



Occupazione, lavoro e welfare nella transizione
sostenibile

Conferenza Finale del Progetto «Financial
Innovation for Active Welfare Policies»

Trento, 18 maggio 2022

TRANZISIONE DIGITALE E LAVORO MARITTIMO

Camilla Faggioni
Università degli Studi di Trento
camilla.faggioni@unitn.it



ITINERARIO

INTRODUZIONE

1. Come la transizione digitale ha influito sul lavoro marittimo?
2. Come la transizione digitale della *blue economy* può perseguire obiettivi di equità sociale e di tutela dell'occupazione?

CONCLUSIONE



INTRODUZIONE

Il trasporto via mare: un settore centrale per l'UE

- Gran parte degli scambi mercantili dell'UE avviene via mare (quasi il **90% dell'export**).
- Impiega circa **4,5 milioni** di persone.
- Genera **650 miliardi** di euro di fatturato.
- È il tipo di trasporto più sostenibile dal punto di vista ambientale.
- È il tipo di trasporto più efficiente dal punto di vista energetico per movimentare grandi quantità di merci.

1.
Come la transizione
digitale ha influito sul
lavoro marittimo?



1.1 *Turn-around time*

- Tempo di permanenza della nave in porto/tempo di carico-scarico.
- PRIMA: riposo/svago per il personale marittimo.
- OGGI: nettamente diminuito. Il personale si limita a rimanere in porto o addirittura a bordo.



1.2 Controlli a distanza

- Le compagnie di navigazione controllano le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.
- Conoscono la posizione, movimenti e mansioni dei singoli membri dell'equipaggio in ogni momento.
- Sulle navi battenti bandiere straniere tale aspetto è scarsamente regolato.



1.3 Equipaggio differente

- Meno persone
 - Diverse *skills*
 - Dinamiche decisionali inedite
1. Le decisioni sulla rotta e sulla velocità non vengono più prese dal comandante, bensì dall'armatore o da società private di sorveglianza e controllo.
 2. Chi dà le direttive ha come principale obiettivo quello di far arrivare la merce in buono stato e il più presto possibile a destinazione.



1.4 Comunicazione con la famiglia

- Netto miglioramento del punto di vista della possibilità di comunicare con gli affetti a terra.
- Discriminazione: spesso solo gli ufficiali hanno accesso a una buona connessione internet per l'intera durata del viaggio.

2.

Come la transizione digitale della *blue economy* può perseguire (anche) obiettivi di equità sociale e di tutela dell'occupazione?



2.1 *Turn-around time*

- Puntualità e regolarità del cambio di equipaggio (ogni sei mesi).
- Programmi di formazione efficaci che consentano ai lavoratori naviganti di transitare verso mansioni “terrestri”.



2.2 Controlli a distanza

- Regolamentazione a livello europeo o internazionale.
- Obbligo di concordare con i lavoratori la natura e l'utilizzo dei dati raccolti tramite i controlli.
- Coinvolgimento delle associazioni sindacali.



2.3 Equipaggio

- Politiche di formazione professionale con obiettivi di *upskilling*.
- Politiche di formazione professionale per il ricollocamento in banchina di coloro che perderanno il lavoro a causa del rimpicciolimento degli equipaggi.
- Revisione delle regole in materia di direzione e responsabilità della manovra e della navigazione.



2.4 Comunicazione con la famiglia

- Sistemi di comunicazione rafforzati ed estesi a tutto l'equipaggio.
- Obbligatorietà delle vigenti linee guida in materia di accesso alle migliori forme di comunicazione digitale.

CONCLUSIONI

Lo sviluppo del settore dei trasporti marittimi e la sua transizione «green» e digitale non possono avvenire a scapito dell'occupazione e della qualità delle condizioni di lavoro del personale navigante.

La professione marittima è caratterizzata da una serie di difficoltà intrinseche e la transizione digitale deve aiutare a superarle, non deve acuirle o aggiungerne di nuove.

È importante che le azioni menzionate vengano inserite tra gli obiettivi di una *blue economy* non solo *green* e digitalizzata, ma anche sostenibile dal punto di vista sociale.



GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

Camilla Faggioni
Dottoranda in Studi Giuridici
Comparati ed Europei
camilla.faggioni@unitn.it