

IL LAVORO DEL PERSONALE NAVIGANTE TRA DIRITTO COMUNE E DISCIPLINE SPECIALI NEI RECENTI SVILUPPI LEGISLATIVI

*Francesco Santoni**

1. *Rapporti di lavoro speciali e rapporti a disciplina speciale*

L'individuazione di una serie di rapporti speciali all'interno della categoria del lavoro dipendente trae fondamento dalla presenza di particolari normative, volte a specificare o adattare il generale modello del lavoro nell'impresa ai tratti peculiari di altri modelli contrattuali, non di rado al fine di contemperare le finalità protettive con interessi pubblici o collettivi ritenuti dall'ordinamento giuridico di particolare rilievo¹.

Non per caso, il Codice civile individua nell'art. 2239 una norma generale di rinvio della disciplina del lavoro nell'impresa, dove assume un profilo preponderante il tratto della subordinazione rispetto a quello dell'organizzazione del contesto produttivo, a tutti quei rapporti non inerenti ad un'impresa con il solo temperamento della compatibilità con l'eventuale loro specialità². Ed in tal senso il codice considera di carattere speciale non solo i rapporti alle dipendenze di datori non imprenditori richiamati nell'art. 2139 c.c., ma anche il rapporto di lavoro a domicilio (art. 2128 c.c.) e l'apprendistato (art. 2134 c.c.).

Tuttavia, non sempre il riferimento all'esistenza di discipline particolari ai motivi che le giustificano è sufficiente per stabilire il confine oltre il quale l'articolazione disciplinare corrisponde a una specialità in senso proprio, ov-

* Professore emerito di Diritto del lavoro – Università di Napoli “Federico II”.

¹ Sia consentito rinviare al mio, *Rapporti speciali di lavoro*, Giappichelli, Torino, 1993, XI ss.

² V.: L. RIVA SANSEVERINO, *Del lavoro*, in *Comm. cod. civ.*, a cura di A. SCIALOJA-G. BRANCA, *sub* art. 2239 c.c., Zanichelli-Foro italiano, Bologna-Roma, 1969, 250 ss.

vero alla modificazione del nucleo essenziale dei requisiti del rapporto.

La rilevanza della questione è apparsa peraltro più accentuata dalla metamorfosi identitaria del diritto del lavoro, che si è allontanato dall'originaria funzione garantista collegata a uno *status* professionale, preoccupandosi piuttosto di fornire soluzioni caratterizzate da criteri selettivi dei suoi beneficiari che hanno indotto il legislatore a collocare in un più articolato contesto normativo le tipologie contrattuali. Così, una volta superata la necessità di fare riferimento a un concetto contenutisticamente unitario di lavoro subordinato fondato sulla nozione desunta dall'art. 2094 c.c., suscettibile di ricomprendere un tipo legale omnicomprensivo³, si è affermata nella legislazione una vasta congerie di modelli contrattuali distintamente regolati attraverso una modulazione delle tutele⁴.

Tale linea di politica del diritto, peraltro assecondata da una serie di direttive dell'Unione europea, ha prospettato un diverso ruolo dell'intervento eteronomo nei rapporti di lavoro, non più caratterizzato dall'espansione delle tutele del lavoro a tempo indeterminato, quanto piuttosto finalizzato alla promozione dell'occupazione attraverso una moltiplicazione delle tipologie contrattuali. Simili tipologie, nonostante alcune incisive deviazioni rispetto al modello standard, risultano tuttavia pur sempre riconducibili al tipo generale delineato dall'art. 2094 c.c.⁵, perché si caratterizzano per variazioni disciplinari ovvero per l'attenuazione del vincolo di subordinazione che tuttavia non sembra incidere sulla natura del rapporto⁶.

³ Cfr. P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, in *Tratt. dir. civ. e comm.*, diretto da A. CICU-F. MESSINEO-L. MENGONI, ora da P. SCHLESINGER, vol. III, Giuffrè, Milano, 2000, 320 ss.

⁴ V.: R. SCOGNAMIGLIO, *Lavoro subordinato e diritto del lavoro alle soglie del 2000*, in *Arg. dir. lav.*, 1999, 274 ss.

⁵ Cfr. L. MONTUSCHI, *Sulla discussa "centralità" della fattispecie "contratto di lavoro subordinato"*, in *Scritti in onore di L. Mengoni*, vol. II, Giuffrè, Milano, 1995, 1044 ss., il quale sottolinea fermamente la "centralità" del tipo generale di contratto di lavoro subordinato modellato dall'art. 2094 c.c., rispetto al quale le altre tipologie si vengono a trovare in una situazione di "subaltermità sostanziale".

⁶ Nel senso di una riconduzione di tali tipologie ai rapporti speciali di lavoro, v. E. GHERA, *La flessibilità: variazioni sul tema*, in *Riv. giur. lav.*, 1996, I, 123 ss., spec. 127, il quale tende a valorizzare l'incidenza funzionale di simili elementi di differenziazione del singolo tipo di rapporto: anche con riferimento al tempo di lavoro, ad esempio, l'Autore sottolinea come questo non misuri soltanto la dimensione quantitativa della prestazione, nella prospettiva, dunque, di semplice modalità esecutiva della prestazione, "ma, piuttosto, qualifica la funzione economica del contratto in riferimento sia alle esigenze produttive e organizzative delle imprese sia – ancor di più – al bisogno di occupazione e alle aspettative di reddito dei lavoratori". Più in generale, sulla questione, v. pure il mio *Rapporti speciali di lavoro*, cit., 9 ss.

In molti casi si tratta, infatti, soltanto di rapporti di lavoro a disciplina speciale, fondati su di una specifica regolamentazione della fattispecie contrattuale, in forza della quale è possibile profilare una diversificazione del regolamento applicabile, senza alcun riflesso sulla struttura del sottostante rapporto lavorativo.

La variabilità della subordinazione, quale elemento caratterizzante lo schema funzionale del tipo generale, può determinare del resto la specialità del rapporto solo qualora si traduca in una variazione qualitativa delle modalità dell'adempimento e non quando si esaurisca in una maggiore o minore intensità del vincolo gravante sul dipendente. La qualità dell'adempimento può porsi, infatti, a fondamento di specifiche tutele dettate per talune figure di dipendenti, la cui posizione professionale implica comportamenti solutori richiesti da compiute ed autonome regolamentazioni di settore, alla stregua delle quali la disciplina del rapporto viene adattata alle esigenze dell'organizzazione produttiva⁷.

Così, una volta superata la necessità di fare riferimento ad un concetto contenutisticamente unitario di lavoro subordinato fondato sulla nozione desunta dall'art. 2094 c.c., suscettibile di ricomprendere un tipo legale omnicomprensivo, appare sempre più evidente la necessità di rappresentare il contenuto specifico delle attività che il prestatore è tenuto a effettuare in considerazione della concreta realtà organizzativa in cui è tenuto ad operare; realtà che, a sua volta, tende a modificare non solo le modalità dell'adempimento ma talora l'intera disciplina del rapporto, così ribaltandosi in definitiva il criterio delineato nell'art. 2239 c.c.⁸.

Pertanto, fermo restando il limitato valore descrittivo della nozione stessa di rapporto speciale, per aversi specialità di un rapporto non basta una mera diversificazione disciplinare che incida sulla natura del vincolo della subordinazione, ma occorre che vi sia un particolare assetto di interessi protetti tale da indurre ad una modificazione essenziale degli elementi che qualificano il modello generale, o ancora la presenza di un mutamento significativo nell'oggetto stesso della prestazione⁹.

⁷ Cfr. G. PROIA, *Flessibilità e tutela "nel" contratto di lavoro subordinato*, in *Dir. rel. ind.*, 2002, 421 ss., secondo cui l'ordinamento, "pure mettendo a disposizione dei privati una pluralità di modelli, resta ispirato al principio della tipicità nel senso che l'autonomia negoziale deve necessariamente svolgersi entro gli schemi contrattuali fissati dalla legge".

⁸ V. ancora il mio, *Rapporti speciali di lavoro*, cit., XIII ss.

⁹ V., sul punto, G. PROIA, *op. cit.*, 425 e 431; M. NAPOLI, *Contratto e rapporti di lavoro*, oggi, in *Scritti in onore di Luigi Mengoni*, vol. II, cit., 1075 ss., il quale, facendo riferimento

In tale direzione, un rilevante ambito di approfondimento sui rapporti tra diritto comune e diritto speciale mantiene tuttora l'intero settore dei trasporti, che presenta storicamente una sistemazione normativa del tutto autonoma, specie nei rapporti di lavoro del personale marittimo e aereo, dove l'inerenza della prestazione ad un particolare contesto organizzativo non si riflette solo sugli elementi essenziali del sinallagma contrattuale. Tuttavia, anche in tali contesti si ravvisa una integrazione normativa tra l'ordinamento autonomo e il diritto comune del lavoro¹⁰, nel quale sempre più tende ad inserirsi anche in ragione della perdita di centralità delle codificazioni e del crescente rilievo della legislazione speciale e del diritto sovranazionale.

2. I rapporti di lavoro del personale navigante: specialità e diritto comune

E invero, i rapporti di lavoro del personale navigante presentano, per opinione diffusa, il profilo delle specialità in senso stretto, sia per il contesto organizzativo all'interno del quale risultano inquadrati, sia soprattutto perché regolati dal codice della navigazione, espressamente riconosciuto come fonte esclusiva della relativa materia¹¹, a cui si è aggiunta la Convenzione internazionale n. 186 (MLC), adottata a Ginevra il 23 febbraio 2006 nel corso della 94^{ma} sessione della Conferenza generale dell'OIL, ratificata dall'Italia con legge 23 settembre 2013, n. 113¹².

Tale Convenzione include un insieme di disposizioni volte a garantire condizioni di lavoro e di vita sostenibili a bordo delle navi che svolgono viaggi internazionali o tratte fra porti stranieri; a rafforzare le norme in tema di salute e sicurezza nel lavoro marittimo; ad assicurare il rispetto di condizioni di impiego eque; a prevedere misure previdenziali ed altre forme di protezione sociale, anche al fine di evitare fenomeni di *dumping* sociale.

al raggruppamento di rapporti di lavoro differenziati “*in base a elementi che consentono di flessibilizzare il rapporto per rispondere a esigenze del datore di lavoro o del lavoratore*”, sottolinea come questi risultino caratterizzati da una “*comune regolamentazione*” rispetto al modello tipico del rapporto di lavoro, salvo che per gli “*istituti per definizione incompatibili*” con l'elemento di “*specialità*”.

¹⁰ Cfr. M.I. PISANU, *Il lavoro marittimo tra specialità e regole di diritto comune del lavoro. I contratti di trasporto*, a cura di F. MORANDI, Zanichelli, Bologna, 2013, 857 ss.

¹¹ Cfr. G. BRANCA, *Contratto di arruolamento e lavoro subordinato*, Giuffrè, Milano, 1967.

¹² V.: M. GRIGOLI, *La convenzione sul lavoro marittimo*, Cacucci, Bari, 2007.

La similarità della disciplina e l'omogenea fisionomia delle attività rese a bordo ha determinato, almeno in origine, una categoria unitaria del lavoro nella navigazione, anche se al contratto di arruolamento va riconosciuta una priorità non solo nei confronti dell'altra fattispecie del personale di volo ma addirittura nei confronti dell'evoluzione storica del comune contratto di lavoro¹³.

La specialità dei contratti di lavoro della navigazione si radica, pertanto, nel codice della navigazione, anche se prevalenti sono le ricostruzioni che indicano la separatezza normativa nella presenza di interessi pubblici preminenti, o nell'esigenza di contemperare la tutela dei lavoratori con gli interessi connessi alla salvaguardia del patrimonio navigante ed alla sicurezza dei passeggeri¹⁴.

Di conseguenza, nel lavoro nautico, la variazione extra tipica che ne connota specialità non riguarda tanto la struttura essenziale del rapporto quanto piuttosto un elemento estrinseco costituito dalla natura generale degli interessi protetti. L'inerenza della prestazione ad una impresa di navigazione caratterizza infatti il rapporto senza incidere sugli elementi essenziali del sinallagma contrattuale, così determinando una diversa rilevanza di questa area di specialità collegata all'assetto degli interessi protetti, rispetto a quella in senso proprio derivante dalla modificazione degli elementi che qualificano il modello generale regolato dal Codice civile¹⁵. In altri termini, l'esistenza di una peculiare disciplina, ordinata in un autonomo Codice e solo in via residuale integrabile con quella del Codice civile, costituisce elemento sufficiente per definire speciali i contratti di lavoro del personale navigante¹⁶.

¹³ Cfr. L. MENGHINI, *I contratti di lavoro nel diritto della navigazione*, in *Tratt. dir. civ. e comm.*, diretto da A. CICU-F. MESSINEO-L. MENGONI, ora da P. SCHLESINGER, vol. XX, Giuffrè, Milano, 1996, 37 ss.

¹⁴ Cfr. M. GRIGOLI, *Regime dei beni nautici ed esigenze di sicurezza della navigazione*, Libreria Bonomo, Bologna, 2002, 99 ss.; E. GRAGNOLI, *Il lavoro a bordo delle navi fra tutela della sicurezza e diritto del lavoro*, in *Tratt. breve di dir. mar.*, a cura di A. ANTONINI, vol. I, Giuffrè, Milano, 2007, 291 ss.

¹⁵ Cfr. M. GRANDI, *Rapporto di lavoro*, in *Enc. dir.*, vol. XXXVIII, Giuffrè, Milano, 1987, 332 ss.

¹⁶ V., in particolare, S. PUGLIATTI, *Codice della navigazione e codice civile*, in *Riv. nav.*, 1943-48, I, 23 ss.; F.M. DOMENIDÒ, *L'organizzazione del lavoro nautico e il diritto comune*, in *Riv. dir. nav.*, 1957, I, 215 ss.; E. SPASIANO, *Oggetto, limiti ed integrazione del diritto della navigazione*, in *Riv. dir. nav.*, 1961, I, 43 ss.; G. CAMARDA, *Fonti e strutture organizzative nel diritto della navigazione*, Giappichelli, Torino, 1988, 91 ss.; B. BALLETTI, *Rilevanza e tipicità del contratto di arruolamento*, Jovene, Napoli, 1980, 65 ss.

Inoltre, la specialità trova il suo cardine nell'art. 1 c. nav., il quale determina il rapporto tra diritto speciale e diritto comune per cui, in materia di lavoro marittimo, trovano applicazione le norme del Codice della navigazione e solo in via sussidiaria quelle di lavoro comune, qualora la ricerca analogica in ambito delle prime non abbia dato esito alcuno¹⁷.

Tuttavia, come rilevato da tempo dalla Corte costituzionale¹⁸, la perdita progressiva di rilievo di talune peculiarità del lavoro a bordo per l'avanzamento della tecnica, accompagnato dall'intensificarsi delle previsioni a tutela del lavoratore, impone l'uniformità delle discipline del rapporto di lavoro nautico e di quello comune, nella mancanza di fondate ragioni per differenziarle e della necessità di una interpretazione sistematica e costituzionalmente orientata della complessiva disciplina applicabile al lavoro nautico, nell'ambito della quale le norme dettate dal codice della navigazione si intrecciano ampiamente con quelle comuni, anche per le lacune intrinseche della normativa speciale.

Sussiste del resto un ampio corpo di principi applicabili senza distinzioni a tutti i rapporti di lavoro subordinato, tanto che la separazione disciplinare è stata attenuata dalla stessa giurisprudenza costituzionale la quale, fra l'altro, ha stabilito che *“la parità di trattamento del lavoratore marittimo, rispetto a quello comune, va sempre perseguita salvo che esistano (e prevalgono) esigenze diverse che giustificano la differenziazione di tutela: differenziazione che d'altra parte è attenuata anche dalla contrattazione collettiva”*. Ciò in quanto bisogna tenere conto che, sebbene l'interesse alla sicurezza della navigazione e dell'equipaggio giustifica tutele diversificate, anche nel rapporto di lavoro nautico il vincolo causale di subordinazione, inteso sia come assoggettamento alle direttive che come obbligo di coordinamento e collaborazione fra tutti i lavoratori, presenta tratti comuni con quello dell'impresa in generale.

In ogni caso, pur in presenza di atteggiamenti simili del vincolo di subordinazione, non vi è alcun motivo di rintracciare ad ogni costo elementi che ne connotino il profilo funzionale, dovendosi così escludere che le peculiarità connesse alla natura della prestazione possano indurre a qualificare i contratti nelle imprese di navigazione in termini di sottotipi del contratto di lavoro regolato dall'art. 2094 c.c.¹⁹. A tanto si oppone la tradizio-

¹⁷ V. D. GAETA, *Le fonti del diritto della navigazione*, Giuffrè, Milano, 1965, spec. 181 ss.; G. RIGHETTI, *Trattato di diritto marittimo*, vol. I, tomo 1, Giuffrè, Milano, 1987, 106 ss.

¹⁸ Cfr. Corte cost. 3 aprile 1987, n. 96; Corte cost. 10 marzo 1994, n. 80.

¹⁹ Cfr. sul punto L. MENGONI, *La questione della subordinazione in due trattazioni re-*