Relazione Paola Cervetto: Ispettrice Itf – Genova

"LA SPERANZA DI UN RICAMBIO GENERAZIONALE"

Il settore marittimo-portuale è oggi al centro di una profonda trasformazione, ma continua a scontare un grave problema di ricambio generazionale. Mancano quasi due milioni di marittimi a livello mondiale, con un deficit particolarmente grave tra gli ufficiali. Allo stesso tempo, le donne rappresentano appena il 2% della forza lavoro a bordo.

Dietro a questi numeri si nascondono molteplici cause: economiche, culturali e strutturali. In questa riflessione, frutto dell'esperienza diretta sul campo, analizziamo gli ostacoli che i giovani incontrano per entrare in questo settore, gli strumenti sindacali e formativi necessari per favorire un vero ricambio generazionale e i progetti che potrebbero rendere nuovamente attrattiva la vita di mare.

Oggi il lavoro marittimo soffre di una scarsa comunicazione e di un'immagine distorta. Quando si parla di navigazione, l'immaginario collettivo si concentra sulle navi passeggeri, sulle crociere e sul comfort a bordo. In realtà, oltre il 90% del commercio mondiale viaggia su navi da carico – container, bulk carrier, petroliere, gasiere e chimichiere – che rappresentano il cuore silenzioso della logistica globale.

Un altro fattore che può scoraggiare le nuove generazioni è il crescente dibattito sulle navi automatizzate.
Si parla spesso di un futuro in cui le navi saranno completamente autonome, con equipaggi ridotti o addirittura assenti. Questo messaggio, seppur tecnologicamente affascinante, rischia di trasmettere un'idea errata: quella di un settore che non avrà più bisogno delle persone. In realtà, anche la nave più automatizzata richiederà sempre professionisti altamente qualificati, capaci di gestire sistemi complessi, sicurezza, emergenze e relazioni umane a bordo. Ma il modo in cui se ne parla può creare insicurezza e disillusione nei giovani che vorrebbero intraprendere questa carriera.

La formazione specialistica resta uno degli ostacoli principali: corsi STCW, accademie navali e certificazioni internazionali sono spesso costosi e poco accessibili. A ciò si aggiunge la rapida evoluzione tecnologica, dall'automatizzazione alla digitalizzazione fino alla transizione energetica, che richiede competenze avanzate e aggiornamenti costanti, aggravando il peso economico per chi vuole intraprendere questa carriera. Nelle Filippine il governo ha inserito la possibilità di avere degli sconti fino al 50% se si tratta di giovani svantaggiati, vittimi di catastrofi ecc. Inoltre, per chi si sposta dalle isole per recarsi nei centri di formazione esiste una speciale tariffa ed i corsi stcw base, dopo la pandemia, possono essere seguiti a casa senza doversi recare in un centro di formazione

Gli accordi tra accademie e compagnie di navigazione, che prevedono tirocini e successivi imbarchi, possono penalizzare chi non ha la possibilità di frequentare scuole costose o non supera i test d'ammissione.

Anche per chi proviene da istituti alberghieri o tecnici, il percorso di crescita è lungo e burocraticamente complesso.

C'è poi un problema di informazione e orientamento: pochi giovani conoscono davvero le opportunità del settore marittimo, e spesso chi vi entra ha un background familiare marittimo. Le scuole dell'entroterra difficilmente promuovono queste professioni, e la distanza geografica dai porti rappresenta una barriera ulteriore.

Infine, le condizioni di lavoro a bordo possono scoraggiare: lunghi periodi di assenza da casa, connessioni internet costose o inesistenti, stress fisico, stipendi iniziali bassi e contratti precari. Molti armatori preferiscono inoltre marittimi provenienti da Paesi a basso costo del lavoro, riducendo ulteriormente le opportunità per i giovani europei.

Per favorire un vero ricambio generazionale, non bastano incentivi economici: servono politiche industriali, sindacali e culturali coordinate.

Come ispettore ITF, ho imparato che il primo passo è l'ascolto. Andare a bordo, parlare con i marittimi, condividere i loro pasti e vedere le loro cabine significa creare fiducia, comprendere i problemi reali e costruire una rete di sostegno.

Servono politiche che obblighino e incentivino l'assunzione di giovani, come quote dedicate e sgravi fiscali per le compagnie che investono nella formazione.

I corsi base dovrebbero essere rimborsabili con i primi contratti di lavoro, e le spese sostenute per la formazione dovrebbero essere detraibili.

Il Fondo Nazionale Marittimi rappresenta un buon esempio: offre borse di studio per corsi STCW gratuiti, aprendo la strada a chi non può permettersi investimenti iniziali che possono superare i 1.500 euro, senza contare vitto e alloggio.

Un traguardo importante è stato il riconoscimento dei marittimi come "key workers" da parte dell'ILO, ottenuto grazie alla cooperazione tra ITF, governi, armatori e lavoratori. Ciò migliorerà l'accesso all'assistenza medica, ai viaggi e alla protezione dei diritti fondamentali, che abbiamo visto mancare durante la pandemia.Questo riconoscimento è molto significativo, rende meno sola una categoria di persone "invisibili"

La Maritime Labour Convention (MLC 2006), definita spesso "la Bibbia del marittimo", resta la base giuridica per garantire condizioni di vita e lavoro dignitose: ore di lavoro regolamentate, standard minimi di alloggio, sicurezza e benessere a bordo.

Ma il ricambio generazionale non riguarda solo l'età: è anche una questione di genere. Le donne continuano a incontrare ostacoli pratici e culturali – divise non adatte, mancanza di spazi dedicati, discriminazione, contratti lunghi e difficoltà per chi ha famiglia.

E poi c'è un aspetto di cui quasi nessuno parla, ma che incide profondamente sul benessere e sulla dignità delle donne a bordo: la gestione del ciclo mestruale.

In molte navi mancano ancora scorte di assorbenti igienici, contenitori per lo smaltimento e servizi igienici dedicati. È un argomento considerato un tabù, ma è una realtà concreta che può trasformarsi in disagio, vergogna o addirittura rischio per la salute.

Affrontare questo tema apertamente significa riconoscere che la parità di genere passa anche dalla cura dei dettagli, da condizioni di lavoro che rispettino davvero i bisogni di tutte le persone a bordo.

L'ITF ed i suoi affiliati hanno il compito di sensibilizzare gli armatori e promuovere cambiamenti strutturali concreti, affinché la presenza femminile in navigazione non sia un'eccezione, ma una normalità sostenuta da un ambiente dignitoso e rispettoso.

Inoltre, è necessario garantire ai marittimi il diritto di voto, oggi ostacolato da procedure burocratiche complesse. L'ITF sta collaborando con una società specializzata per studiare un sistema digitale sicuro che consenta anche ai naviganti di esercitare questo diritto fondamentale.

Infine, va riconosciuto il carattere usurante del lavoro marittimo per tutte le qualifiche.

Un marinaio di 64 anni non può continuare a lavorare sul ponte con la stessa efficienza, così come un comandante non può sostenere per sempre il peso delle sue responsabilità. Riconoscere questo aspetto significa garantire dignità, favorire il ricambio e valorizzare la professionalità di chi ha dedicato la vita al mare. Ricordiamo che in India e nelle Filippine l'età pensionabile per un marittimo è 60 anni.

La nuova generazione ha una visione diversa del lavoro. Dopo la pandemia, i giovani danno più valore al benessere e alla qualità della vita.

Molti scelgono la carriera marittima per passione, non solo per guadagno, purtroppo lontano dagli standard di un tempo per il personale europeo. Le condizioni economiche sono cambiate: un tempo bastava un anno di navigazione per comprare una casa; oggi questo è raro, soprattutto per i marittimi europei.

Tutti, però, cercano imbarchi dignitosi, con diritti rispettati, orari regolamentati, cibo di qualità e connessioni internet stabili. La possibilità di videochiamare la famiglia o di trascorrere del tempo libero in modo sereno è ormai un requisito essenziale.Soppratutto una rotazione che permetta di avere una vita sociale una volta a terra.

L'ITF e i sindacati affiliati continuano a lavorare per migliorare contratti, salari, periodi a bordo e condizioni di vita, chiedendo maggiori controlli sulle navi con bandiere di comodo, dove abbandoni, salari non pagati e scarse condizioni igieniche sono purtroppo ancora frequenti.

Servono anche campagne di comunicazione per far conoscere le professioni del mare e renderle attrattive per giovani e donne, mostrando che il marittimo è una figura strategica per l'economia globale e la sostenibilità.

Solo investendo in formazione accessibile, condizioni di lavoro dignitose e inclusione, il settore potrà tornare ad attrarre le nuove generazioni, garantendo una carriera sicura, rispettata e gratificante.

La professione del marittimo merita riconoscimento, tutela e ascolto.

Chi lavora a bordo è una figura chiave dell'economia mondiale, spesso lontano dalla famiglia per mesi, a volte costretto a vivere su navi fatiscenti, con cibo scarso e stipendi bassi. Dare voce e dignità a queste persone significa proteggere il cuore pulsante del commercio mondiale e assicurare un futuro sostenibile e umano al mare.