



**CONSIGLIO
DELL'UNIONE EUROPEA**

**Bruxelles, 19 aprile 2001 (20.04)
(OR. fr)**

8014/01

LIMITE

**MAR 28
SOC 156**

NOTA DI TRASMISSIONE

Mittente :	Signor Bernhard ZEPTER, Segretario Generale aggiunto della Commissione europea
Data di ricezione :	6 aprile 2001
Destinatario :	Signor Javier SOLANA, Segretario Generale/Alto Rappresentante
Oggetto :	Comunicazione dalla Commissione al Consiglio e al Parlamento europeo sulla formazione professionale e l'arruolamento della gente di mare

Si allega per le delegazioni il documento della Commissione - COM(2001) 188 defin.

All.: COM(2001) 188 defin.



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 6.4.2001
COM(2001)188 definitivo

**COMUNICAZIONE DALLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO E AL
PARLAMENTO EUROPEO**

sulla formazione professionale e l'arruolamento della gente di mare

COMUNICAZIONE DALLA COMMISSIONE AL CONSIGLIO E AL PARLAMENTO EUROPEO

sulla formazione professionale e l'arruolamento della gente di mare

SOMMARIO

Introduzione	3
1. Il calo numerico della gente di mare nell'UE	5
1.1. Dati	5
1.2. Cause	7
1.2.1. La situazione finanziaria degli armatori UE	7
1.2.2. Gli aspetti sociali nell'occupazione della gente di mare	7
1.3. Conseguenze	8
2. Attuazione della normativa comunitaria e internazionale	9
3. Proposte di intervento	12
3.1. Promozione dell'occupazione	13
3.1.1. La proposta in materia di equipaggio e le ulteriori iniziative delle parti sociali sulle questioni occupazionali	13
3.1.2. Campagne di sensibilizzazione e misure analoghe per promuovere l'occupazione ..	14
3.2. Condizioni di vita e di lavoro	15
3.3. L'importanza dell'istruzione e della formazione professionale marittime	16
3.3.1. Istruzione e formazione professionale marittima	16
3.3.2. Iniziative comunitarie	18
3.4. Sostegno mediante il Programma di Ricerca	18
4. Conclusioni e raccomandazioni	19

Introduzione

Negli ultimi vent'anni la disponibilità di gente di mare qualificata ha subito un forte calo, particolarmente per quanto riguarda gli ufficiali. Uno studio recente¹ di questo settore ha rivelato una carenza di ufficiali a livello mondiale pari attualmente al 4% della forza lavoro totale (16 000 ufficiali), carenza che dovrebbe raggiungere secondo le previsioni il 12% (46 000 ufficiali) entro il 2010. L'Unione europea si trova ad affrontare lo stesso problema, ma in maniera ancora più acuta, con una carenza prevista di circa 13 000 ufficiali nel 2001, che dovrebbe aumentare a 36 000 ufficiali circa nel 2006².

Dai primi anni '80 si è avuto un calo sia della flotta UE complessiva, sia del numero della gente di mare dell'UE³. Il numero totale di cittadini UE occupati a bordo di imbarcazioni che battono una bandiera dell'UE è attualmente pari a circa 120 000, con un calo del 40% rispetto al 1985, mentre il numero di cittadini di paesi terzi occupati a bordo di imbarcazioni dell'UE è aumentato dai 29 000 circa del 1983 ai 34 500 circa di oggi⁴. Il settore delle navi da passeggeri e dei traghetti di linea nell'UE rappresenta un'eccezione a questa tendenza, trattandosi di un mercato che è tuttora servito principalmente da imbarcazioni che battono bandiera UE, con equipaggi formati soprattutto da cittadini dell'UE; questo settore occupa il 50% circa della gente di mare degli Stati membri dell'UE (20% in servizi all'interno dell'UE e 30% nel cabotaggio). Nel settore intracomunitario lavorano circa 30 300 persone, di cui solo 651 sono cittadini extra UE.

I rappresentanti del settore, gli Stati membri e la Commissione si sono già occupati in diverse occasioni del problema rappresentato dal calo numerico della gente di mare dell'UE e dalla carenza di gente di mare qualificata, e hanno concordato che occorre mettere a punto delle misure per far fronte al problema. Nel 1996 la Commissione ha presentato un'analisi nella sua comunicazione "Verso una nuova strategia marittima"⁵, in cui veniva individuata l'esigenza di sottolineare maggiormente la promozione dell'occupazione della gente di mare dell'UE in relazione alla competitività dei registri dell'UE e alla sicurezza operativa delle navi. Nella sua Risoluzione del 24 marzo 1997 su una nuova strategia diretta ad aumentare la competitività dei trasporti marittimi comunitari⁶, il Consiglio dei Ministri dell'Unione europea ha adottato la comunicazione della Commissione, riconoscendo tra l'altro che occorre misure positive per promuovere l'occupazione della gente di mare della Comunità. Il Consiglio si dichiarava in particolare d'accordo sull'esigenza di intraprendere delle misure atte ad aiutare il settore marittimo della Comunità a raggiungere livelli qualitativi più elevati e una maggiore competitività. Questo scopo va raggiunto garantendo tra l'altro un continuo addestramento di qualità della gente di mare della Comunità a tutti i livelli, nonché del personale di terra, ottimizzando le risorse degli Stati membri e gli strumenti della Comunità.

¹ BIMCO (Baltic and International Maritime Council)/ISF (International Shipping Federation) 2000 Manpower Update – The World-wide Demand for and Supply of Seafarers – April 2000 (nel seguito "Aggiornamento sulla forza lavoro BIMCO/ISF 2000").

² Fonte: Studio congiunto della Federazione dei Sindacati dei Trasportatori dell'Unione europea (FST) e dell'Associazione Armatori della Comunità europea (ECSA): "Improving the Employment Opportunities for EU Seafarers: An Investigation to Identify Seafarers Training and Education Priorities" (1998) (nel seguito "Studio FST/ECSA").

³ Nel presente documento si intendono per □ gente di mare dell'UE □ tutti i cittadini di uno Stato membro dell'UE occupati come gente di mare.

⁴ Sulla base dello studio FST/ECSA (vedi nota 2).

⁵ COM(96) 81 def. - "Verso una nuova strategia marittima", 13.3.1996.

⁶ GU C 109 dell'8.4.1997, pag. 1.

Nel dicembre 1996 la Commissione europea e la Presidenza irlandese del Consiglio dei Ministri UE organizzano una conferenza internazionale a Dublino sul tema “La gente di mare dell’Unione europea: una specie minacciata di estinzione?”. Scopo della conferenza era di animare il dibattito sulla comunicazione della Commissione “Verso una nuova strategia marittima”, analizzando la situazione dell’occupazione tra la gente di mare della Comunità, studiando le cause e le conseguenze economiche della loro scomparsa e cercando soluzioni a tale problema. La conferenza si è trovata d’accordo nel riconoscere che la gente di mare europea svolge un ruolo essenziale per il buon funzionamento del settore marittimo europeo ed ha sottolineato l’esigenza di misure volte a ricostituire un pool di gente di mare dotata a tutti i livelli di qualifiche elevate. Essa ha proposto diverse misure concrete e ha raccomandato ai responsabili del settore e delle amministrazioni di tenerne conto nelle proprie decisioni. Anche la sessione plenaria del Maritime Industry Forum, riunito a Helsinki nel luglio 2000, ha formulato una serie di raccomandazioni su questo tema.

L’interesse generale suscitato dal drammatico calo numerico della gente di mare dell’UE trova espressione in diversi studi e ricerche, tra cui lo “Studio sulle professioni marittime nell’Unione europea” del 1996 (finanziato dalla Commissione), lo Studio FST/ECSA del 1998⁷ e il progetto di ricerca METHAR⁸ (che ha ottenuto fondi della Commissione europea nell’ambito del Programma RST Trasporti del Quarto programma quadro). Questi studi hanno proposto alcune misure che potrebbero essere adottate per porre rimedio all’attuale rapido calo numerico della gente di mare dell’UE. In pratica, però, sono poche e isolate le misure effettivamente adottate da alcune associazioni nazionali di armatori e da alcuni Stati membri.

Con la presente comunicazione, la Commissione europea presenta un aggiornamento sul fenomeno del calo numerico della gente di mare nell’UE, ne analizza le cause e le possibili conseguenze sulla comunità marittima dell’UE e propone le misure necessarie per invertire tale tendenza. Pur consapevole che ogni misura mirata all’elemento umano incide inevitabilmente sulla posizione degli armatori nella concorrenza, la Commissione ritiene che l’attuale preoccupante situazione esiga rapidi interventi correttivi e che la ricerca di soluzioni alternative non sia più rinviabile.

La responsabilità dell’occupazione e dell’addestramento spetta principalmente agli Stati membri. La Commissione non intende sostituirsi agli Stati membri in questo campo. Essa desidera però stimolare una discussione urgente e produttiva su questo argomento, coinvolgendo tutte le parti interessate e agevolando e monitorando da vicino l’attuazione delle misure correttive. Queste misure saranno attuate sia a livello di Comunità sia a livello nazionale. Data la diversa gravità del problema all’interno dell’UE, le iniziative proposte dovranno essere adattate alle esigenze e alla specifica situazione degli Stati membri.

⁷

Citato alla nota 2.

⁸

METHAR: Harmonisation of European Maritime Education and Training Schemes.

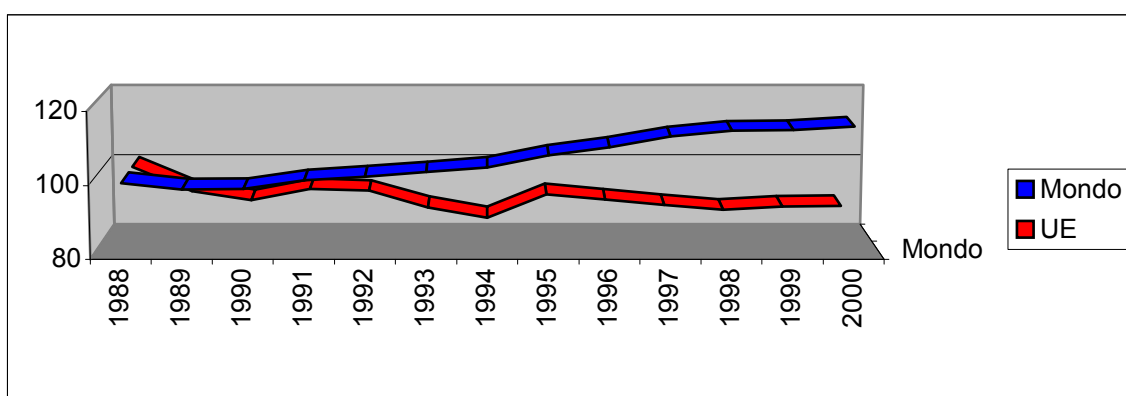
1. IL CALO NUMERICO DELLA GENTE DI MARE NELL'UE

1.1. Dati

Dopo la crescita degli ultimi anni, la stazza totale della flotta mondiale ha raggiunto il 1° gennaio 2000 un livello di oltre 506 milioni di tonnellate di stazza lorda (TSL)⁹. Il leggero aumento della stazza complessiva della flotta iscritta nei registri dell'UE tra il 1998 e 1999 non è riuscito a 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.

Sviluppo delle flotte mercantili mondiali e UE – Numero di navi di oltre 300 TSL

Indice 1988 = 100



Uno studio recente¹⁰ ha stimato 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. Ciò pare indicare una piccola carenza di ufficiali rispetto al fabbisogno di personale della flotta mondiale (16 000, cioè 4% della forza lavoro totale). Lo studio sottolineava però che questa carenza di 16 000 ufficiali è in realtà molto più grave, se si considerano gli ostacoli, differenze culturali e linguistiche, assenza di esperienza internazionale e i requisiti restrittivi di nazionalità in vigore per diverse bandiere che impediscono alla gente di mare in soprannumero in taluni paesi di colmare le carenze di cui soffrono altri paesi.

La tabella che segue riassume i dati sopra riportati e indica l'offerta e la domanda mondiale di gente di mare previste per l'anno 2010.

⁹ Fonte: Institute of Shipping Economics and Logistics (ISL) – Shipping Statistics and Market Review January/February 2000.

¹⁰ Aggiornamento sulla forza lavoro BIMCO/ISF 2000 (vedi nota 1).

Saldo tra la domanda e l'offerta mondiale¹¹

	2000	%	2010	%
Ufficiali	- 16 000	- 4	- 46 000	- 12
Marinai	+ 224 000	+ 27	+ 255 000	+ 30

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. Nella tabella seguente è delineato chiaramente il calo numerico della gente di mare dell'UE imbarcata su navi iscritte a registri dell'UE nel corso degli ultimi quindici anni, a fronte di un aumento del numero della gente di mare extra UE.

Consistenza numerica della gente di mare dell'UE ed extra UE imbarcata su navi iscritte nei registri UE¹²

Anno	Ufficiali		Marinai		Totale	
	UE	Extra UE	UE	Extra UE	UE	Extra UE
1985	85 140	1 144	120 496	27 781	205 637	28 926
1990					158 457	27 579
1995	52 255	2 551	76 473	30 480	128 728	33 031
1998-99					120 541 (*)	34 534 (*)

(*) Per il Regno Unito e la Grecia = dati del 1996

Si prevede che la carenza di ufficiali nell'UE ammonterà a 13 000 unità circa nel 2001 e a 36 000 circa entro il 2006¹³. Questa situazione drammatica risulta ancora più preoccupante se si tiene conto dell'età: l'età media degli ufficiali nei Paesi dell'OCSE¹⁴ è molto superiore a quella delle forze lavoro dell'Oriente, dell'Estremo Oriente e dell'India. I motivi di questa situazione sono principalmente due: in primo luogo la durata di servizio in mare nei paesi OCSE si sta accorciando, con il trasferimento a carriere di terra che avviene nella maggior parte dei casi ben prima del raggiungimento dei quarant'anni di età; in secondo luogo, le pressioni finanziarie hanno costretto molte società di navigazione a imbarcare ufficiali di grado inferiore provenienti da paesi terzi, essendo questi meno costosi dei loro colleghi dell'OCSE. Attualmente la maggior parte degli ufficiali OCSE si trovano ai livelli superiori (il 60% degli ufficiali UE hanno oltre 40 anni di età), mentre la maggior parte degli ufficiali provenienti dai paesi in via di sviluppo occupa i livelli inferiori. È prevedibile che nei prossimi anni gli ufficiali superiori provenienti dai Paesi dell'OCSE che andranno in pensione verranno sostituiti da cittadini di paesi in via di sviluppo.

¹¹ Aggiornamento sulla forza lavoro BIMCO/ISF 2000 (vedi nota 1).

¹² Fonti: Study on the maritime professions in the European Union (TecEcon, 1996) ed ECSA Annual Report (1998-1999).

¹³ Fonte: Studio FST/ECSA (vedi nota 2).

¹⁴ Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo economico.

Il chiaro messaggio è che l'attuale carenza di ufficiali è destinata a peggiorare se non vengono adottati rimedi immediati. Per quanto riguarda invece la probabile notevole eccedenza di marinai, si tratta di un fenomeno che va analizzato attentamente, essendo improbabile che tutti questi marinai abbiano le qualifiche per lavorare sulle rotte internazionali. Va inoltre tenuto presente che con una formazione adeguata i marinai possono diventare ufficiali. È quindi importante impedire che si disperda la risorsa rappresentata dall'attuale disponibilità di marinai UE. Gli Stati membri e le parti sociali dovranno tenere presente questa situazione quando progetteranno i provvedimenti da adottare per bloccare il calo numerico della gente di mare dell'UE.

1.2. Cause

La questione generale affrontata in questa comunicazione ha un duplice aspetto: il calo riguarda sia la domanda di gente di mare dell'UE, sia l'offerta di gente di mare qualificata. I motivi principali di questa situazione riguardano la situazione finanziaria degli armatori della Comunità e i fattori sociali che scoraggiano i giovani dall'intraprendere una carriera in mare.

1.2.1. La situazione finanziaria degli armatori dell'UE

Come sopra indicato, la flotta dell'UE ha subito un calo in anni recenti, mentre la flotta mondiale è aumentata. Ciò è comprensibile data la stasi dei noli UE dopo la recessione mondiale degli anni '90, mentre i noli a livello mondiale si sono ripresi molto rapidamente. In risposta alle pressioni finanziarie dovute all'eccesso di offerta in termini di stazza disponibile sui mercati mondiali e alla crescente concorrenza delle navi di paesi terzi, diversi armatori dell'UE hanno deciso di risparmiare sui costi registrando le proprie navi sotto bandiere extracomunitarie o in registri nazionali secondari.

In questo modo questi armatori UE hanno colto l'occasione per assumere la manodopera extracomunitaria in sostituzione della gente di mare proveniente dall'UE, ottenendo tra l'altro un abbassamento del costo del lavoro. La notevole differenza retributiva tra gente di mare dell'UE ed extra UE rappresenta certamente un fattore importante nella strategia occupazionale degli armatori. Si calcola che la retribuzione massima per marittimi esperti nell'UE è circa 15 volte maggiore della retribuzione minima extra UE (inclusi in entrambi casi gli oneri sociali) e 5,6 volte maggiore per gli ufficiali superiori¹⁵. Queste differenze salariali risultano ancora più significative se si considera che il costo del lavoro incide per il 40% sui costi operativi quotidiani di una nave, e che sono la voce principale tra i costi variabili un'impresa di navigazione.

Si impone però una distinzione tra il caso dei semplici marinai e quello degli ufficiali. Nonostante le differenze retributive, gli armatori si dimostrano più propensi ad assumere ufficiali dell'UE, per un insieme di motivi che vanno dai fattori di sicurezza al tipo di nave, dalle caratteristiche tecniche di bordo (gli ufficiali più costosi tendono ad avere istruzione e formazione migliori) ai rapporti tra culture diverse.

1.2.2. I fattori sociali nell'occupazione della gente di mare

Nonostante la carenza di gente di mare qualificata, i giovani europei che scelgono una carriera marittima sono sempre meno numerosi, essendo queste ritenute poco allettanti, dal punto di

¹⁵ Fonte: Studio FST/ECSA (nota 2).

vista sociale e finanziario, rispetto alle posizioni di terra. Né sembra che gli elevati tassi di disoccupazione giovanile nell'UE riescano a contrastare tale tendenza.

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 interamente 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% e il 32%, ma può arrivare al 60% o 70% in alcuni Stati membri¹⁶.

La Commissione ritiene che sia imperativo adottare misure in grado di contrastare questa situazione. Tra tutte le possibili misure descritte nel seguito, quella più urgente consiste nella creazione di un'immagine nuova per l'occupazione di mare in particolare, e per il settore marittimo in generale. Le autorità pubbliche e le parti sociali devono lavorare fianco a fianco per fare delle professioni marittime una carriera allettante, capace di attirare i giovani europei sul mare.

1.3. Conseguenze

L'attuale scarsità di gente di mare dell'UE potrebbe avere conseguenze drammatiche. La disponibilità di gente di mare esperta significa infatti sicurezza della navigazione, efficienza operativa, buona manutenzione delle navi e riduzione del numero degli incidenti e degli inquinamenti del mare (l'80% di tutti gli incidenti sono dovuti a errore umano). Il personale proveniente da taluni Paesi extracomunitari fornitori di manodopera è, in genere, meno qualificato del personale della Comunità (come nel caso di gente di mare titolare di certificati di paesi terzi che non soddisfano i requisiti della convenzione dell'OMI sulla formazione della gente di mare - Convenzione STCW - e che non sono riconosciuti dagli Stati membri). Data l'importanza vitale del trasporto marittimo per l'UE (il 90% del commercio esterno dell'UE e oltre il 35% del suo commercio interno si svolgono per mare), l'UE non può permettersi il lusso di dissipare questo fondamentale patrimonio di competenze se vuole garantire la sicurezza, proteggere l'ambiente e assicurare la competitività del settore dei trasporti marittimi e delle attività associate. Va sottolineato che queste considerazioni valgono sia per gli ufficiali sia per i marinai, poiché la sicurezza e l'efficienza delle operazioni navali dipendono dalle capacità tecniche e dal lavoro di gruppo dell'intero equipaggio, a prescindere dal grado.

Va qui prestata particolare attenzione ai trasporti petroliferi. La Comunità importa l'80% del suo totale fabbisogno di petrolio quasi interamente per mare. È pertanto importante garantire l'indipendenza e la sicurezza del trasporto di petrolio in arrivo nell'UE. Questa considerazione strategica impone alle autorità competenti all'interno della Comunità, all'atto della formulazione delle politiche marittime in senso generale e delle politiche per l'occupazione marittima in particolare, di prestare particolare attenzione all'esigenza di

¹⁶ Fonte: Studio FST/ECSA (nota 2).

mantenere un know-how marittimo all'interno dell'UE, e di sottoporre a controlli rigorosi la flotta delle petroliere UE.

La scarsità di gente di mare dell'UE può anche avere riflessi negativi su diversi settori collegati alla navigazione marittima. Non sono pochi i datori di lavoro di terra che assumono preferenzialmente o esclusivamente ex marittimi. I porti, le società di navigazione, i vari organismi di ispezione (società di classificazione, autorità portuali nazionali, amministratori dei registri navali), le società di assicurazione, i cantieri di costruzione e riparazione navale, le ditte produttrici di attrezzature marittime, ecc., preferiscono o sono addirittura obbligati a impiegare ex marinai. Per un insieme di motivi che vanno dalle affinità culturali e linguistiche alle conoscenze delle abitudini e delle normative locali e nazionali, non è facile per queste società ricorrere ad ex marinai di paesi non comunitari. È chiaro pertanto che la prevista scarsità di gente di mare comunitaria finirà nel lungo termine col creare una scarsità di personale nelle attività paramarittime dell'UE. Se l'UE vuole evitare di compromettere irrimediabilmente il proprio settore dei trasporti marittimi è necessario salvaguardare le conoscenze e le esperienze accumulate dalla gente di mare dell'UE nel corso della loro carriera in mare.

Per concludere, se l'attuale calo numerico della gente di mare nell'UE dovesse continuare, la Comunità perderebbe un importante patrimonio storico e professionale; le scuole nautiche potrebbero chiudere e il know-how marittimo di tutta la Comunità potrebbe andare disperso, con conseguenze drammatiche per la sicurezza della navigazione, la sicurezza degli approvvigionamenti e la competitività dell'intero settore della navigazione.

2. L'APPLICAZIONE DELLA NORMATIVA COMUNITARIA E INTERNAZIONALE

A **livello di Comunità** esiste una copiosa normativa (essenzialmente direttive) riguardante le persone occupate a bordo delle navi. Queste direttive possono essere suddivise in due categorie: la legislazione sociale riguardante i lavoratori in genere e la legislazione specifica per la gente di mare.

- Rientrano nella **prima categoria** tutte le **direttive sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori** (una ventina circa in tutto). Esse disciplinano un insieme di settori quali la protezione dei lavoratori contro l'esposizione agli agenti chimici, biologici e cancerogeni, all'amianto e alle radiazioni ionizzanti, le medicine che devono essere presenti a bordo delle navi e l'uso di attrezzature per la protezione personale. L'elenco completo delle direttive è riportato in allegato, ma va sottolineata in particolare l'importanza della direttiva quadro sulla sicurezza e la salute, la cui applicazione corretta sui luoghi di lavoro contribuisce alla prevenzione degli infortuni e fornisce ulteriore protezione nell'eventualità di incidenti.

La prima categoria comprende anche le direttive sulla **parità di trattamento tra uomini e donne**. I livelli di occupazione femminile a bordo delle navi rimangono insoddisfacenti, ma l'esistenza di norme che vietano la discriminazione può tuttavia contribuire a migliorare la situazione.

Sempre in questa prima categoria troviamo gli atti che riguardano la **sicurezza sociale** e le **condizioni di lavoro**. Il regolamento n. 1408/71, che agevola la mobilità dei lavoratori garantendo loro un trattamento non discriminatorio in caso di trasferimento da uno Stato membro a un altro, si applica anche alla gente di mare. Per quanto riguarda le condizioni d'impiego, sono applicabili alla gente di mare tutte le direttive adottate, tranne quella

riguardante la protezione dei lavoratori in caso di trasferimento d'impresa o i licenziamenti collettivi e la direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 16 dicembre 1996 relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi¹⁷ (il Consiglio dell'UE ha ritenuto che questi strumenti non fossero idonei alle caratteristiche specifiche del settore marittimo). La direttiva sull'insolvenza del datore di lavoro consente agli Stati membri di escludere la gente di mare, come difatti è avvenuto in alcuni casi.

- La **seconda categoria** comprende le direttive specifiche per la gente di mare, quali quelle sull'**orario di lavoro a bordo delle navi**¹⁸ e sulla **formazione della gente di mare**¹⁹. Come si è detto più sopra, l'80% degli incidenti in mare sono dovuti a errori umani. È facile quindi intuire quanto importanti siano queste due direttive in quanto provvedimenti che rafforzano il fattore umano impedendone l'affaticamento e garantiscono la corretta formazione professionale degli equipaggi. La direttiva sull'orario di lavoro rappresenta il primo accordo di settore tra le parti sociali sulla base del capitolo sociale del trattato. Ad essa si accompagna una direttiva riguardante la sua applicazione nei porti europei. La direttiva sulla formazione della gente di mare, che si fonda sulla Convenzione STCW; introduce una procedura comunitaria per il riconoscimento dei certificati dei paesi terzi e costituisce un importante passo avanti nella promozione della qualità degli equipaggi e nella rivalorizzazione della professione marittima.

Oltre alle direttive sulla **protezione dei lavoratori**, l'Unione ha creato uno strumento volto principalmente alla **promozione dell'occupazione**, cioè gli **Orientamenti comunitari in materia di aiuti di Stato ai trasporti marittimi**. I primi orientamenti risalgono al 1989 e sono stati riveduti nel 1997 (GU L 205 del 5.7.1997, pag. 1). Hanno lo scopo di promuovere la competitività delle flotte europee (gravemente minacciate dalle bandiere di comodo, che offrono condizioni sociali e fiscali con le quali quelle degli Stati membri non possono competere), incoraggiando nel contempo l'occupazione della gente di mare della Comunità e contribuendo così a salvaguardare il know-how marittimo all'interno dell'Unione e a migliorare la sicurezza a bordo delle navi. Prescrivono le condizioni alle quali gli Stati membri possono fornire degli aiuti sotto forma di esenzioni fiscali e aiuti per l'occupazione e la formazione professionale della gente di mare della Comunità. Più specificamente, essi consentono: (a) riduzione dei contributi sociali per la protezione sociale della gente di mare comunitaria occupata a bordo di navi registrate in uno Stato membro, e (b) aliquote ridotte per le imposte sui redditi della gente di mare imbarcata su navi registrate in uno Stato membro.

Dalla pubblicazione degli orientamenti aggiornati è aumentato il numero degli Stati membri che hanno attuato misure per l'occupazione o hanno istituito speciali programmi di formazione. Tre anni dopo l'entrata in vigore dell'aggiornamento, i primi rapporti sull'applicazione indicano che queste misure nazionali hanno effetti benefici (in particolare è diminuito il ricorso alle bandiere estere e vi è addirittura una lieve tendenza a registrare nuovamente le navi negli Stati membri). La Commissione invita pertanto tutti gli Stati

¹⁷ GU L 18 del 21.1.1997, pag. 1.

¹⁸ Direttiva 1999/63/CE del Consiglio, del 21 giugno 1999, relativa all'accordo sull'organizzazione dell'orario di lavoro della gente di mare concluso dall'Associazione armatori della Comunità europea (ECSA) e dalla Federazione dei sindacati dei trasportatori dell'Unione europea (FST) - Allegato: Accordo europeo sull'organizzazione dell'orario di lavoro della gente di mare (GU L 167 del 2.7.1999, pag. 33). Direttiva 1999/95/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 dicembre 1999, concernente l'applicazione delle disposizioni relative all'orario di lavoro della gente di mare a bordo delle navi che fanno scalo nei porti della Comunità (GU L 14 del 20.1.2000, pag. 29).

¹⁹ Direttiva 94/58/CE del Consiglio, del 22 novembre 1994, concernente i requisiti minimi di formazione per la gente di mare (GU L 319 del 12.12.1994, pag. 28).

membri a considerare quale può essere a livello nazionale l'utilizzo più appropriato delle opzioni offerte dagli orientamenti sugli aiuti di Stato. I servizi della Commissione continueranno a monitorare i risultati della loro applicazione e ne terranno conto quando si tratterà di proporre la prossima revisione degli orientamenti, particolarmente per quanto riguarda le misure di supporto dell'occupazione.

A **livello internazionale** vi sono due agenzie ONU specializzate in questioni sociali nel senso più ampio: l'OMI (Organizzazione Marittima Internazionale) tratta l'aspetto di "sicurezza", mentre l'ILO (International Labour Organisation) tratta di questioni sociali. L'OMI ha adottato la Convenzione STCW, citata in precedenza, mentre l'elenco delle convenzioni internazionali ILO riguardanti la gente di mare è riportato nell'allegato II. Gli Stati membri dell'Unione hanno ratificato tutti questi strumenti e sono pertanto vincolati alla loro osservanza.

Per quanto riguarda l'**attuazione**, la vigente legislazione comunitaria sulla salute e sicurezza sul lavoro applicabile alle navi è stata in generale recepita correttamente dagli Stati membri. La Commissione si impegna comunque a controllarne l'integrale applicazione al settore del trasporto marittimo. Questo controllo è stato specificamente richiesto dal Consiglio dei Ministri dei Trasporti nelle sue conclusioni del 21 dicembre 2000 sulla sicurezza marittima.

La Commissione farà inoltre tutto il possibile per garantire che le misure comunitarie che recepiscono la Convenzione STCW e il codice internazionale di gestione della sicurezza (Codice ISM)²⁰ nella legislazione comunitaria continuino ad essere correttamente applicate dagli Stati membri. Parallelamente essa controllerà che i paesi terzi che forniscono la maggior parte della forza lavoro nel settore marittimo rispettino le disposizioni della Convenzione STCW. Inoltre essa collaborerà strettamente con l'OMI e vigilerà sull'applicazione della direttiva sul controllo dello Stato di approdo²¹ la quale garantisce che questi strumenti vengano applicati in maniera completa ed efficace a livello mondiale. Per quanto riguarda la direttiva sull'orario di lavoro della gente di mare, la Commissione ricorda agli Stati membri che ai fini della sua corretta attuazione è necessario ratificare la Convenzione ILO sugli orari di lavoro della gente di mare e l'equipaggio delle navi (n. 180) e il Protocollo del 1996 alla Convenzione sulla Marina mercantile (norme minime) (n. 147).

Mentre il controllo dello Stato di approdo faciliterà il monitoraggio della corretta applicazione della vigente legislazione comunitaria e internazionale, il sistema Equasis²² fornirà maggiore trasparenza. Poiché la presenza di gente di mare bene addestrata a bordo delle navi rappresenta, per riconoscimento universale, un fattore capitale per garantire la sicurezza in mare, il Supervisory Committee e l'Editorial Board di Equasis hanno concordato che l'inserimento nella base dati di un modulo sull'elemento umano sarebbe funzionale all'idea di fornire informazioni sulle caratteristiche di sicurezza di ogni singola nave. Il modulo

²⁰ Direttiva 94/58/CE del Consiglio (vedi nota 19) e regolamento (CE) n. 3051/95 del Consiglio, dell'8 dicembre 1995, sulla gestione della sicurezza dei traghetti passeggeri roll-on/roll-off (GU L 320 del 30.12.1995, pag. 14).

²¹ Direttiva 95/21/CE del Consiglio, del 19 giugno 1995, relativa all'attuazione di norme internazionali per la sicurezza delle navi, la prevenzione dell'inquinamento e le condizioni di vita e di lavoro a bordo, per le navi che approdano nei porti comunitari e che navigano nelle acque sotto la giurisdizione degli Stati membri (controllo dello Stato di approdo) (GU L 157 del 7.7.1995, pag. 1).

²² Equasis è una banca che raccoglie informazioni alle navi e provenienti da fonti sia pubbliche sia private sulla sicurezza delle navi; i dati sono disponibili su Internet (www.equasis.org). Equasis è stata sviluppata dalla Commissione europea e dall'Amministrazione marittima francese a seguito di una richiesta unanime di maggiore trasparenza presentata nel quadro della campagna per una navigazione di qualità lanciata dalla Commissione e dalle autorità del Regno Unito nel 1997.

sull'elemento umano non è ancora stato messo a punto, ma si prevede che conterrà informazioni sull'applicazione della Convenzione STCW, sui certificati ottenuti con la frode, sul rispetto dell'orario di lavoro e di altre norme ILO, sui casi di gente di mare abbandonata e di stipendi non pagati, sui certificati di *safe manning* (equipaggio minimo di sicurezza), sui reclami dell'equipaggio e sull'esistenza di accordi collettivi.

3. PROPOSTE DI INTERVENTO

Come menzionato al punto 2, sono già 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. Sono inoltre stati adottati, o sono in discussione nelle sedi competenti, degli strumenti per promuovere l'occupazione di gente di mare comunitaria. La Commissione è dell'opinione che le misure intraprese per invertire la tendenza al calo numerico della gente di mare dell'UE non devono comprendere, almeno per il momento, ulteriori specifiche proposte legislative rivolte alle questioni occupazionali. 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.

Una delle questioni che la Commissione intende invece esaminare, allo scopo di determinare l'eventuale esigenza di un ulteriore intervento legislativo comunitario, è quella delle navi abbandonate. Nei porti della Comunità non è infrequente che vengano abbandonate delle imbarcazioni, i cui equipaggi rimangono a bordo senza ricevere alcuno stipendio. A parte le conseguenze umanitarie inaccettabili di queste situazioni, le navi abbandonate creano problemi alle operazioni commerciali quotidiane dei porti, riducendone lo spazio disponibile. La Commissione studierà l'opportunità di un'eventuale proposta legislativa che consenta ai porti di vendere le navi abbandonate. Essa esaminerà inoltre la possibilità di applicare alle navi le disposizioni della direttiva sui trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti²³ e quelle della direttiva sui licenziamenti collettivi²⁴. Non vi è alcuna ragione per cui la gente di mare che lavora a bordo di navi della Comunità non debba godere di una protezione almeno pari a quella di cui godono gli altri lavoratori della Comunità e per cui non si debba impedire che la gente di mare che lavora a bordo di navi della Comunità venga abbandonata.

La Commissione ritiene che gli Stati membri e le parti sociali - in particolare in seno al comitato per il dialogo sociale nei trasporti marittimi - possano adottare misure incisive in questo settore. Essendo tutti interessati alla ricerca di una soluzione rapida al problema della scarsità della gente di mare comunitaria, i loro sforzi in questa direzione andrebbero coordinati, in modo da ottenere i migliori risultati possibili. Ovviamente gli armatori dell'UE 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.

²³ Direttiva 77/187/CEE del Consiglio, del 14 febbraio 1977, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti (GU L 61 del 5.3.1977, pag. 26).

²⁴ Direttiva 98/59/CE del Consiglio, del 20 luglio 1998, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi (GU L 225 del 12.8.1998, pag. 16).

La Commissione raccomanda pertanto che tutte le parti interessate riuniscano i loro sforzi allo scopo di far fronte all'attuale carenza di gente di mare dell'UE e ad attuare le azioni prioritarie elencate nel seguito.

3.1. Promozione dell'occupazione

3.1.1. La proposta in materia di equipaggio e le ulteriori iniziative delle parti sociali sulle questioni occupazionali

I servizi di trasporto passeggeri e di traghetto di linea all'interno dell'Unione europea rappresentano un settore ad alta intensità di manodopera che impiega 30 000 marittimi comunitari. Attualmente il mercato viene servito principalmente da imbarcazioni battenti bandiera degli Stati UE e da equipaggi formati principalmente da cittadini dell'UE. In questo settore lavora quasi il 50% della gente di mare della Comunità (20% nei servizi intracomunitari e 30% nel cabotaggio). I servizi della Commissione ritengono che la recente tendenza all'impiego di gente di mare di paesi terzi in questo settore (inizialmente nella ristorazione, poi tra gli ufficiali) sia destinata a continuare e ad aggravarsi, per via degli sviluppi del mercato e delle pressioni competitive su determinate tratte. In risposta a tale situazione, la Commissione ha adottato il 29 aprile 1998 una comunicazione relativa a una politica comune in materia di equipaggio per i servizi di linea di trasporto passeggeri e di traghetto all'interno degli Stati membri o fra di essi, con due proposte allegate: una proposta di regolamento del Consiglio che modifica il regolamento (CEE) n. 3577/92 del Consiglio, del 7 dicembre 1992, concernente l'applicazione del principio della libera prestazione dei servizi ai trasporti marittimi fra Stati membri (cabotaggio marittimo) e una proposta di direttiva del Consiglio sulle norme in materia di equipaggio applicabili ai servizi di linea di trasporto passeggeri e di traghetto tra gli Stati membri²⁵.

La proposta di direttiva prevede che i cittadini di paesi terzi impiegati a bordo delle normali navi da passeggeri e dei traghetti che operano tra porti dell'UE debbano godere di condizioni di lavoro paragonabili a quelle di cui godono i cittadini dell'UE. La Commissione ritiene che mediante l'imposizione di standard comunitari alla gente di mare impiegata in questo settore ad alta intensità di manodopera, la direttiva ripristinerebbe la parità di condizioni ed impedirebbe il dumping sociale e le distorsioni della concorrenza che risulterebbero dall'impiego di gente di mare di paesi terzi retribuita con salari inferiori a quelli dell'UE. In tal modo verrebbe scongiurata la sostituzione di gente di mare comunitaria con cittadini di paesi terzi, verrebbero salvaguardate le opportunità di occupazione per la gente di mare dell'UE e conservato uno degli ultimi significativi settori di occupazione (particolarmente per i marinai e gli addetti alla ristorazione). Infine la prospettiva di un assorbimento di manodopera in questo settore potrebbe incoraggiare la formazione professionale della gente di mare dell'UE.

Mentre proseguono le discussioni in seno al Consiglio e al Parlamento europeo, la Commissione ritiene che sarebbe utile offrire in parallelo alle parti sociali la possibilità di discutere tra loro il problema della sostituzione della gente di mare comunitaria con marittimi di paesi terzi mal retribuiti nel settore delle navi da passeggeri di linea e dei traghetti. La Commissione ritiene che le parti sociali potrebbero affrontare il problema da angoli diversi e trovare soluzioni diverse da quelle proposte dalla Commissione nella sua comunicazione del 1998 (condizioni di lavoro). Le parti sociali hanno già cooperato con la Commissione in modo soddisfacente sia per l'adozione dell'Accordo sull'organizzazione dell'orario di lavoro

²⁵ GU C 213 del 9.7.1998, pag. 17.

della gente di mare sia quando le hanno fornito un proprio contributo comune ai fini della preparazione della suddetta comunicazione; la Commissione ritiene pertanto che dovrebbe essere possibile adottare in quest'ambito un accordo di carattere volontario. Le parti sociali potrebbero inoltre, se lo desiderano, discutere tra loro la possibilità di estendere l'accordo volontario ad altri aspetti, quali il miglioramento della formazione professionale (compresa la disponibilità di posti per la formazione a bordo), il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, la definizione dei percorsi di carriera e i livelli di retribuzione.

3.1.2. Campagne di sensibilizzazione e misure analoghe per promuovere l'occupazione

Una delle misure più urgentemente necessarie per attrarre i giovani nelle professioni di mare consiste nel rilancio dell'immagine dell'industria marittima. Tra tutte le iniziative prospettabili al riguardo, la Commissione raccomanda l'organizzazione di campagne di sensibilizzazione coordinate a livello nazionale ed europeo. Eventi siffatti sono già stati organizzati in diversi Stati membri e si sono dimostrati utili nell'illustrare gli aspetti positivi delle professioni marittime e nel far conoscere ai giovani le reali opportunità delle carriere marittime e le loro implicazioni. Poiché uno degli aspetti positivi della scelta di una carriera in mare è dato dall'ampio ventaglio di opportunità di occupazione in moltissime attività paramarittime, le campagne di sensibilizzazione potrebbero fornire un'occasione utile per pubblicizzare le possibilità di carriera per la gente di mare dell'UE, dal primo impiego a bordo alle offerte di lavoro a terra dopo un certo numero di anni in mare. Le campagne di sensibilizzazione potrebbero inoltre contribuire ad attirare nel settore marittimo i giovani dotati delle qualifiche richieste e a ridurre il numero degli allievi che abbandonano gli studi prima del diploma. Queste campagne, che verrebbero effettuate negli Stati membri e adattate alle circostanze del caso, potrebbero infine fornire una buona opportunità per promuovere l'accesso delle donne alle professioni di mare nell'UE.

La carriera di marinaio è storicamente una carriera 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. Ci sono però talune occupazioni che sono già ora più accessibili alle donne, quali quelle a bordo dei traghetti di linea. Le parti sociali dovrebbero fare tutto il possibile per promuovere e agevolare l'accesso delle donne alle professioni di mare, particolarmente quelle che potrebbero rivelarsi più allettanti per le donne. Le campagne di sensibilizzazione potrebbero rivelarsi utili sotto questo profilo. Le parti sociali dovrebbero inoltre affrontare gli attuali inaccettabili problemi di discriminazione e di pregiudizio di cui sono vittime da molte donne occupate a bordo di navi dell'UE²⁶.

Le eventuali misure per promuovere l'occupazione femminile a bordo delle navi sarebbero conformi al piano dell'OMI per l'integrazione delle donne nel settore marittimo e alla raccomandazione della Convenzione STCW secondo la quale occorre prestare particolare attenzione alla parità di accesso di uomini e donne a tutti i comparti del settore marittimo, mettere in evidenza il ruolo delle donne nelle professioni del mare e promuovere una loro più intensa partecipazione alla formazione dei marittimi e a tutti i livelli del settore marittimo. Ogni misura per promuovere l'occupazione femminile a bordo delle navi dell'UE, e per lottare contro la discriminazione e i pregiudizi contro le donne sarebbe inoltre consona alla politica generale della Comunità a favore della parità di trattamento di uomini e donne. A tale riguardo la Commissione raccomanda che gli Stati membri e le parti sociali provvedano alla

²⁶ In uno studio recente svolto da NUMAST (National Union of Marine Aviation and Shipping Transport Officers) tra i suoi iscritti donne, il 76% delle intervistate ha dichiarato di aver subito molestie sessuali in mare, e il 47% ha dichiarato di avere subito discriminazioni basate sul sesso.

corretta applicazione della normativa sulla parità dei sessi, e che la recente proposta legislativa che bandisce le molestie sessuali nei luoghi di lavoro²⁷ venga adottata rapidamente.

3.2. Condizioni di vita e di lavoro

Gli armatori possono 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. Le moderne tecnologie informatiche offrono qui ampie opportunità. Alla gente di mare potrebbe ad esempio venire offerta la possibilità di rimanere in contatto con famiglie e amici tramite la posta elettronica. Va anche presa in considerazione la possibilità di installare sale informatizzate a bordo delle navi e di installare dei computer presso le famiglie dei marittimi. Un'altra possibilità sarebbe di dotare le navi di sale di lettura e di musica e di videoregistratori. La più importante delle misure di questo tipo consiste forse nella programmazione di periodi di rotazione adeguati tra terra e mare. Gli armatori e i rappresentanti sindacali dovrebbero trovare un compromesso equilibrato tra il desiderio della gente di mare di passare più tempo a terra e gli oneri finanziari delle società (rimpatrio degli equipaggio ed esigenza di disporre di due equipaggi per una singola nave).

Occorre prendere in considerazione la possibilità di migliorare le condizioni di vita a bordo impiegando la moderna tecnologia della consultazione medica a distanza (telemedicina). Alcuni progetti di ricerca finanziati dalla Commissione hanno mostrato che, al fine di proteggere la salute e la sicurezza della gente di mare, è possibile creare un servizio d'emergenza integrato e aperto 24 ore su 24, a livello mondiale e in più lingue, per la trasmissione di conoscenze mediche via satellite e reti ISDN (Integrated Services Digital Networks) di terra. Eventuali richieste di aiuto in mare potrebbero venire radiotrasmesse utilizzando i collegamenti tra la nave e la terra, passando per l'ISDN di un servizio sanitario e infine venir inoltrati agli specialisti del caso. I teleconsulti sanitari potrebbero inoltre interagire a distanza con le guide mediche multimediali per mostrare al personale paramedico presente sul posto le procedure occorrenti.

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. Le parti sociali dovrebbero mettere a punto le misure in grado di dare i risultati voluti, mettendole poi urgentemente in pratica. In particolare, per convincere i giovani dell'UE a scegliere il mare e per convincere la gente di mare attualmente in servizio a rimanere in mare è necessaria una notevole differenza retributiva tra lavori di mare e lavori di terra; la Commissione invita pertanto gli armatori dell'UE a prendere in considerazione l'esigenza di aumentare la retribuzione degli ufficiali che lavorano sulle loro navi. Occorre rammentare qui che le recenti statistiche pubblicate dall'International Labour Organisation mostrano che vi è stato un calo salariale medio per la gente di mare esperta dell'UE tra il 1992 e 1999²⁸.

²⁷ Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (COM(2000) 334 def.).

²⁸ Durante i sette anni di tale periodo, il guadagno mensile medio della gente di mare esperta è calato del 53% per i tedeschi, del 51% per i belgi, del 43% per i danesi, del 49% per gli olandesi, del 26% per i portoghesi e del 14% per i francesi.

3.3. L'importanza dell'istruzione e della formazione professionale

3.3.1. Istruzione e formazione professionale marittime

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 ben qualificata contribuirà anche a rendere più **competitivo** il settore marittimo europeo e a ottenere standard più elevati nel campo della **sicurezza e della tutela dell'ambiente**, poiché se non verranno fatti investimenti per formare della gente di mare con qualifiche elevate sarà impossibile nel lungo termine raggiungere gli obiettivi di sicurezza e tutela dell'ambiente.

Gli istituti nautici dell'UE 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. Il calo dell'interesse verso le carriere di mare ha però creato un'eccedenza di posti disponibili presso i circa 120 istituti navali d'Europa, la cui sopravvivenza appare ora incerta. I continui cambiamenti del quadro normativo, delle moderne tecnologie e del modo di operare dell'industria globale dei trasporti marittimi impongono oltretutto uno sforzo notevolissimo di adattamento alla nuova circostanza, creando una situazione che il sistema frammentato dell'istruzione e della formazione marittima in Europa non può affrontare con mezzi adeguati.

La formazione professionale marittima, come ogni altra forma di formazione professionale, 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 dalle loro società, devono collaborare per salvaguardare e migliorare il sistema europeo degli istituti nautici. La Commissione non intende sostituirsi agli Stati membri né alle parti sociali in questo campo. Pur nel rispetto del principio di sussidiarietà, essa desidera però richiamare l'attenzione di tutti gli interessati su alcune misure che potrebbero essere adottate per aiutare il sistema degli istituti nautici nel suo complesso a far fronte alle gravi sfide che si trova ad affrontare.

La prima sfida per il sistema degli istituti nautici è di fornire gente di mare di qualità, capace di lavorare a bordo delle moderne navi di alta qualità. Dare una risposta comunitaria a questa sfida significa per prima cosa un attento riesame e, se necessario, una revisione dei **programmi d'insegnamento** degli istituti. È essenziale che i programmi d'insegnamento soddisfino i requisiti complessivi del settore marittimo (buona conoscenza della legislazione internazionale, particolarmente delle disposizioni della Convenzione STCW e del Codice ISM e delle moderne tecnologie) e che garantiscano una buona conoscenza della lingua inglese. Altrettanto importante è un **maggiore allineamento degli attuali sistemi di formazione degli istituti nautici nazionali**, che potrebbe promuovere utili scambi e stimoli reciproci e tradursi in un miglioramento complessivo dei sistemi di formazione marittima degli Stati membri. Va inoltre presa in considerazione la possibilità di concentrare le risorse disponibili in un **numero più ristretto di istituti nautici** al fine di ridurre i costi (particolarmente per garantire la disponibilità di attrezzature moderne, quali i simulatori più sofisticati) aumentando nel contempo la qualità dell'istruzione ivi impartita.

L'analisi delle misure volte a garantire la qualità della formazione professionale e la qualità della gente di mare non può tralasciare la questione della **formazione a bordo** delle navi, che sta delineandosi come problema cruciale nel settore marittimo dell'UE. 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. La disponibilità di posti di formazione a bordo delle navi UE è diminuita in anni recenti, principalmente perché gli armatori hanno

cercato di ridurre i costi di questo tipo di formazione, sia riducendo l'offerta dei posti disponibili, sia ordinando nuove navi con minore disponibilità di posti per cadetti. Gli armatori devono riconoscere la loro diretta responsabilità nella formazione della gente di mare dell'UE e devono farsi carico dell'onere amministrativo e finanziario inerente all'offerta di opportunità di formazione a bordo. La Commissione raccomanda, a tal fine, che gli armatori prendano in considerazione la possibilità di offrire una formazione a bordo per più cadetti contemporaneamente, in modo da ridurre la sensazione d'isolamento che possono subire i giovani durante la loro prima esperienza di mare. Le autorità pubbliche, nel contempo, devono esplorare tutte le possibili soluzioni in grado di ridurre l'onere finanziario che ricade sugli armatori per via della formazione a bordo delle navi. Gli orientamenti della Comunità sugli aiuti di Stato al trasporto marittimo offrono qui alcune opzioni interessanti e la Commissione esaminerà attentamente la possibilità di includere nella prossima revisione degli Orientamenti ulteriori misure riguardanti la formazione di bordo. Gli Stati membri dovrebbero inoltre studiare la possibilità di intraprendere un'azione congiunta presso gli organismi internazionali competenti affinché la disponibilità di un numero adeguato di posti di formazione a bordo delle navi di nuova costruzione 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**, per consentire alla gente di mare di far fronte alla specializzazione delle navi adattandosi alle nuove attrezzature di bordo e ai nuovi requisiti di legge. Tali corsi accrescerebbero la mobilità della gente di mare dell'UE, sia tra navi specializzate di tipo diverso, sia tra ponte e sala macchine. Mentre il primo tipo di mobilità è previsto espressamente dalla Convenzione STCW ed è normalmente dispensata dagli istituti nautici europei, occorrono sforzi maggiori per individuare i criteri da seguire per favorire la mobilità bi-funzionale e per farli concretamente applicare dagli istituti nautici. Dovrebbero inoltre essere organizzati **corsi di riqualificazione** in grado di favorire la promozione dei marinai al grado di ufficiale, nonché il passaggio di grado degli ufficiali stessi. Occorre esplorare tutte le varie opportunità offerte dalla formazione a distanza e applicarle sia ai corsi di aggiornamento sia ai corsi di riqualificazione.

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. A tale scopo è importante che l'istruzione nautica iniziale e i suddetti corsi di aggiornamento comprendano anche gli aspetti commerciali della navigazione (diritto, economia, tecniche di gestione nel settore marittimo) al fine di fornire alla gente di mare dell'UE una migliore comprensione dei metodi di lavoro e dei requisiti prescritti per le loro future mansioni di terra. A questo riguardo sarebbe utile che gli istituti nautici e le parti sociali collaborino per definire obiettivi comuni e in particolare **percorsi di carriera** per la gente di mare. L'importanza di questo aspetto è sottolineata dalla circostanza che le amministrazioni marittime degli Stati membri, per svolgere il maggior numero di compiti ad esse imposti dalla legislazione comunitaria sulla sicurezza marittima proposta o adottata di recente, dovranno necessariamente assumere altro personale. Occorrerà un numero maggiore di ispettori per svolgere le mansioni di controllo dello Stato di approdo, nonché tutti i compiti legati al controllo della navigazione. È importante pertanto che la gente di mare riceva una formazione adeguata allo svolgimento di queste mansioni che, oltre alle altre attività del settore marittimo privato, rappresentano un prolungamento naturale della loro esperienza di bordo.

Oltre ad affrontare queste tre sfide, è necessario anche riflettere sulle seguenti misure che potrebbero contribuire a far fronte alla scarsa disponibilità di gente di mare comunitaria. Sono misure che potrebbero anche avere conseguenze sull'attuale sistema della formazione

marittima. La prima misura potrebbe consistere nel provare, nel pieno rispetto del diritto internazionale e comunitario esistente, ad **abbassare i requisiti prescritti per ottenere i diversi certificati**, come quelli per l'ammissione ai corsi per i certificati di competenza illimitati. Mentre le misure, descritte più sopra, per il ravvicinamento degli attuali sistemi di formazione negli istituti nautici dovrebbe migliorare il **mutuo riconoscimento dei certificati di idoneità** degli Stati membri, un'altra misura potrebbe consistere nel rimuovere gli ostacoli che tuttora si oppongono all'assunzione di gente di mare dell'UE a bordo di qualsiasi nave che batta bandiera di uno Stato dell'UE. Infine occorre adoperarsi per **facilitare l'ammissione tra gli ufficiali** della marina mercantile a chi disponga di una qualifica precedente, cioè agli ufficiali dei pescherecci e agli ex ufficiali di marina militare. A tale scopo occorre definire e dar vita ad iniziative di formazione specifiche.

3.3.2. *Iniziative comunitarie*

L'eventuale sostegno finanziario della Comunità alle attività di formazione in campo marittimo rappresenta senz'altro una possibilità allettante, che non va però sopravvalutata. I fondi della Comunità possono, anzi devono, essere usati per sostenere i piani di formazione in campo marittimo predisposti dagli Stati membri e dagli armatori, ma non possono fornire da soli il sostegno finanziario occorrente per bloccare il calo numerico della gente di mare dell'UE.

La Commissione ha respinto in passato l'idea di creare un fondo comunitario specifico per la formazione marittima e continua a ritenere che non si tratti di una strada percorribile. Essa raccomanda però vivamente agli Stati membri e alle parti sociali di esplorare e di utilizzare meglio le opportunità offerte dagli strumenti comunitari esistenti nel campo del sostegno finanziario alla formazione professionale, del Fondo sociale europeo e dei Fondi strutturali e, in particolare, dei programmi Socrates e Leonardo da Vinci. Analogamente, gli Stati membri dovrebbero esplorare e sfruttare le opportunità offerte nel campo delle risorse umane da Equal, una nuova iniziativa della Comunità che promuoverà nuovi mezzi per combattere ogni forma di discriminazione e ineguaglianza in relazione al mercato del lavoro, attraverso la cooperazione transnazionale.

Gli Stati membri e le parti sociali sono invitate ad assegnare priorità appropriata alla formazione marittima e alle iniziative marittime per la valorizzazione delle risorse umane in sede di preparazione della loro partecipazione ai programmi comunitari.

3.4. **Sostegno mediante il Programma di Ricerca**

Ferma restando la responsabilità propria del settore nei confronti del calo numerico della gente di mare dell'UE, la Comunità può contribuire a contrastare questa tendenza finanziando alcuni progetti di ricerca. Alcuni settori di particolare rilievo nell'ambito del prossimo Sesto programma quadro (attività di sostegno alle politiche comunitarie) potrebbero essere i seguenti:

- Descrizione dei profili dei candidati idonei, al fine di migliorare la selezione degli allievi e ridurre l'elevata percentuale degli abbandoni scolastici.
- Fattori motivazionali che spingono ad andare in mare, a rimanere in mare o a prendere servizio a terra.
- Mansioni e percorsi di carriera attuali e prospettivi, sia in mare sia a terra, studio dei più recenti contributi del *job design*.

- Possibili miglioramenti delle condizioni di vita e di lavoro a bordo, comprese le comunicazioni tra i membri dell'equipaggio e loro famiglie e amici che ora sono disponibili grazie alle moderne tecnologie dell'informazione.
- Possibilità di allineare gli attuali sistemi nazionali di formazione professionale marittima e possibile concentrazione di risorse in un numero minore di istituti nautici.

4. CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI

La Commissione ha già iniziato ad affrontare il problema del calo numerico della gente di mare dell'UE. Essa ritiene opportuno proseguire e intensificare le iniziative mediante un'azione congiunta di tutti gli interessati in modo da porre rimedio all'attuale preoccupante situazione. Per questo motivo la Commissione raccomanda che vengano avviate le azioni prioritarie elencate qui di seguito.

- La corretta applicazione della vigente normativa comunitaria e internazionale sulle condizioni di vita e di lavoro e la qualità delle operazioni di bordo rappresenta uno strumento fondamentale non solo per migliorare la sicurezza in mare e prevenire l'inquinamento, ma anche per far fronte al calo delle professioni di mare. Gli Stati membri sono invitati ad accertarsi che la normativa venga applicata correttamente; la Commissione, da parte sua, sorveglierà questo processo e ne garantirà la trasparenza tramite il sistema Equasis. La Commissione invita inoltre tutti gli Stati membri a studiare il modo migliore per applicare, a livello nazionale, le possibilità di sostegno dell'occupazione della gente di mare dell'UE dagli Orientamenti sugli aiuti di Stato.
- I servizi di traghetto passeggeri di linea all'interno dell'Unione europea hanno alta intensità di manodopera e vengono effettuati principalmente da imbarcazioni che battono bandiera UE con equipaggi composti principalmente da cittadini UE. La gente di mare in questo settore si trova ad affrontare la concorrenza sempre più intensa di manodopera extracomunitaria, che è meno costosa. La Commissione ha proposto una soluzione a questo problema nella sua comunicazione del 1998. Mentre continuano nelle sedi competenti le discussioni in merito alle proposte della Commissione, le parti sociali potrebbero trovare soluzioni diverse allo stesso problema, mediante un accordo volontario.
- La Commissione raccomanda agli Stati membri e alle parti sociali di organizzare delle campagne di sensibilizzazione coordinate a livello nazionale ed europeo per rilanciare l'immagine del settore dei trasporti marittimi e spiegare ai giovani le reali opportunità e le implicazioni di una carriera marittima. A sua volta, ciò potrà contribuire a ridurre il numero di allievi che abbandonano gli studi senza averli completati. Le campagne di sensibilizzazione potrebbero inoltre fornire una buona opportunità per promuovere e agevolare l'accesso delle donne alle professioni di mare, specialmente per quelle professioni che esse potrebbero ritenere più allettanti.
- Alcune semplici iniziative, con il supporto delle moderne tecnologie, potrebbero migliorare significativamente le condizioni di vita e di lavoro a bordo delle navi. La Commissione raccomanda agli armatori di studiare tutte queste possibilità, come pure la possibilità di organizzare una rotazione tra periodi in mare e periodi a terra più adeguati per la gente di mare. La Commissione invita inoltre le parti sociali ad adottare le misure più appropriate per migliorare il prestigio sociale e la soddisfazione sul lavoro delle professioni di mare. La misura più urgente sarebbe l'aumento delle retribuzioni degli ufficiali UE da parte degli armatori.

- La salvaguardia di un sistema di formazione professionale marittima di alta qualità nell'UE rappresenta un elemento essenziale per la sopravvivenza della gente di mare dell'UE, per la competitività del settore marittimo europeo e per il miglioramento della sicurezza e della tutela dell'ambiente. Le autorità pubbliche, gli armatori e gli istituti navali devono collaborare per far sì che i sistemi di istruzione e formazione professionale marittimi degli Stati membri soddisfino tutti i requisiti del quadro normativo, delle moderne tecnologie e del settore marittimo globale, compresa una buona conoscenza della lingua inglese. La Commissione raccomanda inoltre che gli Stati membri e le parti sociali attuino misure urgenti per garantire un numero sufficiente di posti per gli allievi ufficiali che desiderano avvalersi della formazione a bordo, per fornire alla gente di mare corsi di aggiornamento e/o promozione continui e per migliorare la mobilità della gente di mare dell'UE.
- Esistono vari strumenti comunitari per il sostegno finanziario della formazione marittima, come pure iniziative comunitarie nel campo delle risorse umane. La Commissione raccomanda che gli Stati membri e le parti sociali esplorino e sfruttino le possibilità offerte da tali strumenti. In particolare, gli Stati membri sono invitati a dare priorità adeguata alla formazione marittima, e alle iniziative marittime nel campo delle risorse umane, all'atto della pianificazione della loro partecipazione ai programmi della Comunità.
- La Comunità può sostenere gli sforzi del settore tesi a contrastare l'attuale calo della gente di mare dell'UE, sponsorizzando alcuni progetti di ricerca ad hoc nell'ambito del prossimo Sesto programma quadro.

ALLEGATO I

Normativa comunitaria adottata nel settore sociale applicabile alle navi

Disposizioni generali di carattere sociale	Direttiva 75/34/CEE del Consiglio, del 17 dicembre 1974, relativa al diritto di un cittadino di uno Stato membro di rimanere sul territorio di un altro Stato membro dopo avervi svolto un'attività non salariata (GU L 14 del 20.1.1975, pag. 10)
	Direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU L 39 del 14.2.1976, pag. 40)
	Direttiva 86/613/CEE del Consiglio dell'11 dicembre 1986 relativa all'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma, ivi comprese le attività nel settore agricolo, e relativa altresì alla tutela della maternità (GU L 359 del 19.12.1986, pag. 56)
	Direttiva 97/80/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997, riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso (GU L 14 del 20.1.1998, pag. 6)
Salute e sicurezza sul lavoro	Direttiva 76/579/Euratom del Consiglio, del 1° giugno 1976, che fissa le norme fondamentali rivedute, relative alla protezione sanitaria della popolazione e dei lavoratori contro i pericoli derivanti dalle radiazioni ionizzanti (GU L 187 del 12.7.1976, pag. 1)
	Direttiva 78/610/CEE del Consiglio, del 29 giugno 1978, concernente il ravvicinamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative degli Stati membri sulla protezione sanitaria dei lavoratori esposti al cloruro di vinile monomero (GU L 197 del 22.7.1978, pag. 12)
	Direttiva 80/836/Euratom del Consiglio, del 15 luglio 1980, che modifica le direttive che fissano le norme fondamentali relative alla protezione sanitaria della popolazione e dei lavoratori contro i pericoli derivanti dalle radiazioni ionizzanti (GU L 246 del 17.9.1980, pag. 1)
	Direttiva 82/501/CEE del Consiglio, del 24 giugno 1982, sui rischi di incidenti rilevanti connessi con determinate attività industriali (GU L 230 del 5.8.1982, pag. 1)

Salute e sicurezza sul lavoro	Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (GU L 183 del 29.6.1989, pag. 1)
	Direttiva 89/655/CEE del Consiglio, del 30 novembre 1989, relativa ai requisiti minimi di sicurezza e di salute per l'uso delle attrezzature di lavoro da parte dei lavoratori durante il lavoro (seconda direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE) (GU L 393 del 30.12.1989, pag. 13)
	Direttiva 89/656/CEE del Consiglio, del 30 novembre 1989, relativa ai requisiti minimi di sicurezza e di salute per l'uso delle attrezzature di lavoro da parte dei lavoratori durante il lavoro (terza direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE) (GU L 393 del 30.12.1989, pag. 18)
	Direttiva 90/269/CEE del Consiglio, del 29 maggio 1990, relativa alle prescrizioni minime di sicurezza e di salute concernenti la movimentazione manuale di carichi che comporta tra l'altro rischi dorso-lombari per i lavoratori (quarta direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE) (GU L 156 del 21.6.1990, pag. 9)
	Direttiva 90/394/CEE del Consiglio, del 28 giugno 1990, sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni durante il lavoro (sesta direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE) (GU L 196 del 26.7.1990, pag. 1)
	Direttiva 90/679/CEE del Consiglio, del 26 novembre 1990, relativa alla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti biologici durante il lavoro (settima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE) (GU L 374 del 31.12.1990, pag. 1)
	Direttiva 90/641/Euratom del Consiglio, del 4 dicembre 1990, concernente la protezione operativa dei lavoratori esterni esposti al rischio di radiazioni ionizzanti nel corso del loro intervento in zona controllata (GU L 349 del 13.12.1990, pag. 21)
	Direttiva 92/29/CEE del Consiglio, del 31 marzo 1992, riguardante le prescrizioni minime di sicurezza e di salute per promuovere una migliore assistenza medica a bordo delle navi (GU L 113 del 30.4.1992, pag. 19)
	Direttiva 92/57/CEE del Consiglio, del 24 giugno 1992, riguardante le prescrizioni minime di sicurezza e di salute da attuare nei cantieri temporanei o mobili (ottava direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE) (GU L 245 del 26.8.1992, pag. 6)
	Direttiva 92/58/CEE del Consiglio, del 24 giugno 1992, recante le prescrizioni minime per la segnaletica e/o di salute sul luogo di lavoro (nona direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE) (GU L 245 del 26.8.1992, pag. 23)

Salute e sicurezza sul lavoro	Direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento (decima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE) (GU L 348 del 28.11.1992, pag. 1)
	Direttiva 93/103/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, riguardante le prescrizioni minime di sicurezza e di salute per il lavoro a bordo delle navi da pesca (tredicesima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1 della direttiva 89/391/CEE) (GU L 307 del 13.12.1993, pag. 1)
	Direttiva 96/29/Euratom del Consiglio, del 13 maggio 1996, che stabilisce le norme fondamentali di sicurezza relative alla protezione sanitaria della popolazione e dei lavoratori contro i pericoli derivanti dalle radiazioni ionizzanti (GU L 159 del 29.6.1996, pag. 1)
	Direttiva 96/82/CE del Consiglio, del 9 dicembre 1996 sul controllo dei pericoli di incidenti rilevanti connessi con determinate sostanze pericolose (GU L 10 del 14.1.1997, pag. 13)
	Direttiva 98/24/CE del Consiglio, del 7 aprile 1998, sulla protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori contro i rischi derivanti da agenti chimici durante il lavoro (quattordicesima direttiva particolare ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 1, della direttiva 89/391/CEE) (GU L 131 del 5.5.1998, pag. 11)

Condi- zioni di lavoro	Direttiva 75/117/CEE del Consiglio, del 10 febbraio 1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile (GU L 045 del 19.2.1975, pag. 19)
	Direttiva 80/987/CEE del Consiglio, del 20 ottobre 1980, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alla tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro (GU L 283 del 28.10.1980, pag. 23)
	Direttiva 91/383/CEE del Consiglio, del 25 giugno 1991, che completa le misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute durante il lavoro dei lavoratori aventi un rapporto di lavoro a durata determinata o un rapporto di lavoro interinale (GU L 206 del 29.7.1991, pag. 19)
	Direttiva 91/533/CEE del Consiglio, del 14 ottobre 1991, relativa all'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro (GU L 288 del 18.10.1991, pag. 32)
	Direttiva 94/33/CE del Consiglio, del 22 giugno 1994, relativa alla protezione dei giovani sul lavoro (GU L 216 del 20.8.1994, pag. 12)
	Direttiva 94/45/CE del Consiglio, del 22 settembre 1994, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie (GU L 254 del 30.9.1994, pag. 64)
	Direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi (GU L 18 del 21.1.1997, pag. 1)
	Direttiva 96/34/CE del Consiglio, del 3 giugno 1996, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (GU L 145 del 19.6.1996, pag. 4)
	Direttiva 97/81/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997 relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES - Allegato : Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale (GU L 14 del 20.1.1998, pag. 9)
	Direttiva 1999/63/CE del Consiglio, del 21 giugno 1999, relativa all'accordo sull'organizzazione dell'orario di lavoro della gente di mare concluso dall'Associazione armatori della Comunità europea (ECSA) e dalla Federazione dei sindacati dei trasportatori dell'Unione europea (FST) - Allegato: Accordo europeo sull'organizzazione dell'orario di lavoro della gente di mare (GU L 167 del 2.7.1999, pag. 33)

Principi di sicurezza sociale	Direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale (GU L 6 del 10.1.1979, pag. 24)
	Direttiva 86/378/CEE del Consiglio, del 24 luglio 1986, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale (GU L 225 del 12.8.1986, pag. 40)
	Direttiva 89/105/CEE del Consiglio, del 21 dicembre 1988, riguardante la trasparenza delle misure che regolano la fissazione dei prezzi delle specialità per uso umano e la loro inclusione nei regimi nazionali di assicurazione malattia (GU L 40 dell'11.2.1989, pag. 8)
Applicazione ai lavoratori migranti	Direttiva 64/221/CEE del Consiglio, del 25 febbraio 1964, per il coordinamento dei provvedimenti speciali riguardanti il trasferimento e il soggiorno degli stranieri, giustificati da motivi d'ordine pubblico, di pubblica sicurezza e di sanità pubblica (GU 56 del 4.4.1964, pag. 850)
	Direttiva 98/49/CE del Consiglio, del 29 giugno 1998 relativa alla salvaguardia dei diritti a pensione complementare dei lavoratori subordinati e dei lavoratori autonomi che si spostano all'interno della Comunità europea (GU L 209 del 25.7.1998, pag. 46)
	Regolamento (CEE) n. 1408/71 del Consiglio, del 14 giugno 1971, relativo all'applicazione dei regimi di sicurezza sociale ai lavoratori subordinati e ai loro familiari che si spostano all'interno della Comunità (GU L 149 del 5.7.1971, pag. 2)

ALLEGATO II

Convenzioni e raccomandazioni ILO in campo marittimo

Disposizioni generali	
Raccomandazione 9	Codici nazionali sulla gente di mare, 1920
Raccomandazione 107	Impiego della gente di mare (imbarcazioni straniere), 1958
Raccomandazione 108	Condizioni sociali e sicurezza (gente di mare), 1958
Raccomandazione 139	Impiego della gente di mare (sviluppi tecnici), 1970
Convenzione 145	Continuità impiego (gente di mare), 1976
Raccomandazione 154	Continuità impiego (gente di mare), 1976
Convenzione 147	Marina mercantile (norme minime), 1976
Protocollo (*)	Protocollo del 1996 alla Convenzione sulla Marina mercantile (norme minime)
Raccomandazione 155	Marina mercantile (miglioramento degli standard), 1976
Formazione professionale ed ingresso sul lavoro	
Convenzione 9	Collocamento dei marittimi, 1920
Convenzione 179	Arruolamento e collocamento della gente di mare, 1996
Raccomandazione 186	Arruolamento e collocamento della gente di mare, 1996
Convenzione 22	Contratto di arruolamento dei marittimi, 1926
Convenzione 108	Documenti di identità dei marittimi, 1958
Raccomandazione 137	Formazione professionale (gente di mare), 1970
Condizioni di ammissione all'impiego	
Convenzione 7	Età minima (lavoro marittimo), 1920
Convenzione 58	Età minima (lavoro marittimo) (riveduta), 1936
Convenzione 16	Esame medico dei giovani (lavoro marittimo), 1921
Convenzione 73	Esame medico dei marittimi, 1946
Certificati di abilitazione professionale	
Convenzione 53	Brevetti di abilitazione degli ufficiali (marina mercantile), 1936
Convenzione 69	Diploma di abilitazione dei cuochi di bordo, 1946
Convenzione 74	Certificati di abilitazione dei marinai qualificati, 1946

Condizioni generali di impiego	
Convenzione 180 (*)	Orario di lavoro della gente di mare ed equipaggio delle navi, 1996
Raccomandazione 187	Retribuzioni, orari di lavoro ed equipaggio delle navi, 1996
Convenzione 91	Ferie pagate dei marittimi (riveduta), 1949
Convenzione 146	Congedi pagati annuali (gente di mare), 1976
Convenzione 23	Rimpatrio dei marittimi, 1926
Raccomandazione 27	Rimpatrio (marinai esperti e apprendisti), 1926
Convenzione 166	Rimpatrio della gente di mare (riveduta), 1987
Raccomandazione 174	Rimpatrio della gente di mare, 1987
Raccomandazione 153	Protezione della gente di mare di giovane età, 1976
Sicurezza, salute e assistenza	
Convenzione 68	Alimentazione e mensa dei marittimi, 1946
Raccomandazione 78	Letti, utensili di mensa e disposizioni varie (equipaggi delle navi), 1946
Convenzione 92	Alloggio equipaggi (riveduta), 1949
Convenzione 133	Alloggio equipaggi (disposizioni complementari), 1970
Raccomandazione 140	Alloggio equipaggi (aria condizionata), 1970
Raccomandazione 141	Alloggi equipaggi (riduzione del rumore), 1970
Convenzione 134	Prevenzione infortuni (gente di mare), 1970
Raccomandazione 142	Prevenzione infortuni (gente di mare), 1970
Raccomandazione 48	Assistenza della gente di mare nei porti, 1936
Raccomandazione 138	Assistenza della gente di mare, 1970
Convenzione 163	Assistenza della gente di mare, 1987
Raccomandazione 173	Assistenza della gente di mare, 1987
Convenzione 164	Protezione sanitaria e cure mediche (gente di mare), 1987
Raccomandazione 105	Armadietti per medicinali di bordo, 1958
Raccomandazione 106	Consulti medici in mare, 1958
Ispezioni del lavoro	
Convenzione 178	Ispezione del lavoro (gente di mare), 1996
Raccomandazione 185	Ispezione del lavoro (gente di mare), 1996

Sicurezza sociale	
Convenzione 8	Indennità di disoccupazione (naufragio), 1920
Raccomandazione 10	Assicurazione di disoccupazione (gente di mare), 1920
Convenzione 55	Obblighi dell'armatore in caso di malattia o di infortunio dei marittimi, 1936
Convenzione 56	Assicurazione contro le malattie (mare), 1936
Convenzione 165	Sicurezza sociale (gente di mare) (riveduta), 1987
Convenzione 71	Pensioni dei marittimi, 1946
Norme internazionali del lavoro applicabili a tutti i lavoratori, gente di mare compresa	
Convenzione 87	Libertà sindacale e protezione del diritto sindacale, 1948
Convenzione 98	Diritto di organizzazione e di contrattazione collettiva, 1949
Convenzione 130	Cure mediche e indennità di malattia, 1969
Convenzione 138	Età minima, 1973

(*) Convenzione o Protocollo non in vigore