la formulazione di un testo accettabile che permettesse di affrontare il complesso problema dei marittimi arruolati su navi battenti una bandiera straniera che non beneficavano di nessuna protezione sociale. Questa situazione si crea sia perché lo Stato di bandiera non accorda loro nessuna protezione di questo tipo secondo il suo sistema di sicurezza sociale, sia perché lo Stato in cui risiedono o di cui sono originari non dispone di una simile protezione. Nel complesso occorre in primo luogo evitare che i marittimi e le persone nei confronti delle quali hanno obblighi di mantenimento siano privi di qualsiasi protezione perché la legislazione dello Stato di bandiera non si applica ai non residenti o agli stranieri o perché non esiste un sistema di sicurezza sociale nel Paese di soggiorno o di origine. Queste lacune nella protezione di molti marittimi pongono problemi in relazione al concetto universale di lavoro dignitoso e sono contrarie agli obiettivi della Convenzione di garantire che le condizioni di lavoro dei marittimi siano, per quanto possibile, identiche in tutto il mondo.

La soluzione scelta dalla Convenzione sul lavoro marittimo prevede un accesso generalizzato dei marittimi arruolati su una nave d'alto mare alle istituzioni sociali dello Stato di bandiera. Nel regolamento 4.5 viene tuttavia fissato un limite a questa regola, vale a dire che l'accesso al sistema di protezione sociale non va oltre quanto previsto dal diritto interno dello Stato di bandiera. La Convenzione introduce inoltre una certa flessibilità nell'attuazione di questa regola. Il numero 7 stabilisce che la protezione può essere prevista dalla legislazione, da regimi privati, da contratti collettivi di lavoro o da una combinazione di questi strumenti. Di principio i marittimi dovrebbero, in caso di entrata in vigore della Convenzione, avere accesso a cure mediche, indennità giornaliera in caso di malattia, prestazioni in caso di disoccupazione, prestazioni al momento del pensionamento, prestazioni in caso di infortuni sul lavoro e di malattie professionali, assegni familiari, prestazioni in caso di maternità, prestazioni in caso di invalidità e prestazioni per i superstiti. Dal momento che i diritti riconosciuti ai marittimi sono molto estesi, nella Convenzione è stata trovata una soluzione di compromesso: al momento della sua ratifica dovrà essere garantito solo l'accesso a tre dei nove settori delle istituzioni sociali. La Convenzione non affronta il tema di un'eventuale estensione alle altre istituzioni sociali e di conseguenza esiste solo un diritto parziale di accesso ai sistemi di sicurezza sociale.

Secondo la legge federale sulla navigazione marittima sotto bandiera svizzera (art. 63 cpv. 1 LNM), la legislazione svizzera sul lavoro e sulle assicurazioni sociali è applicabile ai componenti dell'equipaggio delle navi battenti bandiera svizzera. Inoltre, l'articolo 84 capoverso 2 LNM stabilisce che l'armatore di una nave svizzera deve assicurare il suo equipaggio contro le malattie e gli infortuni professionali. Queste disposizioni soddisfano due requisiti della norma A4.5, ovvero le prestazioni in caso di infortuni sul lavoro o di malattie professionali e le cure mediche. Inoltre, dal 1998 in Svizzera gli armatori incoraggiano i marittimi svizzeri o domiciliati in Svizzera ad aderire al nostro sistema di sicurezza sociale. Anche il contratto collettivo di lavoro contiene disposizioni relative alle assicurazioni sociali. Di principio quindi il nostro sistema soddisfa i requisiti della Convenzione perché garantisce o regola già i settori seguenti: accesso alle cure mediche (legge e ordinanza sulla navigazione marittima, CCL), indennità giornaliera in caso di malattia (idem), prestazioni in caso di disoccupazione (per i marittimi di nazionalità svizzera o domiciliati in Svizzera), prestazioni per la vecchiaia (idem), prestazioni in caso di infor-

tuni sul lavoro e di malattie professionali (legge e ordinanza sulla navigazione marittima, CCL) prestazioni familiari (per i marittimi di nazionalità svizzera o domiciliati in Svizzera), prestazioni in caso di invalidità (per i marittimi di nazionalità svizzera o domiciliati in Svizzera; legge e ordinanza sulla navigazione marittima, CCL) e prestazioni per i superstiti (idem). Anche se questo non rientra nel nostro sistema di sicurezza sociale, occorre osservare che le donne arruolate sulle navi beneficiano inoltre delle prestazioni del datore di lavoro conformemente all'articolo 324a capoversi 1 e 3 CO nella misura in cui sono sottoposte alla legislazione svizzera sul lavoro. Il datore di lavoro è tenuto a versare il salario per una durata limitata alle lavoratrici che non possono lavorare a causa di gravidanza, se i rapporti di lavoro sono durati almeno tre mesi o sono stati stipulati complessivamente per una durata superiore a tre mesi. Dopo il parto e a partire dal 1° luglio 2005 per le donne si aggiunge un diritto al salario conformemente alla legge federale del 25 settembre 1952¹³ sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità (LIPG). Secondo l'articolo 16 lettera b e seguenti LIPG, le madri attive professionalmente hanno diritto a indennità giornaliera pari all'80 per cento del loro reddito medio per una durata massima di 98 giorni se hanno esercitato la loro attività per un determinato periodo e sono domiciliate in Svizzera. L'articolo 324a CO si applica qualora la lavoratrice non adempie le condizioni della LIPG e non ha di conseguenza diritto al salario conformemente alla LIPG. L'attuale ordinamento giuridico svizzero adempie i requisiti della Convenzione sul lavoro marittimo enunciati nel numero 2 della norma A4.5. Il numero 3 esige inoltre per i marittimi che risiedono abitualmente in Svizzera una protezione complementare in materia di sicurezza sociale secondo il numero 1. Il fatto di risiedere regolarmente in Svizzera apre ai marittimi interessati l'accesso all'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti¹⁴ (LAVS), all'assicurazione per l'invalidità¹⁵ (LAI) e all'assicurazione contro la disoccupazione¹⁶ (LADI). I marittimi di questa categoria accedono di conseguenza in misura maggiore alle istituzioni sociali svizzere. Considerati questi elementi, l'accesso a tre istituzioni sociali, stabilito dalla Convenzione sul lavoro marittimo, è garantito. Esse devono essere menzionate nei rapporti sull'applicazione della Convenzione che devono essere presentati all'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) conformemente all'articolo 22 della Costituzione dell'OIL.

L'attuazione di questa regolamentazione appare difficile. L'accesso alla sicurezza sociale rimane chiuso per motivi finanziari ai marittimi originari di Paesi in sviluppo. La Convenzione non prevede tuttavia che l'accesso debba essere gratuito.

2.7 **Titolo 5** **Adempimento e applicazione delle disposizioni**

Il titolo 5 descrive gli strumenti di attuazione dell'articolo V. Quest'ultimo è suddiviso in tre regolamenti principali: il regolamento 5.1 sulle responsabilità dello Stato di bandiera, il regolamento 5.2 sulle responsabilità dello Stato del porto e il regolamento 5.3 sulle responsabilità del fornitore di manodopera.

¹³ RS 834.1

¹⁴ RS 831.10

¹⁵ RS 831.20

¹⁶ RS 837.0

Nell'ambito dei colloqui relativi al titolo 5 è stato raggiunto un accordo di principio, prima ancora di discutere sulle disposizioni materiali della Convenzione enunciate nei titoli 1-4. Secondo i rappresentanti dei datori di lavoro, dei salariati e dei delegati degli Stati, sarebbe stato assurdo proseguire l'elaborazione della Convenzione nei dettagli senza che vi fosse un consenso preliminare sulla questione del rispetto e dell'attuazione dei requisiti stabiliti. I partner negoziali volevano dapprima chiarire se questo trattato internazionale costituisse uno strumento applicabile.

Le disposizioni del titolo 5 si basano fortemente sulla prassi tradizionale nel settore della navigazione marittima, la quale è caratterizzata da misure di controllo e di esecuzione affidate agli Stati di bandiera e del porto. La soddisfazione dei requisiti tra un'ispezione e l'altra deve essere garantita a lungo termine e per tale motivo si è optato per un sistema basato su certificati. Quest'ultimo è già applicato con successo dall'organizzazione marittima internazionale (IMO) ed è sancito da importanti convenzioni internazionali come la Convenzione internazionale del 17 giugno 1960¹⁷ per la salvaguardia della vita umana in mare (SOLAS) e dal Protocollo del 17 febbraio 1978¹⁸ relativo alla Convenzione internazionale del 1973 per la prevenzione dell'inquinamento da parte delle navi (MARPOL) e dai suoi diversi allegati. Il sistema di certificazione introdotto nel titolo 5 potrà quindi essere strettamente coordinato con le certificazioni marittime già esistenti.

Le disposizioni di attuazione del titolo 5 prevedono l'estensione di misure già previste da precedenti convenzioni internazionali sul lavoro. Riguardano in particolare l'ampliamento del sistema di controllo con un sistema di certificazione in base al quale le navi possono essere immobilizzate e con procedure applicabili in caso di denunce o controversie dei marittimi. Il principale punto forte della Convenzione si riscontra tuttavia nel fatto che le tre parti interessate, vale a dire i datori di lavoro, i lavoratori e lo Stato di bandiera, devono rispettare una serie di obblighi. Secondo la Convenzione, i marittimi devono essere debitamente informati sui loro diritti e sulle procedure per farli valere. Gli armatori devono controllare che le prescrizioni e le misure di attuazione della Convenzione siano effettivamente applicate. I capitani delle navi interessati sono responsabili non solo dell'esecuzione a bordo delle prescrizioni in vigore ma anche della corretta tenuta dei registri in modo da poter dimostrare il rispetto della Convenzione. Oltre al suo compito tradizionale di ispezione delle navi, lo Stato di bandiera deve controllare l'esistenza dei piani allestiti dall'armatore e la loro osservanza. Lo Stato di bandiera deve inoltre valutare periodicamente l'efficacia dei suoi sistemi di esecuzione e riferire all'OIL conformemente all'articolo 22 della Costituzione dell'OIL. Gli Stati che dispongono di un porto marittimo hanno sia il diritto sia il dovere di far rispettare la Convenzione mediante ispezioni che effettuano in qualità di Stato del porto.

Lo Stato di bandiera assume la responsabilità principale per tutto quel che concerne il rispetto e l'attuazione delle prescrizioni relative alle navi. Gli obblighi dello Stato di bandiera per quanto riguarda le sue navi non si limitano alle condizioni di lavoro e di vita dei marittimi, ma si estendono a tutte le questioni trattate dalla Convenzione. Parallelamente, lo Stato di bandiera deve istituire un sistema efficace di ispezione e certificazione. Questo obbligo comprende anche quello di far rapporto all'OIL sul sistema adottato e sui metodi di valutazione della sua efficacia. Occorre rilevare che lo Stato di bandiera può delegare questo compito a un'istituzione o a un organismo

17 RS 0.747.363.32

18 RS 0.814.288.2

indipendente. Dovrà tuttavia controllare attentamente se l'istituzione incaricata dispone delle qualifiche necessarie. Le società di classificazione delle navi sono le prime a entrare in considerazione per questo compito. L'articolo 30 capoverso 2 LNM prevede che l'ammissione alla navigazione può essere accordata solo a navi svizzere che sono state classificate da una società di classificazione riconosciuta. Attualmente, sei di queste società che operano a livello mondiale sono autorizzate dall'USNM. Non disponendo né delle conoscenze specifiche necessarie né del personale sufficiente per adempiere i compiti risultanti dai regolamenti 5.1.1.–5.1.4, è necessario adeguare l'articolo 9 della LNM, in modo da garantire l'attuazione della Convenzione sul lavoro marittimo. I relativi costi sono assunti dagli armatori.

Il certificato di lavoro marittimo e la dichiarazione di conformità del lavoro marittimo, che saranno obbligatoriamente a disposizione su tutte le navi, costituiscono la prova che la nave di uno Stato membro è stata controllata e che soddisfa le esigenze della Convenzione. Lo Stato di bandiera deve controllare ogni tre anni al minimo se il certificato e la dichiarazione sono rinnovati. Questo compito può anche essere delegato a un'organizzazione competente secondo la norma A5.1.3. Parallelamente, lo Stato di bandiera deve prevedere misure coercitive adeguate nel caso in cui il lavoro degli ispettori fosse ostacolato o le prescrizioni della Convenzione fossero violate.

Il certificato di lavoro marittimo attesta che lo Stato di bandiera o un'istituzione da esso abilitata ha controllato le condizioni di lavoro e di vita a bordo della nave e che esse soddisfano i requisiti della legislazione nazionale dello Stato in questione relativa all'attuazione della Convenzione. Il certificato di lavoro marittimo costituisce la prova che l'armatore ha preso i provvedimenti volti a garantire il rispetto continuo delle esigenze della Convenzione. Questo documento, unitamente alla dichiarazione concernente il rispetto delle disposizioni, devono corrispondere al formulario modello allegato alla Convenzione.

Il regolamento 5.1.5 esige che lo Stato di bandiera istituisca una procedura di reclamo a bordo per i marittimi. Il contenuto dei reclami e le risposte devono essere documentate. L'obiettivo è di contribuire al rispetto permanente a bordo della nave delle esigenze della Convenzione e di risolvere le controversie al livello più basso. Secondo l'articolo 37 dell'ordinanza sulla navigazione marittima, i marittimi possono presentare reclami al capitano. Dal momento che il regolamento 5.1.5 prevede inoltre un accesso diretto a un'istanza esterna, l'articolo 37 dell'ordinanza è stato adeguato di conseguenza.

Un mezzo importante per garantire il rispetto dei diritti dei lavoratori è il divieto di qualsiasi forma di discriminazione e di vittimizzazione dei marittimi che hanno presentato un reclamo, conformemente al numero 2 del regolamento 5.1.5. Gli Stati membri devono prevedere sanzioni in caso di violazione di questa disposizione. Questa esigenza dovrebbe essere soddisfatta con l'introduzione di un articolo 150a LNM che enunci il principio secondo il quale le violazioni delle disposizioni della Convenzione sul lavoro marittimo saranno punite con la multa.

Lo Stato del porto può sottoporre in qualsiasi momento le navi che vi fanno scalo a un'ispezione per controllare il rispetto della Convenzione sul lavoro marittimo. In caso di presentazione di un certificato di lavoro marittimo e di una dichiarazione di conformità del lavoro marittimo validi, lo Stato del porto deve riconoscere questi ultimi come prova apparente del rispetto della Convenzione. L'ispezione deve limitarsi a un controllo del certificato di lavoro marittimo e della dichiarazione di

conformità del lavoro marittimo, tranne che nelle circostanze precisate nel Codice. In caso di sospetto di violazione di una prescrizione della Convenzione, lo Stato del porto è autorizzato a procedere a un'ispezione più approfondita. In caso di pericolo per la sicurezza o la salute dei marittimi e di sospetto di grave violazione della Convenzione, l'esecuzione di un'ispezione più approfondita è obbligatoria.

3 Ripercussioni finanziarie e sull'effettivo del personale

La ratifica della Convenzione sul lavoro marittimo non comporta spese per la Svizzera. I costi supplementari legati alle ispezioni effettuate dalle società di classificazione saranno sostenuti dagli armatori.

4 Rapporto con il programma di legislatura

Il progetto non è annunciato né nel messaggio del 23 gennaio 2008¹⁹ sul programma di legislatura 2007–2011 né nel decreto federale del 18 settembre 2008²⁰ sul programma di legislatura 2007–2011.

5 Modifica del diritto nazionale

5.1 Modifica della legge sulla navigazione marittima

La presente revisione persegue l'armonizzazione del diritto federale con la Convenzione sul lavoro marittimo.

Art. 9 cpv 3^{bis} LNM

L'Ufficio deve essere in grado di delegare a società di classificazione riconosciute taluni compiti negli ambiti dell'ispezione, del controllo o della decisione, in particolare quelli previsti dalla Convenzione sul lavoro marittimo. Per consentire la delega di compiti di ispezione e di certificazione, occorre inserire nella LNM una norma che, secondo le disposizioni della Convenzione sul lavoro marittimo, autorizzi direttamente l'Ufficio a delegare a società di classificazione la competenza dell'ispezione e della certificazione. Queste società di classificazione devono essere previamente riconosciute dall'Ufficio svizzero della navigazione marittima (regolamento 5.1.1 n. 3) e dotate di poteri sovrani, indispensabili per assolvere tali compiti. La delega si rivela necessaria in particolare riguardo alla norma A5.1.2 (Autorizzazione delle organizzazioni riconosciute), alla norma A5.1.3 (Certificato di lavoro marittimo e dichiarazione di conformità del lavoro marittimo) e alla norma 5.1.4 numero 7.

¹⁹ FF 2008 597

²⁰ FF 2008 7469

Art. 45 cpv. 1 LNM

La nozione di armatore utilizzata nella Convenzione sul lavoro marittimo è definita in modo molto vasto per prevenire la possibilità che egli si sottragga alle sue responsabilità nei confronti dei marittimi. Secondo la definizione data dalla legislazione svizzera, è armatore chi, sia come proprietario o usufruttuario sia come conduttore, ha il possesso di una nave e ne controlla l'esercizio. Per garantire la conformità con la Convenzione sul lavoro marittimo, proponiamo di adeguare di conseguenza il testo dell'articolo 45 capoverso 1 LNM.

Art. 59 cpv. 3 LNM

La modifica del capoverso 3 del presente articolo va messa in relazione con la revisione dell'articolo 37 dell'ordinanza sulla navigazione marittima. Questo articolo ha dovuto essere adeguato alla Convenzione sul lavoro marittimo perché riguarda le possibilità offerte d'ora in poi ai marittimi per far valere i loro reclami. Secondo la norma A5.2.2 della Convenzione, i marittimi hanno il diritto, in caso di violazione delle prescrizioni della Convenzione, di depositare un reclamo presso il servizio competente al porto nel quale la nave fa scalo. Se il reclamo non può essere regolato, l'autorità portuale deve trasmettere il suo rapporto all'autorità competente dello Stato di bandiera per parere. Le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro devono essere informate sul contenuto del rapporto affinché possano se necessario far valere il loro diritto di opposizione. Si prevede inoltre di accordare alle organizzazioni dei partner sociali del settore la possibilità di ricorrere all'assistenza giudiziaria presso il consolato svizzero accreditato nello Stato dove la nave fa scalo. Sinora solo il capitano della nave aveva questa possibilità.

Art. 63 cpv. 2 LNM

La Convenzione sul lavoro marittimo prevede alcuni nuovi settori d'intervento. L'articolo 63 capoverso 2 LNM accorda una competenza estesa al Consiglio federale per l'emanazione di ordinanze di esecuzione. Per coprire materialmente tutti i settori coperti d'ora in poi dalla Convenzione, la competenza del Consiglio federale deve essere leggermente ampliata in modo da consentire un'attuazione efficace e rapida della Convenzione sul lavoro marittimo.

Art. 70 LNM

L'articolo 70 LNM elenca gli elementi essenziali del contratto d'arruolamento. La ratifica della Convenzione sul lavoro marittimo implica che gli Stati devono legiferare sui diritti e sugli obblighi più importanti delle parti di un contratto d'arruolamento. La Convenzione prescrive elementi essenziali del contratto che non sono ancora coperti dall'articolo 70 LNM, per esempio: l'indirizzo dell'armatore, il diritto del marittimo al rimpatrio e, se del caso, il rinvio al contratto collettivo di lavoro. La LNM deve quindi essere adeguata in questo senso.

Art. 77 cpv. 2 LNM

La Convenzione obbliga gli Stati membri a emanare termini minimi di disdetta in caso di denuncia anticipata del contratto d'arruolamento. Questo termine non deve essere inferiore a sette giorni e sarà fissato dopo aver consultato le organizzazioni di armatori e di marittimi. Occorre osservare che gli Stati membri possono prevedere

termini di disdetta più brevi a favore dei marittimi. La regolamentazione interna svizzera prevede nell'articolo 77 capoverso 2 LNM un termine di 24 ore. Nel contesto internazionale questo termine è insufficiente ed è necessario adeguarlo al principio dei sette giorni. Questo termine è più breve di quello fissato nell'articolo 335c CO. Termini più brevi sono ammissibili come *lex specialis*. Il termine più lungo previsto dalla Convenzione garantisce alle parti la possibilità di reagire più facilmente alle nuove circostanze provocate da una disdetta. Nella prassi, i contratti d'arruolamento svizzero prevedono tuttavia termini di disdetta più lunghi e lo stesso vale per il contratto collettivo di lavoro che nel suo articolo 17 capoverso 1 fissa un termine di disdetta di quattro settimane. La legislazione svizzera in vigore non corrisponde alla prassi ed è quindi opportuno modificarla. La prescrizione legale svizzera deve essere portata a sette giorni.

Art. 82 cpv. 1 LNM

Il regolamento 2.5 riguarda l'assunzione delle spese di rimpatrio in caso di denuncia anticipata del contratto d'arruolamento. Il diritto in vigore prevede nell'articolo 82 capoverso 1 LNM la soluzione seguente: l'arruolato sbarcato ha il diritto di farsi ricondurre, a spese dell'armatore, nel luogo d'arruolamento, a meno che abbia egli stesso disdetto il contratto o che detto contratto sia stato sciolto per motivi gravi a lui imputabili. Contrariamente alla legislazione svizzera, la norma A2.5 del regolamento 2.5 distingue tra la denuncia per motivi giusti e quella senza motivi da parte del marittimo o dell'armatore. Solo nel primo caso, il datore di lavoro deve assumere le spese di rimpatrio. Questa regolamentazione appare fondata e rientra anche nel diritto del lavoro retto dal CO, secondo il quale il datore di lavoro è liberato dal pagamento delle spese solo se la disdetta è stata data dal lavoratore senza validi motivi. La regolamentazione contenuta nella legge sulla navigazione marittima prevede che il marittimo deve, in base alle circostanze, sostenere le spese irrilevanti di un viaggio di ritorno se dà la disdetta per motivi validi. Essa costituisce un ostacolo allo scioglimento di rapporti di lavoro non più sostenibili. Si tratta di uno svantaggio che occorre sopprimere mediante una modifica dell'articolo 82 capoverso 1 LNM per garantire un miglioramento a favore del marittimo. La soluzione pragmatica consiste nel limitare la prima eccezione prevista nell'articolo 82 capoverso 1 LNM alla disdetta abusiva del contratto d'arruolamento.

Art. 150a LNM

Secondo l'articolo V numero 6 della Convenzione, il diritto nazionale deve vietare qualsiasi violazione delle prescrizioni della Convenzione sul lavoro marittimo e sancire le misure coercitive adeguate. Inoltre, lo Stato che ratifica la Convenzione deve prevedere, conformemente al numero 17 della norma A5.1.4, misure adeguate contro gli ostacoli nei confronti degli ispettori nello svolgimento dei loro compiti. Per mettere in vigore il numero 6 dell'articolo V, che prevede sanzioni o misure coercitive per impedire la violazione delle prescrizioni della Convenzione, è sufficiente infliggere una multa. È superfluo prevedere una disposizione speciale per garantire l'applicazione del numero 17 della norma A5.1.4. Il capitolo III della LNM deve essere completato da una disposizione penale che soddisfi le esigenze del numero 6 dell'articolo V.

5.2 Modifica dell'ordinanza sulla navigazione marittima

Il Consiglio federale ha adottato le modifiche dell'ordinanza sulla navigazione marittima necessarie per la ratifica della Convenzione sul lavoro marittimo.

6 Aspetti giuridici

6.1 Costituzionalità

Conformemente all'articolo 54 capoverso 1 della Costituzione federale²¹ (Cost.), gli affari esteri sono di competenza della Confederazione. La competenza dell'Assemblea federale di approvare i trattati internazionali deriva dall'articolo 166 capoverso 2 Cost. Sono esclusi i trattati la cui conclusione è di competenza del Consiglio federale in virtù della legge o di un trattato internazionale. In questo caso il Consiglio federale non ha la relativa competenza.

Secondo l'articolo 141 capoverso 1 lettera d numeri 1–3 Cost., sottostanno a referendum facoltativo i trattati di durata indeterminata e indenunciabili, prevedenti l'adesione a un'organizzazione internazionale, comprendenti disposizioni importanti che contengono norme di diritto o per l'attuazione dei quali è necessaria l'emana-zione di leggi federali.

Come tutte le convenzioni dell'OIL, la Convenzione sul lavoro marittimo può essere denunciata al più presto dieci anni dopo la sua ratifica (art. IX). Essa non prevede l'adesione a un'organizzazione internazionale, ma contiene tuttavia disposizioni che necessitano l'adeguamento della LNM. Per questo motivo, sottostà a referendum facoltativo conformemente all'articolo 141 capoverso 1 lettera d numero 3 Cost.

Il decreto federale concernente l'approvazione della Convenzione sul lavoro marittimo sottostà quindi a referendum e comprende, conformemente all'articolo 141a capoverso 2 Cost., le modifiche della LNM legate all'attuazione di questa Convenzione illustrate nel numero 5.1 del presente messaggio.

6.2 Rinuncia alla consultazione

Le disposizioni della Convenzione sul lavoro marittimo sono già ampiamente realizzate in Svizzera. Le poche modifiche tecniche a livello legislativo non giustificano l'organizzazione di una procedura di consultazione conformemente all'articolo 2 della legge del 18 marzo 2005²² sulla consultazione.

7 Consultazione della Commissione federale tripartita per gli affari dell'OIL

Il presente messaggio è stato sottoposto alla Commissione federale tripartita inerente alle attività dell'OIL, una commissione extraparlamentare consultiva che raggruppa

²¹ RS 101

²² RS 172.061

rappresentanti dell'Amministrazione federale e dei partner sociali svizzeri. La Commissione ha preso atto del messaggio e lo ha approvato.

