

Roma, 15 settembre 2014



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Prot. 37/0015548

Alla Fedarlinea

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato di cui al D.Lgs. n. 368/2001 ai contratti di arruolamento a tempo determinato ed “a viaggio”.

La Fedarlinea ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alla possibile applicazione della disciplina sul contratto di lavoro a termine di cui al D.Lgs. n. 368/2001 ai contratti di arruolamento a tempo determinato ed “a viaggio”, previsti nel settore marittimo dagli artt. 325 e 326 del R.D. n. 327/1942 (*Codice della Navigazione*).

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

In via preliminare, occorre sottolineare come l'art. 1, cod. nav., disponga che “*in materia di navigazione marittima, interna ed aerea, si applicano il presente codice, le leggi, i regolamenti, le norme corporative e gli usi ad essa relativi. Ove manchino disposizioni del diritto della navigazione e non ve ne siano di applicabili per analogia, si applica il diritto civile*”.

Tale disposizione contempla, dunque, per il settore marittimo una legislazione di carattere speciale rispetto alle norme di diritto comune.

Con specifico riferimento al lavoro a termine, occorre richiamare gli artt. 325 e 326 citati, che disciplinano il contratto stipulato per un dato viaggio o per più viaggi e quello a tempo determinato.

Nello specifico, l'art. 326 prevede che “*il contratto a tempo determinato e quello per più viaggi non possono essere stipulati per una durata superiore ad un anno; se sono stipulati per una durata superiore, si considerano a tempo indeterminato. Se, in forza di più contratti a viaggio, o più contratti a tempo determinato, ovvero di più contratti dell'uno o dell'altro tipo, l'arruolato presta ininterrottamente servizio alle dipendenze dello stesso armatore per un tempo superiore ad un anno, il rapporto di arruolamento è regolato dalle norme concernenti il contratto a tempo*”.

*indeterminato. Agli effetti del comma precedente, la prestazione del servizio è considerata ininterrotta quando fra la cessazione di un contratto e la stipulazione del contratto successivo intercorre un periodo non superiore a 60 giorni”.*

Al fine di fornire la soluzione ai quesiti sollevati risulta necessario chiarire in che termini il D.Lgs. n. 368/2001 “interferisca” con la sopra indicata disciplina speciale del settore marittimo.

In proposito, appare utile richiamare la recente sentenza della Corte di Giustizia dell’UE del 3/07/2014 che, in relazione al quesito circa l’applicabilità al lavoro marittimo dei principi comunitari dettati dall’accordo quadro del 18 marzo 1999 allegato alla Direttiva 1999/70/CE del Consiglio in materia di contratto a termine, ha affermato che gli stessi risultano pienamente applicabili ai lavoratori occupati in qualità di marittimi con contratti di lavoro a tempo determinato su traghetti che effettuano un tragitto marittimo tra due porti situati nel medesimo Stato membro.

Nello specifico, la Corte, al punto 38 della richiamata sentenza, sottolinea come, nella suindicata materia, l’accordo quadro non escluda nessun settore particolare dalla propria sfera di applicazione.

Si evidenzia, altresì, l’ulteriore precisazione della Corte secondo la quale l’accordo quadro non ha lo scopo di armonizzare tutte le norme nazionali relative ai contratti di lavoro a tempo determinato, bensì mira unicamente a realizzare un sistema che garantisca la parità di trattamento ai lavoratori a tempo determinato e a prevenire gli abusi derivanti dall’utilizzo di una successione di contratti a termine.

La Corte chiarisce come i suddetti obiettivi possano essere garantiti anche attraverso una disciplina preesistente alla data della stipulazione dell’accordo quadro e indipendentemente dalle modalità con le quali lo Stato membro intenda raggiungere normativamente tali finalità.

La Corte, peraltro, al punto 39 della citata sentenza, precisa “*che gli stati membri hanno facoltà, in quanto ciò sia oggettivamente giustificato, di tener conto delle esigenze particolari relative ai settori di attività e/o alle categorie specifici di lavoratori in questione (v., in tal senso, sentenze Marrosu e Sardino, C-53/04, EU: C: 2006 517, 45, nonché Kucuk, C -586/10, EU: C: 2012: 39. 49)*”.

In ragione di ciò, risulta opportuno esaminare quanto previsto in materia di contratto a termine dalla legislazione italiana, anche precedente all’emanazione del D.Lgs. n. 368/2001, di recepimento della relativa direttiva comunitaria, con particolare riguardo alla tutele già contemplate dal Codice della Navigazione.

Sul punto, il summenzionato art. 326 cod. nav., fissando in un anno la durata massima dei contratti a tempo determinato e di quelli a viaggio ovvero a più viaggi, stabilisce dei limiti

evidentemente più rigorosi rispetto a quelli previsti dalle norme di diritto comune di cui al citato decreto legislativo.

In merito alla successione delle suddette tipologie di lavoro a termine, la norma in questione – considerando altresì ininterrotta la prestazione resa nelle ipotesi in cui tra un contratto e l'altro non intercorra un periodo superiore a 60 giorni – appresta delle tutele avverso eventuali abusi rispetto all'utilizzo di tale forma contrattuale, analoghe a quelle contemplate dal D.Lgs. n. 368/2001.

Alla luce del quadro regolatorio sopra delineato, appare quindi ragionevole affermare come il Codice della Navigazione, pur non prevedendo le medesime misure stabilite dal D.Lgs. n. 368/2001 circa i limiti percentuali e il numero massimo delle proroghe, realizza un altrettanto efficace sistema di garanzie in favore dei lavoratori a termine; ciò anche in considerazione delle peculiarità dell'organizzazione del lavoro in tale ambito che giustificano un utilizzo di questa tipologia contrattuale in misura strutturalmente maggiore rispetto ai limiti di contingentamento previsti in linea generale dal D.Lgs. n. 368/2001.

Pertanto, in considerazione delle osservazioni sopra svolte e attesa la discrezionalità degli Stati membri in merito alla realizzazione degli obiettivi fissati dall'ordinamento comunitario, si ritiene che possa trovare applicazione la disciplina contemplata in materia di contratto a termine dal Codice della Navigazione, da intendersi come disciplina speciale per il settore del lavoro marittimo.

IL DIRETTORE GENERALE

(f.to Danilo Papa)

DS/ADB/PS 1471