

Taccuini del welfare

La sfida del welfare marittimo

a cura di Nicola Boscolo Pecchie

Il mare è sempre stato avanguardia nella storia del mondo e dell'uomo nell'intento di affrontare i suoi rischi e le sue avversità, ma anche come culla di civiltà, come luogo incubatore di buone pratiche e di consuetudini. È stato così per la genesi delle regole di convivenza fra le genti, fra gli operatori della navigazione e del commercio marittimo. Il mare è stato il luogo dell'invalidarsi di quello *ius gentium* che ha generato la *lex mercatoria*: quella positiva commistione di buone pratiche che sta alle basi del successivo diritto positivo. Se il mare è, da sempre, anticipatore dei cambiamenti per la sua natura globale, transnazionale e priva di confini, diventa centrale la questione di cosa esso diventi davanti al complesso fenomeno che lo vede da una parte scenario delle attuali vicende geopolitiche e dall'altra come un contesto spesso subalterno rispetto alle vicende terrestri o, come nel caso italiano, oggetto di un condivisibile tentativo di recupero di centralità dopo ottant'anni di arretramento della vocazione marittima nazionale.

Il tema del welfare è un aspetto attraverso il quale osservare le vicende marittime per vedere se mentre il welfare sta entrando sempre di più nelle vicende del lavoro terrestre quali ripercussioni possa avere nel contesto del lavoro marittimo che in questo caso non ha saputo esser anticipatore del cambiamento, dovendo, al contrario, procedere di rincorsa, avendo la necessità di coniugare ogni intervento alla "specificità" marittima non senza problemi e difficoltà.

Se i frange benefit, il welfare premiale, il welfare contrattuale si stanno sempre più diffondendo nel lavoro terrestre dando vita allo scambio di ruoli per cui sono lavoratori che al colloquio di lavoro pronunciando la fatidica frase "le faremo sapere" al posto dei datori di lavoro e sono ancora loro a fare le domande chiedendo quale welfare abbia l'azienda, ponendo la risposta sullo stesso piano dell'ammontare della RAL, c'è da chiedersi cosa accada in mare dove l'esposizione al rischio, allo stress, alla fatica non è di certo inferiore.

I Piani del Mare deliberati dal CIPOM (Comitato Interministeriale per le Politiche del Mare) riportano al centro del dibattito nazionale il mare ed il lavoro marittimo, agendo non più sul settore per necessità e davanti a problematiche contingenti, ma tentando di programmare gli interventi ed individuando specifiche tematiche da affrontare.

Il Comitato Interministeriale agisce come Dipartimento della Presidenza del Consiglio dei Ministri, coordinando undici Ministeri. Nel primo piano triennale 2023-2025 riserva una configurazione del lavoro marittimo come tema centrale da innovare portando conseguentemente anche a specifiche misure di welfare. Il piano richiama la necessità di una governance unitaria, la salvaguardia della specificità del settore, la semplificazione della regolamentazione a bordo e, non da ultimo, la necessità di un miglioramento delle condizioni di vita e bordo ed una maggiore attenzione ai percorsi divulgativi e formativi di accesso alla professione.

Nel richiamare la crisi occupazionale indica in diecimila lavoratori il fabbisogno per il prossimo

quinquennio.

Il piano tocca inoltre il tema della parità di genere nello shipping, si sofferma sul necessario adeguamento del collocamento della Gente di Mare, sulla formazione professionale che sono temi inestricabilmente legati al tema del welfare.

Il tema della formazione ed il correlato tema dell'istruzione sono temi che si allineano con il lungo passo delle politiche per il mare, con tempi che stanno più nella prospettiva che nel contingente, potendo dare risultati nel futuro. È del tutto evidente come siano queste eventuali misure strutturali che permetteranno di dare solidi risultati in termini di welfare, in quanto un migliore accesso alla professione marittima ed un migliore orientamento aumenta i profili professionali disponibili e li finalizza a specifiche mansioni, permettendo un orientamento più efficace ed una maggiore spendibilità delle competenze in ambito marittimo, garantendo di conseguenza maggiori rotazioni a bordo: un elemento decisivo per ridurre stress e rischi di alienazione.

Nel secondo piano triennale 2026-2028 permangono alcune costanti del mercato lavoro marittimo italiano come la necessità di adeguare, formare e valorizzare il capitale umano coinvolto, garantendo il ricambio generazionale, equità di genere, migliori condizioni di lavoro, tutte situazioni idonee a contrastare la difficoltà di reperimento di personale che a sua volta è la causa di invecchiamento della forza lavoro, disallineamento tra domanda e offerta in termini di mismatch di competenze, soprattutto tecnologiche, e quindi mancanza di attrattività del complessivo settore marittimo.

Tutti fattori che stanno alla base di un deficit della qualità del lavoro e conseguentemente della mancanza delle precondizioni per implementare adeguate politiche di welfare.

La sfida del welfare marittimo è quella di poter coniugare la specificità del settore con le aspettative di welfare di in una società in vorticoso cambiamento. Una sfida resa ancora più in salita da quella "specificità" del lavoro marittimo che nel voler essere elemento di salvaguardia costituisce anche limite all'intervento con le misure tradizionali del lavoro subordinato, dal momento che nel lavoro marittimo vigono condizioni particolari come un tempo-lavoro condizionato dalla durata del viaggio, l'alternanza tra periodi di imbarco e di riposo, la frequenza dell'interruzione dei rapporti di lavoro, la pluralità di contratti applicati dagli operatori del settore.

In questo contesto tuttavia ha saputo ben inserirsi, non senza difficoltà, il nuovo modello di assistenza sanitaria integrativa per la Gente di Mare grazie all'accordo tra l'industria armatoriale (Confitarma, Assarmatori, Assorimorchiatori e Federimorchiatori) e le sigle sindacali dei marittimi (Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uil) trasporti.

L'accordo entra in sinergia con il SSN (Servizio Sanitario Nazionale) prevedendo servizi sanitari coerenti con la specificità del lavoro marittimo.

La "continuità assistenziale" garantisce il collegamento medico tra i periodi di imbarco e quelli di sbarco; la "mobilità e flessibilità" dei servizi offre risposte rapide a lavoratori soggetti a spostamenti internazionali continui; le "prestazioni specialistiche con accesso facilitato" favoriscono esami diagnostici, visite e percorsi di cura dedicati.

Con questo modello le aziende che applicano il CCNL sono tenute ad aderire alla Cassa Welfare e Sanità versando per ciascun lavoratore i contributi previsti a seconda della durata del contratto (inferiori o superiori ai 180 giorni). In tale maniera si attivano due differenti

piani sanitari (gold e silver) per lavoratori marittimi che permettono l'accesso a diverse prestazioni sanitarie estese che vanno dai grandi interventi, ad interventi di alta specializzazione, alle visite specialistiche e diagnostiche, alla fisioterapia riabilitativa, alla dotazione di lenti ed occhiali, al rimborso di spese relative al pacchetto maternità, alla psicoterapia, alla non autosufficienza ed alla odontoiatria.

L'accordo è a totale carico delle imprese armatoriali che in collaborazione con il Ministero dei Trasporti e l'Agenzia delle Entrate rendono operative le previsioni della MLC (Maritime Labour Convention), ratificata nel 2013 dall'Italia, coniugando la competitività delle imprese con la tutela del lavoro, investendo sulla qualità del lavoro e sul benessere dei lavoratori rendendo, in definitiva, il settore più attrattivo.

Nel mondo marittimo, dove il lavoro si intreccia con sacrificio, rischio e lontananza dagli affetti, il tema del welfare non è un dettaglio amministrativo, ma è una questione di dignità personale. Questo nuovo modello di assistenza sanitaria integrativa dedicata ai marittimi rappresenta un passaggio cruciale nel percorso di tutela della comunità del mare.

L'accordo punta a superare la frammentazione storica dei servizi, introducendo un sistema più vicino alle esigenze reali dei lavoratori, più rapido nelle risposte e più moderno nelle prestazioni: un sistema che metta finalmente al centro la persona, generando prerequisiti di welfare.

Successivamente allo storico accordo e sulla slancio delle richiamate previsioni dei piani del mare è intervenuta la legge n. 70 del 7 maggio 2026 "Valorizzazione della risorsa mare" che tra le altre cose prevede una semplificazione amministrativa dei rapporti di lavoro marittimo modificando le previsioni dello stesso Codice della Navigazione. La legge attribuisce adempimenti amministrativi sugli imbarchi e sbarchi al Comandante della nave che potrà agire di concerto con gli armatori, rendendo l'esperienza professionale più digitale e più tracciabile e perciò più spendibile nel mercato del lavoro. Il pendolo su cui oscilla il lavoro marittimo tra la necessità di avere una sua specificità senza che questo diventi un limite, caratterizza anche il dibattito in corso sulla riforma della governance portuale, laddove si intende modificare l'art. 17 della legge 84/94 permettendo di attingere il lavoro portuale dal generale mercato del lavoro somministrato, in luogo di interloquire solo con agenzie dedicate e specificatamente autorizzate. Le due richiamate modifiche legislative (di cui una in itinere) nella loro tecnicità hanno in sé crismi di welfare nel rendere la professione marittima meno sconnessa dai progressi del welfare terrestre.

Gli ostacoli sulla strada del welfare marittimo costituiscono tuttavia delle sfide per il mondo istituzionale, datoriale e sindacale, richiedendo impegni provenienti dall'alto di istituzioni internazionali e dal basso, attraverso buone pratiche auspicabilmente avviate da parte aziendale.

Innanzitutto la MLC che si può a buon titolo definire la "Carta dei Diritti del Marittimo" non è stata ratificata da alcuni paesi, favorendo il fenomeno del "flagging out" con il quale le compagnie prendono bandiera estera alla ricerca di sistemi fiscali meno pesanti e regole di gestione delle più semplici. Più in generale lo scoglio su cui rischiano di infrangersi le politiche di welfare marittimo è una situazione valida anche per il welfare terrestre, ma che in mare assume connotati più difficili da superare. In ambito marittimo infatti l'implementazione di un sistema di welfare realmente efficace ed incisivo comporta investimenti significativi da parte delle compagnie di navigazione internazionali che hanno navi sparse sui mari del mondo. Garantire connessioni internet di qualità a bordo, servizi sanitari internazionali, assistenza

psicologica multilingue, formazione continua e coperture assicurative dedicate richiede risorse importanti. La natura internazionale dell'attività, la mobilità degli equipaggi e la pluralità di regimi contrattuali e fiscali rendono infatti più difficile progettare e applicare strumenti di welfare efficaci. Una delle principali criticità riguarda il quadro normativo e fiscale. I lavoratori marittimi possono essere impiegati su navi battenti bandiera estera, essere assunti da società con sede in paesi diversi o svolgere la propria attività prevalentemente in acque internazionali. Di conseguenza non sempre è immediato individuare quale normativa fiscale debba essere applicata ai benefit aziendali e se questi possano beneficiare delle agevolazioni previste dalla legislazione nazionale.

Per essere realmente efficace, il welfare destinato ai marittimi deve quindi superare la logica dei benefit tradizionali e orientarsi verso servizi flessibili, digitali e facilmente accessibili, capaci di rispondere alle esigenze specifiche di chi vive e lavora per lunghi periodi lontano da casa, di chi si imbarca e sbarca velocemente, sospendendo il rapporto di lavoro quando è posto a riposo a terra. In sostanza serve un welfare adeguato a quella agognata ricerca di "specificità" del settore marittimo che non può e non deve essere limite all'espansione del relativo welfare.

Un welfare marittimo che può declinarsi riconoscendo la natura usurante del lavoro marittimo, prevedendo la riduzione dei periodi di permanenza a bordo, una migliore alternanza tra imbarchi e periodi di sbarco, garantendo tempi adeguati di recupero psicofisico e una più efficace conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, prevedendo adeguate tutele previdenziali e normative che tengano conto delle peculiarità e della gravosità di questo lavoro. Migliorare la qualità del lavoro marittimo e la dignità del lavoratore significa aumentare l'attrattività di questi profili professionali, attraverso migliori condizioni occupazionali, maggiori garanzie di stabilità, adeguate prospettive di carriera, coerenti percorsi formativi qualificati ed un giusto equilibrio tra vita professionale e personale facilitando così il ricambio generazionale.

Il welfare non è perciò sconnesso da una visione d'insieme quanto mai necessaria visto l'arretramento della cultura marittima nazionale. Coltivare la specificità del mare sarà decisivo nell'ambito di un nuovo assetto istituzionale, nel percorso di lavoro del CIPOM, dell'attuazione della MLC e delle buone prassi di welfare messe in atto da alcune compagnie armatoriali.

L'auspicio è che questo nuovo assetto possa comportare il recupero di quella vocazione e, perché no, di quell'orgoglio marittimo, presupposto fondamentale di ogni azione di welfare.