

Amm. Isp. Capo (CP) Raimondo POLLASTRINI
Comandante Generale del Corpo delle Capitanerie di porto - Guardia Costiera

Lectio magistralis in occasione della cerimonia di inaugurazione
dell'A.A. 2007/2008 dell'Accademia della Marina Mercantile
Gente di mare.

Aspetti relativi alla formazione, alla sicurezza e alle condizioni di lavoro alla luce delle fonti normative
convenzionali

Genova, 3 dicembre 2007

Il trasporto marittimo, com'è a tutti noto, rappresenta una componente di fondamentale importanza di ogni sistema economico e produttivo perché in grado di consentire l'approvvigionamento delle materie prime e delle fonti energetiche necessarie per il fabbisogno dell'industria nazionale e di conseguenza per trasportare i prodotti finiti, laddove è forte la richiesta dei beni prodotti nel nostro Paese.

Quindi non un mero ruolo strumentale va riservato al trasporto marittimo, ma certamente una funzione di alto profilo strategico che rappresenta, senza alcun dubbio, una componente strutturale attiva dell'intero potenziale economico di ogni Paese marittimo.

L'andamento del trasporto marittimo, proprio per quanto prima evidenziato, si pone quindi come fedele indicatore delle tendenze di crescita economica e purtroppo anche quale spia dei momenti di flessione e di rallentamento dell'economia.

Aspetto questo che porta ad avallare un ruolo prevalente e centrale del trasporto via mare, con riferimento a tutte le dinamiche connesse alle variazioni di tutti i più significativi parametri macroeconomici.

Infatti, la maggiore richiesta dei noli così come diversamente la diminuzione di domanda di utilizzazione del vettore nave, fanno comprendere con anticipo la reale portata delle situazioni congiunturali e con queste disegnare un quadro di prospettiva che si è sempre rilevato attendibile.

Il trasporto marittimo, quindi, visto quale componente pulsante del settore industriale ed economico di un Paese la cui efficienza è legata alle più importanti politiche di sviluppo; ed è per questo che nelle scelte strategiche degli Stati e della stessa Unione Europea c'è sempre maggiore attenzione per il trasporto via mare.

Scelte che si sostanziano in investimenti concreti nel settore e che scandiscono l'importanza riconosciuta alla mobilità di persone e merci.

Assistiamo così alla realizzazione di grandi navi dotate dei più avanzati sistemi tecnologici, sempre più sofisticati, con una spinta innovativa che riguarda non solo i più tradizionali sistemi di navigazione ma ogni aspetto funzionale compreso quello relativo alle particolari tipologie di carico da trasportare.

Si tratta, com'è noto, di navi ultramoderne, specializzate in funzione del tipo di carico, altamente automatizzate ed in grado di rispondere ad ogni tipo di richiesta trasportistica.

Il trasporto marittimo di oggi appare quindi come un settore autonomo inserito nel più ampio contesto del settore industriale, anzi di questo si può dire che rappresenta una delle nicchie di eccellenza, su cui si concentrano consistenti investimenti, ingenti capitali finanziari e preponderanti sistemi strumentali ed infrastrutturali, ma che, nonostante la modernità e l'alta tecnologia, non può fare a meno del concorso essenziale della componente lavorativa, e cioè le risorse umane, autentico valore aggiunto, moltiplicatore di risultati e garanzia di sicurezza nei contesti delicati, se non sovente altamente critici, in cui si svolge il trasporto marittimo.

E tutto ciò diviene interessante se si considerano tre aspetti di rilievo di cui poi dirò.

E' noto il dirompente effetto dello sviluppo economico di molti Paesi, anche della lontana Asia, che stanno vivendo un momento di grande rilancio, e la politica intrapresa da molti Stati e tra questi in particolare i Paesi dell'Unione europea che si rivolgono al settore del trasporto marittimo anche per finalità dirette a perseguire obiettivi di rilievo, quali la continuità territoriale, attraverso le cosiddette "autostrade del mare" ed al cabotaggio marittimo nazionale e comunitario.

L'effetto diretto delle scelte, oltre all'efficienza della mobilità, comporta un effetto mediato quale quello di ridurre il ricorso ad altre modalità di trasporto che appaiono non solo meno convenienti sul piano dei costi ma soprattutto, per caratteristiche intrinseche, determinano un superiore impatto ambientale oltre ad essere caratterizzate da un elevato tasso di sinistrosità (trasporto su gomma).

In tale quadro i tre aspetti da considerare per delineare obiettivi e condizioni del trasporto marittimo sono: l'efficienza del trasporto che deve essere in grado di rispondere alle effettive esigenze, non solo legate a logiche di convenienza, ma deve altresì assicurare in primis la tutela del lavoratore a bordo, nel presupposto che il luogo di lavoro debba offrire le più alte condizioni di sicurezza nel rispetto delle norme tecniche

nazionali ed internazionali e, nel contempo, la sicurezza della navigazione che per ovvie ragioni si inserisce in un binomio inscindibile con la sicurezza dell'ambiente marino e costiero.

In tal senso, per assicurare uno sviluppo sostenibile del trasporto marittimo in contesti operativi oramai intensamente trafficati da navi di ogni genere e di ogni stazza non può che valorizzarsi sempre più il ruolo della gente di mare, che deve racchiudere nel proprio bagaglio non solo alta capacità specialistica, ma anche ottima conoscenza delle norme di sicurezza, acquisendo cognizioni tecniche di avanguardia e, soprattutto, la consapevolezza che l'esatto adempimento delle prescrizioni di sicurezza rappresenta un'autentica condizione di garanzia per gli stessi lavoratori.

Comincia, in tale ottica, a delinearsi quale sia l'importanza dell'attività degli Istituti di formazione, leva fondamentale per incidere realmente sulle potenzialità tecnico professionali di chi opera a bordo. E' innegabile che degli Istituti di formazione, nel nostro settore, occorre promuovere un ruolo dinamico e possibilmente di raccordo tra le istanze armatoriali, le nuove generazioni del personale marittimo e le Istituzioni.

In tal caso, dall'attento monitoraggio della pratica lavorativa quotidiana possono sorgere argomenti d'insegnamento ulteriori che, trasmessi ai discenti in qualsiasi momento dell'iter formativo - da quello di base ai successivi di più alta specializzazione - consentono di avvicinare sempre più il mondo della formazione alle più concrete esigenze tecniche lavorative. Insegnamenti ulteriori correlati all'analisi di tante situazioni rilevanti (incidenti, sinistri, sversamenti/scarichi in mare, procedure tecniche complesse, esercitazioni, ecc.) permettono poi di far delineare linee guida di riferimento per l'insegnamento e la formazione, proprio perché direttamente tratte dai contesti lavorativi reali.

Tali profili tendono a valorizzare altresì il ruolo di osservatorio privilegiato degli Istituti di formazione, organizzati anche per esaminare ed approfondire gli aspetti più salienti della vita lavorativa marittima. Un osservatorio che si trasforma in un organo di studio che nell'immediato riflette la propria opera ai fini didattico - formativi, ma che può certamente aspirare a contribuire, tramite le istituzioni preposte, a rilanciare metodi di collaborazione moderni ed efficienti per scopi importanti per l'intero settore che deve giovare di tutte le risorse che le varie componenti dell'intero comparto, il cluster marittimo sono in grado di poter offrire. E' in tal senso che non ho alcun dubbio nell'affermare che le risorse umane, in qualsiasi contesto lavorativo, rappresentano l'elemento centrale del sistema in grado di garantire qualità ed efficienza della produzione. La centralità della risorsa umana diviene quindi fattore indispensabile di ogni momento di sviluppo, in particolare nei settori caratterizzati da alti contenuti specialistici e di rilevante complessità quali quelli marittimo.

Ciò tanto più ove si consideri che, in particolare, le navi di diverse tipologie e specialità recano una connotazione "ambientale" (nell'accezione di "ambiente di lavoro") del tutto peculiare. Nelle navi di oggi, a fianco delle tradizionali capacità tecnico nautiche richieste, si aggiungono quelle connesse alla specificità del carico trasportato e soprattutto agli assetti di sicurezza della nave in genere e degli ambienti di lavoro in particolare, facendo sì che, con riferimento alla nave, oggi non possa più farsi riferimento ad un "ambiente di lavoro", unitariamente inteso, ma, bensì, ad un sistema complesso, composto da una pluralità di "ambienti di lavoro".

Ambienti quindi che richiedono la presenza di lavoratori con qualità adeguate e commisurate alle esigenze tecnico professionali e di sicurezza, in grado di utilizzare al meglio gli apparati ed i supporti che la moderna tecnologia offre per rendere il trasporto via mare sempre più efficiente, in un contesto di forte competitività globale tra i vettori.

Dal quadro prospettato in premessa emerge, dunque, la necessità di una offerta formativa che sia ovviamente basata su sperimentate modalità di insegnamento anche a livello internazionale.

Una formazione che non è legata solamente a contenuti professionali, sebbene gli stessi appaiano ictu oculi prevalenti, ma che deve tener conto anche della sicurezza del lavoro a bordo.

E' evidente pertanto il ruolo, rilevante e decisivo, che la formazione può giocare per l'analisi puntuale dei rischi, rispetto alla quale i più efficaci sistemi di insegnamento ed addestramento attuati e sperimentati dalle organizzazioni di settore devono intendersi quale punto di partenza del percorso verso obiettivi e finalità sempre più ambiziosi, nell'interesse della sicurezza dei lavoratori e dell'impresa marittima.

Gli Istituti di formazione nazionali non possono che essere interpreti propositivi e, forse, innovativi di una fase dell'insegnamento e dell'addestramento che può mutuare dagli organismi internazionali di settore, non solo principi e regole standard per assicurare condizioni minime di tutela, ma anche una reale consapevolezza di dover privilegiare il miglioramento delle condizioni di lavoro.

Le migliori regole di sicurezza, le più efficaci, sono quelle spontaneamente avvertite, senza alcuna imposizione, nella certezza che la responsabilità di ognuno deve prevalere sul dovere di credere ad un precetto astratto ed è per questo che le regole di sicurezza poste come condizioni minime devono essere applicate avuto riguardo all'autentica finalità cui sottendono.

Ritengo che tale concetto sia alla base dell'insegnamento di ogni nozione tecnica nella consapevolezza che, al di sopra del precetto o del divieto che trae origine dall'analisi scientifica o empirica di una situazione, debba porsi lo spirito che consente di guardare ben al di là dell'esatto adempimento della norma, nella

certezza che le condizioni di sicurezza vanno sì ricercate nell'aderenza e con l'ausilio della norma, ma, anche oltre, nella cultura della sicurezza come valore.

Se, dunque, l'elemento umano è il fulcro di una formazione marittima centrata sui valori della sicurezza, è ora opportuno focalizzare la nostra attenzione su due strumenti normativi che più di ogni altri, tra le tante Convenzioni internazionali che regolano il settore della navigazione marittima, si ritiene incardinino, valorizzandola, la centralità di detto elemento.

STANDARD TRAINING CERTIFICATION & WATCHKEEPING SEAFARERS - S.T.C.W. 78/95

Risale al 1960 una raccomandazione, inclusa nella SOLAS 60, con la quale venne posta l'attenzione sull'importanza della preparazione professionale degli equipaggi.

I gravi incidenti verificatisi tra il 1967 ed il 1971 richiamarono l'attenzione dell'opinione pubblica mondiale e dei Governi sui temi della sicurezza della navigazione aprendo la strada alla comprensione di un assunto che oggi nessuno più contesta: ovvero il ruolo del c.d. "fattore umano" nella concatenazione di eventi che conduce all'incidente.

La maggior parte degli incidenti di quel periodo risultarono infatti imputabili ad errore umano.

Nel 1971 fu indetta dall'IMCO una Conferenza sulle problematiche dell'addestramento professionale dei marittimi che si concluse nel 1978 con la firma della Convenzione STCW 78.

L'obiettivo fu di conferire ai marittimi un livello minimo di preparazione professionale in relazione alle varie categorie ed ai rischi connessi con il trasporto di merci pericolose, sia per la sicurezza della nave che dell'ambiente marino.

La Convenzione STCW 78, a livello internazionale è entrata in vigore nell'aprile 1984, all'atto della ratificata da parte di 25 Stati il cui naviglio mercantile rappresentava il 50% del tonnellaggio lordo mondiale. L'Italia vi ha aderito ratificandola con la Legge n° 739 del 21 Novembre 1985 "Norme relative alla formazione della Gente di Mare, al rilascio dei brevetti ed alla guardia" (G.U. n° 295 del 16.12.1985) che ha fissato l'entrata in vigore della convenzione al 26.11.1987, con un periodo transitorio di 5 anni per consentire l'adeguamento graduale alle prescrizioni della convenzione. (la Convenzione è, pertanto, entrata in vigore a tutti gli effetti il 26.11.1992).

La convenzione

- fissa i requisiti minimi di addestramento per il conseguimento dei titoli professionali del personale responsabile e facente parte della guardia, ed i principi fondamentali da osservare per la tenuta della guardia in coperta ed in macchina;
- prevede l'aggiornamento professionale degli Ufficiali e sancisce il riconoscimento della responsabilità dell'Ufficiale di guardia, prescrivendo l'obbligo di conoscere, oltre al corretto ed appropriato uso delle apparecchiature per la sicura condotta della navigazione, le principali norme di diritto marittimo ed internazionale (SOLAS e MARPOL).
- stabilisce i requisiti di cui deve essere in possesso il personale che presta servizio su petroliere, gasiere e chimichiere, con particolare riguardo al personale addetto al carico.

Gli emendamenti adottati nel 1995 hanno radicalmente modificato la convenzione, determinando la nascita della convenzione come oggi la conosciamo: la c.d. "STCW 78/95"

Per importanza seconda solo alla SOLAS, la STCW 78 rappresenta un compromesso tra le esigenze delle nazioni più sviluppate, che richiedevano un elevato standard della preparazione dei marittimi, e le esigenze delle nazioni che ancora non erano in grado di adottare le misure richieste, pur fornendo buona parte della "forza lavoro".

La STCW 78 presentava, proprio per questo, una serie di significativi punti deboli.

Si rese quindi necessaria l'emanazione di una nuova normativa ma, ritenendo che i tempi necessari per l'entrata in vigore di una nuova Convenzione fossero troppo lunghi, il Segretario Generale dell'IMO suggerì di introdurre una procedura molto più spedita, consistente nell'emendare soltanto l'Annesso. Grazie a ciò, l'emendamento è entrato in vigore automaticamente, mediante il procedimento della "tacita approvazione" da parte degli Stati, contraenti.

La Convenzione, come emendata nel 1995, comprende ora:

- gli stessi 17 articoli della STCW 78, rimasti inalterati al solo scopo di consentire la rapida ed immediata entrata in vigore degli Emendamenti;
- un Annesso contenente Regole, diviso in 8 Capitoli (dei quali 2 nuovi e gli altri 6 sostanzialmente emendati);
- un nuovo Codice, denominato "Seafarers Training, Certification and Watchkeeping Code" (STCW Code), che include e amplifica le vecchie appendici alle regole, con dettagli ed interpretazioni più ampie.

Una delle caratteristiche più significative della STCW 95 è che in essa, per la prima volta, vengono stabiliti precisi ed uniformi standard di competenza che possono essere valutati in modo omogeneo ed applicati facilmente in ambito internazionale, in modo da eliminare ogni discrezionalità interpretativa delle norme. Rileva sottolineare come laddove la STCW 78 specificava solo le conoscenze di base per ottenere una certificazione; la STCW 95 specifica i criteri dettagliati per ogni elemento delle competenze da raggiungere individuandole nei tre profili della conoscenza, della comprensione e dei risultati dell'addestramento. La STCW 95 contiene diversi richiami all'uso dell'inglese da parte dei marittimi, in particolare per il personale di guardia in plancia e per quello addetto al GMDSS, uso dell'inglese che viene raccomandato soprattutto per quei marittimi che imbarcano su unità con equipaggio composto da elementi di differenti nazionalità, ove la scarsa comprensione di una lingua comune può essere causa di gravissimi problemi per la sicurezza. La convenzione prevede nuovi obblighi al fine di assicurare la sua completa adozione da parte degli Stati contraenti, concernenti:

- l'invio all'IMO della documentazione comprovante la piena rispondenza agli standard, per quegli Stati che rilasciano certificazioni STCW;
- l'obbligo per gli stessi Stati di dimostrare che i corsi e le certificazioni sono stati oggetto di una valutazione indipendente sulla base degli standard di qualità.

L'accertamento della competenza dei marittimi che imbarcano sulle navi di un altro Stato, invece, compete allo Stato di bandiera della Nave.

L'IMO, dopo aver esaminati i rapporti pervenuti dagli Stati contraenti, pubblica una lista delle nazioni che hanno dimostrato di aver pienamente soddisfatto gli standard della Convenzione.

La STCW 95 prevede, infine, l'adozione di pene e/o misure disciplinari nei confronti di quelle compagnie e/o comandanti che imbarcano marittimi sprovvisti della certificazione prevista e/o che impieghino personale non qualificato in un determinato incarico e/o che abbia acquisito una certificazione in maniera fraudolenta. Per la prima volta viene, dunque, conferito all'IMO un potere diretto di controllo delle singole amministrazioni statali, che periodicamente devono fornirgli informazioni dettagliate sui metodi di addestramento e formazione adottati, sui criteri di rilascio dei certificati e sulle procedure di adempimento degli obblighi della convenzione.

Molto è dovuto poi al controllo sia da parte della compagnia armatrice sia dello stato di bandiera, ma soprattutto al "P.S.C." che, mediante l'applicazione degli strumenti pertinenti, può significativamente contribuire all'elevazione dello standard del personale navigante.

A tal riguardo, la Convenzione STCW 78/95, come la maggior parte degli altri strumenti pertinenti del P.S.C., contiene norme specifiche per i controlli e le verifiche da effettuare sulle navi che toccano i porti degli Stati contraenti. Tra i controlli che l'ispettore PSC è autorizzato a compiere rientra :

- verificare che i marittimi siano dotati dei prescritti certificati;
- verificare che, quantitativamente e qualitativamente, siano rispettati i requisiti di Safe Manning dello Stato di bandiera.

Gli ispettori sono, inoltre, autorizzati ad intraprendere una verifica della capacità professionali dei marittimi quando la nave ha subito una collisione, un incaglio o si è arenata, nonché nel caso in cui abbia provocato un inquinamento o abbia manovrato in maniera errata o pericolosa.

Una delle più rilevanti linee guida della nuova normativa è rappresentata dalla standardizzazione internazionale dei titoli professionali, delle qualifiche e quindi dei certificati, circostanza che implica anche una standardizzazione dei corsi di formazione e delle loro procedure.

Gli emendamenti della Convenzione fissano anche procedure dettagliate di controllo del personale per prevenire i rischi derivanti dall'affaticamento e quindi da un calo complessivo dei livelli di sicurezza a bordo. Se è innegabile che l'efficacia di una convenzione, che ha bisogno di essere recepita con norme nazionali, è soggetta alla discrezionalità dei vari governi contraenti, la STCW 95, tenuto conto del particolare settore su cui incide, tende a ridurre significativamente il margine di discrezionalità degli Stati firmatari.

CONVENZIONE O.I.L.

Un ulteriore strumento giuridico che può definirsi complementare alla STCW è rappresentato dalle Convenzioni adottate in sede ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro).

Si tratta di fonti convenzionali multilaterali finalizzate ad introdurre strumenti di protezione negli ambiti lavorativi, incidendo in maniera preponderante anche nel settore della formazione, adottate nell'ambito di un organismo specializzato dell'ONU che, originariamente, aveva il compito di creare una legislazione minima uniforme che gli Stati membri si impegnassero ad accettare e ad applicare.

La materia trattata dalle convenzioni, assume, a fattori comune, la tutela, in generale, delle condizioni di lavoro in qualunque ambiente, non tralasciando, quindi, di riguardare anche la complessa realtà del lavoro marittimo, sviluppando, in tal caso, anche i temi legati all'assistenza di tutti i lavoratori, senza distinzione, da

parte degli stati membri (welfare dei marittimi, Convenzione ILO, n. 163 e Raccomandazione, n.173 entrambe del 1987) .

L'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) ha di recente adottato un testo consolidato della Convenzione sulle norme del lavoro marittimo, strumento giuridico di applicazione universale che riguarda 1,2 milioni di marittimi, armatori e nazioni marittime, la cui approvazione definitiva è intervenuta il 23 febbraio 2006 a Ginevra, al termine della decima sessione marittima della Conferenza internazionale del lavoro. In quella sede tutti i rappresentanti degli Stati ed in particolare i delegati dell'U.E. hanno auspicato una celere entrata in vigore delle norme della convenzione consolidata che avrà riflessi diretti sulle migliori condizioni di lavoro a bordo e sulla possibilità che ciò possa consentire di attrarre un maggior numero di giovani alla professione marittima, riducendo in maniera significativa le cause di incidente.

La Convenzione consolidata sulle norme del lavoro marittimo riunifica e aggiorna circa 65 fra convenzioni e raccomandazioni in materia che l'OIL ha emanato fin dal 1919, anno della sua istituzione..

La materia disciplinata dalla nuova Convenzione — primo passo verso un codice universale delle norme sul lavoro marittimo — applicabile al personale che presta servizio a bordo di navi aventi stazza lorda minima di 500 tonnellate e che effettuano viaggi internazionali, disciplina organicamente materie fondamentali, riguardando numerosi aspetti concernenti le condizioni occupazionali e lavorative dei marittimi, la salute, sicurezza, età minima, modalità di assunzione, orari di lavoro, come pure la sistemazione a bordo e le tutele sociali, a garanzia di dignitose condizioni di lavoro e vita a bordo.

Attesa la rilevanza sociale ed economica dei temi trattati la Convenzione richiede agli Stati di bandiera l'adozione di un regime di applicazione solido, che poggi non solo su un articolato sistema di certificazioni ma anche su un rigoroso impianto di ispezioni tese alla verifica dell'esatto adempimento alle norme.

Tra le novità di rilievo del testo consolidato si annovera la prevenzione della concorrenza sleale con l'introduzione della clausola del "trattamento non più favorevole" per impedire che le navi di uno Stato che non ha ratificato la Convenzione ricevano un trattamento migliore di quelle che battono la bandiera di uno Stato che l'ha ratificata.

In applicazione della citata clausola, le navi dei paesi che hanno ratificato e che offrono condizioni di lavoro decenti ai loro marittimi saranno protetti contro la concorrenza sleale delle navi fuori norma grazie ad un sistema di certificazione che, tra l'altro, ridurrà il rischio di lunghe attese dovute alle ispezioni nei porti stranieri.

La convenzione è considerata il quarto pilastro delle norme internazionali per un'industria marittima di alto livello, complementare, come già detto, alle convenzioni IMO quali la SOLAS, l'STCW e la MARPOL, in un approccio sistematico ai temi più sentiti della sicurezza globale, a bordo ed in mare, tutto sotteso a garantire le migliori condizioni del trasporto marittimo nelle sue articolate componenti e la tutela dell'ambiente marino. Sul piano procedurale, la convenzione è stata concepita per facilitare la ratifica delle norme di diritto sostanziale prodotte attraverso una formula rivolta a favorire l'entrata in vigore una volta intervenuta la ratifica di almeno 30 Stati che rappresentino, complessivamente, almeno il 33% del tonnellaggio lordo della flotta mercantile mondiale. Aspetto, questo, che esprime un carattere di accentuata universalità che è proprio delle finalità delle norme convenzionali, con una corrispondente riduzione dei margini di discrezionalità al fine di accogliere nei singoli ordinamenti interni l'elevato obiettivo rilievo sociale dell'intero impianto disciplinare.

L'elevato livello di condivisione relativo all'alto profilo dei temi trattati, ha indotto la Commissione U.E. ed il Consiglio a porsi come fermo obiettivo la ratificare della Convenzione entro il dicembre 2008, con l'impegno di non trascurare una fase di consultazione delle parti sociali, tenuto conto che è la natura stessa della materia a far sì che il confronto/dialogo tra tutte le parti sociali, rappresenti l'ambito privilegiato in cui individuare le soluzioni più efficaci per l'attuazione.

Posta la significativa attenzione che lo stesso ordinamento comunitario riserva alla normativa internazionale da porre a base dei controlli sulle condizioni di vita e lavoro a bordo delle navi, particolare interesse viene attribuito dai vari Stati alla generale azione di vigilanza con specifico riguardo ai controlli dello Stato del porto di approdo (Port State Control).

Nell'esercizio delle sue funzioni di controllo, l'ispettore del PSC deve, alla luce dell'impressione generale ricevuta dalla nave, fare appello al suo giudizio professionale per decidere se s'imponga o meno una ispezione più dettagliata di quella in corso.

Tutti i reclami inerenti alla vita di bordo dovrebbero costituire oggetto di una inchiesta approfondita e le misure da adottare dovrebbero necessariamente essere orientate in funzione delle situazioni e delle circostanze accertate.

Egli esercita ugualmente il suo giudizio professionale per determinare se le condizioni a bordo diano luogo ad un concreto pericolo per la sicurezza o alla salute dell'equipaggio, tale da rendere necessaria la rimozione delle condizioni di rischio rilevate fino a poter fermare la nave, se ciò si confermi necessario, fino a quando le misure correttive appropriate siano state completate.

A titolo esemplificativo, tra le carenze che per la loro gravità possono giustificare il fermo nave si annoverano le deficienze su aspetti rilevanti trattati nelle convenzioni ILO, quali:

- insufficienza di generi alimentari per il viaggio fino al porto successivo;

- insufficienza di acqua potabile per il viaggio fino al porto successivo;
- condizioni sanitarie non soddisfacenti a bordo;
- mancanza di riscaldamento negli alloggi di una nave che naviga in zone dove le temperature possono essere eccessivamente basse;
- passaggi/alloggi bloccati da oggetti ingombranti, armamento o carico, o in condizioni altrimenti non sicure.

Analogamente, particolari disposizioni dettagliate regolano poi gli apprestamenti funzionali agli alloggi equipaggio e la disponibilità, a bordo di apposite installazioni sanitarie.

Tracciato, nei termini che ho illustrato, il complesso quadro dei rapporti tra le esigenze del moderno mercato dei trasporti e le crescenti istanze di sicurezza e professionalità dei lavoratori marittimi, occorre infine sottolineare quale importante ruolo sono chiamati a svolgere gli Istituti di formazione.

A tali enti occorre attribuire, sempre più, il ruolo di cuore pulsante della professionalità in un proficuo flusso circolare di rapporti con gli altri Istituti non solo nazionali, le Istituzioni, da una parte, ed il mondo armatoriale dall'altra.

Gli uffici marittimi presenti sul territorio ed il Comando generale devono svolgere un delicato ruolo di percezione dei bisogni dello shipping nel settore della formazione, farsene carico per valorizzare argomenti e promuovere incontri con gli Istituti di formazione, in un importante lavoro di mediazione e condivisione delle regole affinché il giovane che intraprende il percorso formativo possa percepire un ruolo attivo dell'ente di formazione nel proprio futuro ambiente lavorativo. Ciò affinché i giovani studenti di oggi, team leader degli equipaggi di domani, avvertano come proprie - e non come imposte - norme e procedure, che, prima ancora che osservate, siano da essi condivise.

Si tratta anche, in concreto, di creare un sistema di formazione improntato ad una cultura della partecipazione di Enti ed organismi che possono effettivamente contribuire, con un ricercato rapporto sinergico, ad eliminare ogni barriera tra istituti scolastici e mondo del lavoro, attraverso un percorso che non veda soluzione di continuità nel rapporto tra discente/lavoratore ed ente di formazione.

Penso che solo così possa realizzarsi una virtuosa continuità tra momento formativo e le successive fasi di specializzazione delle competenze e dei ruoli.

E' in questo senso che vanno letti i termini della "scommessa" italiana per la qualità della formazione che costituisce un'importante occasione che non possiamo lasciarci sfuggire: l'occasione di recuperare un ruolo prevalente e centrale nel Mediterraneo - e non solo - del modello formativo nazionale.

In questo senso l'Accademia italiana della Marina Mercantile sta ormai giocando un ruolo determinante.

I dati concernenti la grave crisi quanto a disponibilità di personale Ufficiali naviganti proveniente dai Paesi UE sono note e sono stati oggetto di compiuta analisi da parte degli Organi comunitari già agli inizi degli anni 2000.

La carenza di Ufficiali nel mondo ed in particolare nell'UE è stata quantificata in 13.000 per l'anno 2001 ed in 36.000 nel 2006, mentre, più in generale, il calo numerico della gente di mare dell'UE è pari al 40% rispetto al 1985.

Ne consegue l'esigenza non più differibile di promuovere maggiormente l'occupazione della gente di mare dell'UE in relazione alla competitività dei registri dell'UE e alla sicurezza operativa delle navi, garantendo nel contempo un continuo addestramento di qualità.

Il leggero aumento della stazza complessiva della flotta iscritta nei registri dell'UE tra il 1998 ed il 1999 non è riuscito ad impedire il calo percentuale subito negli ultimi anni dalla quota UE della flotta mondiale, giunta ora al 13% circa. La quota delle navi controllate da interessi UE rimane comunque notevole, essendo stimata intorno al 33% della flotta mondiale.

Uno studio recente stimava che a livello mondiale la gente di mare ammontava nel 2000 a 404.000 Ufficiali e 823.000 Marinai, a fronte di una domanda mondiale di 420.000 Ufficiali e 599.000 Marinai, con una solo apparente piccola carenza di Ufficiali rispetto al fabbisogno di personale della flotta mondiale (16.000, cioè il 4% della forza lavoro totale).

Il calo numerico della gente di mare dell'UE è più marcato di quello della flotta UE: in totale essa conta oggi 120.000 addetti con un calo del 40% rispetto ai primi anni '80.

La drammatica carenza di Ufficiali (passata dalle 13.000 unità del 2001 alle 36.000 del 2006) è ancor più preoccupante se si tiene conto che l'età media degli Ufficiali nei Paesi dell'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) è molto superiore a quella delle forze lavoro dell'Oriente, dell'Estremo Oriente e dell'India.

La causa principale di questo grave fenomeno è da molti analisti vista in una carriera marittima poco allettante dal punto di vista sociale e finanziario rispetto alle posizioni di terra. I giovani sono sempre meno disposti a passare lunghi periodi in mare, lontani dai familiari, dai figli e dagli amici. Gli aspetti più allettanti di questa professione, quale la possibilità di esplorare il mondo e di visitare luoghi esotici, non esercitano più il richiamo di una volta per via delle pratiche di navigazione moderne che prevedono soltanto brevi scali nei porti o consentono addirittura alle navi di svolgere la propria attività commerciale fuori dal porto.

Per di più, le navi moderne hanno equipaggi molto piccoli, i cui componenti appartengono spesso a Paesi diversi e a gruppi linguistici diversi, con tutti gli effetti di isolamento sociale che ne conseguono.

Un importante indicatore dello scarso interesse mostrato dai giovani nei confronti delle professioni marittime è dato dall'elevato tasso di abbandono che si osserva negli Istituti per l'istruzione e la formazione professionale in campo navale: il tasso medio di abbandono nell'UE è compreso tra il 22% ed il 32%, ma può arrivare al 60% o 70% in alcuni Stati membri.

Le conseguenze maggiormente negative di questa situazione si possono riflettere sull'abbassamento degli standard minimi di sicurezza della navigazione oltre che in una ridotta efficienza operativa e in una non ottimale manutenzione delle navi. Da ciò ne potrebbe discendere un incremento del numero dei sinistri e dell'inquinamento del mare, solo se si considera che circa l'80% di detti sinistri sono statisticamente dovuti ad errore umano.

La compiuta analisi delle cause e delle possibili conseguenze sulla comunità marittima nel quadro sopra delineato consente di ipotizzare misure che, almeno a livello europeo, permettano di invertire la tendenza. Sono infatti entrate in vigore importanti misure comunitarie intese a migliorare la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché le condizioni di lavoro a bordo delle navi e sono stati adottati, o sono in discussione, degli strumenti per promuovere l'occupazione di gente di mare comunitaria.

Spetta invece alla corretta applicazione della legislazione esistente e all'uso appropriato dei relativi strumenti comunitari il ruolo di contribuire all'inversione delle attuali tendenze occupazionali.

Essendo tutti interessati alla ricerca di una soluzione rapida al problema della scarsità della gente di mare comunitaria, gli sforzi andrebbero coordinati in questa direzione.

Ovviamente gli armatori dovranno partecipare direttamente e pienamente ai lavori, sia sotto il profilo della formazione professionale, sia sotto il profilo del rilancio dell'immagine del settore marittimo. Le autorità pubbliche dovranno sostenere gli armatori in tutti i modi possibili, in particolare riducendo gli svantaggi economici connessi all'impiego di gente di mare della Comunità.

Anche gli Istituti nautici hanno un importante ruolo da svolgere, fornendo una formazione professionale ottimale e contribuendo al rilancio dell'immagine complessiva nel settore marittimo.

Una delle misure più urgentemente necessarie per attrarre i giovani nelle professioni di mare consiste nel rilancio dell'immagine dell'industria marittima. Sarebbero quanto mai auspicabili campagne di sensibilizzazione coordinate a livello nazionale ed europeo, ad esempio propagandando le opportunità di carriera a terra, dopo l'impiego a bordo, nel settore paramarittimo o l'accesso delle donne alle professioni di mare (la carriera di marinaio è difatti storicamente destinata agli uomini e non si può negare che conciliare vita familiare e lavoro in mare può risultare più difficile per le donne che per gli uomini e che tutt'oggi si registrano inaccettabili problemi di discriminazione e pregiudizio).

Gli armatori possono poi far molto per rendere più allettante la vita a bordo delle navi e per mostrare che le condizioni di vita e di lavoro non sono prive di attrattive. Alla gente di mare potrebbe, ad esempio, venire offerta la possibilità di rimanere in contatto con famiglie ed amici tramite la posta elettronica (possibilità di installare sale informatizzate a bordo delle navi e computer presso le famiglie dei marittimi), garantirsi la presenza a bordo di sale di lettura, musica e videoregistrazione ed, ancor più, assicurarsi la programmazione di periodi di rotazione adeguati tra terra e mare e l'impiego della moderna tecnologia della consultazione medica a distanza (la c.d. telemedicina).

Direttamente collegate alle misure volte a migliorare le condizioni di vita e di lavoro a bordo sono le misure volte a ripristinare il prestigio sociale e la soddisfazione del lavoro che caratterizzavano un tempo le professioni di mare. In particolare, garantendo una notevole differenza retributiva tra lavori di mare e lavori di terra. Occorre rammentare che tra il 1992 ed il 1999 per la gente di mare UE esperta è stato registrato un calo salariale medio compreso tra il 53% per i tedeschi ed il 14% per i francesi.

La chiave per migliorare le qualifiche della gente di mare dell'UE ed accrescerne l'impiegabilità e la mobilità va cercata in una valida formazione professionale marittima. Gente di mare più qualificata contribuirà ad ottenere standard più elevati nel campo della sicurezza e della tutela dell'ambiente.

I 120 Istituti nautici d'Europa forniscono corsi di formazione di ottima qualità e la gente di mare dell'UE ha la fama di essere tra le migliori al mondo in quanto a formazione professionale.

La formazione professionale marittima è una questione la cui responsabilità principale spetta agli Stati membri. Le autorità pubbliche e gli armatori, che dovranno investire maggiormente in futuro nella formazione professionale e nello sviluppo di lungo termine delle carriere del personale impiegato, devono collaborare per salvaguardare e migliorare il sistema europeo degli Istituti di formazione nautica.

La prima sfida per il sistema degli Istituti nautici è di formare gente di mare di qualità, capace di lavorare a bordo delle moderne navi di alta qualità (dotandosi ad esempio di sofisticati simulatori).

Non va comunque tralasciata la questione della formazione a bordo delle navi (allievi). Un periodo di servizio prestato a bordo con esito positivo costituisce un elemento obbligatorio riconosciuto a livello internazionale per la formazione della gente di mare ed è pertanto necessario che anche la disponibilità di un numero adeguato di posti per allievi/cadetti a bordo delle navi venga imposta a livello internazionale.

La seconda sfida consiste nel fornire alla gente di mare le competenze necessarie per migliorare le proprie prospettive di mobilità. A tal fine è necessario che all'istruzione iniziale facciano seguito dei corsi di aggiornamento continui e di riqualificazione in grado di favorire la promozione dei marinai al grado di Ufficiale.

La terza sfida consiste nell'adattarsi ai cambiamenti che interessano la professione, cioè fornire alla gente di mare gli strumenti necessari per prendere servizio a terra dopo un certo numero di anni passati in mare, agevolando il prolungamento naturale dell'esperienza di bordo. A tale scopo è importante che l'istruzione nautica iniziale e i suddetti corsi di aggiornamento comprendano anche gli aspetti commerciali della navigazione.

L'eventuale sostegno finanziario della Comunità alle attività di formazione in campo marittimo rappresenta senz'altro una possibilità allettante. In proposito però va evidenziato che la Commissione ha respinto in passato l'idea di creare un fondo comunitario specifico per la formazione marittima, raccomandando di contro il perseguimento delle opportunità offerte dagli strumenti comunitari esistenti nel campo del sostegno finanziario alla formazione professionale.

In Italia la situazione descritta è aggravata dalla mancanza di un'Istituzione in grado di raccordare la formazione scolastica e il mercato del lavoro marittimo e della mancanza di un percorso qualificato tra la scuola e l'inserimento professionale.

Per dare risposta a queste problematiche l'Accademia Italiana della Marina Mercantile, frutto della descritta partnership tra imprenditori marittimi ed Organismi pubblici del settore, si prefigge di porre in campo un modello formativo innovativo ed efficace con il duplice obiettivo di:

1. sviluppare il mercato del lavoro del personale Ufficiale della flotta mercantile, in primo luogo italiana ed europea;
2. conservare standard di professionalità elevati ai quali si attribuisce grande rilevanza, innanzitutto a garanzia della sicurezza delle stesse attività marittime.

La missione principale dell'Accademia si colloca, pertanto, nel "servire" il mercato del lavoro "esterno", ossia di ingresso, delle compagnie di navigazione, associando a ciò anche un'attività di aggiornamento e di riqualificazione del personale in servizio, che costituisce, invece, il mercato del lavoro "interno" alle stesse compagnie.

Partendo dall'analisi della domanda e dell'offerta, svolta periodicamente da Confitarma, stimando in circa 200 unità il fabbisogno nazionale annuo di Ufficiali, l'obiettivo dell'Accademia è contrastare la dispersione di vocazioni, immettendo nel mercato del lavoro, quale obiettivo di medio periodo, circa 150 allievi di navigazione e di macchina per anno, numero che, pertanto, converge - senza esaurirla del tutto - con la stima della domanda.

Il bacino d'utenza, sul versante dell'offerta, è costituito, com'è noto, per quanto concerne gli Ufficiali di navigazione e quelli di macchina, dai diplomati degli Istituti tecnici nautici, i quali possono accedere all'esame per il patentino di Ufficiale presso le Capitanerie di porto, a condizione di avere acquisito le certificazioni internazionali previste ed aver trascorso un periodo di imbarco come allievo Ufficiale pari a 12 mesi, periodo unico per il titolo di coperta e di macchina, sulla base di quanto prescritto in seno al recentissimo decreto ministeriale - di imminente pubblicazione - che disciplina organicamente i requisiti per l'accesso ai citati titoli.

In Italia operano 37 Istituti tecnici nautici che producono circa 1.700 diplomati in queste due specializzazioni, di cui circa i 2/3 di coperta.

L'Accademia, ponendosi obiettivi formativi centrati anche a sostenere il mercato del lavoro marittimo, non entra in diretta competizione con la formazione secondaria degli Istituti nautici, considerato che il percorso formativo offerto è rivolto proprio a giovani già diplomati sulla base di bandi annuali aperti ad aspiranti frequentatori provenienti da qualunque parte d'Italia.

All'Accademia si accede, infatti, tramite selezione sulla base di criteri stabiliti, in modo concertato, con i più importanti soggetti del mondo armatoriale e marittimo, e fissati in appositi bandi pubblicati periodicamente. Il numero di allievi da selezionare ed ammettere in Accademia non è fisso, ma viene stabilito di anno in anno di concerto fra gli armatori e l'Accademia, sulla base del fabbisogno espresso dal mercato.

Le graduatorie di accesso vengono stilate in base al possesso dei requisiti di legge per la carriera marittima, ai meriti acquisiti nelle esperienze scolastiche e post-scolastiche, al merito delle prove di selezione di tipo attitudinale e motivazionale.

L'iscrizione e la frequenza all'Accademia sono gratuiti per gli allievi non occupati o in cerca di occupazione. L'Ente si obbliga ad assicurare, con pari diritti ed opportunità effettive di accesso, frequenza e raggiungimento dei traguardi formativi a chiunque abbia i requisiti di legge ed il necessario bagaglio di conoscenze, attitudini e motivazioni.

Gli allievi entrano, pertanto, in Accademia al termine del ciclo di studi scolastici tecnici nautici e ne escono pronti a sostenere l'esame di stato presso la Capitaneria di porto per acquisire il titolo di Ufficiale e per essere assunti a bordo con tale qualifica.

I punti di forza dell'offerta formativa dell'Accademia possono individuarsi nei seguenti aspetti:

- rilancio delle professioni marittime presso i giovani;
- qualificazione dei nuovi Ufficiali secondo metodologie formative costantemente aggiornate, validate dal mondo armatoriale e con una peculiare attenzione agli aspetti di sicurezza;
- inserimento lavorativo al termine di un periodo di tirocinio retribuito come allievi Ufficiali a bordo delle navi.

Sulla base di tali premesse, tenuto conto della missione cui l'Istituzione è votata e della descrizione delle modalità di selezione e formazione non può trovare fondamento il rischio da qualcuno paventato di un tendenziale monopolio dell'offerta di lavoro da parte dell'Accademia.

Tali conclusioni sono peraltro avvalorate dall'ulteriore evoluzione cui l'Ente si appresta, verso l'acquisizione dello status giuridico di fondazione no profit.

La nuova veste istituzionale:

- porrà l'Accademia in una condizione di maggiore terzietà nei confronti dei molti attori del mercato del lavoro marittimo, favorendo l'acquisizione di contributi economici tanto pubblici che privati;
- consentirà un miglior perseguimento della propria mission verso obiettivi di crescente integrazione con il mondo dell'istruzione, nel suo complesso, non solo nel settore della formazione nautica professionale, con programmi che puntano ad una capillare diffusione della cultura del mare tra le nuove generazioni.

=