Liberalizzazione e flessibilità del mercato del lavoro marittimo: le agenzie di lavoro e l'arruolamento dell'equipaggio [*]

Stefania Bevilacqua [**]

1. La figura dell'armatore tradizionale che gestiva la nave e che provvedeva al reperimento dell'equipaggio da arruolare è oggi superata dalle attuali imprese marittime che operano nel mercato mondiale le quali, per far fronte alla maggiore competitività, incaricano società specializzate per la gestione tecnica [1] e commerciale della nave e talvolta la gestione dell'equipaggio.

Nel settore dei traffici marittimi internazionali si ricorre, per esigenze di efficienza del sistema produttivo, all'esternalizzazione di alcuni costi tra i quali il costo del personale imbarcato. Accanto alle figure tradizionali, disciplinate dal codice della navigazione, si stanno delineando nuove figure professionali che svolgono, a seconda del tipo di contratto stipulato con l'armatore, attività di reperimento del personale ovvero di gestione di tutte le fasi precontrattuali e contrattuali che vanno dal procacciamento fino all'imbarco del marittimo. L'equo contemperamento delle esigenze di sicurezza del lavoro marittimo con quelle di economicità va analizzato tenendo anche conto di nuovi soggetti e di nuove forme contrattuali che riguardano direttamente o indirettamente il personale marittimo. Per quest'ultimo, l'inserimento nell'organizzazione di bordo, la prestazione lavorativa diretta al servizio della nave, le norme di diritto pubblico che disciplinano il rapporto, confermano il carattere di specialità del contratto d'arruolamento che segna una differenza tra lavoro comune e lavoro nautico. Le tipologie negoziali riferibili a quest'ultimo pongono pone parti-

[*] *Assegnista di ricerca nell'Università di Palermo*

[**] Questo studio, con gli opportuni ampliamenti, prende spunto dall'intervento svolto nel corso del Seminario "Lavoro marittimo e portuale tra sicurezza ed economicità" svolto a Palermo il 20 marzo 2004.

[1] La possibilità di affidamento a terzi della c. d. gestione tecnica trova fondamento nel codice ISM adottato dall'IMO con risoluzione A.7841(18) del 1993 ed è stato inserito nel capitolo IX della SOLAS. Sul codice ISM v. BOGLIONE, L'*ISM (International Safety Management) Code,* in *Dir. Mar.,* 1999, 654. Sul contratto di gestione della nave (*ship management agreement)* v. PISCHEDDA, *Il contratto di gestione della nave*, in *Avvisatore marittimo* del 15 febbraio 2003.

colari problemi rispetto a quanti se ne registrino per i contratti di diritto del lavoro generale.

Il contratto stipulato tra agenzia di gestione del personale [2] ed armatore prende il nome di *crew management agreement* e, secondo i formulari maggiormente utilizzati a livello internazionale dal BIMCO [3], può prevedere due schemi contrattuali: "*Crewman A – cost plus fee"* e "*Crewman B – Lump Sum".*

Nel primo caso l'agenzia (*crew manager)* agisce in qualità di agente ed opera per conto e nell'interesse dell'armatore. Nel secondo caso l'agenzia "arruola" l'equipaggio e agisce a proprio nome operandosi, in tal modo, una separazione tra datore di lavoro ed utilizzatore della prestazione lavorativa. Mentre in un caso siamo in presenza di un contratto di mandato e pertanto il contratto di arruolamento sarà stipulato tra armatore e marittimo, nell'altro vi sono due distinti contratti: un contratto di lavoro ed uno di fornitura di manodopera. Occorrerà verificare, pertanto, per la prima tipologia contrattuale se l'agenzia che gestisce il personale sia inquadrabile nella figura del raccomandatario marittimo, mentre, per l'altra occorrerà accertare la sua compatibilità con le norme inderogabili del codice della navigazione.

2. Com'è noto, il carattere di specialità della disciplina che regolamenta il lavoro a bordo riguarda non soltanto il contratto d'arruolamento e la fase dell'imbarco del marittimo ma anche la fase antecedente e cioè quella di avviamento al lavoro. Occorre, preliminarmente, verificare se il *crew manager* possa operare in Italia in quanto riconducibile alla figura del raccomandatario marittimo o se invece la sua attività contrasti con il sistema del collocamento pubblico previsto dal codice della navigazione, operando com'è ovvio la distinzione tra le due forme contrattuali di *crew management*.

In attesa di una liberalizzazione del collocamento della gente di mare previsto dall'art. 1 *bis* del d.lgs 21 aprile 2000 n. 181, così come modificato dall'art. 2 del d.lgs. 19 dicembre 2002 n. 297 [4], ma non ancora attuato, l'avviamento al lavoro è

[2] v. MONZANI, *Crew managers e manning agencies,* in *Dir. Mar*., 2004, 669-673.

[3] Pubblicati in *BIMCO Bulletin* n. 4/1999.

[4] Con il quale si è dato avvio, a seguito dell'intervento della Corte di Giustizia della Comunità Europea dell'11 dicembre 1997 (causa C-55/96), al superamento del regime di collocamento obbligatorio gestito da uffici pubblici di collocamento. Si vedano, tra gli altri, gli scritti di MELIADÒ, *L'abolizione del monopolio pubblico del collocamento: una morte annunciata* in *Foro It*., 1998, IV, 41- 45; CONTALDI, *Il sistema italiano del collocamento e il diritto comunitario,* in *Giust. Civ.,* 1998, fasc. 6, 1,

disciplinato dall'art. 125 cod. nav. (richiamando il r.d.l. 24 maggio 1925 n. 1031 convertito in l. 28 marzo 1926 n. 562 ancora vigente) che prevede che al collocamento degli iscritti nelle matricole della gente di mare provvedono appositi uffici dell'amministrazione del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti (Autorità marittima) [5].

La norma del 1925 sancisce che il collocamento della gente di mare destinata a far parte dell'equipaggio, non può essere esercitato a scopo di lucro e l'art. 126 cod. nav. vieta qualunque forma di mediazione, anche gratuita [6]. L'armatore di una nave che batte bandiera italiana potrà, di conseguenza, imbarcare il marittimo italiano esclusivamente attingendo ai turni di collocamento [7], turni generali o turni particolari [8] dei singoli armatori.

Diverso è il caso in cui l'armatore arruoli personale di nazionalità diversa rispetto a quella della nave; è il caso del marittimo italiano imbarcato su navi di nazionalità straniera oppure del marittimo extracomunitario imbarcato sulle navi italiane. E' con riguardo a questi ultimi che operano le agenzie di gestione del personale ed è sempre più frequente la richiesta, da parte di queste, di "svincolo" del libretto di navigazione.

3. Secondo il formulario "*BIMCO Crewman A- cost plus feee"* l'agenzia di gestione del personale svolge un'attività di reclutamento dei marittimi. Sebbene l'attività di mediazione sia ancor oggi vietata, l'agenzia di gestione trova una legittimazione all'esercizio dell'attività se agisce come mandatario dell'armatore nella veste giuridica di raccomandatario marittimo.

1464-1469; ALES, *Macroton II: ovvero, la Corte di Giustizia "abroga" il monopolio pubblico del collocamento?,* in *Dir. lav.,* 1998, 2, 93-108.

[5] Sul collocamento della gente di mare v. MENGHINI, *I contratti di lavoro nel diritto della navigazione,* in *Trattato di Diritto civ. e comm. Cicu–Messineo,* XXVII, 3, 190-195.

[6] L'art. 1176 cod. nav. sanziona penalmente la mediazione compiuta a fini di lucro e non quella gratuita, sul punto v. Padovani, voce *Lavoro aereo e nautico II) Contravvenzioni concernenti l'assunzione della gente di mare e del personale di volo,* in *Enc. Giur*., XVIII, 1. Sul divieto di mediazione si rimanda agli studi, seppur datati di LUNGHETTI, *Il divieto di mediazione nell'assunzione di appartenenti alla gente di mare sussiste anche per il personale in soprannumero*, in *Giur. Compl. Cass. Pen.*, 1954, I, 172 e TESTA, *In tema di inosservanza del divieto di mediazione per l'assunzione di appartenenti alla gente di mare ed al personale di volo,* nella stessa rivista, 1954, III, 164 ss.

[7] Il sistema del collocamento è disciplinato dal d.m. 13 ottobre 1992 n. 584.

[8] L'iscrizione nel turno particolare è uno specifico regime di favore concesso al marittimo nell'avviamento al lavoro con quell'armatore per un successivo imbarco. Sulla disciplina degli strumenti di collocamento della gente di mare v. GRAGNOLI, *Lavoro nautico a tempo determinato e cancellazione dal turno particolare,* in *Giust. Civ.,*1999, fasc. 3, 765-767.

La legge n. 135 del 4 aprile 1977 che ha disciplinato l'attività del raccomandatario, ha sottoposto ad un controllo pubblico l'esercizio della professione e all'art. 4 (così come modificato dagli artt. 47-56 della legge 413/1984) ha riconosciuto indirettamente competenze per quanto riguarda l'ingaggio [9] di lavoratori italiani [10] o stranieri [11]. Con particolare riferimento all'imbarco su navi di nazionalità diversa da quella del lavoratore, vengono dettate norme specifiche. Tali norme, introdotte al fine di tutelare il marittimo [12] nel caso in cui sia imbarcato su navi battenti bandiere ombra [13], vedono garantito il pagamento degli stipendi per il periodo di imbarco, l'assicurazione contro le malattie e gli infortuni presso enti o società che garantiscono una tutela non inferiore all'assicurazione obbligatoria prevista in Italia, l'assicurazione contro l'invalidità e la vecchiaia. Premesso che l'art. 2 della legge 135/1977, nell'enumerare le tipiche attività di raccomandazione di navi non include la materia relativa alla ricerca del personale, all'ingaggio ed all'arruolamento, il ri-

[9] Sulla natura giuridica dell'ingaggio v. MENGHINI, *op. cit.*, 346-352 che richiama le diverse tesi che inquadrano l'ingaggio un contratto preliminare, una proposta irrevocabile o una promessa unilaterale, La tesi che considera l'ingaggio un contratto preliminare al contratto di lavoro (arruolamento) è sostenuta da LEFEBVRE- PESCATORE- TULLIO, *Manuale di diritto della navigazione*, Milano, 2000, 432-433. Altra dottrina sostiene una tesi estensiva secondo la quale l'espressione ingaggio si riferisce oltre che all'ingaggio vero e proprio anche al contratto d'arruolamento SCOTTI, voce *Raccomandatario* in *Enc. Dir.*, XXXVIII, 182.

[10] Sulla responsabilità del raccomandatario nel caso di arruolamento dei marittimi italiani V. GOLDA, *Lavoro del marittimo italiano su nave straniera, diritti del lavoratore ed obblighi del raccomandatario: formali o sostanziali?, n*ota a Cass. sez. lav. 12 settembre 1995, n. 9638, in *Dir. mar,*, 1997, 995 –1001.

[11] Posizione critica dell'intervento normativo con particolare riferimento alla responsabilità del raccomandatario con riguardo al trattamento dei marittimi stranieri è stata assunta in dottrina da RIGHETTI, *Trattato di diritto marittimo,* Milano, 1987, I, 2, 1861-1863; v. anche BERLINGIERI; *Il disegno di legge sulla professione del raccomandatario marittimo* in *Dir. Mar.,* 1976, 769; MEDINA, *In tema di nuova disciplina della professione di raccomandatario marittimo,* in *Trasporti*, 1978, 84;. COTTIGNOLA, *La disciplina del raccomandatario marittimo,* Torino, 1992, 179.

[12] Con particolare riferimento alla tutela dei marittimi, la norma è stata interpretata dalla giurisprudenza nel senso di attribuire al raccomandatario la responsabilità per la sopravvenuta inidoneità della garanzia v. Pret. Genova 14 marzo 1983 con nota contraria di BERLINGIERI, *Ingaggio di marittimi da parte del raccomandatario* in *Dir. Mar*., 1985, 378 ss.; Pret. Viareggio 10 giugno 1985 con nota di BERLINGIERI, *La garanzia dell'armatore per il pagamento del salario ex art. 4 l. 135/77 e la responsabilità del raccomandatario,* nella stessa rivista 1986, 726; CAMARDA, *Figura e attività del raccomandatario nella normativa comunitaria,* in *Dir. Mar.,* 1990, 972-973, per le condizioni del contratto d'arruolamento v. Pret. Genova 28 gennaio 1985 con nota contraria di RUBINFELD, *Arruolamento dei marittimi italiani su navi straniere, obblighi e responsabilità del raccomandatario,* in *Dir. Mar.,* 1985, 1016; Pret. Genova 15 febbraio 1995 con nota di ENRICO LUCIFREDI, *Problemi di responsabilità del raccomandatario nell'ingaggio di lavoratori per conto di armatori stranieri* in *Dir. Mar.,* 1986, 717. Per un dettagliato esame della posizione giurisprudenziale sull'attività di raccomandazione in rapporto all'arruolamento dell'equipaggio v. BOI, *Obbligazioni e responsabilità del raccomandatario marittimo,* in *Studi in onore di Gustavo Romanelli,* Milano, 1997, 206-222.

[13] V. MALTESE, voce *Raccomandatario marittimo,* in *Enc. Giur,* XXV, 6.

conoscimento di competenze professionali per quanto riguarda l'ingaggio in esclusiva (a meno che l'armatore non provveda direttamente) si desume invece e come già fatto cenno dall'art. 4 della legge per ragioni logico- sistematiche. Infatti, se una delle attività preparatorie o preliminari o la fase conclusiva che genera il rapporto di lavoro potesse essere condotta da chi non è raccomandatario si perverrebbe alla non coerente conclusione che gli obblighi derivanti dalla tutela prevista dall'art. 4 incomberebbero soltanto sugli iscritti all'albo professionale dei raccomandatari cui detta norma espressamente si riferisce, mentre, a parità di attività, altri soggetti non sarebbero destinatari dei medesimi vincoli.

Rimane da precisare le ragioni della obbligatorietà di una procura speciale, nella forma dell'atto pubblico, per il compimento di atti e attività connessi alla materia che qui rileva. Tali ragioni si riassumono nel ben ristretto potere di rappresentanza [14] che *ipso iure* spetta al raccomandatario quali semplici effetti della conclusione di un contratto di raccomandazione (attività connesse all'esercizio tecnico di una nave armata ed equipaggiata) quali la stipula di contratti di ormeggio, di pilotaggio, ect.. Per il resto, la dottrina [15] è pressoché concorde nel ritenere che il raccomandatario eserciti gli ulteriori poteri nell'apposita procura che va ad aggiungersi ed integrare il paradigma essenziale del contratto di raccomandazione.

Né a quanto sopra fa eccezione l'ingaggio, qualunque sia il significato restrittivo o estensivo che si voglia dare a tale termine. Infatti, il più delle volte citato art. 4 della legge 135/1977 non conferisce *ipso iure* al raccomandatario il potere di stipulare "l'ingaggio", ma si limita a stabilire a quali condizioni minime perla tutela del lavoratore i relativi contratti debbano essere stipulati nel presupposto che l'armatore abbia conferito al raccomandatario espressa procura sulla materia.

Tale conclusione non ignora una pratica sempre più frequente che vede impegnati altri soggetti nelle attività prodromiche all'instaurarsi del rapporto di lavoro nautico. Si tratta però, allo stato attuale della nostra legislazione, di situazioni di mero fatto che possono trovare rilevanza giuridica solo con l'intervento finale del raccomandatario, se non direttamente dell'armatore, in termini di formalizzazione.

[14] Cass., 28 giugno 1997, n. 5801, *Agenzia marittima Catmar* c. *Barbagallo, ined*., che ha espressamente statuito che l'agente raccomandatario rappresenta l'armatore soltanto perle attività commerciali e giuridiche inerenti alla gestione della nave.

[15] RIGHETTI, *Trattato…,* 1874.

La disciplina del raccomandatario marittimo, con riferimento all'arruolamento dell'equipaggio, si applica quando il luogo di ingaggio è in Italia [16] o quando la nave batte bandiera italiana (compreso il caso in cui l'ingaggio sia avvenuto per l'imbarco su navi estere noleggiate a scafo nudo da armatore italiano). Il raccomandatario marittimo riceve un compenso, per l'esercizio dell'attività di ricerca ed ingaggio di personale, secondo tariffe minime e massime fissate con Decreto del ministro dei trasporti e della navigazione 27 dicembre 2000 [17].

In ogni caso giova ripetere, soltanto nel caso in cui l'agenzia sia un raccomandatario ed ingaggi il marittimo, quest'ultimo, per le responsabilità che derivano al raccomandatario stesso, potrebbe vedere garantito un trattamento assicurativo, retributivo e previdenziale conforme ai principi fondamentali in materia di lavoro [18]. Sussiste la responsabilità del raccomandatario anche qualora il marittimo italiano venga, in seguito all'ingaggio in Italia, arruolato all'estero dopo aver ottenuto il nulla osta dall'autorità marittima all'imbarco su nave straniera.

Tutte le volte invece in cui il marittimo, al fine di eludere le norme contenute nella legge 135/1977, va all'estero come un comune turista e poi viene imbarcato in una nave straniera per il tramite di un'agenzia del personale non potrà ricevere le stesse garanzie (soprattutto future ai fini pensionistici).

4. Con riferimento invece alla seconda forma contrattuale, al *Bimco Crewman B – Lump Sum* si è in presenza di un contratto nel quale il *crew manager* è il datore di lavoro [19] che somministra manodopera all'armatore. La fattispecie è completamente differente da quella analizzata sopra, laddove l'agenzia (il raccomandatario) non era il datore di lavoro poiché il contratto di arruolamento era stipulato in nome e per

[16] Come precisato dalla Circolare titolo gente di mare serie XII n. 10 del 9 febbraio 1993 avente ad oggetto l'imbarco di lavoratori italiani o stranieri di nazionalità diversa da quella del lavoratore, non trova applicazione la legge sul raccomandatario il caso di ingaggio all'estero di stranieri per l'imbarco su navi estere in porti italiani.

[17] L'Autorità Garante della concorrenza e del mercato con decisione del 30 gennaio 2003 in *Boll.* 4/2003 ha espresso una segnalazione al Parlamento e al Governo sulla opportunità di una revisione della legge 4 aprile 1977 n. 135 e del relativo regolamento "*nel convincimento che la liberalizzazione delle tariffe possa condurre a un più elevato livello di concorrenza nel settore dei servizi offerti dagli agenti raccomandatari marittimi*".

[18] V. Cass. Sez. lav. 20 maggio 1993 n. 5696 con nota di ORIONE *Brevi osservazioni sull'arruolamento di marittimi per il tramite dell'agente raccomandatario* in *Dir. Mar*. 1995, fasc. 1, 159-160; v. anche ORIONE, *Brevi osservazioni in tema di attività di raccomandazione marittima e rapporto di lavoro nautico,* in *Dir. Mar.,* 1985, 810.

[19] E non un mandatario con rappresentanza dell'armatore, come il raccomandatario.

conto dell'armatore. In linea generale sembra potersi affermare che questo secondo schema contrattuale non è compatibile con l'ordinamento giuridico italiano le cui parti del contratto di arruolamento sono ben identificate. Restano da esaminare alcune situazioni e categorie da ritenersi speciali nell'ambito dell'intera organizzazione di tutti i servizi prestati a bordo intesi nel senso più lato del termine.

In quest'ambito, si ammettono casi in cui nella nave prestino la loro attività lavorativa soggetti non legati da alcun vincolo di subordinazione con l'armatore. Con particolare riferimento al lavoro a bordo, alcuni servizi che non riguardano la gestione tecnica della nave bensì i servizi complementari di bordo possono essere offerti da personale non legato da un contratto di arruolamento perché dati in appalto [20] a terzi. Si tratta di lavoratori che stipulano un contratto di lavoro dipendente di diritto comune con l'appaltatore ma che al contempo siano in possesso di un semplice atto (non contratto) d'arruolamento che consente l'iscrizione nel ruolo d'equipaggio (art. 132 cod. nav.) con la conseguente sottoposizione alla gerarchia di bordo ai fini della sicurezza della navigazione.

Tutto ciò si collega a quella definizione giuridica di equipaggio [21] che comprende soggetti al servizio della nave anche se non legati all'armatore da un contratto d'arruolamento [22].

---

[20] Sulla natura del contratto stipulato tra armatore e appaltatore si vedano le diverse posizioni assunte dalla giurisprudenza su un'identica fattispecie - che riguardava l'appalto del servizio di camera e cucina su navi traghetto – ritenuto dalle pronunzie del foro di Civitavecchia appalto lecito e dal foro di Roma interposizione fittizia di manodopera. Sulla questione v. Pretura di Roma, 2 novembre 1990 con nota di FOGLIANI, *In tema di appalto di servizi a bordo e interposizione illegittima di manodopera,* in *Dir. Trasp.,* 1992, II, 593 segg., Pret. Civitavecchia, sez. lav. 17 novembre 1994 con nota di FOGLIANI, *Legittimità dell'appalto dei servizi a bordo,* in *Dir. Trasp,* 1995, 581 segg., e le due sentenze d'appello Trib. Roma 23 settembre 1997 in *Dir. Trasp,* 1999, 1009 e Trib. Civitavecchia 8 gennaio 1998, con nota di FOGLIANI, *Appalto di servizio a bordo e interposizione fittizia di mano d'opera: atto terzo e quarto,* in *Dir. Trasp.,* 2000, 173 segg.. La Corte di Cassazione sez. lav. con sentenza 12 dicembre 2001 n. 15665 in *Riv. Dir. Lav.,* 2002, I, 772-777 con nota di NAPPI, *Interposizione, appalti interni leciti e limiti del sindacato giurisdizionale,* cassa con rinvio la sentenza di merito del Trib Roma 23 settembre 1997 affermando la genuinità dell'appalto di servizio alberghiero a bordo della nave

[21] Secondo la teoria tradizionale del *tertium non datur* o si fa parte dell'equipaggio o si è passeggeri, v. RIGHETTI, *Trattato…*, *cit,* 306. L'A. osserva che già nella legge 11 febbraio 1971 n. 50 sulla navigazione da diporto si ammetteva che alcuni servizi a bordo potessero essere svolti da persone imbarcate nella qualità di passeggeri.

[22] v. MENGHINI, *op. cit.,* 206-207. Sulla necessità di operare una distinzione tra equipaggio in senso stretto, iscritto nel ruolo di cui all'art. 170 cod. nav con il quale l'armatore stipula il contratto d'arruolamento e gli altri lavoratori che effettuano la propria prestazione lavorativa a bordo alle dipendenze dell'armatore e con i quali si stipula un contratto di lavoro subordinato v. ENRICO voce *Equipaggio*, in *Digesto, Disc. priv. Sez. comm*, V, 259-261 che richiama la *Relazione* allo schema del disegno di legge delega per un nuovo codice della navigazione pubblicata in *Dir. Mar.*, 1986, 1133

Almeno limitatamente ad alcune categorie di navi, l'adesione alla teoria estensiva o restrittiva sul significato del termine equipaggio non ha cessato di avere un sostanziale effetto pratico. Infatti la legge 5 dicembre 1986, n. 856 ha previsto una deroga alla disciplina codicistica per il personale imbarcato sulle navi adibite a crociera. Il secondo comma dell'art. 17 della legge 856/1986 dispone che il personale che opera alle dipendenze dell'appaltatore e che svolge servizi complementari di camera, servizi di cucina, servizi generali (quelli destinati all'assistenza turistica, intrattenimento ed attività ricreative varie, compresi casinò, estetica, musicanti), servizi relativi ad attività commerciali complementari, accessorie o comunque relative all'attività crocieristica [23], con gestione ed organizzazione propria, non fa parte dell'equipaggio, ancorché soggetto alla gerarchia di bordo prevista dall'art. 321 del codice della navigazione. La normativa in esame creata in un contesto extrasistematico suscita molte perplessità [24] soprattutto per le interpretazioni, forse troppo estensive, che ne vengono date. Si pensi all'assimilazione delle navi traghetto alle navi da crociera mentre è ben nota la differenza considerate le destinazioni del tutto diverse per le navi.

Ritornando alla normativa speciale, il personale che lavora alla dipendenze dell'appaltatore adibito ai servizi complementari sarà inquadrato con la qualifica corrispondente al marittimo di seconda classe pur non facendo parte della gente di mare ex art. 115 cod. nav.; non essendo iscritto nel ruolo d'equipaggio non sarà pertanto annoverato nella tabella minima di armamento.

I casi sin qui esaminati differiscono dalla fattispecie di *crew management* – per la quale si è esclusa la compatibilità con l'ordinamento- per il fatto che, come si è precisato, si tratta di ipotesi inquadrabili nell'appalto di servizi. Il *crew manager,* al

---

che non ha mai trovato attuazione. Sul punto v. anche MINALE COSTA, voce *Lavoro nella navigazione*, in *Digesto disc. priv. Sez. comm*, VIII, 405. Rimane pertanto in vigore la norma del codice (art. 316) che considera equipaggio "tutte le persone arruolate per il servizio della nave" includendo oltre i marittimi in senso stretto, il personale che lavora a bordo (e il pilota limitatamente al periodo in cui si trova a bordo.

[23] La legge 14 giugno 1989 n. 234 ha esteso questa disciplina all'equipaggio imbarcato sui mezzi navali che eseguono lavori in mare al di fuori delle acque territoriali.

[24] Il d.lgs. 271/99 sulla sicurezza e salute dei lavoratori marittimi a bordo delle navi mercantili da pesca nazionali opera una distinzione tra equipaggio e personale adibito a servizi generali o complementari. L'articolo 3 lett. *n*) definisce lavoratore marittimo: qualsiasi persona facente parte dell'equipaggio che svolge, a qualsiasi titolo, servizio o attività lavorativa a bordo di una nave ed alla lett. *o*) il personale adibito a servizi generali e complementari: il personale imbarcato a bordo non facente parte né dell'equipaggio né dei passeggeri e non impiegato per i servizi di bordo.

contrario, datore di lavoro del marittimo fornisce all'armatore mera manodopera. Il diritto del lavoro comune conosce questa forma contrattuale introdotta dalla legge 24 giugno 1997 n. 196 sul lavoro temporaneo, norma poi in parte (artt. 1-11) abrogata dal d.lgs 10 settembre 2003 n. 276 di attuazione della legge 14 febbraio 2003 n. 30 [25]. In maniera analoga alle agenzie per il lavoro previste dall'art. 4 d.lgs 276/2003 [26], il *crew manager* stipula un contratto di lavoro con il marittimo ed un contratto di fornitura di manodopera con l'armatore che di fatto utilizza la prestazione lavorativa del marittimo.

Ma è la specialità del lavoro nautico che allo stato attuale della legislazione spiega le diverse e negative conclusioni cui si perviene in relazione all'ammissibilità del *crew management.* Il lavoro a bordo è contraddistinto da elementi di rilevanza pubblicistica rispetto al diritto del lavoro generale anche con riferimento all'ambiente nel quale si presta l'attività lavorativa, fattori che rendono più complesso il ricorso a un contratto di somministrazione di manodopera così specializzata come quella marittima. *De iure condendo* non si può, però, ignorare l'esigenza di un intervento del legislatore che prenda posizione sul diffondersi di questa particolare forma di *management.*

[25] Differentemente dal diritto del lavoro generale dopo l'abrogazione della legge 12 ottobre 1960 n. 1639, operata dal d.lgs 276/2003, che vietava l'interposizione e l'intermediazione nella fornitura di manodopera,.

[26] Le agenzie per il lavoro, secondo la norma, devono essere autorizzate all'esercizio delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale e di supporto alla ricollocazione professionale dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali ed iscritte in un albo.