

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER IL PERSONALE NAVIGANTE ED AMMINISTRATIVO  
DELLE SOCIETÀ CHE SVOLGONO SERVIZI DI CABOTAGGIO  
DI BREVE, MEDIO E LUNGO RAGGIO  
SIA CON NAVI SUPERIORI A 50 TSL  
SIA CON UNITÀ VELOCI HSC, DSC E ALISCAFI**

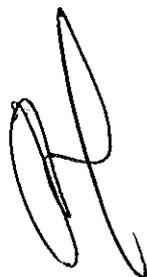
1 luglio 2015

Tra

FEDARLINEA

e

FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI



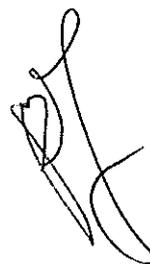
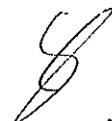
## PREAMBOLO

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro contiene la regolamentazione economica e normativa del personale occupato nelle Società di navigazione marittima operanti nel settore del cabotaggio ed è composto da una parte generale e da due parti speciali rispettivamente dedicate, in considerazione delle rispettive specificità normative e di impiego, al personale navigante (ufficiali, sottoufficiali, comuni delle navi ed equipaggi delle unità veloci e degli aliscafi) ed al personale non navigante (impiegati e operati).

Con il presente contratto collettivo le Parti, anche ai fini di una corretta impostazione delle relazioni industriali, intendono pertanto rimarcare sia la specificità del rapporto di arruolamento del personale navigante, nei confronti del quale non trova applicazione la disciplina legale e contrattuale vigente per il personale addetto ai servizi di terra, che la sostanziale unitarietà della complessiva organizzazione del lavoro delle imprese destinatarie, onde adeguarne ed aggiornarne la regolamentazione in una prospettiva di equilibrio economico e normativo compatibile con le esigenze produttive del settore.

Nella definizione del presente contratto unico le parti hanno proceduto alla ristrutturazione della regolamentazione contenuta nella Parte Seconda della Disciplina Speciale, riguardante esclusivamente il personale amministrativo e tecnico di terra e non marittimo.

Gli effetti derivanti da detta ristrutturazione e riguardanti la parte economica della disciplina, non dovranno determinare penalizzazioni o decurtazioni salariali ai lavoratori che, alla data della stipula del contratto, risultavano già in servizio presso le Aziende cui il presente contratto si applica.



## INDICE GENERALE

❖ **Disciplina Generale**

*(Artt. da 1 a 14)*

❖ **Disciplina Speciale – Parte Prima**

*(Artt. da 15 a 90)*

*“Per l'imbarco degli equipaggi delle navi impiegate nei servizi di cabotaggio”*

❖ **Disciplina Speciale – Parte Seconda**

*(Artt. da 91 a 118)*

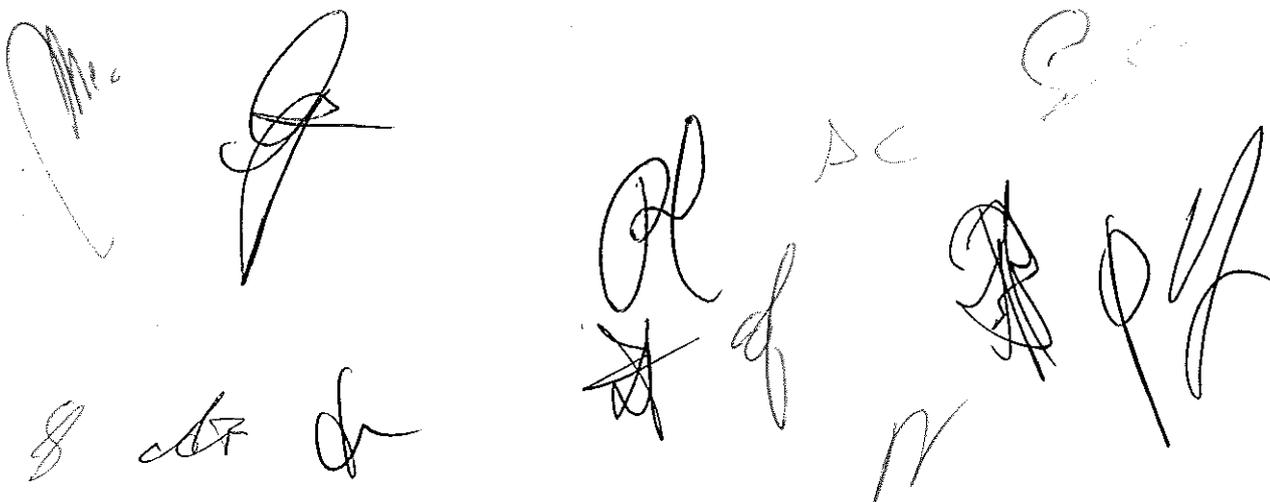
*“Per gli addetti agli uffici e il personale operaio delle società operanti nei servizi di cabotaggio”*

❖ **Appendice alla Parte Prima della Parte Speciale**

❖ **Allegati alla Parte Prima della Parte Speciale**

❖ **Appendice alla Parte Seconda della Parte Speciale**

❖ **Allegati alla Parte Seconda della Parte Speciale**

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. The signatures vary in complexity, with some featuring loops and flourishes.

## DISCIPLINA GENERALE

### Art. 1. Ambito di applicazione

Il presente contratto rappresenta la regolamentazione economica e normativa unitaria, inscindibile ed esclusiva, del personale occupato nelle Società di navigazione marittima operanti nel settore del cabotaggio ed è composto da una disciplina comune e da una disciplina speciale. La disciplina speciale è articolata in due sezioni per la regolamentazione dei rapporti di lavoro:

- degli equipaggi (Ufficiali, Sottoufficiali e Comuni) imbarcati sulle navi esclusi i Comandanti ed i Direttori di Macchina (regolati da altro contratto collettivo);
- del personale tecnico/amministrativo addetto agli uffici o ai servizi di terra.

### Art. 2. Fonti normative e specialità del rapporto di lavoro nautico

Al personale imbarcato sulle navi si applicano le disposizioni del codice della navigazione, oltre che le specifiche disposizioni di legge applicabili in via esclusiva al rapporto di lavoro nautico, la cui specialità è confermata e valorizzata dal presente CCNL.

Al personale tecnico, amministrativo addetto agli uffici o ai servizi di terra si applicano le disposizioni del codice civile.

In considerazione della specialità del rapporto di lavoro nautico, la regolamentazione contrattuale del presente CCNL destinata al personale di cui al secondo comma non può in alcun modo essere applicata al personale navigante.

### Art. 3. Commissione Interpretativa

Le eventuali divergenze che <sup>si stipulano</sup> dovessero sorgere dalla interpretazione ed applicazione del presente contratto saranno definite da una Commissione composta da sei membri, tre nominati dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori firmatari del presente contratto e tre nominati dell'Associazione datoriale firmataria.

La commissione delibererà a maggioranza di voti senza particolari formalità di procedura e l'interpretazione così decisa avrà valore di norma contrattuale.

### Art. 4. Decorrenza e durata

Il presente contratto ha durata triennale con decorrenza dal 1° luglio 2015 e scadenza il 31 dicembre 2017. Esso si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno qualora non ne venga data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza.

### Art. 5. Informative sindacali

Le parti, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità delle imprese e delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, concordano la istituzione di un sistema di informazioni sulle materie e secondo i criteri stabiliti dalla presente disciplina.

A livello nazionale l'Associazione datoriale procederà, almeno una volta all'anno, ad informare le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL in merito all'andamento generale del mercato, dei servizi e dell'occupazione nel settore.

Le Società armatoriali informeranno, eventualmente anche tramite l'Associazione di categoria e comunque sotto il vincolo della riservatezza, le strutture nazionali o territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie in merito a sostanziali innovazioni dei servizi comportanti riflessi sull'occupazione. L'informativa dovrà precedere l'introduzione delle suddette innovazioni.

## Art. 6. Assetti contrattuali

Il sistema contrattuale si articola sul livello nazionale e - sulla base delle specifiche clausole di rinvio del Contratto nazionale ed in conformità ai criteri ed alle procedure da tale Contratto indicate - sul livello aziendale.

### A) Contrattazione di primo livello.

Il contratto nazionale disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro e costituisce fonte di regolamentazione degli aspetti normativi, definendo, altresì, il trattamento retributivo base, nonché, funzioni, ambiti e tempi della contrattazione aziendale.

Le piattaforme contrattuali per il rinnovo verranno presentate almeno tre mesi prima della data di scadenza. Durante tale periodo e per i sei mesi successivi alla data di scadenza, in presenza di trattative le parti non assumeranno iniziative unilaterali inerenti il rinnovo né procederanno ad azioni dirette.

### B) Contrattazione di secondo livello

La contrattazione di secondo livello si svolge nelle materie e con le modalità convenute al primo livello di contrattazione. In assenza di rappresentanze sindacali aziendali la contrattazione di secondo livello sarà effettuata dalle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie che, in ogni caso, nell'ambito di tale livello di contrattazione agiranno per conto del personale marittimo.

Tutte le aziende nelle quali non viene avviato un confronto per la contrattazione aziendale di secondo livello saranno tenute ad erogare ai propri dipendenti un beneficio integrativo lordo mensile pro-capite, non utilizzabile ai fini del calcolo degli istituti differiti né dello straordinario, pari al 2% del minimo contrattuale. Tale importo sarà considerato nel caso di stipula di accordo aziendale.

## Art. 7. Rappresentanze dei lavoratori in azienda

I componenti le rappresentanze sindacali beneficiano della tutela disposta dalle norme dello Statuto dei Lavoratori.

Presso le unità produttive nelle quali sono impiegati più di 15 dipendenti, possono essere costituite rappresentanze sindacali composte da un rappresentante per ogni Organizzazione sindacale.

Delle nomine e delle relative variazioni, sarà data comunicazione all'Associazione Italiana dell'Armamento di Linea (FEDARLINEA) e alla Società.

In attuazione delle norme della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) e in particolare, del disposto dell'ultimo comma dell'art. 35 che demanda ai contratti collettivi di lavoro l'applicazione dei principi sanciti dal predetto Statuto alle imprese di navigazione per il personale navigante, si conviene quanto segue:

Le organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto nomineranno propri rappresentanti sindacali di bordo tra i marittimi imbarcati, che eserciteranno le loro funzioni per la durata del loro periodo di imbarco.

Delle nomine e delle relative variazioni sarà data comunicazione ~~all'Associazione Italiana dell'Armamento di Linea (FEDARLINEA) e alla Società.~~

~~Fermo restando che il diritto a contrattare è riservato alle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie.~~ I rappresentanti sindacali di bordo hanno le seguenti attribuzioni:

- prospettare anche per iscritto al Comando di bordo le questioni che dovessero sorgere relativamente all'applicazione dei contratti di lavoro e degli accordi sindacali nonché delle norme di legislazione sociale, di igiene e sicurezza del lavoro;
- conferire con i componenti l'equipaggio, franchi dal servizio, nelle salette mensa;
- indire assemblee sulle navi per il personale franco dal servizio, su materie di interesse sindacale e di lavoro, previa autorizzazione del Comando di bordo. Alle assemblee possono partecipare, previo preavviso alla Società, dirigenti nazionali e provinciali dei Sindacati firmatari del presente contratto che ha costituito la rappresentanza sindacale.

Eventuali problemi insoluti tra il Comando di bordo e i rappresentanti sindacali saranno eventualmente valutate tra Fedarlinea e le Organizzazioni sindacali periferiche.

I rappresentanti sindacali di bordo e di terra sono tenuti, come gli altri lavoratori ad effettuare le prestazioni di lavoro secondo le comuni norme contrattuali.

Saranno preventivamente comunicati alle Organizzazioni sindacali, indicandone i motivi:

- il trasferimento dell'RSA;
- la risoluzione del rapporto di lavoro per volontà della Società, sia del delegato di bordo che della RSA aziendale.

In caso di trasbordo del rappresentante di bordo su altra nave durante il periodo di imbarco la carica sindacale si intende automaticamente attribuita sulla nave di destinazione.

#### Permessi retribuiti

Ai rappresentanti sindacali di cui ai paragrafi precedenti saranno concessi permessi retribuiti, per l'espletamento del loro mandato, nella misura di una giornata al mese (corrispondente ad 8 ore mensili, non cumulabili durante ogni periodo di imbarco) e non retribuibili qualora non usufruiti.

*per il personale navigante,*

#### Permessi non retribuiti

Le Organizzazioni sindacali potranno richiedere a favore dei marittimi che siano chiamati ad assolvere compiti inerenti al loro incarico sindacale la temporanea sospensione dal turno oppure lo sbarco anticipato senza oneri diretti o indiretti a carico della Società.

Le Società, compatibilmente con le esigenze di servizio e con il consenso del marittimo, accoglieranno dette richieste che, qualora comportino lo sbarco anticipato, dovranno essere fatte con un preavviso di almeno 15 giorni.

L'autorizzazione dovrà essere richiesta espressamente per iscritto dalle Organizzazioni predette sia all'Associazione Italiana dell'Armamento di Linea che alla Direzione della Società di navigazione interessata.

L'appartenenza agli Organi direttivi delle Organizzazioni Sindacali e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle stesse Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori all'Associazione Italiana Armamento di Linea, che provvederà a renderne edotte le Società interessate.

#### Accesso a bordo dei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori

E' consentito ai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali firmatarie l'accesso a bordo delle navi nei porti nazionali.

Previa autorizzazione del Comando di bordo, i rappresentanti sindacali potranno riferire ai componenti l'equipaggio, franchi dal servizio, nelle salette mensa esclusivamente su questioni sindacali.

L'autorizzazione all'accesso a bordo delle navi sarà rilasciata, per ogni singolo porto, a non più di due delegati di ciascuna Organizzazione sindacale, fermo restando che l'accesso a bordo di una stessa nave è limitato a una persona per Organizzazione sindacale. I delegati delle Organizzazioni sindacali dovranno essere muniti di apposita tessera.

La predetta autorizzazione sarà inoltre rilasciata, per tutti i porti nazionali, nei limiti di competenza delle Società armatrici, a due membri della Segreteria nazionale di ciascuna Organizzazione sindacale dei lavoratori firmataria del presente contratto. Agli anzidetti due membri della Segreteria nazionale sarà rilasciata dalle rispettive Società di navigazione apposita autorizzazione valida per l'accesso a bordo nei vari porti nazionali.

Le Organizzazioni sindacali si impegnano a che la permanenza a bordo dei loro rappresentanti avvenga in modo da non interferire con il regolare svolgimento del servizio a bordo.

#### Affissione comunicazioni sindacali

La Società curerà la collocazione in ogni ufficio e su ogni nave in posto accessibile a tutti, di una bacheca a disposizione delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente accordo e delle Sezioni territoriali periferiche delle Organizzazioni medesime.

In tali bacheche saranno affisse le comunicazioni che dovranno strettamente riguardare materie di interesse sindacale e del lavoro ed essere tempestivamente presentate ai Comandi delle navi e fatte pervenire, per opportuna conoscenza, alla Direzione della Società.

#### Riscossione dei contributi sindacali

Ciascun lavoratore potrà far pervenire alla Società armatrice, tramite la propria Organizzazione sindacale, una delega a trattenere sulle proprie competenze un contributo associativo mensile da versare alla Organizzazione sindacale, indicata nella delega stessa, che sia stipulante e firmataria del contratto collettivo nazionale di lavoro.

La delega sarà valida sino a revoca scritta da parte del lavoratore, anche contestualmente alla eventuale sottoscrizione di una nuova delega a favore di altra Organizzazione sindacale stipulante e firmataria del contratto collettivo di lavoro. La revoca avrà effetto dal mese successivo a quello di avvenuta ricezione da parte della Società.

La prima trattenuta sarà effettuata sulla prima corresponsione di competenze successiva al mese di ricezione della delega da parte della Società armatrice e il relativo importo sarà versato all'Organizzazione sindacale interessata oppure accreditato sul c/c bancario eventualmente indicato, entro un mese successivo dalla data di effettuazione della trattenuta stessa sulle competenze del marittimo liquidate a mese od a viaggio. Analogamente le quote successive verranno rimesse alle Organizzazioni sindacali interessate entro un mese dalla effettuazione della trattenuta sulle competenze del marittimo liquidate a mese od a viaggio.

L'elenco delle deleghe inviato dalla Organizzazione sindacale stipulante e firmataria del contratto collettivo nazionale di lavoro sarà compilato in duplice copia, di cui una verrà restituita dalla Società alla Organizzazione sindacale stessa.

Il contributo verrà rimesso mensilmente alla Organizzazione sindacale cui il marittimo aderisce.

Il contributo sindacale mensile con decorrenza dal 1 agosto 1981 viene stabilito nella misura dell'1% del minimo contrattuale per ogni mese di retribuzione, sia a bordo che a terra comprese la 13ma. e la 14ma. mensilità.

Nel provvedere alla trasmissione alle singole Organizzazioni sindacali degli importi ad esse spettanti, le Società allegheranno una distinta, nave per nave, nella quale verranno indicati: cognome, nome e qualifica dei marittimi cui si riferisce la rimessa, con a fianco di ciascuno la somma trattenuta per contributi sindacali.

Il contributo sindacale per delega sarà trattenuto anche sulla 13.ma e 14.ma mensilità.

#### Quote di servizio

In relazione alle spese delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori per la stipulazione dei contratti collettivi di lavoro e per l'assistenza nelle eventuali controversie di lavoro le Società aderenti a Fedarlinea provvederanno ad effettuare una trattenuta mensile dello 0,50% (zero cinquanta per cento) dei seguenti elementi della retribuzione:

- minimo contrattuale per il personale in regime di contratto di imbarco;
- minimo contrattuale per gli addetti agli uffici ed operai in servizio a terra.

La predetta trattenuta deve essere effettuata per 14 mensilità e ciascuna Società provvederà a versare, tramite la Fedarlinea, alle singole organizzazioni sindacali, stipulanti e firmatarie, i relativi importi, per ogni dipendente in servizio alla data di stipulazione dei predetti contratti, a nome e per conto dei dipendenti stessi.

Non si effettuerà il versamento per conto di quei dipendenti che entro cinque giorni dalla data di stipulazione dei contratti dichiarino singolarmente con lettera diretta alla Società di non aderire alla contribuzione suddetta.

#### Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali nazionali. Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive

Sono recepiti gli artt. 31 e 32 della legge 20 maggio 1970 n. 300 per tutti i lavoratori, marittimi amministrativi, compatibilmente con le particolari caratteristiche del lavoro nautico.

## Art. 8. Sciopero, procedure di raffreddamento e prestazioni indispensabili

Le parti, tenuto conto di quanto previsto dalla Legge n. 146/90, come modificata dalla legge 11 aprile 2000 n. 83, e degli ulteriori strumenti di governo del conflitto, introdotti dal «Patto sulle politiche di concertazione e sulle nuove regole delle relazioni sindacali per la trasformazione e l'integrazione europea del sistema dei trasporti» del 23 dicembre 1998 che rinvia, per le conseguenti applicazioni, ai c.c.n.l. di categoria, ritengono necessario adottare per il settore cabotiero le procedure di raffreddamento e conciliazione del conflitto, da esperire obbligatoriamente prima della proclamazione di uno sciopero.

### A) Procedure obbligatorie per il raffreddamento e la conciliazione del conflitto

Le procedure di seguito indicate si presentano funzionali ad un periodo di raffreddamento del conflitto e, soprattutto, a una tempestiva conclusione delle vertenze, conformemente a quanto previsto dall'art. 2, comma 2, L. n. 146/90, come modificata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83. Tali procedure si riferiscono al complesso di azioni sindacali collegate alle politiche di riforma, rivendicative e contrattuali. Le medesime non si applicano in caso di scioperi proclamati a sostegno dei valori fondamentali delle libertà civili e sindacali, della democrazia e della pace.

#### Rinnovi contrattuali nazionali

La piattaforma contrattuale per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza dei contratti. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale di cui al citato Protocollo 23 luglio 1993 e potrà essere segnalata, in caso di proclamazione di qualunque azione di sciopero, anche parziale, alla Commissione di Garanzia ex legge n. 146/90, come modificata dalla legge n. 83/2000.

#### Contrattazione aziendale/territoriale

Le piattaforme rivendicative aziendali devono essere presentate tre mesi prima della scadenza del contratto aziendale e, per tale periodo, così come per il mese successivo alla scadenza del contratto stesso, le parti si asterranno da azioni dirette o unilaterali; tale periodo è considerato di raffreddamento, anche ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della legge n. 146/90, come modificata dalla legge n. 83/2000.

#### Controversie sindacali Aziendali per l'applicazione dei contratti o degli accordi

In caso di insorgenza di una controversia sindacale riguardante l'applicazione di norme dei vigenti contratti e/o accordi, entro 5 giorni dalla contestazione scritta ed adeguatamente motivata della presunta violazione, contenente la formale proclamazione dello stato di agitazione e la richiesta di apertura del confronto, l'Azienda interessata dalla vertenza o, in caso di vertenza nazionale, la Fedarlinea deve procedere alla formale convocazione di una delegazione delle Organizzazioni sindacali proclamanti, al fine di tentare la conciliazione del conflitto. L'apertura del confronto deve avvenire entro e non oltre i successivi 5 giorni. Il tentativo di conciliazione deve esaurirsi entro 5 giorni dall'apertura del confronto. Decorso inutilmente tale termine, il tentativo di conciliazione si considera comunque espletato, ai fini di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, della legge n. 146/90, come modificata dalla legge n. 83/2000.

Del predetto tentativo viene redatto il relativo verbale, sottoscritto dalle parti e inviato alla Commissione di Garanzia e all'Osservatorio sui conflitti sindacali presso il Ministero dei Trasporti e della

Navigazione. Se la conciliazione riesce, il verbale dovrà contenere l'espressa dichiarazione di annullamento del proclamato stato di agitazione. Se la conciliazione non riesce nel medesimo dovranno essere indicate le ragioni del mancato accordo.

In tale ultimo caso, le parti si riterranno comunque libere di procedere secondo le consuete forme sindacali, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e di contratto.

### **B) Modifiche ed integrazioni all'accordo quadro 21 dicembre 1990 e connessi accordi aziendali**

La titolarità a dichiarare, sospendere, revocare gli scioperi, è riservata alle strutture sindacali nazionali di categoria per quelli nazionali, alle strutture regionali di categoria per quelli regionali, alle strutture territoriali di categoria per quelli locali, alle RSA congiuntamente alle strutture territoriali di categoria per quelli aziendali.

Sono considerati scioperi e, pertanto, rientranti nel campo di applicazione della legge n. 146/90, così come più volte deliberato dalla Commissione di Garanzia, anche le astensioni dalle prestazioni straordinarie nonché i ritardi in partenza delle navi.

Le Organizzazioni Sindacali ricercheranno volontariamente di coordinare tra di loro e di concentrare nel tempo le iniziative rivendicative e conflittuali.

Le strutture delle Organizzazioni sindacali competenti a dichiarare lo sciopero eviteranno proclamazioni di astensioni del personale in concomitanza con manifestazioni di rilevante importanza nazionale o internazionale; gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità.

Vanno, altresì, evitati scioperi concomitanti con altre agitazioni in settori interessati al trasporto di massa (traghetti, ferrovie, aerei, trasporti extra urbani).

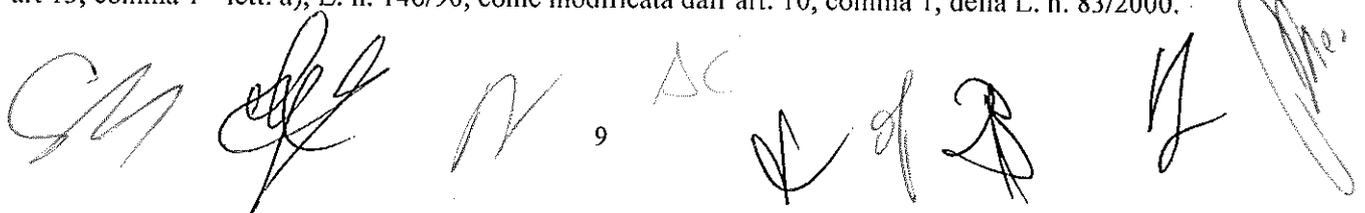
In ogni caso, tra l'effettuazione di uno sciopero e la proclamazione di uno sciopero successivo, incidente sul medesimo servizio o bacino di utenza, non potrà intercorrere un intervallo inferiore a dieci giorni, indipendentemente dalle motivazioni dello sciopero, dal soggetto e dal livello sindacale che lo proclama.

Al fine di garantire un più adeguato livello di contenimento fra l'esercizio del diritto di sciopero ed il godimento dei diritti della persona costituzionalmente tutelati, il primo sciopero per qualsiasi tipo di vertenza non può superare, anche in presenza di turni, la durata di una intera giornata aziendale di lavoro; ciascuno di quelli successivi al primo e relativi alla stessa vertenza non può superare le due giornate di lavoro».

Sono esclusi dagli scioperi i seguenti periodi di più intenso traffico:

- dal 17 dicembre al 7 gennaio;
- le 5 giornate che precedono e seguono la Pasqua;
- da 24 aprile al 2 maggio;
- dal 27 giugno al 4 luglio;
- dal 28 luglio al 5 settembre;
- dal 30 ottobre al 5 novembre;
- dal quarto giorno precedente al quarto giorno successivo le consultazioni elettorali politiche nazionali, europee, referendarie nazionali, nonché le consultazioni elettorali regionali ed amministrative generali;
- la giornata precedente, quella seguente e quelle concomitanti con le elezioni politiche suppletive o le elezioni regionali ed amministrative parziali.

In relazione al livello di servizi erogati in caso di sciopero, le parti confermano che, viste le particolari condizioni tecniche e della sicurezza esistenti nel settore del trasporto marittimo di cabotaggio nazionale, le prestazioni indispensabili debbano essere previste da accordi aziendali che rispondano ai requisiti previsti dall'art 13, comma 1 - lett. a), L. n. 146/90, come modificata dall'art. 10, comma 1, della L. n. 83/2000.



Per quelle Società presso le quali siano preesistenti accordi aziendali regolanti le prestazioni indispensabili, già validati dalla Commissione di Garanzia per l'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali, i servizi minimi essenziali ivi individuati restano validi fino a nuova regolazione, scaturente in ragione di variazioni già intervenute o che interverranno dei rispettivi assetti nautici.

#### Art. 9. Procedura disciplinare

L'inosservanza dei doveri da parte del personale di cui al presente contratto collettivo comporta l'attivazione della procedura prevista dalla normativa vigente, secondo quanto stabilito nelle parti speciali del presente contratto.

#### Art. 10. Reclami e controversie: Commissione di conciliazione e di arbitrato

Le controversie individuali e collettive tra azienda e lavoratori saranno risolte possibilmente in prima istanza tra la direzione e i rappresentanti dei lavoratori e, in difetto di accordo, dalle rispettive competenti organizzazioni sindacali.

##### A) Commissione Paritetica di conciliazione

Per tutte le controversie individuali relative all'applicazione di provvedimenti disciplinari ovvero relative alla interpretazione della contrattazione collettiva applicabile, è obbligatoria l'attivazione del tentativo di conciliazione in sede sindacale da esperirsi dinanzi alla Commissione Paritetica di conciliazione.

La parte interessata alla controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale ovvero l'Associazione Imprenditoriale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito il mandato; a sua volta l'Associazione Imprenditoriale ovvero l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata denuncia la controversia alla Commissione Paritetica di Conciliazione.

La Commissione Paritetica, composta da un membro nominato dalla organizzazione sindacale cui il lavoratore ha dato mandato e da un delegato dell'Associazione datoriale in rappresentanza dell'azienda, espresce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 412-ter c.p.c.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di Conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro. Ove ritenuto opportuno, in presenza di questioni interpretative del presente contratto collettivo la Commissione Paritetica può attivare la Commissione interpretativa.

Qualora le parti abbiano già trovato soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa in sede di Commissione Paritetica di Conciliazione.

In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino a conclusione del tentativo stesso.

##### B) Collegio Arbitrale

Ove il tentativo di conciliazione di cui alla lettera A) non riesca o, comunque, sia decorso il termine previsto per il suo espletamento, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale secondo le norme previste dal presente articolo.

A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, un Collegio Arbitrale che dovrà pronunciarsi sulle istanze di cui al primo comma. Il Collegio Arbitrale competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.

L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla segreteria del Collegio arbitrale, e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo

raccomandata con avviso di ricevimento o raccomandata a mano, entro i trenta giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di quindici giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla organizzazione imprenditoriale territorialmente competente, un altro designato dalla organizzazione sindacale territoriale a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di presidente nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali.

I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

In caso di mancato accordo sulla designazione del presidente del collegio, quest'ultimo verrà estratto a sorte tra i nominativi compresi in un'apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio. Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed il suo mandato è rinnovabile.

Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

- a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
- b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;
- c) eventuali ulteriori elementi istruttori.

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. Le funzioni di segreteria del Collegio sono svolte dalla segreteria della Commissione di conciliazione.

Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'articolo 412 quater del codice di procedura civile.

### Art. 11. Tutela della maternità e paternità

Le parti, fermo restando quanto previsto dalle discipline speciali, rinviano in materia alle disposizioni di legge di cui al d.lgs. 151 del 2001 e successive modificazioni e integrazioni "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità".

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio limitatamente al periodo di conservazione del posto.

Nel caso di lavoratrice marittima arruolata in stato di gravidanza accertata durante il periodo di imbarco, sarà osservata la seguente procedura:

- a) la lavoratrice dovrà avvisare il Comandante della nave sulla quale si trova imbarcata appena la gravidanza è accertata;
- b) l'armatore provvederà allo sbarco e all'eventuale rimpatrio della lavoratrice marittima appena ragionevolmente possibile, e comunque entro la 26ma settimana di gravidanza.

*\* nota iso a cor.*

11

## Art. 12. Assegno per il nucleo familiare

L'assegno per il nucleo familiare è corrisposto al personale a cui si applica il presente contratto nella misura e con le modalità stabilite per i lavoratori dell'industria dalle apposite disposizioni di legge.

## Art. 13. Pari opportunità

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalle disposizioni legislative italiane ed europee in vigore in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali situazioni che non consentano un'effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

In relazione a ciò si fa riferimento ad una commissione composta tra le parti stipulanti il presente contratto in modo paritetico alla quale è affidato il compito di:

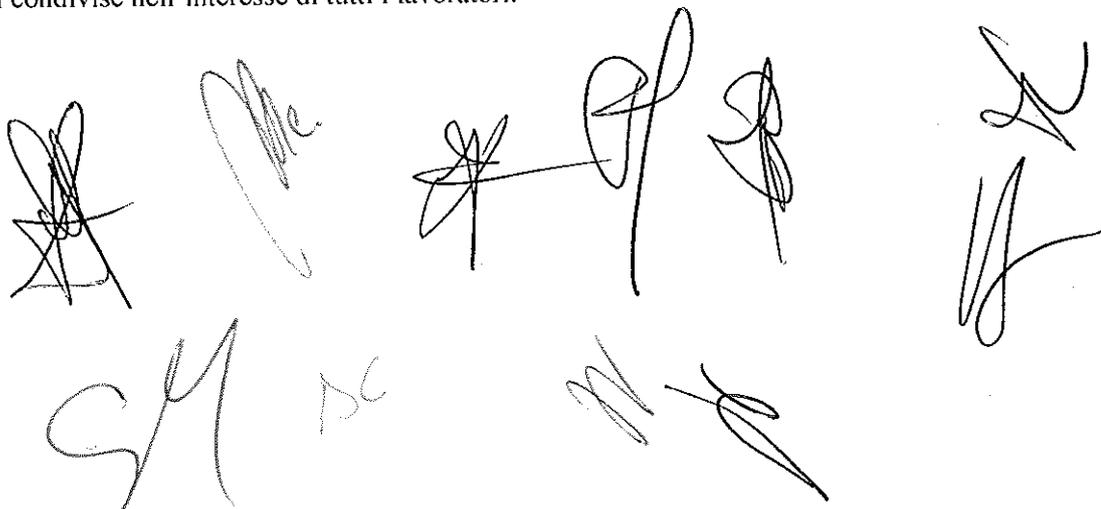
- esaminare l'andamento dell'occupazione femminile sulla base di dati qualitativi e quantitativi forniti dalle singole aziende nel rispetto degli adempimenti previsti dall'art. 46 del D.Lgs. 198 del 2006 e successive modifiche;
- proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- predisporre schemi di progetti di azioni positive nel quadro degli obiettivi contenuti all'art. 42, primo e secondo comma del D.Lgs. 198 del 2006

La Commissione, presieduta a turno da un componente di parte datoriale e da un componente di parte sindacale si riunirà di norma almeno una volta all'anno e invierà annualmente alle parti stipulanti il presente contratto collettivo nazionale un rapporto sull'attività svolta.

## Art. 14. Tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Le parti firmatarie del presente accordo, considerando la tutela della salute e la sicurezza sul lavoro come parte integrante della gestione generale dell'azienda, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori sulla base di quanto in materia previsto dalle norme di legge vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

Le parti si impegnano a seguire sempre l'evoluzione normativa in materia, concorrendo a proporre soluzioni condivise nell'interesse di tutti i lavoratori.

The image shows a collection of handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains five distinct signatures, and the bottom row contains four. The signatures vary in style, from simple and legible to more complex and stylized.

\* \* \*

**DISCIPLINA SPECIALE - PARTE PRIMA**  
**"PER L'IMBARCO DEGLI EQUIPAGGI DELLE NAVI IMPIEGATE NEI SERVIZI DI CABOTAGGIO"**

**PREMESSA**

Le parti si danno reciprocamente atto che, quale espresso presupposto del presente accordo di rinnovo del CCNL, è stato tra esse voluto un vincolo di necessaria inscindibilità fra tutte le clausole del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

A tal fine le parti ribadiscono la natura vincolante della presente dichiarazione per tutto ciò che attiene anche all'applicazione del contratto medesimo.

Inoltre le parti stipulanti il presente contratto dichiarano che le clausole tutte dettate con il presente accordo, così come le precedenti, sono state volute tenendo conto sia della legislazione nazionale, sia dei principi di ordine internazionale. Tali clausole concorrono a costituire un trattamento, nel suo complesso, volutamente di miglior favore per i lavoratori.

Pertanto le parti si danno reciprocamente atto che, ove per ipotesi si configurasse per alcuni istituti una divaricazione rispetto a disposizioni normative di diritto interno e/o a principi di ordine internazionale, a ciò ha fatto riscontro una compensazione con l'acquisizione di maggiori benefici in altri aspetti della disciplina contrattuale liberamente sottoscritta.

Le parti convengono inoltre che nei risultati contrattuali complessivamente conseguiti si è tenuto conto della volontà delle OO.SS. di acquisire, in uno spirito di spiccata flessibilità, miglioramenti economici e normativi conformi alle esigenze e alla specificità del settore convenendo sul valore omnicomprensivo del costo contrattuale.

Con la definizione del presente contratto di lavoro, le parti, considerate le caratteristiche condizioni produttive del settore cabotiero, fortemente influenzate dalla componente stagionale dei servizi nel traffico passeggeri, hanno inteso regolare il rapporto di lavoro nautico ovvero le modalità d'instaurazione del rapporto di lavoro caratteristico della categoria, le modalità del suo svolgimento a bordo del mezzo nautico, le modalità della eventuale disponibilità all'impiego nonché le modalità della sua conclusione. Le parti hanno operato con la consapevolezza che il contratto di arruolamento, anche nella forma del "tempo indeterminato" che prevede l'alternanza di periodi di impiego e di disponibilità all'impiego, una volta conclusosi con lo sbarco del marittimo, non è fonte di ulteriori obbligazioni di natura economica e normativa.

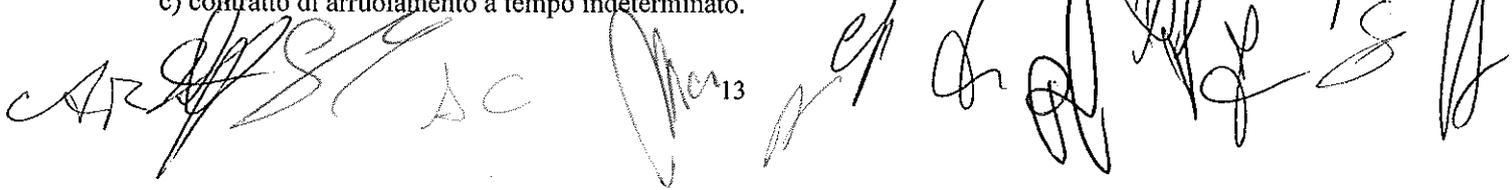
L'unica eccezione a questo principio che le parti hanno concordato come esplicito valore aggiunto, determinandone pattiziamente i presupposti di accesso e le caratteristiche, è costituita dall'istituto della "Continuità del Rapporto di Lavoro" per il quale il periodo di disponibilità è regolamentato in modo esclusivo dal presente contratto collettivo. La regolamentazione della Continuità di Rapporto di Lavoro non è in alcun modo suscettibile di applicazione espansiva ad altre tipologie contrattuali, avendo le parti inteso definire in modo rigido ed insuperabile i relativi presupposti di accesso.

In considerazione di quanto precede, le parti si danno reciprocamente atto che eventuali pretese derivanti dalla interpretazione di disposizioni normative e/o di clausole o istituti che siano difformi dalla contrattazione collettiva del settore sono in contrasto con la loro volontà e con le finalità conseguite, fermo restando che nessuna legittimità o pretesa può derivare da clausole aziendali direttamente o indirettamente contrastanti con le clausole contenute nel presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

**Art. 15. Tipi di contratto di arruolamento**

Ferme restando le disposizioni contrattuali relative alla CRL ed al Turno Particolare, in considerazione delle previsioni di cui al codice della navigazione (art. 325 cod. nav.) che qui si intendono richiamate, il contratto di arruolamento del personale navigante può essere stipulato esclusivamente secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di arruolamento per un dato viaggio o per più viaggi;
- b) contratto di arruolamento a tempo determinato;
- c) contratto di arruolamento a tempo indeterminato.



Il datore di lavoro ha facoltà di imbarcare o trasbordare il lavoratore marittimo in qualunque tempo o luogo su qualsiasi nave da lui gestita. Il marittimo arruolato sarà tenuto, a richiesta della Società, a imbarcare o trasbordare, in qualunque tempo e luogo, su qualsiasi nave *armata o noleggiata a scafo nudo dalla Società*.

In caso di trasbordo continua ad essere efficace la convenzione sottoscritta in virtù dell'imbarco e, pertanto, non è necessaria la stipula di una nuova convenzione di arruolamento.

I contratti di arruolamento da stipularsi avanti alla Autorità Marittima ai sensi di legge, dovranno venire redatti in conformità ai modelli emessi dall'Autorità competente.

#### Art. 16. Contratto di arruolamento a viaggio

Il contratto di arruolamento a viaggio è valido per la durata del viaggio o dei viaggi indicati nella convenzione stipulata dalle parti. Nel contratto, ovvero alternativamente nel ruolo di equipaggio, devono essere indicati esclusivamente il porto di imbarco ed il porto di ultima destinazione, anche se coincidenti, senza necessità di indicare i porti intermedi né il numero delle tratte comprese nel viaggio.

Il contratto di arruolamento a viaggio o per più viaggi non può prevedere l'imbarco per durata superiore 4 (quattro) mesi. Se il contratto di arruolamento a viaggio prosegue per una durata superiore al periodo indicato, si considera quale contratto di arruolamento a tempo indeterminato.

Per viaggio si intende il complesso delle traversate fra porto o porti di caricazione e porto di ultima destinazione, oltre alla eventuale traversata in zavorra per raggiungere il porto di caricazione.

Il contratto di arruolamento a viaggio cessa di diritto dopo la scarica nel porto di arrivo indicato nel contratto stesso.

Qualora, per concorde volontà dell'armatore e del lavoratore marittimo, questi non venga congedato nel porto di ultima destinazione, il contratto di arruolamento si intende prorogato per un ulteriore viaggio e così di seguito, mantenendo la natura di contratto a viaggio. Raggiunto il porto di ultima destinazione il marittimo ha comunque facoltà di sbarcare.

Il rapporto derivante dal contratto di arruolamento a viaggio si instaura al momento dell'imbarco e si estingue al momento dello sbarco.

Il lavoratore marittimo arruolato con chiamata dal turno generale o dal turno particolare di riserva/lista stagionale o dal turno particolare, allo sbarco, percepisce tutte le indennità maturate durante il periodo del contratto di arruolamento nonché il trattamento di fine rapporto.

Successivamente allo sbarco il lavoratore proveniente dal turno generale potrà iscriversi al turno generale. Mentre sarà la Società a provvedere alla reinscrizione al turno particolare o all'eventuale turno particolare di riserva/lista stagionale a seconda dell'appartenenza del marittimo al relativo turno.

Se, in forza di uno o più contratti a viaggio, il marittimo effettui l'arruolamento, senza soluzione di continuità, a bordo di una o più navi per conto della stessa Società e per un tempo superiore a quattro mesi, il rapporto di lavoro è regolato dalle norme concernenti il contratto di arruolamento a tempo indeterminato, con diritto per il marittimo al riconoscimento di tutta l'anzianità di navigazione aziendale maturata con i successivi contratti di arruolamento.

Agli effetti del comma precedente sono considerati successivi tutti i contratti di arruolamento intervenuti fra la stessa Società e lo stesso marittimo quando fra l'uno e l'altro non sia occorsa una interruzione di rapporto contrattuale superiore a sessanta giorni.

#### Art. 17. Contratto di arruolamento a tempo determinato

In relazione a quanto previsto dagli articoli 325 e 326 cod. nav., che individuano tra le tipologie di contratti di arruolamento quella del contratto di arruolamento a tempo determinato, si conviene che il singolo contratto di arruolamento a tempo determinato può avere una durata non superiore a 4 (quattro) mesi.

Qualora il contratto di arruolamento a tempo determinato abbia una durata inferiore ai quattro mesi e l'intervallo tra successivi contratti di arruolamento a tempo determinato sia inferiore a sessanta giorni, il contratto di arruolamento si considera a tempo indeterminato solo nel caso in cui complessivamente, in virtù della sua durata e delle singole interruzioni inferiori a 60 (sessanta) giorni, si raggiunga l'arco temporale superiore ad un anno.

Il rapporto derivante dal contratto di arruolamento a tempo determinato si instaura al momento dell'imbarco e si estingue alla scadenza del termine pattuito.

Se il termine scade in corso di viaggio, il contratto si intende prorogato fino al porto di ultima destinazione ed il rapporto cessa al momento dello sbarco. In quest'ultimo caso, qualora tra la scadenza del termine originariamente pattuito ed il raggiungimento del porto di ultima destinazione decorrano più di 30 giorni, il rapporto si intende convertito in un contratto di arruolamento a tempo indeterminato.

La proroga di ciascun contratto dovrà essere convenuta tra il comandante ed il marittimo in forma scritta e senza che si renda necessario procedere allo sbarco ed al reimbarco del marittimo stesso.

Il lavoratore marittimo arruolato con chiamata dal turno generale o dal turno particolare di riserva/lista stagionale o dal turno particolare, allo sbarco, percepisce tutte le indennità maturate durante il periodo del contratto di arruolamento nonché il trattamento di fine rapporto.

Successivamente allo sbarco il lavoratore proveniente dal turno generale potrà iscriversi al turno generale. Mentre sarà la Società a provvedere alla reiscrizione al turno particolare o all'eventuale turno particolare di riserva/lista stagionale a seconda dell'appartenenza del marittimo al relativo turno.

Il contratto di arruolamento a tempo determinato è regolato in via esclusiva dalle disposizioni del codice della navigazione e dal presente CCNL, fatti salvi eventuali accordi collettivi aziendali. E' pertanto esclusa, come anche chiarito dal Ministero del Lavoro con interpello n. 24 del 2014, la applicabilità della disciplina di diritto comune del contratto a tempo determinato.

#### NOTA INFORMATIVA

Il contratto di arruolamento a tempo determinato è utilizzato di norma per il personale del turno particolare di riserva, della lista stagionale e del turno generale.

#### Art. 18. Contratto di arruolamento a tempo indeterminato

Ai sensi dell'art. 325 del C.d.N., il contratto di arruolamento a tempo indeterminato disciplina la prestazione di lavoro mediante la quale il marittimo è imbarcato o si pone a disposizione dell'Armatore, per lavorare alle sue dipendenze solo quando viene da esso imbarcato.

Il contratto di arruolamento a tempo indeterminato si costituisce con la stipulazione della "convenzione di arruolamento" ai sensi dell'art. 328 del C.d.N. e si estingue al momento dello sbarco. Per il periodo intercorrente tra un contratto di arruolamento ed un eventuale contratto successivo non sussiste alcun rapporto di lavoro e, pertanto, il marittimo non è titolare di alcun diritto né matura alcun trattamento economico e normativo.

Il contratto di arruolamento a tempo indeterminato può avere una durata non superiore a mesi 4 (quattro) prorogabili, d'intesa con il lavoratore marittimo, da parte del datore di lavoro per esigenze dell'azienda di 30 (trenta) giorni. La durata dell'imbarco può essere altresì determinata con accordi aziendali.

Pertanto, al termine di ogni periodo di imbarco al lavoratore marittimo, con esclusione di quelli in regime di continuità di rapporto di lavoro, saranno liquidate il TFR, i ratei della 13.ma e 14.ma mensilità nonché le indennità sostitutive delle ferie e dei riposi maturati e non goduti.

Successivamente allo sbarco il lavoratore proveniente dal turno generale potrà iscriversi al turno generale. Mentre sarà la Società a provvedere alla reiscrizione al turno particolare o all'eventuale turno particolare di riserva/lista stagionale a seconda dell'appartenenza del marittimo al relativo turno.

#### Art. 19. Periodo di prova

Il primo contratto di arruolamento stipulato a tempo determinato o a tempo indeterminato può includere esplicitamente, per volontà dell'Armatore, un periodo di prova. Il patto di prova è stipulato per iscritto fra Armatore e lavoratore marittimo.

Il periodo di prova è stabilito per gli Ufficiali in 45 giorni e per i Sottoufficiali e Comuni in 30 giorni, sempre a contare dalla data della prima partenza su di una nave di una determinata Società.

Nel caso in cui venga stipulato fra la Società ed il marittimo un contratto di arruolamento a tempo indeterminato, il primo periodo di imbarco è considerato quale periodo di prova.

Quando la Società riassume in servizio con lo stesso grado un marittimo che alle sue dipendenze e in precedente imbarco a tempo indeterminato o in precedenti imbarchi a viaggio o a tempo determinato abbia positivamente superato il periodo di prova, detta prova non sarà ripetuta dal marittimo se questi sarà reimbarcato entro tre anni dall'ultimo sbarco ed il reimbarco avvenga a bordo di una nave dello stesso armatore avente le stesse caratteristiche tecniche di quella sulla quale ha svolto il periodo di prova e sempre che l'ultimo sbarco non sia stato determinato da colpa del marittimo.

Entro il periodo di prova la Società può risolvere il contratto di arruolamento in qualunque porto nazionale, corrispondendo al marittimo le competenze dovute fino al giorno dello sbarco, nonché quanto previsto alla lper la risoluzione del contratto di arruolamento a tempo indeterminato per volontà della Società.

Il contratto di arruolamento può essere risolto durante il periodo di prova anche dal marittimo con l'osservanza delle norme relative alla risoluzione del contratto di arruolamento a T.I. per volontà del marittimo, con diritto alle competenze maturate sino al giorno dello sbarco compreso

Se il contratto di arruolamento è risolto in un porto diverso da quello ove il contratto stesso è stato stipulato, spetterà al marittimo il trattamento previsto per il caso di rimpatrio.

La Società è tenuta a comunicare al marittimo il risultato della prova entro i termini di tempo sopra stabiliti. In difetto della predetta comunicazione, la prova si intenderà positivamente superata.

Il periodo di prova sarà riconosciuto a tutti gli effetti per la determinazione dell'anzianità di navigazione maturata con la società armatrice.

#### **Art. 20. Tabelle minime di sicurezza - Circolare 01/2010 C.G.C.P.**

Le tabelle minime di sicurezza, sono stabilite dall'Autorità Marittima, in conformità alle disposizioni vigenti.

Le tabelle di armamento saranno individuate dalla Società Armatrice, previa consultazione con le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto.

#### **Art. 21. Categoria dei Sottufficiali**

Fermo restando quanto previsto dal d.p.r. n. 231 del 2006, i marittimi compresi nella seguente elencazione costituiscono la categoria dei Sottufficiali:

- in coperta: il nostromo, il carpentiere, l'operaio di coperta, l'ottonaio, il trattorista;
- in macchina: il capo operaio, l'operaio meccanico, l'operaio motorista, il primo e il secondo elettricista, l'operaio frigorista;
- in camera: il maitre d'hotel, il primo cameriere e l'assistente d'ufficio;
- in cucina: il 1° cuoco, il cuoco equipaggio, il dispensiere equipaggio, il cambusiere e il panettiere.

Il 1° Nostromo, il Capo operaio, il 1° Elettricista, il Maitre d'hotel sono considerati Sottufficiali Capi Servizio. Il 1° Cuoco è considerato Capo Servizio quando abbia in sottordine almeno due Sottufficiali della sua sezione.

#### **Art. 22. Rapporti gerarchici e disciplinari**

I rapporti gerarchici e disciplinari del personale marittimo sono regolati dalle leggi e regolamenti dello Stato vigenti per il settore della navigazione marittima, secondo la gerarchia delle fonti disciplinata dall'art. 1 C.d.N. e dal presente contratto collettivo.

#### **Art. 23. Norme comportamentali e disciplinari dei marittimi a bordo e a terra**

- A) Marittimi imbarcati con contratto di arruolamento

Durante il periodo di imbarco, il comportamento del marittimo deve essere improntato a correttezza, diligenza, obbedienza e fedeltà. In particolare, il marittimo di ogni grado e qualifica ha il dovere di:

- rispettare quanto previsto dal presente contratto collettivo di lavoro e le eventuali disposizioni delle Autorità Marittime e di quelle Consolari nei porti esteri;
- eseguire ogni legittima disposizione del Comandante, degli Ufficiali, dei Sottufficiali dei rispettivi servizi per quanto concerne il servizio di bordo e la sicurezza della nave, delle persone imbarcate, del carico e delle provviste;
- avere cura dei materiali ed oggetti affidatigli;
- usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse aziendale;
- svolgere tutti i corsi di formazione ed aggiornamento professionale necessari per la navigazione;
- fornire il più tempestivamente possibile all'Armatore ogni informazione utile, compresa l'eventuale indisponibilità di imbarco per malattia.

I rapporti fra i componenti l'equipaggio devono essere improntati a spirito di collaborazione e di reciproca comprensione.

I rapporti fra l'equipaggio ed i passeggeri saranno sempre improntati a reciproco rispetto, nell'ottica della migliore qualità del servizio e della massima soddisfazione del cliente.

Nessuna persona dell'equipaggio potrà allontanarsi da bordo senza darne comunicazione al Comandante o a chi lo rappresenti ed averne ottenuto l'autorizzazione.

Il marittimo non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'Armatore, né divulgare notizie attinenti alla Società, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

#### B) Marittimi a terra

Il personale in continuità di rapporto di lavoro, nel periodo di usufruimento ferie e riposi o di disponibilità retribuita, e il personale iscritto nel turno particolare in attesa di successivo imbarco sarà tenuto a:

- svolgere tutti i corsi di formazione ed aggiornamento professionale necessari per la navigazione.

#### Art. 24. Assenze da bordo

Durante la sosta della nave in porto, a garanzia della sicurezza individuale e di bordo, l'Ufficiale Capo Servizio, mediante apposita procedura aziendale, autorizza il personale libero dalla guardia oppure dal servizio a scendere a terra e ne dà comunicazione al Comando Nave.

L'allontanamento del marittimo dalla nave senza l'osservanza delle procedure stabilite è considerata assenza ingiustificata.

Gli Ufficiali capi servizio, prima di scendere a terra, si presentano al Comandante per le eventuali comunicazioni.

Il marittimo regolarmente autorizzato a scendere a terra deve trovarsi a bordo della nave sulla quale è imbarcato in tempo utile ad espletare le attività di sua competenza al fine di consentire la partenza della nave all'ora stabilita e risultante dall'apposito ordine di servizio da diramarsi all'atto dell'arrivo della nave in porto.

#### Art. 25. Contrabbandi, paccottiglie, clandestini

Tutto l'equipaggio (Ufficiali, Sottufficiali, Comuni) ha il dovere di esercitare la più attenta sorveglianza affinché non si verificano casi di contrabbando, trasporto di paccottiglie, sottrazione di merci, vendite abusive a bordo, imbarco o favoreggiamento di clandestini. Gli Ufficiali tutti dovranno eseguire prima della partenza e durante il viaggio frequenti visite in ogni parte della nave per assicurarsi che non esistano a bordo clandestini o merci di contrabbando.

La Società ha il diritto di risolvere il contratto senza indennità di sorta e di essere risarcita dei danni tutti che le derivassero in conseguenza di trasgressioni a disposizioni di leggi nazionali o estere e particolarmente in conseguenza del contrabbando, trasporto di paccottiglie, furti a bordo, riscossione da terzi di indebite

corresponsioni di somme connesse al servizio, imbarco o favoreggiamento di clandestini, nei confronti dei componenti l'equipaggio che risultassero responsabili sia della trasgressione sia della mancata vigilanza.

### Art. 26. Infrazioni disciplinari e sanzioni

Nei confronti del marittimo che si rende responsabile di infrazioni ai propri doveri di servizio (tra i quali, a titolo esemplificativo, reiterate infrazioni al rispetto dell'orario di lavoro regolarmente contestate, comportamento scorretto verso i superiori, i compagni di lavoro o i passeggeri, etc.) potranno essere adottati i seguenti provvedimenti disciplinari:

- nei riguardi del marittimo imbarcato:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa nella misura massima di 4 ore di retribuzione calcolate con il divisore 240 e considerando come retribuzione quella indicata all'art. 32;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- e) risoluzione del contratto di imbarco con sospensione dal turno particolare per un periodo fino a 2 mesi;
- f) risoluzione del contratto di arruolamento e cancellazione dal turno particolare.
- g) risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione dall'elenco del personale in C.R.L.

- nei riguardi del marittimo non imbarcato:

- a) rimprovero scritto;
- b) limitatamente al personale in C.R.L., multa nella misura massima di 4 ore di retribuzione calcolate con il divisore 240 e considerando come retribuzione quella indicata all'art. 32;
- c) sospensione dalla reiscrizione al turno particolare o, per i marittimi già iscritti nel turno stesso, sospensione dal turno per un periodo da 1 mese fino a 4 mesi;
- d) cancellazione dal turno particolare.
- e) cancellazione dall'elenco del personale in C.R.L.

I provvedimenti di cui sopra sono applicati senza riguardo all'ordine in cui sono elencati, ma in relazione alla gravità della mancanza, alle circostanze speciali che lo accompagnano, al grado di colpa.

I provvedimenti di risoluzione del contratto d'imbarco, di non reiscrizione nel turno particolare e di cancellazione dal turno stesso, sono adottati in conseguenza di grave colpa o inadempimento del marittimo.

I provvedimenti disciplinari nei riguardi del marittimo imbarcato saranno adottati dal Comandante della nave, incluso il provvedimento di sbarco immediato nei casi di particolare gravità. Per il personale non imbarcato, saranno presi dalla direzione della Società.

Per le sanzioni più gravi del rimprovero verbale si dovrà, prima dell'applicazione della sanzione stessa, procedere alla contestazione dell'addebito, consentendo, poi, l'esercizio di diritto di difesa del marittimo nei termini di legge.

Incorre nei provvedimenti di rimprovero scritto, il lavoratore marittimo che, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) non rispetta le procedure in materia di stoccaggio, gestione e distribuzione di attrezzature, utensili, ecc.;
- b) utilizza in modo improprio le attrezzature di bordo;

Incorre nel provvedimento della multa nella misura massima di 4 ore di retribuzione il lavoratore che, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) per disattenzione arreca danno non grave all'armatore;
- b) per disattenzione procura guasti non gravi o sperpero non rilevante di materiali dell'azienda;

Incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni della retribuzione oppure della sospensione dal turno particolare fino ad un massimo di due mesi, il lavoratore che, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) esegue lavori non ordinatigli;
- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) qualora di sua competenza non rispetta le disposizioni in materia di movimentazione del carico.

Incorre nella sanzione della risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione dal Turno Particolare o della risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione dall'elenco del personale in C.R.L., il marittimo che adotti un comportamento così grave da far venir meno il vincolo fiduciario con l'Armatore e, in via esemplificativa e non esaustiva, nei seguenti casi:

- a) adotta un comportamento scorretto verso i superiori, i colleghi di lavoro o i passeggeri che abbia già dato luogo ad una sanzione disciplinare più grave del rimprovero scritto;
- b) pone in essere insubordinazione verso i superiori;
- c) commette qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla sicurezza del mezzo navale e/o della navigazione;
- d) commette atti implicantissimi dolo o colpa grave con danno per l'azienda (ad esempio danneggiamento di impianti o materiali o falsificazione in atti pubblici o documenti aziendali);
- e) venga trovato in stato di manifesta ubriachezza o in stato di manifesta assunzione di sostanze stupefacenti e psicotrope;
- f) commette furto e reati contro il patrimonio (ad esempio truffa, contrabbando, trafugamento);
- g) sia coinvolto in rissa o vie di fatto;
- h) commette infrazioni al rispetto dell'orario di lavoro che abbiano già dato luogo a due sanzioni disciplinari;
- i) pretende da componenti l'equipaggio subordinati per ragioni di servizio la indebita corresponsione di somme di denaro;
- j) abbandona il mezzo navale senza autorizzazione del comandante o di chi lo rappresenti;
- k) commette azioni da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza delle persone e dei beni;
- l) fuma a bordo nei luoghi in cui, per motivi di sicurezza, non è consentito.

Premesso che la recidiva si configura solo nel caso in cui non siano trascorsi più di ventiquattro mesi dal primo provvedimento disciplinare, come previsto dalla normativa di legge vigente, in caso di recidività di comportamenti per il primo dei quali sia stata applicata la sanzione del rimprovero scritto, tale recidività potrà comportare l'adozione della sanzione della multa nella misura massima di 4 ore di retribuzione.

Premesso che la recidiva si configura solo nel caso in cui non siano trascorsi più di ventiquattro mesi dal primo provvedimento disciplinare, come previsto dalla normativa di legge vigente.

In caso di recidività di comportamenti per i quali siano state già applicate due sanzioni più gravi del rimprovero scritto, tale recidività potrà comportare l'adozione della risoluzione del contratto di arruolamento e la cancellazione dal turno particolare, la risoluzione del contratto di arruolamento e la di cancellazione dall'elenco del personale in C.R.L.

I provvedimenti disciplinari durante il periodo di imbarco potranno essere adottati dall'Armatore oppure dal Comandante e da questo potranno essere annotati sui documenti di bordo. Il Comandante potrà anche procedere allo sbarco immediato del marittimo nei casi di particolare gravità indicati nell'elenco di cui sopra. In tal caso l'Armatore potrà disporre la sospensione cautelare con erogazione del trattamento retributivo pari al 50% del minimo contrattuale mensile. I provvedimenti disciplinari nei riguardi dei marittimi non imbarcati saranno adottati dalla Direzione della Società.

Il marittimo che ritenga ingiustificata l'adozione nei suoi riguardi di un rimprovero scritto avrà facoltà di reclamo secondo le disposizioni di legge anche tramite l'Organizzazione Sindacale.

Il marittimo che ritenga ingiustificata l'adozione nei suoi riguardi di una sanzione disciplinare più grave del rimprovero scritto, avrà facoltà di contestare la sanzione stessa entro 10 giorni dallo sbarco o entro 10 giorni dalla comunicazione della sanzione, dinanzi al Collegio Arbitrale di cui all'articolo 10, lett. B).

Qualora il provvedimento adottato sia la sospensione dal Turno Particolare o dall'elenco della C.R.L. e il Collegio Arbitrale non la riconoscesse giustificata, questa verrà annullata e perderà ogni effetto.

Nel caso venga invece contestata la cancellazione della sanzione disciplinare della non reinscrizione al Turno Particolare o della cancellazione dall'elenco della C.R.L. e il Collegio Arbitrale non la riconoscesse giustificata, la Società potrà comunque mantenere la non reinscrizione al Turno Particolare e la cancellazione dall'elenco della C.R.L. corrispondendo al marittimo a titolo di penale un importo pari a tante giornate calcolate in trentesimi di retribuzione utile, così come indicata all'art. 32, e secondo i seguenti limiti:

PER I MARITTIMI ISCRITTI AL TURNO PARTICOLARE:

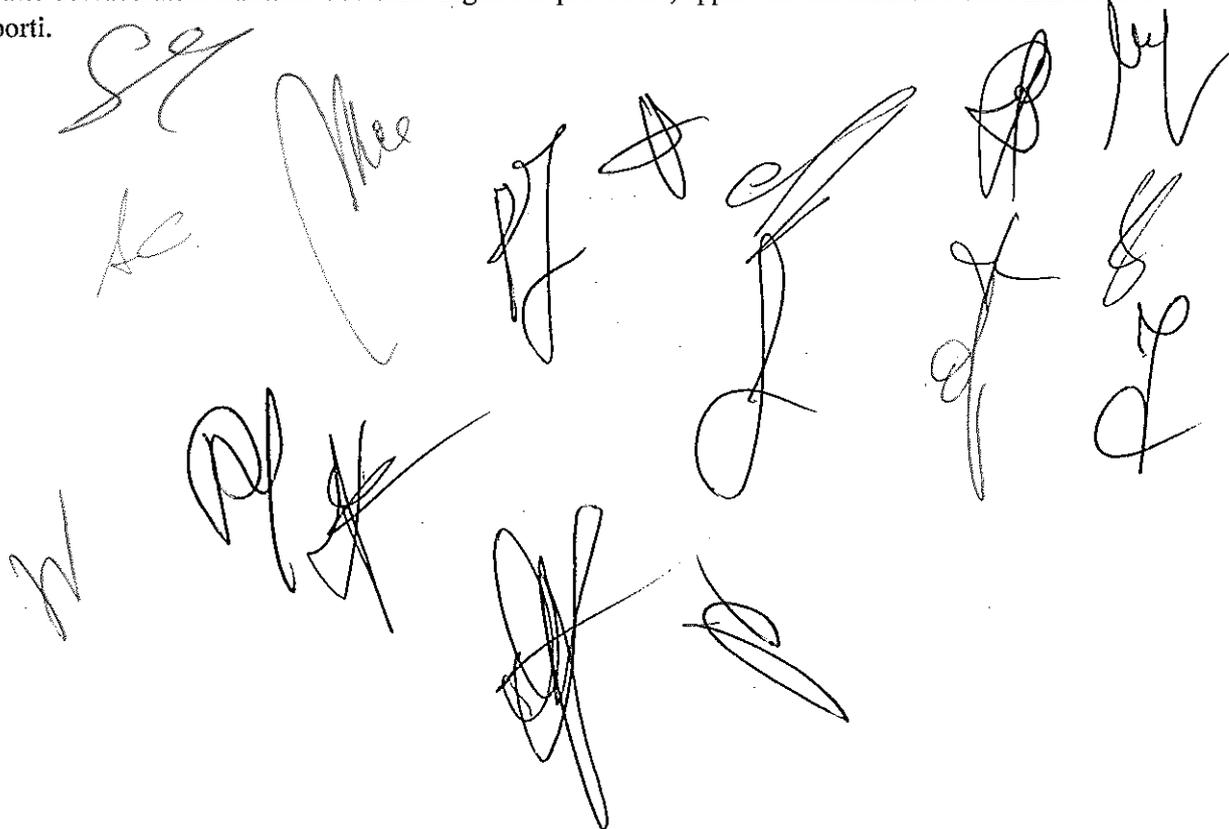
- 30 giorni di retribuzione;

PER I MARITTIMI IN C.R.L.:

- sino a 4 anni di anzianità in C.R.L.: 3 mesi di retribuzione;
- da oltre i 4 a 8 anni di anzianità in C.R.L.: 6 mesi di retribuzione;
- oltre 8 anni di anzianità in C.R.L.: 9 mesi di retribuzione.

#### Art. 27. Procedure dei reclami a bordo da parte dei lavoratori marittimi

Sulla base di quanto previsto dalla Regola 5.1.5 della Maritime Labour Convention 2006, gli eventuali reclami a bordo da parte dei lavoratori marittimi dovranno seguire le procedure, approvate dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.



## ORARIO DI LAVORO

### Art. 28. Orario di lavoro in navigazione e in porto

Nel rispetto dei limiti legali sull'orario di lavoro e orario di riposo, l'orario normale di lavoro è stabilito in 8 (otto) ore giornaliere per tutti i lavoratori marittimi.

Il servizio di guardia in coperta e macchina è normalmente suddiviso in tre turni di guardia alternando quattro (4) ore di lavoro e otto (8) ore franche.

Per il personale giornaliero delle sezioni di coperta e macchina l'orario normale di lavoro (8 ore) è compreso tra le ore 06.00 e le ore 20.00. Per il personale di camera e cucina l'orario normale di lavoro (8 ore giornaliere) potrà essere ripartito in tre turni tra le ore 6.00 e le ore 24.00.

In navigazione e in porto l'orario normale di servizio, sia nei giorni feriali che in quelli festivi, è di 8 (otto) ore giornaliere per tutto il personale.

Per i servizi di cabotaggio che prevedono la sosta notturna della nave in porto, il servizio di sicurezza – conformemente a quanto disposto dalle Autorità Marittime dei singoli porti – sarà organizzato dal Comando nave.

Allorquando il servizio di sicurezza dovesse essere svolto con obbligo di guardia attiva, specifici accordi da definirsi in sede aziendale provvederanno a stabilire modalità di esecuzione del servizio e i relativi compensi, fermi restando i limiti di legge in materia di orario massimo di lavoro e minimo di riposo.

In mancanza di accordi aziendali per la disciplina del servizio di sicurezza e nelle more della definizione delle stesse intese, le Società che non organizzeranno detto servizio con personale marittimo supplementare, manterranno i trattamenti economici attualmente riconosciuti al personale di bordo chiamato ad espletare il servizio.

### Art. 29. Inizio del servizio a bordo

In relazione alle particolari caratteristiche dei servizi di cabotaggio, il marittimo sarà tenuto a trovarsi sulla nave a bordo della quale presta servizio nel giorno ed ora indicati dal Comandante per consentire la regolare partenza della nave nel rispetto dell'orario stabilito.

Contravvenendo il marittimo a questa disposizione, il contratto di arruolamento sarà risolto per fatto imputabile al marittimo se la nave fosse già partita o se il marittimo fosse stato già sostituito, oppure se per effetto del ritardo la nave, non abbia potuto ottenere le spedizioni ed abbia quindi dovuto rinviare l'orario della partenza.

Qualora il marittimo possa dimostrare che il ritardo sia giustificato, il contratto di arruolamento sarà risolto per forza maggiore e fermo restando il diritto all'iscrizione al turno di provenienza, il marittimo avrà diritto al trattamento di fine rapporto con un minimo complessivo garantito di 15 giorni calcolati secondo i criteri e le misure indicate al punto 1 dell'art. 65 del presente contratto.

Qualora non si sia verificato nessuno dei casi indicati nel secondo comma il marittimo potrà riprendere il suo posto a bordo e qualora il ritardo non fosse imputabile a causa di forza maggiore o di giustificato motivo, potrà essere sottoposto a procedimento disciplinare.

### Art. 30. Trattamento nella giornata del sabato in navigazione ed in porto

Il sabato mantiene la natura di giorno feriale.

Per il lavoro prestato nelle 8 ore dell'orario normale del sabato sarà riconosciuto al lavoratore marittimo il corrispondente riposo compensativo.

Se, durante la sosta della nave in porto, nella giornata di sabato il marittimo usufruisce di un riposo compensativo o di ore di franchigia, allo stesso non sarà considerato come franchigia o riposo compensativo.

Agli effetti della valutazione economica l'importo da corrispondere per ogni giornata di riposo compensativo è pari ad un 1/26mo del minimo contrattuale, valore della panatica convenzionale, supplemento paga per il personale di stato maggiore ed 1/30mo del rateo di 13.ma e 14.ma e degli eventuali scatti di anzianità.

### Art. 31. Franchigia e mezzo di trasporto

Durante la sosta della nave in porto, rada o fiamara, il Comandante metterà a disposizione gratuitamente un mezzo idoneo per consentire al personale franco di scendere a terra e rientrare a bordo, compatibilmente con criteri di economicità.

## PAGHE - COMPENSI - INDENNITÀ

### Art. 32. Minimi contrattuali

Il minimo contrattuale spettante ai marittimi secondo il grado e la qualifica risultante a ruolo, è indicato nelle tabelle allegate al presente contratto.

La paga giornaliera è ragguagliata a un trentesimo del minimo contrattuale. La quota oraria è ragguagliata a un ottavo della quota giornaliera.

Agli effetti del presente contratto la giornata inizia alle ore zero e termina alle ore 24.

### Art. 33. Computo dei riposi e delle ferie

Ai fini del computo dell'indennità sostitutiva dei riposi compensativi e delle ferie, il minimo contrattuale, i supplementi di paga per anzianità per gli Ufficiali, gli scatti di anzianità/navigazione sono ragguagliate ad 1/26.

I ratei di tredicesima e quattordicesima sono ragguagliati ad un trentesimo.

### Art. 34. Indennità di navigazione

Allo scopo specifico ed esclusivo di tenere conto dell'impegno richiesto dalle esigenze della navigazione marittima, nonché del vincolo di permanenza a bordo della nave e del relativo disagio, è istituita una indennità di navigazione nelle misure mensili o pro-rata indicate nelle tabelle allegate al presente contratto, per giorno di effettivo imbarco.

Ad ogni effetto le parti stabiliscono che la presente indennità non può essere calcolata nella retribuzione, né in ogni altro istituto che direttamente o indirettamente implichi la retribuzione quale base di calcolo. Tale esclusione è dovuta al fatto che l'ammontare di detta indennità è stato pattiziamente determinato, tenendo già conto della sua incidenza economica sui singoli istituti e comunque sul globale trattamento erogato ai lavoratori.

Fermo restando quanto sopra convenuto, le parti, per quanto possa occorrere, precisano che l'indennità di navigazione non può essere considerata nel calcolo del compenso orario per il lavoro straordinario, dei riposi compensativi (sabati, domeniche, festività nazionali ed infrasettimanali, festività cadenti di domenica, semifestività) e delle relative indennità sostitutive, delle ferie e delle indennità sostitutive delle stesse, della gratifica natalizia e della gratifica pasquale, dell'indennità sostitutiva del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

### Art. 35. Spese di viaggio, ingaggio e rimpatrio

Le spese di viaggio per l'imbarco e lo sbarco dei marittimi arruolati, salvo lo sbarco per colpa del marittimo stesso, saranno a carico dell'armatore.

In caso di viaggio per imbarcare all'estero o in caso di rimpatrio le spese di trasporto e vitto saranno a carico dell'armatore. Saranno addebitate al marittimo in caso di sbarco per fatto imputabile alla sua volontà o colpa, ad eccezione dei casi di morte del padre, della madre, dei figli, del coniuge o convivente risultante da documentazione anagrafica o per fatto grave (ad es. terremoto, alluvione nel luogo di residenza, ecc.) da segnalare tempestivamente all'armatore e da documentare entro 10 giorni dallo sbarco, fermo restando l'obbligo dell'armatore di provvedere al rimpatrio nel rispetto di quanto previsto dalla normativa internazionale. Le spese di vitto, debitamente documentate, saranno riconosciute secondo le regole del buon padre di famiglia.

Il rimpatrio si compie con il ritorno del marittimo nel paese di residenza. Se il marittimo ne fa richiesta al momento dell'imbarco e non vi è aumento di spesa il rimpatrio può essere effettuato provvedendo al suo ritorno in altra località da lui indicata. Il rimpatrio è effettuato a cura dell'armatore a mezzo motonave, ferrovia o aereo. In quest'ultimo caso è facoltà dell'armatore di far seguire i bagagli con altro mezzo, per i bagagli al seguito i limiti di peso sono quelli stabiliti dalla compagnia aerea.

Durante il viaggio di rimpatrio il marittimo sarà assicurato contro gli infortuni e le malattie secondo le norme di legge e del presente contratto.

Qualora l'imbarco sia preceduto da un periodo di ingaggio, decorrente dalla data di consegna del libretto di navigazione, il marittimo avrà diritto per tale periodo, sempre che abbia mantenuto l'impegno ad imbarcarsi, al

pagamento del minimo contrattuale e degli scatti di anzianità/navigazione, al riconoscimento delle spese documentate di vitto, secondo le regole del buon padre di famiglia. Nel caso che il marittimo debba imbarcare in porto diverso da quello d'ingaggio, l'onere del trasferimento sarà a carico dell'Armatore.

Il periodo di ingaggio, seguito da imbarco, sarà considerato utile agli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio.

#### Art. 36.

##### Termini e modalità di corresponsione delle paghe e altre competenze dei marittimi

Il minimo contrattuale, l'indennità di navigazione, il supplemento paga per anzianità ed eventuali compensi e indennità spettanti ai lavoratori marittimi per qualunque titolo saranno corrisposti ogni mese con accredito della valuta entro il giorno 15 (quindici) del mese successivo, salvo diversa prassi aziendale.

Ad ogni lavoratore marittimo, ai sensi di legge, salvo particolari posizionamenti della nave o difficoltà logistiche, sarà consegnato, a carico del datore di lavoro, un cedolino paga sul quale saranno specificatamente registrate le competenze e tutti i compensi liquidati.

Durante l'imbarco effettuato per linee internazionali potranno essere richiesti dai marittimi acconti sulle competenze fisse maturate in una misura, da concordare eventualmente a livello aziendale, che in ogni caso non potrà essere superiore al 50%. In caso di utilizzo di denaro contante, l'acconto può essere riconosciuto entro i limiti di legge.

Gli acconti in valuta estera saranno corrisposti e saranno ragguagliati al cambio ufficiale del giorno del pagamento. L'ammontare del controvalore in euro al cambio ufficiale degli acconti corrisposti in valuta non potrà superare il limite di cui al precedente 3° comma.

#### Art. 37. Gratifica natalizia e gratifica pasquale (\*)

In occasione del Natale e della Pasqua sarà corrisposta ai marittimi che abbiano compiuto un anno di imbarco una gratifica costituita da una mensilità dei seguenti elementi:

- a) minimo contrattuale;
- b) eventuali maggiorazioni paga per anzianità;
- c) supplemento paga per anzianità al personale di Stato Maggiore;
- d) valore convenzionale della panatica.

Ai marittimi entrati in servizio nel corso dell'anno o che cessino dal servizio nel corso dell'anno, la gratifica natalizia e quella pasquale saranno corrisposte in ragione di tanti 360/mi quanti sono stati i giorni di imbarco compiuti.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, in occasione della liquidazione delle altre competenze, saranno corrisposte anche le quote parte della gratifica natalizia e della gratifica pasquale

Nel caso di impiego pro tempore, nel corso dell'anno di un marittimo presso la stessa Società con grado superiore a quello attribuito al momento della liquidazione delle gratifiche, la liquidazione stessa sarà effettuata computando i ratei della maggiore retribuzione percepita nel periodo di funzionamento.

#### Art. 38. Sostituzione di ammalati e di infortunati – personale mancante – funzioni superiori

Nel caso di malattia o infortunio di un marittimo durante la navigazione, il servizio dell'ammalato sarà svolto, entro i limiti dell'orario normale, dal rimanente personale, anche appartenente a diversa categoria, senza diritto a compensi extra.

Al lavoratore marittimo cui fossero affidate, per la momentanea mancanza di cui al comma precedente, le mansioni di grado o categoria superiore spetteranno, pro-tempore, soltanto la paga e gli emolumenti accessori dovuti per tali mansioni.

#### Art. 39. Compensi per lavoro straordinario

Ogni lavoro eseguito dai componenti dell'equipaggio oltre l'orario normale di lavoro è considerato lavoro straordinario.

Le ore di lavoro straordinario massime dovranno essere compatibili con le ore minime di riposo previste dalle disposizioni di legge.

Non è considerato lavoro straordinario qualunque lavoro per la sicurezza della nave, *delle persone imbarcate* e del carico.

La quota oraria per il lavoro straordinario si determina dividendo il minimo contrattuale per il divisore 184. Il valore così ottenuto sarà maggiorato secondo le seguenti percentuali:

Diurno feriale	Notturmo feriale Diurno festivo	Notturmo festivo
25%	25%	33%

Agli effetti dei compensi per lavoro straordinario per ore notturne si intendono quelle comprese tra le ore 20 e le ore 6.

Le parti dichiarano espressamente che i riconoscimenti di ore di straordinario, i compensi per lavoro straordinario, anche se continuativi e/o predeterminati e/o forfetizzati, debbono essere esclusi, anche a livello aziendale, a qualsiasi titolo dalla retribuzione, essendo voluti come elementi distinti ed autonomi espressamente ribandendosi l'esclusione dei medesimi dal calcolo delle indennità sostitutive delle ferie e dei riposi compensativi nonché di ogni altro istituto che, direttamente o indirettamente, implichi la retribuzione quale base di calcolo. Pertanto, anche in relazione alla specialità del rapporto di lavoro nautico, le parti dichiarano che hanno sempre voluto escludere i riconoscimenti di ore di lavoro straordinario, i compensi per lavoro straordinario anche se continuativi e/o predeterminati e/o forfetizzati dal computo degli istituti contrattuali sui quali sono state calcolate le "indennità fisse".

#### Art. 40. Delege del marittimo per il pagamento di parte della retribuzione

Ai sensi delle disposizioni di legge, non sono consentite delege per la riscossione delle competenze, salvo casi particolari autorizzati dal lavoratore marittimo a mezzo di procura conferita per atto pubblico.

#### Art. 41. Divise equipaggio

Quando sia prescritto da disposizioni ministeriali o dalla Società gli Ufficiali, i Sottufficiali e Comuni dovranno possedere e mantenere in buone condizioni la divisa, indossandola quando il Comandante lo prescriva. Ogni altro aspetto riguardante le divise dell'equipaggio sarà disciplinato dalla contrattazione integrativa.

#### Art. 42. Alloggio e vitto

Al marittimo sono garantiti alloggi e aree equipaggio sicure ed in condizioni dignitose, così come previsto dagli standard nazionali ed internazionali ILO, con particolare attenzione alla metratura della cabina, alla ventilazione ed al condizionamento, alla soglia di rumorosità, vibrazione, illuminazione ed ai presidi sanitari.

Le forniture di vitto devono essere in linea con gli standard nazionali, internazionali ILO per quanto riguarda quantità, valore nutrizionale, qualità e varietà e terranno in considerazione la durata e la natura del viaggio nonché il numero di marittimi presenti a bordo.

Per la somministrazione del vitto si terrà conto delle abitudini alimentari dei marittimi con particolare riferimento al credo religioso.

Due marittimi franchi dal servizio appartenenti alle sezioni coperta, macchina e camera con esclusione dei Sottufficiali capiservizio e che accettino l'incarico, assisteranno, a turno settimanale, secondo l'ordine di iscrizione nel ruolino di equipaggio, senza diritto a compensi, al prelevamento, confezionamento e distribuzione dei viveri per l'equipaggio e segnaleranno al Comando di bordo le eventuali manchevolezze.

#### Art. 43. Indennità sostitutiva della panatica

Durante l'imbarco, nel caso eccezionale di nave armata che non fornisca servizio di mensa, oppure di nave disarmata o in riparazione senza servizio di mensa e negli altri casi in cui non possa essere somministrato il vitto in natura, il datore di lavoro dovrà corrispondere in sostituzione del vitto una indennità giornaliera forfettizzata da concordare con le OO.SS. a livello aziendale.

In caso di mancato accordo a livello aziendale, l'armatore dovrà farsi carico delle spese di vitto, nel limite di 15 euro a pasto, a fronte di giustificativi di spesa.

**Art. 44. Valutazione della panatica quale coefficiente della retribuzione**

In tutti i casi in cui occorra computare la panatica quale coefficiente della retribuzione o considerarla come coefficiente di calcolo per la liquidazione di indennità (ad esempio: indennità sostitutiva del preavviso; trattamento di fine rapporto; indennità giornaliera in caso di malattia o infortunio; gratifica natalizia; gratifica pasquale; ecc.); il valore da attribuire alla panatica è determinato nelle misure seguenti:

	Euro
Ufficiali	10,00 mensili
Sottufficiali e Comuni	7,00 mensili

In deroga a quanto sopra ed ai soli fini del calcolo dell'indennità sostitutiva dei riposi compensativi e dell'indennità sostitutiva delle ferie, il valore da attribuire alla panatica è di € 0,62 giornaliera.

## RIPOSI FESTIVI – FERIE – CONGEDI - PREVIDENZE

### Art. 45. Giorni festivi

Sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche;
- b) 25 aprile (Anniversario della Liberazione),
- c) 1° maggio (Festa del Lavoro);
- d) le seguenti ulteriori festività:
  - 1° gennaio (Capodanno)
  - 6 gennaio (Epifania)
  - Lunedì di Pasqua
  - 2 giugno (Festa Nazionale della Repubblica)
  - 15 agosto (Assunzione)
  - 1° novembre (Ognissanti)
  - 8 dicembre (Immacolata Concezione)
  - 25 dicembre (Natale)
  - 26 dicembre (S. Stefano)

Sono considerati semifestivi, cioè festivi nelle sole ore pomeridiane (dalle ore 12 alle 24), i giorni seguenti:

- venerdì santo;
- vigilia di Natale.

### Art. 46. Giorni festivi trascorsi in navigazione

Durante la navigazione i turni di servizio continuano anche nei giorni festivi secondo l'orario normale di lavoro.

#### **Domeniche e festività infrasettimanali (comprese festività nazionali)**

Ai marittimi saranno riconosciuti tanti giorni di riposo compensativo quanti saranno i giorni di domenica ed i giorni di festività infrasettimanale (comprese festività nazionali) trascorsi in navigazione. Nei giorni semifestivi sarà riconosciuta ai marittimi mezza giornata di riposo compensativo.

Qualora il marittimo, nei giorni predetti, presti lavoro oltre l'orario normale del turno di navigazione, verrà corrisposto il compenso per lavoro straordinario per le ore eccedenti l'orario normale.

In caso di malattia o di infortunio nel corso dell'imbarco con conseguente esenzione dal servizio, al marittimo rimasto a bordo ammalato o infortunato sarà riconosciuto il riposo compensativo per le giornate di domenica e di festività infrasettimanali trascorse in navigazione.

#### **Art. 47. Festività nazionali e altre festività normalmente infrasettimanali cadenti di domenica**

Qualora una della festività nazionali cada in giorno di domenica verranno riconosciuti al marittimo: il compenso lavoro straordinario festivo per le ore di lavoro effettivamente prestate, una giornata di riposo compensativo; un importo pari a 1/26 del minimo contrattuale, dei supplementi di anzianità per lo stato maggiore, delle maggiorazioni paga per anzianità e un trentesimo del rateo mensile di 13.ma e 14.ma.

Qualora una delle festività normalmente infrasettimanali cada in giorno di domenica verranno riconosciuti al marittimo: il compenso lavoro straordinario festivo per le ore eccedenti l'orario normale; una giornata di riposo compensativo; un importo pari a 1/26 del minimo contrattuale, dei supplementi di anzianità per lo stato maggiore, delle maggiorazioni paga per anzianità e un trentesimo del rateo mensile di 13.ma e 14.ma. E' in facoltà della Società sostituire l'importo pari a 1/26 degli elementi retributivi predetti con una giornata di riposo compensativo.

#### Art. 48. Ferie

A tutti i componenti l'equipaggio è riconosciuto un periodo feriale di 34 giorni per ogni anno di servizio o pro-rata, da fruire in giorni di calendario con esclusione delle domeniche e delle altre festività comprese nel periodo feriale stesso.

La retribuzione spettante per detto periodo è composta da: minimo contrattuale, supplemento paga per anzianità al personale di Stato Maggiore, maggiorazione paga per anzianità, valore convenzionale della panatica (€ 0,62 giornaliero).

#### Dichiarazione a verbale

Con la fissazione del periodo feriale a 30 giorni (aumentato a 34 giorni) convenuto con il presente accordo di rinnovo, le parti si danno reciprocamente atto della completa attuazione attraverso lo strumento contrattuale delle disposizioni contenute nella Maritime Labour Convention, 2006.

#### Riduzione orario di lavoro

##### Premesso

- a) che le festività del 2 giugno e del 4 novembre sono attualmente compensate con una quota giornaliera di retribuzione così come previsto in applicazione della legge n. 54 del 5 marzo 1977;
- b) che una giornata di permesso retribuito, con decorrenza 1° luglio 1989 è già prevista dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro;
- c) che ulteriori 8 ore, pari ad un giorno, sono state richieste dalle OO.SS.LL. come ulteriore riduzione di orario su base annua;

le parti convengono che, con decorrenza 1° gennaio 2000 la prestazione lavorativa annuale verrà ridotta complessivamente di 32 ore pari a quattro giornate di lavoro recuperando la monetizzazione delle due giornate festive e della giornata di riposo concessa con il contratto del 1989 ed aggiungendo 8 ore di riduzione di orario. La riduzione di 32 ore verrà fruita aumentando le giornate di ferie di 4 giorni. Una diversa attuazione della riduzione dell'orario di lavoro su base annua potrà essere determinata con accordi a livello aziendale.

#### Art. 49. Congedo matrimoniale

##### A) Personale di Stato Maggiore

Agli Ufficiali che contraggono matrimonio, sarà concesso un congedo straordinario di giorni quindici. Il congedo verrà accordato nel porto nazionale di armamento o di ultima destinazione o di imbarco.

Per fruire di tale congedo l'interessato dovrà presentare domanda con congruo preavviso.

Il congedo di cui sopra non potrà essere computato nel periodo delle ferie annuali né potrà essere considerato in tutto o in parte quale periodo di preavviso di licenziamento.

Per la corresponsione della retribuzione si adotteranno i criteri seguiti per le ferie.

Il periodo di congedo matrimoniale è computato agli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio.

Prima della concessione della licenza dovrà essere presentato il certificato di avvenuta pubblicazione matrimoniale.

La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro il mese successivo.

##### B) Sottufficiali e Comuni

Ai Sottufficiali e Comuni che contraggono matrimonio sarà concesso un congedo straordinario di otto giorni consecutivi.

Il congedo di cui al precedente comma spetta al marittimo il cui rapporto di lavoro duri da almeno una settimana.

Il congedo verrà accordato nel porto nazionale di armamento o di ultima destinazione o di imbarco.

Per fruire di tale congedo, l'interessato dovrà presentare domanda con un preavviso di almeno sei giorni, salvo casi eccezionali.

Il congedo matrimoniale non potrà essere computato nel periodo delle ferie annuali né potrà essere considerato in tutto o in parte quale periodo di preavviso di licenziamento.

Durante il periodo di congedo matrimoniale sarà corrisposto al marittimo un assegno calcolato moltiplicando per 8 il guadagno medio giornaliero realizzato nell'ultimo periodo di paga computandosi anche il valore convenzionale della panatica, i compensi per lavoro straordinario ed ogni supplemento o indennità, anche

occasionali, eccettuate soltanto l'indennità di navigazione, il trattamento di fine rapporto, l'indennità di preavviso, la gratifica natalizia, la gratifica pasquale, le indennità sostitutive di riposi maturati non fruiti ed eventuali indennità corrisposte una tantum.

Qualora le esigenze dei traffici non consentano in tutto o in parte la concessione del congedo all'epoca del matrimonio è lasciata al marittimo la facoltà di scelta di ritardare, in tutto o in parte, il congedo matrimoniale, ovvero di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del trattamento di fine rapporto escluso il preavviso.

**Art. 50. Assicurazione per l'invalidità e la vecchiaia, la disoccupazione, contro la tubercolosi, per malattia e infortunio**

Tutti i componenti l'equipaggio, in quanto iscritti agli enti pubblici INPS e INAIL-Settore Navigazione, sono assicurati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

**Art. 51. Assicurazione contro la cancellazione dalle matricole e la perdita dell'abilitazione professionale per sinistro marittimo**

Le Società provvederanno a stipulare apposita polizza assicurativa per tutti i propri dipendenti in C.R.L. e T.P., nonché per il personale del turno generale, secondo quanto previsto dall'accordo del 20 dicembre 2002 e successive integrazioni (riportato nell'allegato \_\_\_\_\_).

**Art. 52. Indennità di disoccupazione in caso di risoluzione del contratto di arruolamento per naufragio**

In caso di risoluzione del contratto di arruolamento per naufragio, qualunque sia il tipo di contratto, è dovuta al marittimo, oltre all'indennità previste dal presente contratto, un'indennità di disoccupazione pari a 2 mesi dello stipendio percepito a bordo, in conformità con quanto previsto dalla Regola 2.6 della Maritime Labour Convention, 2006.

## RISOLUZIONE DEL CONTRATTO DI ARRUOLAMENTO

### **Art. 53. Risoluzione di diritto qualunque sia il tipo di contratto di arruolamento**

Qualunque sia il tipo di contratto di arruolamento, esso si risolve di diritto ai sensi dell'art. 343 del Codice della Navigazione.

### **Art. 54. Risoluzione del contratto di arruolamento a viaggio o a tempo determinato**

La risoluzione del contratto di arruolamento a viaggio o a tempo determinato anticipatamente rispetto alla sua scadenza naturale può avvenire, da entrambe le parti, ai sensi delle disposizioni di legge.

Il marittimo può risolvere il contratto di arruolamento nei casi di morte del padre, della madre, dei figli, del coniuge o convivente risultante da documentazione anagrafica, da documentare entro 10 giorni dallo sbarco o per fatto grave (ad es. terremoto, alluvione nel luogo di residenza, ecc.), certificato dall'autorità competente, da segnalare tempestivamente al datore di lavoro e da documentare entro 10 giorni dallo sbarco. In tali casi le spese di rimpatrio sono a carico del datore di lavoro, in ipotesi di mancata documentazione o di insussistenza del fatto grave, il marittimo sarà tenuto a corrispondere al datore di lavoro le spese sostenute per il rimpatrio.

Ai sensi delle disposizioni previste dal Codice della Navigazione, la risoluzione del contratto di arruolamento può inoltre avvenire:

- a) per colpa dell'arruolato;
- b) per effetto di interdizione del commercio con il luogo di destinazione della nave, arresto della nave o altra causa non imputabile all'armatore, che rendano impossibile l'inizio o la prosecuzione del viaggio;
- c) a causa di disarmo per mancanza di traffico per un periodo non inferiore a 15 giorni, o di disarmo per riclassifica della nave o per grandi riparazioni di durata non inferiore a 30 giorni.

### **Art. 55. Risoluzione anticipata del contratto di arruolamento a tempo indeterminato**

Il contratto di arruolamento a tempo indeterminato può essere risolto nei seguenti casi:

- a) per volontà del lavoratore marittimo;
- b) per volontà del datore di lavoro per giusta causa, giustificato motivo soggettivo, giustificato motivo oggettivo;
- c) per forza maggiore o altre cause;
- d) per colpa del marittimo.

#### A) Risoluzione per volontà del lavoratore marittimo

Nel caso di risoluzione del contratto di arruolamento a tempo indeterminato per volontà del lavoratore marittimo, quest'ultimo è tenuto a rispettare il termine di 18 giorni di preavviso ed a sostenere le spese del suo rimpatrio, o rimborsarle al datore di lavoro se da questi anticipate.

I termini di preavviso possono essere derogati nei casi di morte del padre, della madre, dei figli, del coniuge o convivente risultante da documentazione anagrafica, da documentare entro 10 giorni dallo sbarco; o per fatto grave da segnalare tempestivamente al datore di lavoro e documentare entro 10 giorni dallo sbarco. In tali casi le spese di rimpatrio sono a carico del datore di lavoro, in ipotesi di mancata documentazione o di insussistenza del fatto grave, il marittimo sarà tenuto a corrispondere al datore di lavoro le spese sostenute per il rimpatrio.

#### B) Risoluzione per volontà dell'armatore per giusta causa, giustificato motivo soggettivo, giustificato motivo oggettivo

Per giusta causa il contratto di arruolamento può essere risolto dal datore di lavoro in qualunque tempo e luogo, fermo restando quanto previsto dalle norme in materia di rimpatrio.

Per giustificato motivo il contratto di arruolamento può essere risolto dal datore di lavoro in qualunque tempo e luogo, nel rispetto del termine di 18 giorni di preavviso, ferme restando le disposizioni relative al rimpatrio.

**C) Risoluzione per forza maggiore o altre cause**

Quando la risoluzione del contratto di arruolamento avvenga in conseguenza di uno degli eventi sotto elencati:

- forza maggiore, caso fortuito, fatto del principe;
- morte del marittimo;
- interdizione del commercio;
- naufragio.

Il marittimo di qualunque grado o i suoi aventi causa avranno diritto al trattamento di fine rapporto maturato fino alla data dello sbarco e alla metà dell'indennità sostitutiva del preavviso, con un minimo garantito di 15 giorni complessivi di retribuzione.

Quando la risoluzione del contratto di arruolamento avvenga in conseguenza di uno degli altri eventi sottoelencati:

- infortunio o malattia del marittimo;
- disarmo per qualsiasi causa;
- alienazione del mezzo navale;

Il marittimo avrà diritto al trattamento di fine rapporto maturato fino alla data dello sbarco, con un minimo garantito di 9 giorni complessivi di retribuzione.

Qualora l'armatore risolva il contratto di arruolamento nei casi di vendita della nave con trapasso di bandiera, di arresto e preda della nave il marittimo avrà diritto al trattamento di fine rapporto maturato fino alla data dello sbarco, nonché alla indennità sostitutiva del preavviso, con un minimo garantito di 30 giorni complessivi di retribuzione.

NOTA A VERBALE – in tutti i casi precedenti, qualora la somma del TFR e dell'indennità sostitutiva del preavviso, ove prevista, non garantisca i giorni minimi di retribuzione, la restante somma è imputata a titolo di integrazione del TFR.

**D) Risoluzione per colpa del marittimo**

Se la risoluzione del contratto di arruolamento è dovuta a colpa del marittimo l'Armatore è tenuto a corrispondere il solo trattamento di fine rapporto e, ove ne ricorrano gli estremi, il marittimo è tenuto al risarcimento dei danni cagionati all'Armatore

**Art. 56. Rimpatrio o restituzione del marittimo al porto di imbarco o di ingaggio**

**Diritto al rimpatrio e modalità relative**

Quando il contratto cessa o si risolve in luogo diverso dal porto di imbarco, la Società è tenuta a provvedere al rimpatrio del marittimo.

Il rimpatrio si compie con il ritorno del marittimo al porto di imbarco o al luogo di ingaggio, a sua scelta. Se il marittimo ne fa richiesta e non vi è aumento di spesa, il rimpatrio deve essere effettuato provvedendo al suo ritorno in altra località da lui indicata.

Il rimpatrio è effettuato a cura della Società a mezzo di piroscampo, motonave, ferrovia, automezzo o aereo.

In caso di viaggi per via aerea, è in facoltà della Società di far seguire i bagagli con altro mezzo, ove se ne presenti la possibilità.

La Società deve corrispondere al marittimo, per tutta la durata del viaggio di rimpatrio, il minimo contrattuale, la panatica in natura o l'indennità sostitutiva da concordarsi volta per volta, e il pro-rata della gratifica natalizia e della gratifica pasquale.

Durante il viaggio di rimpatrio il marittimo dovrà essere assicurato contro gli infortuni e le malattie, secondo le norme di legge e del presente contratto.

Al termine dell'imbarco sarà corrisposto al marittimo il rimborso delle eventuali spese di viaggio (trasporto ferroviario o marittimo) per il ritorno al luogo di residenza.

#### Art. 57. Preavviso

Il termine di preavviso per la risoluzione del contratto di arruolamento è stabilito: in 18 (diciotto) giorni per il contratto di arruolamento a tempo indeterminato; in 15 (quindici) giorni per il contratto di arruolamento a tempo determinato.

Quando il contratto di arruolamento di qualsiasi tipologia abbia durata inferiore al termine di preavviso, questo è ridotto alla metà della durata del contratto stesso.

È in facoltà del datore di lavoro sostituire al preavviso una indennità giornaliera, per quanti sono i giorni di preavviso non osservati, calcolata sulla base dei seguenti istituti contrattuali: minimo contrattuale, valore della panatica convenzionale, pro-rata della 13.ma e 14.ma mensilità, e se dovuti, supplemento paga per personale di stato maggiore, eventuali scatti di anzianità.

#### Art. 58. Trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto è regolato dall'art. 4, comma 2, della legge 29 maggio 1982, n. 297, pertanto la retribuzione utile è costituita esclusivamente dai seguenti elementi:

- a) minimo contrattuale;
- b) rateo della gratifica natalizia (13.ma);
- c) rateo della gratifica pasquale (14.ma);
- d) valore convenzionale della panatica di cui all'art. 43 e 44;
- e) gli scatti di anzianità/navigazione di cui agli allegati nn. ....;
- f) supplemento paga per il personale di Stato Maggiore di cui all'allegato n. \_\_\_\_\_.

All'atto della cessazione del contratto di arruolamento l'armatore corrisponderà al marittimo il trattamento di fine rapporto calcolato per tutte le qualifiche, in 30/30 di retribuzione utile.

## REGOLAMENTO DEI SERVIZI DI BORDO

### Art. 59. Regolamento per i servizi di bordo

#### A) Servizio di coperta

Il personale dovrà eseguire il lavoro di lavaggio della pittura, raschiatura, picchettaggio, smacchiatura e pitturazione della nave in condizioni di sicurezza.

La pulizia dei gabinetti per gli Ufficiali, Sottufficiali e Comuni delle sezioni coperta e macchina sarà eseguita dai giovanotti e dai mozzi.

#### B) Servizio di macchina

Gli operai meccanici saranno adibiti a tutti i lavori di ordinaria manutenzione e riparazione delle caldaie, calderine, macchine principali ed ausiliarie e relative tubolature ed accessori e a quegli altri che venissero loro ordinati.

Durante la navigazione, occorrendo eseguire la pulizia interna delle calderine, questa sarà eseguita dal personale di macchina col diritto al compenso per lavoro straordinario se effettuato fuori dell'orario di servizio.

Per detti lavori è altresì stabilito il compenso di cui all'allegato n. \_\_\_\_\_ salvo il diverso trattamento previsto dalla contrattazione integrativa aziendale.

Il lavoro di picchettaggio e raschiaggio interno delle calderine e caldaie non rientra tra le mansioni ordinarie dei marittimi. Tuttavia esso potrà essere ordinato dal Comando di bordo, con l'esclusione della corresponsione del compenso straordinario qualora effettuato nell'orario normale.

Per detti lavori è riconosciuto il compenso di cui all'allegato n. \_\_\_\_\_ salvo il diverso trattamento previsto dalla contrattazione integrativa aziendale.

#### C) Lavori

##### *Lavori da non effettuarsi*

All'interno dei seguenti locali non possono essere effettuati i lavori di pulizia, di picchettaggio e pitturazione: gavoni, pozzi catene, doppi fondi salvo la manutenzione delle tubolature e degli accessi, depositi di olio combustibile e olio lubrificante, intercapedini di macchina, salvo la manutenzione delle tubolature e degli accessi, fuori bordo in navigazione, serbatoi aria di avviamento.

Inoltre non possono essere effettuati lavori di picchettaggio e pittura all'interno di casse alte, deep-tanks e sentine.

Saranno consentiti interventi del personale in detti locali per le necessità operative della nave.

Eventuali deroghe per particolari tipi di nave potranno essere concordate nella contrattazione integrativa.

##### *Lavori di particolare disagio*

Per l'effettuazione dei sottoelencati lavori è riconosciuto il compenso di cui all'allegato n. \_\_\_\_\_ salvo il diritto al compenso per lavoro straordinario per le prestazioni effettuate oltre il normale orario di lavoro o di guardia.

##### *In coperta*

a) cementazione previa pulizia con rimozione di sedimenti all'interno dei gavoni, dei doppi fondi e delle casse adibite ad acqua potabile;

b) pulizia dei deep-tanks e delle casse alte;

c) pulizia delle sentine stiva e delle sentine macchina degassificate, picchettaggio alberi e ciminiere in condizioni di sicurezza con l'uso di ponteggi sospesi;

d) pulizia delle cisterne adibite a carico liquido.

I compensi per i lavori sopra elencati eventualmente già previsti nella contrattazione integrativa aziendale, sono aboliti salvo quelli con trattamento di miglior favore.

I compensi per l'effettuazione dei sottoelencati lavori:

- e) costruzione e demolizione di paratie divisionali (feeders bins);
- f) apertura e chiusura delle boccaporte tradizionali;

sono quelli previsti dalla contrattazione integrativa aziendale.

In macchina

I sottoelencati lavori di macchina saranno retribuiti con un compenso da determinarsi, per ogni singolo lavoro, nella contrattazione integrativa aziendale.

(motonavi):

- 1) smontaggio e rimontaggio per sostituzione testata cilindro motore principale;
- 2) smontaggio e rimontaggio stantuffi motore principale per sostituzione o manutenzione totale;
- 3) smontaggio e rimontaggio camicie per cilindro motore principale per sostituzione o manutenzione;
- 4) smontaggio e rimontaggio cuscinetto testa di biella per aggiustaggio e/o sostituzione del motore principale;
- 5) smontaggio e rimontaggio coppia cuscinetti piede di biella e aggiustaggio e/o sostituzione del motore principale;
- 6) smontaggio e rimontaggio per manutenzione o sostituzione di una turbosoffiante del motore principale, esclusa la pulizia dei filtri;
- 7) revisione completa in una soluzione di un gruppo elettrogeno, esclusa la manutenzione parziale;
- 8) smontaggio e revisione completa e lavaggio di un generatore elettrico e di un motore elettrico di potenza superiore a KW 40, esclusa la manutenzione parziale;
- 9) smontaggio, manutenzione e rimontaggio valvole di scarico di un cilindro del motore principale;
- 10) smontaggio, manutenzione e rimontaggio gruppo valvole lavaggio di una pompa d'aria del motore principale;
- 11) riparazione muratura refrattaria al metro quadro;
- 12) imbarco, sistemazione e travaso fusti olio lubrificante.

#### D) Servizio di camera

Il personale di camera, cucina, cambusa, infermeria e in genere tutto il personale che ha in uso oggetti in dotazione e corredo, deve, all'imbarco, prendere in consegna - e la Società è tenuta ad eseguirla - gli oggetti e corredi dei rispettivi locali, facendone la riconsegna prima dello sbarco.

Sulla base delle dotazioni risultanti dall'inventario dei corredi di camera e cucina i vari consegnatari compileranno, viaggio per viaggio o mensilmente, l'elenco numerico delle mancanze e rotture verificatesi nel corso del viaggio o del mese.

La Società provvederà alle operazioni necessarie in maniera che la dotazione risulti all'inizio di ciascun viaggio da porto nazionale conforme all'inventario. La consegna degli oggetti di inventario deve risultare da apposito documento controfirmato dai due marittimi di cui al successivo comma 7).

I quantitativi delle mancanze e rotture, con i prezzi di acquisto per la Società determinati aziendalmente, saranno pubblicati agli Albi di bordo a fine di ogni viaggio o mensilmente. Le mancanze ed i danneggiamenti riscontrati saranno pagati dal personale singolo o collettivo responsabile, ai prezzi di cui sopra, con l'abbuono del 50% per le perdite e del 60% per i danneggiamenti.

Agli effetti degli accertamenti definitivi, due volte all'anno in coincidenza con la fine di un viaggio, verrà eseguito a bordo, per ciascun settore, l'inventario dei corredi di camera e cucina, con la partecipazione di un incaricato della Società e dei consegnatari. A tutte le operazioni di consegna, scarico, inventario assisteranno, senza diritto ad alcun compenso, due marittimi della sezione alberghiera, con qualifica superiore a quella di garzone, dei quali uno sia il più anziano di imbarco sulla nave, l'altro il meno anziano di imbarco, che controfirmeranno i relativi verbali.

Ad ogni sostituzione di consegnatari responsabili verranno effettuate le rispettive consegne con la

partecipazione di un incaricato della Società.

Quando della mancanza sia responsabile collettivamente il personale, il pagamento sarà ripartito fra i componenti in proporzione della paga di ciascuno di essi.

Al Comando, su segnalazione scritta e motivata da parte dei marittimi interessati o di un delegato di bordo, spetterà di eseguire le necessarie operazioni di accertamento nei confronti dei passeggeri, nei riguardi dei quali sussistano fondati indizi di sottrazione di oggetti in dotazione alla nave.

Le rotture causate da forza maggiore, accertate dal Comando di bordo, saranno a carico della Società.

Qualora il numero dei Sottufficiali imbarcati sia di almeno nove sarà assicurato ai Sottufficiali stessi il servizio per la mensa. Tale servizio sarà normalmente espletato, ove possibile, da personale di camera.

#### Mansioni personale di camera

**Cameriere:** effettua il servizio di tavola, sale e saloni, ponte, cabine, bar, saletta Ufficiali, riposteria. Effettua servizio di pulizia e rassetto sale, saloni, ponti, cabine, bar, saletta Ufficiali. Partecipa alle operazioni e al controllo dell'imbarco e sbarco passeggeri.

**Garzone:** è addetto alle riposterie, agli eventuali servizi mense del personale. Effettua lavori di pulizia e rassetto dei vari reparti di sale, bar, cabine, ponti e riposterie. È adibito alla lavatura delle stoviglie. È adibito alla pulizia dei locali di igiene e relativi accessori. Effettua il trasporto delle provviste, dei corredi e di ogni altro materiale di dotazione fra i vari locali di bordo.

La pulizia dei gabinetti e degli oggetti di decenza delle classi sarà eseguita dai garzoni e dai piccoli di camera.

I panettieri sono tenuti a curare l'ordinaria manutenzione e pulizia dei forni, delle impastatrici e dei relativi locali.

Nei giorni in cui non si panifichi, i panettieri, oltre che provvedere alla distribuzione del pane all'equipaggio, dovranno aiutare i cambusieri nel disimpegno degli ordinari lavori, compresa la pulizia ed il rassetto delle stoviglie dei passeggeri e dovranno coadiuvare all'imbarco provviste.

#### **Art. 60. Lavori per la sicurezza della navigazione**

Le persone dell'equipaggio saranno tenute a prestare la propria opera, senza diritto a compensi a titolo di lavoro straordinario, per la sicurezza della navigazione, del carico, delle provviste, per il salvataggio della nave e delle persone imbarcate.

Per lavori speciali per la sicurezza della nave, delle persone imbarcate e del carico, si intendono i lavori che si rendono necessari, a giudizio del Comandante, per esigenze che non rientrano tra quelle del normale esercizio della navigazione. Non verranno considerati lavori speciali per la sicurezza della navigazione ecc., la manutenzione dei mezzi di salvataggio e relative attrezzature, la manutenzione dei mezzi antincendio, i rinforzi di guardia in caso di nebbia o foschia, sia in coperta che in macchina, i calcoli di navigazione ed i diagrammi di macchina nonché l'impiego degli Ufficiali per l'istruzione dell'equipaggio all'uso dei mezzi di sicurezza.

Per lavori speciali per la sicurezza della nave, delle persone imbarcate e del carico si intendono i lavori che si rendono necessari, a giudizio del Comandante e da annotarsi sul giornale di bordo, per esigenze che non rientrano tra quelle del normale esercizio della navigazione.

Le persone dell'equipaggio saranno altresì tenute a prestare la propria opera per il recupero degli avanzi del naufragio o di altro sinistro occorso alla nave ma in questo caso avranno diritto, in aggiunta al salario, ad uno speciale compenso che sarà determinato, in difetto di accordo, dall'Autorità marittima del porto di armamento della nave nei limiti della propria competenza per valore.

#### **Art. 61. Lavori che non rientrano nelle ordinarie mansioni del marittimo**

I componenti dell'equipaggio non sono tenuti a prestare un servizio diverso da quello per il quale sono stati imbarcati.

Tuttavia, nell'interesse della navigazione, i componenti dell'equipaggio possono essere adibiti temporaneamente ad un servizio diverso da quello per il quale sono stati imbarcati, purché non sia inadeguato al loro titolo professionale e al loro grado. In caso di necessità per la sicurezza della nave, del carico e delle persone imbarcate, i marittimi possono essere adibiti a qualsiasi servizio.



**REGOLAMENTO SULLA CONTINUITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO PER IL  
PERSONALE DI STATO MAGGIORE E PER I SOTTUFFICIALI E COMUNI**

**Art. 66. Applicabilità e criteri di commisurazione e accesso alla C.R.L.**

1. Il presente regolamento si applica alle Aziende di navigazione che abbiano in esercizio un numero di navi superiore alle 2 unità e che siano impiegate su base annuale o con equipaggi che nel totale superino le 120 persone imbarcate.
2. Il presente Regolamento si applica agli Ufficiali di Coperta, Macchina e Commissari, ai Sottufficiali e ai Comuni.
3. Il numero di Ufficiali, Sottufficiali e Comuni in continuità di rapporto di lavoro (C.R.L.) è determinato, in stretto rapporto alle tabelle minime di sicurezza delle navi in esercizio di proprietà o noleggiate a scafo nudo di ciascuna Società, secondo le percentuali sotto riportate:

Primi Ufficiali	100%
Secondi Ufficiali	80%
Terzi Ufficiali	60%
Sottufficiali	80%
Comuni	50%

**Art. 66 bis. Determinazione delle consistenze del personale marittimo**

Per le Aziende cui si applica il presente regolamento, il numero dei marittimi individuato come il fabbisogno base di esercizio è costituito dalla somma dei marittimi iscritti nella C.R.L. e nel Turno Particolare. Il cui ammontare deve essere pari al 143% del personale imbarcato sulle navi con esercizio annuale, con riferimento alla media annuale (ricavata per unità intere) del personale marittimo imbarcato.

Eventuali ulteriori fabbisogni potranno essere prelevati dal Turno Generale.

Nella determinazione del fabbisogno di cui sopra non si terrà conto degli armi di unità stagionali nonché delle esigenze straordinarie e temporanee di personale per gli imbarchi in soprannumero.

Le nuove ammissioni di personale in regime di continuità di rapporto di lavoro, a copertura di eventuali vacanze venutesi a creare nei limiti indicati al primo comma, saranno effettuate prelevando dal personale del Turno Particolare che ha superato il periodo di prova prescritto dal Regolamento dei Turni Particolari, secondo una graduatoria compilata in base ai seguenti criteri:

- periodo di navigazione nel grado (comunque non inferiore a 12 mesi) effettuato con la Società dopo l'iscrizione al Turno Particolare: punti 1 per ogni mese;
- valutazioni dell'ultimo triennio: ottimo punti 3, distinto punti 2, buono punti 1, sufficiente o normale punti 0, mediocre punti -1, insufficiente punti -2.

L'applicazione del presente Regolamento avverrà a partire dall'imbarco successivo all'ammissione del marittimo al regime di continuità di rapporto di lavoro.

Le aziende forniranno annualmente alle Organizzazioni Sindacali dati aggiornati su fabbisogni, consistenze e sulle risultanze complessive delle valutazioni.

**Art. 67. Regime di continuità e premio di fidelizzazione**

**Navi superiori alle 3.000 t.s.l.**

Le aziende che sono tenute ad applicare il regolamento sulla continuità del rapporto di lavoro possono corrispondere, secondo le modalità di seguito stabilite, un «premio di fidelizzazione».

Le aziende che al momento dell'entrata in vigore del presente contratto applichino le norme sulla C.R.L. continueranno ad applicarle e saranno pertanto escluse dal regime di fidelizzazione ad eccezione delle categorie

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "C.R.L.", "S.C.", "M.A.", and "37"]*

iniziali.

Le aziende che al momento dell'entrata in vigore del presente contratto abbiano in C.R.L. percentuali di marittimi inferiori a quelle previste nell'art. 66 saranno tenute a completarle, salvo quanto disposto al punto successivo.

Non sono ammessi regimi misti che combinino applicazioni parziali della C.R.L. e del premio di fidelizzazione aziendale se non concordati in sede nazionale con le OO.SS. stipulanti e firmatarie del presente contratto.

L'introduzione del premio di fidelizzazione aziendale, salvo quanto disposto al comma 2 per le categorie iniziali, può avvenire solamente con accordo sindacale sottoscritto a livello nazionale con le OO.SS. stipulanti e firmatarie del presente CCNL.

Il regime di C.R.L. e il regime di fidelizzazione non sono tra di essi cumulabili ad eccezione di quanto disposto per le categorie iniziali.

### Norme e requisiti per la corresponsione del premio

Le aziende che non applicano le norme sulla C.R.L. corrisponderanno ai marittimi iscritti al turno particolare che abbiano maturato al momento della stipula del presente contratto almeno otto mesi di navigazione (negli ultimi 18) su navi della società o del gruppo, un premio di fidelizzazione pari ad un terzo delle somme indicate nella tabella allegata.

Successivamente l'importo del premio che è riportato nella tabella verrà erogato ogni qualvolta il marittimo abbia effettuato 24 mesi di imbarco complessivi sulle navi della stessa azienda o gruppo. I periodi conseguenti ad infortunio verificatosi a bordo ed indennizzati dall'Ente competente saranno considerati utili alla maturazione del premio.

Ai fini della corresponsione del premio per imbarchi consecutivi si intendono quelli effettuati senza imbarchi intermedi su navi di altri armatori.

I periodi di maturazione del diritto cominceranno a decorrere a far data dalla firma del presente accordo.

Le aziende che avendo un numero di navi non superiori a 2 o con meno di 120 persone imbarcate e non essendo tenute quindi all'applicazione della C.R.L. corrisponderanno il premio di cui al punto 1 e corrisponderanno il premio di fidelizzazione secondo le modalità previste per le navi inferiori alle 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c. non traghetti.

### Navi passeggeri e miste di stazza inferiore alle 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c.

Le navi suddette saranno equiparate a quelle del titolo precedente. Non esistendo per esse obblighi precedenti, nell'eventualità venisse concordato il premio di fidelizzazione, non si farà luogo alla corresponsione del premio ridotto per coloro che abbiano maturato otto mesi di navigazione sulle navi sociali al momento della stipula del presente accordo.

Le parti, per quanto possa occorrere, si danno altresì atto che il premio di fidelizzazione non potrà essere considerato nella base di calcolo dei compensi per lavoro straordinario, dei riposi compensativi e delle relative indennità sostitutive, delle ferie e delle indennità sostitutive delle stesse, della gratifica natalizia e pasquale, dell'indennità sostitutiva del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

Valore del premio di fidelizzazione

1° Ufficiale  
2° Ufficiale  
3° Ufficiale  
Sottufficiale C.S.  
Sottufficiale  
Comune  
Categorie iniziali

Euro

## Art. 68. Promozioni

Il numero delle promozioni da effettuare è determinato dalle vacanze esistenti o che si verificheranno nelle singole qualifiche e gradi in relazione alla consistenza del personale in continuità del rapporto di lavoro, riferita alle tabelle di armamento. Le promozioni saranno effettuate, con accertamenti annuali tra le parti della consistenza del personale in continuità del rapporto di lavoro.

## Art. 69. Periodo di imbarco

Il periodo di imbarco sarà normalmente di quattro mesi, con sbarco in porto nazionale. Nel caso di viaggio iniziato, se la nave non rientrerà in porto nazionale, entro trenta giorni, sarà provveduto allo sbarco del marittimo in porto estero con rimpatrio a cura ed a spese della società, salvo casi non dipendenti dalla volontà della Società.

Il marittimo verrà sbarcato in porto nazionale prima del quarto mese normale di imbarco se la nave intraprende un ulteriore viaggio all'estero, la cui durata richiederebbe la permanenza a bordo del marittimo stesso per un periodo complessivamente superiore a cinque mesi.

Nei casi in cui su di una nave di primo armamento, oltre alla metà dei marittimi imbarcati appartenenti alla medesima categoria completi contemporaneamente il normale periodo di imbarco, lo sbarco dei marittimi - per assicurare la continuità dei servizi e la sicurezza della nave - avverrà nei porti nazionali secondo le esigenze tecniche e nella misura del 50% per ciascuna categoria.

Particolari accordi su varianti temporanee o definitive della durata del normale periodo di imbarco potranno essere definiti a livello aziendale tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti e le società assistite dalla Fedarlinea, in relazione alle esigenze di equipaggiamento delle navi e di gestione dei turni per un migliore impiego del personale.

La motivazione dello sbarco sarà per "usufrimento ferie e riposi compensativi".

Lo sbarco risolve la convenzione di imbarco.

## Art. 70. Sbarco per grave motivo personale

Per grave motivo personale si intende:

- morte del padre, madre, coniuge, figli, fratelli e sorelle da documentare alla società entro dieci giorni dall'avvenuto decesso;

- fatto grave da documentare e sottoporre con la massima tempestività all'esame della società tramite il Comando di bordo o tramite l'organizzazione sindacale.

Durante il periodo di indisponibilità del marittimo susseguente allo sbarco in porto nazionale per grave motivo personale, la retribuzione mensile non sarà corrisposta.

Entro venti giorni dallo sbarco il marittimo documenterà alla Società la propria posizione, preannunciando la data della disponibilità; tale disponibilità dovrà avvenire, comunque, non oltre 45 giorni dallo sbarco. Mancando di ottemperare a tale adempimento il rapporto di lavoro si intenderà risolto.

Dopo la cessazione dei motivi sopraindicati che hanno determinato lo sbarco, il marittimo avrà diritto al periodo di riposo e alla eventuale disponibilità retribuita.

## Art. 71. Ferie

I giorni di ferie maturati durante il periodo di riposo a terra saranno fruiti prima dell'inizio della disponibilità retribuita. In caso di imbarco anticipato, il marittimo avrà diritto al differimento della rimanenza di ferie non usufruite, da utilizzarsi in aggiunta al successivo periodo di riposo a terra.

Le ferie maturano altresì durante la posizione di disponibilità retribuita.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro i giorni di ferie non fruiti saranno liquidati e corrisposti unitamente al trattamento di fine rapporto di lavoro.

## Art. 72. Periodo di riposo

Dopo aver completato il periodo d'imbarco il marittimo avrà diritto ad un periodo di riposo a terra corrispondente a tante giornate quanti sono stati le ferie e i riposi compensativi maturati e non fruiti durante

l'imbarco per domeniche, festività, e sabati.

Detto periodo di riposo sarà usufruito per altrettanti giorni di calendario con esclusione delle domeniche ed eventuali festività infrasettimanali cadenti nel periodo considerato.

In relazione alle esigenze di servizio, il marittimo potrà essere imbarcato fino a 5 giorni prima del compimento del predetto periodo di riposo. Il periodo di riposo non usufruito sarà differito a quello successivo.

Il marittimo, dopo aver trascorso a terra un periodo pari a quello previsto dal precedente punto 1, con l'aggiunta delle ferie maturate durante il periodo stesso, entrerà in disponibilità retribuita ove non fosse possibile procedere all'imbarco per cause oggettive.

Il marittimo, dopo aver usufruito delle ferie, dei riposi compensativi per sabati, domeniche e festività maturati durante l'imbarco, sarà disponibile per la chiamata di imbarco, per la comandata, o per frequentare corsi di addestramento, con obbligo di accettazione.

#### Art. 73. Malattia e infortunio

Il personale in continuità del rapporto di lavoro deve essere assicurato contro le malattie e gli infortuni ai sensi di legge.

Il marittimo, sbarcato per malattia od infortunio, dopo la guarigione ha diritto al riposo ed alla disponibilità retribuita secondo le norme previste dal presente Regolamento.

L'insorgere di malattia o il verificarsi di infortuni successivamente allo sbarco devono essere tempestivamente comunicati dall'interessato alla Società tramite telegramma facendolo seguire, entro 3 giorni dal relativo certificato medico rilasciato dall'ente pubblico proposto, in mancanza, di un Ufficiale sanitario. L'insorgere di malattia od il verificarsi di infortunio successivamente allo sbarco interrompe il periodo di riposo o di disponibilità retribuita. Tale comunicazione deve essere inviata all'insorgere della malattia o dell'infortunio e non al momento della chiamata di imbarco.

La Società ha la facoltà di fare accertare l'esistenza dello stato di malattia del lavoratore, il quale dovrà trovarsi nel proprio domicilio dalle 10.00 alle 12.00 e dalle 17.00 alle 19.00 disponibile per le visite di controllo. Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici e/o di controllo.

Alla guarigione che deve essere tempestivamente comunicata alla Società dall'interessato tramite telegramma facendo seguire il certificato relativo all'Azienda entro 3 giorni dalla data di rilascio dalla Cassa Marittima, il marittimo ha diritto al completamento del periodo di riposo e della eventuale disponibilità retribuita secondo le norme del presente Regolamento. La corresponsione della disponibilità retribuita viene riaccesa a guarigione avvenuta solo per i casi di malattia indennizzati dalle Casse Marittime.

I periodi non indennizzati per la malattia insorta dopo lo sbarco non sono considerati al fine del computo del periodo di riposo.

Il trattamento di fine rapporto continua a maturare anche durante l'assenza per malattia od infortunio ed il relativo periodo sarà computato ai fini della determinazione della eventuale indennità sostitutiva del preavviso.

Nei confronti del marittimo ammalato od infortunato per un periodo di 12 mesi la Società potrà risolvere il rapporto di lavoro con la liquidazione delle spettanze dovute.

La Società può risolvere il rapporto di lavoro fermo restando il trattamento di fine rapporto nei confronti del marittimo che resti indisponibile all'imbarco a causa di una o più malattie per un periodo pari o superiore a 360 giorni nell'arco temporale di tre anni.

#### Art. 74. Retribuzione durante il periodo di riposo a terra

Durante il periodo di riposo a terra al marittimo sarà corrisposta la retribuzione su base mensile composta dalle seguenti voci: minimo contrattuale, supplemento paga per anzianità al personale di Stato Maggiore, scatti di anzianità, panatica convenzionale.

Saranno inoltre corrisposti agli aventi diritto gli assegni familiari.

Il trattamento di fine rapporto di lavoro continuerà a maturare nel detto periodo.

#### Art. 75. Scatti di anzianità

Al marittimo che maturi almeno due anni di anzianità in continuità di rapporto di lavoro con la stessa Azienda spetterà uno scatto di anzianità i cui valori sono indicati nella tabella dell'allegato n. .... Dopo il primo biennio di anzianità, maturando ulteriori analoghi requisiti, verranno corrisposti altri quattro scatti biennali di importo i cui valori sono indicati nella tabella dell'allegato n. ....

Se nel corso di un biennio il marittimo viene ammesso alla C.R.L., ai fini della maturazione del successivo scatto di anzianità, sarà considerata utile anche la precedente anzianità di navigazione maturata con la stessa Azienda nell'arco del biennio.

#### DISPOSIZIONE TRANSITORIA

Nelle sole Aziende presso le quali, alla data di stipula del presente contratto, il personale già riceve – per scatti di anzianità o per voci equivalenti – un importo pari o superiore alla cifra massima dei 5 scatti biennali suindicati, detto personale non subirà riduzioni né maturerà ulteriori scatti, salvo il diritto al riconoscimento delle compensazioni derivanti dalla differenza di valore tra vecchi e nuovi scatti. Detta compensazione opererà al maturare di ogni singolo futuro biennio, computato a decorrere dal 1° luglio 2015.

Il personale che alla stipula del rinnovo contrattuale abbia maturato solo una parte dei 5 scatti biennali, maturerà i restanti scatti secondo i nuovi importi fissi.

#### **Art. 76. Gratifica natalizia e pasquale**

In occasione del Natale e della Pasqua verrà corrisposta al personale in continuità di rapporto di lavoro una gratifica costituita dai seguenti elementi di retribuzione riferiti rispettivamente al mese di dicembre e di febbraio: minimo contrattuale, maggiorazioni di paga per anzianità, valore convenzionale della panatica, supplemento paga per il personale di Stato Maggiore.

La gratifica natalizia si intende riferita all'anno solare nel corso del quale viene corrisposta e pertanto al personale nuovo assunto in continuità del rapporto di lavoro, nonché a quello che risolve il rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la suddetta gratifica viene corrisposta in ragione di tanti 360mi quanti sono i giorni di servizio utili nel corso dell'anno. Sono comunque esclusi i giorni di malattia, indennizzati dalle Casse Marittime, nonché i periodi di sospensione previsti dalla normativa in materia.

La gratifica pasquale è riferita al periodo dal 1° marzo dell'anno precedente al 28 febbraio dell'anno in cui viene corrisposta e pertanto al personale nuovo assunto in continuità del rapporto di lavoro, nonché a quello che risolve il proprio rapporto di lavoro nel corso del sopra citato periodo, la suddetta gratifica viene corrisposta in ragione di tanti 360mi quanti sono i giorni di servizio utili nel corso del periodo medesimo. Sono comunque esclusi i giorni di malattia, indennizzati dalle Casse Marittime, nonché i periodi di sospensione previsti dalla normativa in materia.

#### **Art. 77. Disponibilità retribuita**

Quando il marittimo entra in disponibilità retribuita ha diritto alla corresponsione, al lordo delle ritenute di legge e previdenziali, di un importo mensile o pro-rata pari al 75% del minimo contrattuale per i Comuni ed i Sottufficiali e all'80% per gli Ufficiali.

Il suddetto importo mensile non compete per i giorni in cui il marittimo sia chiamato a svolgere, a bordo o a terra, lavori di comandata, custodia od a frequentare corsi di addestramento e per i giorni di malattia o infortunio indennizzati.

#### **Art. 78. Indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale**

L'indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale dovrà essere comunicata dall'interessato alla Società per telegramma facendolo seguire da un documento giustificativo. La Società si riserva di ritenere valida o meno la documentazione certificante il grave motivo personale. Tale indisponibilità dovrà essere comunicata all'atto in cui si verifica e non al momento della chiamata di imbarco. L'interessato non avrà diritto, in detto periodo, alla disponibilità retribuita.

Nel caso che il motivo dell'indisponibilità non venga riconosciuto valido, il marittimo sarà tenuto, a

rispondere alla chiamata di imbarco. Non ottemperando a quanto sopra, il rapporto di lavoro del marittimo potrà essere risolto. Appena cessato il motivo dell'impedimento, il marittimo dovrà comunicare alla Società la sua disponibilità. Qualora il marittimo non sia disponibile all'imbarco per un periodo superiore a 45 giorni il rapporto di lavoro sarà risolto.

Il marittimo che per qualsiasi motivo, esclusi i casi di inabilità accertata alla visita di imbarco, non risponda alla chiamata per l'imbarco su una determinata nave, una volta cessati i motivi che causarono il mancato imbarco, potrà essere destinato, anche mediante trasbordo da nave da passeggeri a nave da carico e viceversa, sulla medesima nave o su altra nave dello stesso tipo. La permanenza a terra del marittimo trasbordato non potrà essere superiore a 7 giorni.

#### Art. 79. Regolamento di imbarco

La Società avvierà a bordo il marittimo nell'ordine cronologico di disponibilità, con facoltà di scelta tra i primi cinque. Restano ferme le deroghe previste dagli accordi aziendali relative alle categorie per le quali è ammessa la richiesta nominativa per l'imbarco.

E' garantita comunque la chiamata per l'imbarco del marittimo rientrante tra i primi cinque nel termine massimo delle quattro chiamate successive.

## REGOLAMENTO DEI TURNI PARTICOLARI PER I SOTTUFFICIALI E COMUNI

(la presente disciplina è integrata per il personale che ne ha titolo dalle norme del Regolamento sulla continuità del rapporto di lavoro)

### **Art. 80. Iscrizioni al turno**

I lavoratori marittimi, compresi gli ufficiali, da iscrivere nel turno particolare, saranno prelevati a libera scelta dalla eventuale lista stagionale o dal turno generale.

Il turno particolare è suddiviso per le categorie previste dalle tabelle di armamento.

I lavoratori marittimi da imbarcare, non iscritti alla continuità di rapporto di lavoro, saranno prelevati dal turno particolare o in caso di indisponibilità dalla eventuale lista stagionale o dal turno generale.

### **Art. 81. Iscrizioni e reiscrizioni**

Le iscrizioni e le reiscrizioni nel turno vengono effettuate in seguito a richiesta scritta da parte della Società al competente Ufficio di Collocamento.

Per l'iscrizione il marittimo deve essere in possesso dei requisiti previsti per la categoria nella quale è richiesta l'iscrizione stessa.

I marittimi saranno reiscritti in ordine cronologico di presentazione o di arrivo del libretto di navigazione.

La composizione numerica dei turni particolari per ogni categoria, tenuto conto del personale in regime di continuità di rapporto di lavoro, sarà rapportata alle tabelle di esercizio delle navi di ciascuna Società, in modo che le riserve a terra - ivi compresi i marittimi temporaneamente non disponibili all'imbarco - non superino il 43% delle tabelle stesse. Per i traghetti, a decorrere dal 1° ottobre 2007, si farà riferimento alla media del personale marittimo imbarcato sulla nave.

Nella determinazione del fabbisogno non si tiene conto delle esigenze straordinarie e temporanee di personale per imbarchi in soprannumero od armi stagionali.

### **Art. 82. Successione delle chiamate**

Fermo restando la precedenza all'imbarco del personale in continuità di rapporto di lavoro che abbia già fruito del riposo garantito e che sarà avviato a bordo secondo le norme previste nel «Regolamento sulla continuità del rapporto di lavoro», l'imbarco del personale non in continuità di rapporto di lavoro appartenente al turno particolare sarà effettuato secondo l'ordine cronologico di iscrizione.

La Società ha peraltro facoltà di avviare a bordo il marittimo non strettamente nell'ordine cronologico di iscrizione con una possibilità di scelta fra i primi cinque.

Restano ferme le deroghe previste dagli accordi aziendali relative alle categorie iscritte a turno particolare per le quali è ammessa la richiesta nominativa per l'imbarco.

#### **Nota a verbale**

E' garantita comunque la chiamata per l'imbarco del marittimo rientrante tra i primi cinque nel termine massimo delle quattro chiamate successive.

### **Art. 83. Durata del periodo di imbarco**

La durata normale del periodo d'imbarco è quella stabilita nel «Regolamento sulla continuità del rapporto di lavoro per il personale di Stato Maggiore, i Sottufficiali e i Comuni».

Il marittimo, completato il periodo di imbarco, sbarcherà per "avvicendamento".

Qualora il predetto periodo d'imbarco venga completato in navigazione o in porti esteri, lo sbarco del marittimo sarà rinviato al rientro della nave in porto nazionale.

Nei casi eccezionali in cui su una nave di primo armamento, oltre un terzo dei marittimi imbarcati appartenenti alla medesima categoria maturi contemporaneamente il normale periodo di imbarco, lo sbarco si effettuerà nella misura di un terzo per volta per ciascuna categoria.

Lo sbarco di ciascuna aliquota di marittimi avverrà tenendo conto della richiesta degli interessati e dell'anzianità di iscrizione a turno precedente all'imbarco (chi era iscritto prima viene sbarcato prima).

Dopo sbarcato un terzo del personale avvicendabile, non sarà sbarcato per avvicendamento altro personale se

il nuovo personale imbarcato in sostituzione degli sbarcati per avvicendamento non abbia compiuto almeno un mese di imbarco.

Dopo sbarcati per avvicendamento due terzi del personale avvicendabile, non potrà essere sbarcato per lo stesso motivo il restante personale se tutto il personale imbarcato in sostituzione degli sbarcati per avvicendamento non abbia compiuto due mesi di imbarco.

Al personale iscritto al turno particolare è assicurato un periodo di riposo a terra pari almeno al 33% della durata dell'imbarco.

In relazione alle esigenze connesse ai servizi svolti, il marittimo potrà essere imbarcato fino a 5 giorni prima del compimento del predetto periodo di riposo. Il periodo di riposo non usufruito sarà differito a quello successivo.

#### Art. 84. Reiscrizione a turno

I marittimi nuovi iscritti nel turno particolare saranno sottoposti ad un periodo di prova di nove mesi. Si considerano nuovi iscritti anche i marittimi attualmente a turno che non abbiano effettuato un periodo di imbarco pari al periodo di prova suindicato. L'esito negativo di tale prova comporta la non reiscrizione al turno.

Il marittimo che aspiri a conseguire il passaggio alla qualifica superiore ha facoltà di presentare domanda alla Società affinché la sua posizione sia valutata in relazione alle necessità dell'azienda.

Nei casi in cui si proceda alla promozione di marittimi per copertura di vacanze nelle varie categorie, sarà tenuto conto, a parità di altri requisiti, della anzianità nella categoria di appartenenza nel turno particolare della Società.

Al fine di effettuare un tirocinio il marittimo può essere adibito per un periodo d'imbarco di dodici mesi alle mansioni di categoria superiore dopo di che, se idoneo, a giudizio della Società potrà essere reiscritto nella qualifica superiore.

Ferma restando la disciplina di cui alla presente regolamentazione, all'atto dello sbarco il marittimo verrà reiscritto in ordine cronologico nel turno particolare, purché presenti, per la registrazione, il libretto di navigazione entro 30 giorni dalla data dello sbarco o dalla data di cessazione dell'impedimento nei casi di sbarco per malattia o per comprovati motivi di famiglia. Il marittimo è disponibile per l'imbarco dalla data di reiscrizione, ancorché avvenuta prima di tali termini.

L'obbligo della reiscrizione non vige per i marittimi del turno particolare che chiedono lo sbarco senza giustificato motivo a giudizio della Società.

Sono considerati giustificati motivi per la non reiscrizione al turno o la cancellazione dal turno stesso tutti quelli indicati nel Regolamento per il personale in continuità, nonché i seguenti che qui vengono elencati a titolo meramente esemplificativo:

- l'ingiustificata indisponibilità del marittimo al momento della chiamata di imbarco ed il rifiuto del marittimo all'imbarco derivante dall'ordine di chiamata;
- l'essere stato colpito da provvedimento definitivo di temporanea inibizione dall'esercizio professionale;
- il raggiungimento dei limiti di età previsti dalle vigenti norme in materia;
- l'aver preteso da componenti l'equipaggio subordinati per ragioni di servizio la indebita corresponsione di somme connesse al servizio;
- l'inadempimento degli obblighi contrattuali;
- l'indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale di durata superiore a 60 giorni;
- la mancata tempestiva comunicazione della indisponibilità per malattia, infortunio o grave motivo personale da comunicare alla Società per telegramma facendolo seguire dall'invio del documento giustificativo entro 3 giorni dall'insorgere del motivo;
- quando il marittimo ammalato non sia reperibile nel proprio domicilio, con le modalità di cui all'art. 85.

L'eventuale non reiscrizione nel turno particolare verrà comunicata dalla Società al marittimo a mezzo di lettera raccomandata nel termine massimo di 30 giorni dalla data di presentazione del libretto di navigazione.

L'eventuale cancellazione dal turno particolare verrà comunicata dalla Società al marittimo a mezzo di lettera raccomandata entro 15 giorni dalla data del provvedimento.

Il marittimo può chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione della Società, i motivi che hanno determinato il provvedimento della non reiscrizione nel turno particolare o la cancellazione dallo stesso. In tale caso la Società

risponderà all'interessato entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Il marittimo che, per qualsiasi motivo non risponda alla chiamata per l'imbarco su una determinata nave, potrà successivamente essere reimbarcato, anche mediante trasbordo, sulla medesima nave o su altra nave dello stesso tipo adibita alla medesima linea, una volta cessati i motivi che causarono il mancato imbarco.

La riduzione della flotta, la soppressione o modificazione dei servizi sono considerati giustificati motivi per la non reiscrizione; la Società nel ridimensionamento del turno dovrà tenere presenti le esigenze tecniche e di rendimento, l'anzianità ed i carichi di famiglia.

Si considera contraria allo spirito delle presenti norme la cancellazione o la mancata reiscrizione al turno particolare determinate da motivi di fede religiosa, di credo politico o di appartenenza ad un Sindacato.

L'eventuale attività sindacale svolta a bordo del marittimo libero dal servizio per la tutela dei diritti derivantigli da norme legislative e contrattuali nonché per richieste di tessere sindacali e di deleghe per contributi non costituisce giustificato motivo per la non reiscrizione nel turno particolare, purché tale attività avvenga nel pieno rispetto delle disposizioni disciplinari in vigore per legge o per contratto.

Il marittimo, che ritenga ingiustificata la non reiscrizione nel turno particolare o la sospensione dal turno o la cancellazione dal medesimo, può avvalersi delle procedure di cui all'art. 10 del presente contratto.

Grava sulla Società l'onere della prova dei fatti posti a base del motivo addotto a giustificazione della cancellazione o della mancata reiscrizione nel turno particolare.

Nel caso in cui il motivo addotto dalla Società non venisse riconosciuto valido dalla Commissione o dal Collegio, la Società stessa dovrà corrispondere al marittimo, a titolo di penale, un importo calcolato secondo le norme contrattuali vigenti per la liquidazione del trattamento di fine rapporto di lavoro, sino ai seguenti limiti:

Marittimi iscritti al T.P.:

- 30 giorni di retribuzione.

#### **Art. 85. Controllo sullo stato di malattia**

Il lavoratore assente per malattia deve trovarsi nel proprio domicilio dalle 10.00 alle 12.00 e dalle 17.00 alle 19.00, disponibile per le visite di controllo.

Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici nonché le visite di controllo.

#### **Art. 86. Esigenze stagionali**

Ferme restando le vigenti disposizioni contrattuali in materia di determinazione della consistenza del turno particolare e in considerazione delle esigenze operative di stagionalità delle navi traghetto, le parti convengono sull'opportunità di definire a livello aziendale la costituzione di Turni Particolari di riserva o di liste stagionali, individuando i requisiti che i lavoratori marittimi devono possedere per l'iscrizione. La consistenza della lista dovrà tener conto delle esigenze stagionali della Società. Detto personale, qualora ne possenga i requisiti, avrà priorità nella copertura di eventuali carenze nell'ambito del turno particolare della società.

#### **Art. 87. Contrattazione integrativa**

Fermo restando tutto quanto previsto dalla premessa del presente contratto, che qui si intende richiamare ad ogni effetto, la contrattazione aziendale o di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte dal contratto collettivo nazionale di categoria o dalla legge.

In particolare, potranno essere oggetto di negoziazione aziendale erogazioni salariali correlate a programmi concordati tra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono.

Non possono formare oggetto di trattazione aziendale argomenti che siano stati già disciplinati dal contratto nazionale, fatta eccezione per le seguenti materie:

- a) eventuale articolazione e durata dei periodi di imbarco in relazione alle peculiari caratteristiche dei

- servizi svolti dalle Società;
- b) applicazione delle norme sulla sicurezza e formazione dei Rappresentanti di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 271 del 1999.

Saranno inoltre oggetto della contrattazione di prossimità le seguenti materie:

- divise equipaggio;
- corredo cuccette;
- vitto, quantità e qualità dei viveri;
- indennità sostitutiva della panatica.

Gli accordi di secondo livello avranno durata triennale.

Condizioni normative ed economiche diverse da quelle previste dal contratto nazionale, già contenute nei contratti aziendali, verranno mantenute invariate fino al rinnovo dei contratti stessi.

L'accordo integrativo ovunque venga sottoscritto è vincolante per le Organizzazioni firmatarie e le relative sezioni periferiche e non potrà essere modificato fino al rinnovo.

Le aziende per le quali non si è avviato un confronto per la contrattazione aziendale/di secondo livello saranno tenute ad erogare ai marittimi imbarcati un beneficio integrativo lordo mensile pro-capite non utilizzabile ai fini del calcolo degli istituti differiti né dello straordinario, pari al 2% del nuovo minimo contrattuale. Tale importo sarà assorbito nel caso di stipula di accordo aziendale. Tale norma varrà per ogni ciclo contrattuale ferma restando l'attuale struttura della contrattazione.

#### **Art. 88. Affissione del contratto a bordo**

Il Comandante curerà che sulla nave, in un posto accessibile all'equipaggio, sia tenuto un albo nel quale resti permanentemente affissa una copia del presente contratto collettivo, del regolamento di servizio e di ogni altra disposizione che venga prescritta dall'Autorità.

#### **Art. 89. Disposizioni finali e di attuazione**

La disciplina risultante dalle disposizioni del presente contratto collettivo, da valutare nel loro complesso, si intende stabilita in sostituzione complessiva dei trattamenti comunque in atto per effetto di qualsiasi altra regolamentazione collettiva nazionale preesistente, anche se di carattere corporativo o estesa «erga omnes» ai sensi della legge 14 luglio 1959, n. 741.

#### **Art. 90. Rinvio alla legge nazionale**

Per le sotto elencate materie, si rinvia a quanto previsto dalla normativa nazionale:

- Assicurazione malattie e infortuni
- Assicurazione per invalidità e vecchiaia
- Assicurazioni contro la tubercolosi e la disoccupazione

**DISCIPLINA SPECIALE – PARTE SECONDA**  
**“PER GLI ADDETTI AGLI UFFICI E IL PERSONALE OPERAIO DELLE SOCIETÀ OPERANTI**  
**NEI SERVIZI DI CABOTAGGIO”**

**Art. 91. Assunzione in servizio**

L'assunzione in servizio viene effettuata dalla Società e comunicata all'interessato con lettera nella quale sono specificati:

- a) la data di assunzione;
- b) la categoria ed il livello cui l'addetto è assegnato;
- c) il trattamento economico iniziale;
- d) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- e) la sede di lavoro alla quale l'addetto è inizialmente assegnato;
- f) tutte le altre condizioni, eventualmente concordate, condizioni che non dovranno essere in alcun caso inferiori a quelle stabilite dal presente contratto collettivo.

All'atto dell'assunzione l'addetto dovrà avere presentato i seguenti documenti:

- a) la carta d'identità od altro documento equipollente;
- b) il certificato penale;
- c) i certificati di studio conseguiti;
- d) ogni altro documento eventualmente richiesto da disposizioni di legge.

L'addetto è tenuto a notificare alla Società la sua residenza e domicilio ed a comunicare per iscritto le successive variazioni.

**Art. 92. Periodo di prova e anzianità di servizio**

Nei contratti di lavoro a tempo indeterminato, può essere previsto un periodo di prova non superiore a tre mesi; il periodo di prova può essere sospeso per causa di malattia o infortunio.

Non sono ammesse la protrazione né la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può avere luogo per volontà di una delle parti, in qualunque momento, senza preavviso né indennità. Al momento della risoluzione, l'addetto ha diritto al minimo contrattuale ed all'indennità sostitutiva della mensa per il periodo trascorso in servizio presso la Società.

Trascorso il periodo di prova senza che una delle due parti abbia espressamente risolto il rapporto di lavoro, l'addetto si riterrà assunto con tutti i diritti e obblighi derivanti dall'applicazione integrale del presente contratto.

In tale caso il servizio prestato durante il periodo di prova è computato utile a tutti gli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio.

**Art. 93. Mercato del lavoro**

ferma restando l'applicazione della legislazione vigente e fatte salve le diverse future regolamentazioni introdotte dalla contrattazione collettiva di secondo livello, in materia di mercato del lavoro si conviene quanto segue per le specifiche tipologie contrattuali di seguito considerate.

Lavoro a tempo determinato

Il numero complessivo di contratti di lavoro a tempo determinato, ai sensi di quanto previsto dalla Legge n.78/2014, di conversione del Decreto legge n.34/2014, non può superare il limite del 20% dei dipendenti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

E' consentita la previsione di un periodo di prova nei contratti a termine di durata superiore a 4 mesi.

Lavoro a tempo parziale

Con riferimento al contratto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale il lavoro supplementare può

essere richiesto sino a concorrenza dell'orario di lavoro a tempo pieno con una maggiorazione oraria, comprensiva di ogni riflesso su istituti retributivi indiretti e/o differiti, del 5%. Per le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro a tempo pieno trovano applicazione le maggiorazioni per lavoro straordinario.

E' consentita la stipulazione di clausole elastiche e flessibili.

Eventuali variazioni di orario effettuate in applicazione di tali clausole sono comunicate con un preavviso di due giorni lavorativi e danno diritto ad una maggiorazione del 5% applicata alla retribuzione delle ore di maggiore prestazione e ad una maggiorazione del 2,5% applicata alla retribuzione delle ore di prestazione rese in orari diversi da quelli originariamente concordati. Le maggiorazioni sono comprensive di ogni incidenza sugli istituti retributivi riflessi e/o differiti.

La variazione in aumento della prestazione e/o la diversa collocazione della stessa può essere disposta, in applicazione delle clausole elastiche e flessibili, in presenza di esigenze produttive anche cicliche e ricorrenti.

#### Lavoro intermittente

Ferme restando le ipotesi di ricorso al lavoro intermittente di cui all'art. 34, comma 2, del d.lgs. n. 276 del 2003, le parti convengono che il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di attività informatiche e commerciali, stante il carattere discontinuo delle stesse.

#### Telelavoro

Il telelavoro costituisce una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa rispetto alle tradizionali dimensioni di spazio e di tempo, favorita dall'adozione di strumenti informatici e/o telematici.

Il telelavoro può svolgersi, a titolo esemplificativo:

- 1) presso il domicilio del lavoratore/lavoratrice;
- 2) in centri di telelavoro o in postazioni satellite;
- 3) sotto forma di telelavoro mobile.

Le imprese possono assumere lavoratori/lavoratrice con rapporto subordinato di telelavoro, ovvero trasformare consensualmente - a tempo indeterminato o per un periodo predeterminato - rapporti di lavoro già in essere. Nell'ipotesi di trasformazione del rapporto in telelavoro a tempo indeterminato, il lavoratore/lavoratrice ha facoltà di chiedere, trascorsi due anni, il ripristino del lavoro con le modalità tradizionali. L'impresa, compatibilmente con le esigenze di servizio e nei limiti del 4% della forza lavoro totale, accoglie la richiesta.

L'azienda si assume l'onere dei costi allo svolgimento dell'attività in telelavoro (es. occupazione dello spazio, consumo di energia elettrica, spese telefoniche), attraverso l'erogazione alla dipendente di una cifra mensile forfettaria onnicomprensiva pari ad € 15,00.

La prestazione lavorativa del telelavoratore/lavoratrice si svolge nel rispetto dell'orario di lavoro e/o con le relative flessibilità temporali che l'impresa è tenuta a comunicare preventivamente agli interessati e agli organismi sindacali aziendali. Modifiche di tale orario possono essere apportate solo d'intesa tra l'impresa e il lavoratore/ lavoratrice interessato.

Il telelavoratore/lavoratrice ha l'obbligo di essere reperibile nelle fasce orarie giornaliere prestabilite dall'impresa, d'intesa con l'interessato. In caso di impossibilità il telelavoratore/lavoratrice è tenuto a darne tempestiva e motivata comunicazione all'impresa.

Il rapporto di telelavoro non può costituire pregiudizio per il lavoratore/lavoratrice nelle opportunità di sviluppo professionale e ad ogni altro effetto del rapporto di lavoro.

Il telelavoratore/lavoratrice ha diritto, a parità di orario effettuato, al trattamento retributivo contrattuale corrispondente a quello degli altri dipendenti con il medesimo inquadramento che prestino la propria attività con le modalità tradizionali.

L'impresa, per esigenze di servizio, può chiamare il telelavoratore/lavoratrice presso l'unità produttiva di appartenenza per il tempo necessario.

Devono concordarsi fra l'impresa e il lavoratore/ lavoratrice rientri periodici in azienda.

L'impresa fornisce al telelavoratore/lavoratrice una formazione adeguata alle specificità del rapporto e pone in essere iniziative per favorire la socializzazione dei telelavoratori/lavoratrici.

Nel caso di rientro definitivo in azienda con le modalità di lavoro tradizionali e qualora siano intervenuti nel frattempo mutamenti negli assetti organizzativi, l'impresa procede ad un opportuno aggiornamento professionale degli interessati, nell'ambito delle previsioni contrattuali in materia, per facilitare il reinserimento.

I telelavoratori/lavoratrici hanno gli stessi diritti sindacali dei lavoratori/lavoratrici che prestano la propria attività con modalità tradizionali. In sede aziendale possono concordarsi modalità particolari per consentire la partecipazione dei telelavoratori/ lavoratrici alle assemblee, nel rispetto della specifica normativa nazionale.

I dati raccolti dall'impresa per verificare il rispetto dei doveri del telelavoratore/lavoratrice e per la valutazione della prestazione, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici, non costituiscono violazione dell'art. 4 della L. n. 300 del 1970 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto di lavoro.

L'impresa deve informare preventivamente l'interessato circa i criteri di funzionamento del software installato, per garantire la trasparenza dei controlli.

Nel caso di telelavoro domiciliare, l'impresa ha facoltà di effettuare visite nei locali adibiti a telelavoro, preavvertendo, di norma con congruo anticipo, l'interessato.

Le postazioni e le attrezzature sono fornite al lavoratore/lavoratrice in comodato d'uso ex art. 1803 e seguenti c.c., salvo diversa pattuizione fra le Parti.

Nei confronti del telelavoratore/lavoratrice e del locale specifico nei quali egli presta la sua attività di lavoro si applicano le previsioni del D.Lgs. n. 81/2008, tenendo conto delle specificità della prestazione.

#### Art. 94. Classificazione

In relazione alle mansioni svolte, i lavoratori vengono assegnati ai seguenti livelli.

##### Livello Q

Appartengono a questo livello i lavoratori che coordinano unità organizzative di particolare complessità e gestiscono progetti di significativo interesse aziendale.

In particolare, appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono con carattere di continuità - con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale - funzioni articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi aziendali, per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione di collaboratori e colleghi, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa;
- i lavoratori che, nell'ambito delle sole direttive strategiche previste per la Società/il singolo settore di appartenenza, impostano, sviluppano e realizzano, con ampia autonomia e capacità propositiva - ed, eventualmente, approfondita conoscenza delle connessioni tra il proprio settore e quelli correlati - studi e progetti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, fornendo un adeguato supporto alla soluzione dei problemi, pianificando interventi e controllandone i risultati, ottimizzando le risorse umane e/o tecniche e/o finanziarie loro affidate, ricercando e utilizzando - se del caso- metodologie o sistemi innovativi.

##### Livello A

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono funzioni che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei

- limiti delle direttive loro impartite dai superiori gerarchici;
- i lavoratori che raccolgono e selezionano dati e notizie provenienti da varie fonti, elaborandone sintesi e valutandoli per sistemare e completare eventuali proposte di soluzione dei problemi in questione, eventualmente anche svolgendo compiti di collegamento fra l'ente in cui operano ed altri enti aziendali o esterni, diramano su preciso mandato disposizioni o istruzioni operative;
  - i lavoratori che coordinano unità organizzative di media e piccola dimensione.

### Livello B

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono attività amministrative o tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure valevoli per il campo di attività in cui operano;
- i lavoratori che guidano e controllano, con apporto di adeguata competenza tecnico-pratica e limitata discrezionalità di poteri, piccoli gruppi di lavoratori o unità organizzative di piccole dimensioni, per il buon andamento di determinate attività aziendali.

### Livello C

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori qualificati che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono cognizioni tecnico-pratiche ovvero specifiche capacità ed esperienze;
- i lavoratori che svolgono negli uffici attività di carattere tecnico od amministrativo interne od esterne, per l'esecuzione delle quali si richiede una specifica preparazione professionale ed adeguato tirocinio e che si svolgono in condizioni di autonomia esecutiva, ma senza poteri di iniziativa;
- i lavoratori che svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere tecnico o amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo.

### Livello D

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che disimpegnano mansioni per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare;
- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative che non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio;
- i capi operai che esplicano mansioni di particolare rilievo, fiducia e responsabilità che non siano normalmente attribuite agli operai o che guidino o controllino il lavoro di un gruppo di operai con apporto di competenza tecnico-pratica;
- gli operai specializzati che compiono lavori per l'esecuzione dei quali occorre una capacità tecnico-pratica che si acquisisce attraverso un necessario tirocinio o mediante preparazione in scuole professionali o per i quali occorre una adeguata e specifica capacità di mestiere.

### Livello E

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono attività produttive semplici per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo minimo di pratica,
- i lavoratori che svolgono attività manuali semplici non direttamente collegate al processo produttivo per le quali non occorrono conoscenze professionali.

La retribuzione mensile è costituita dai seguenti elementi:

- a) minimo contrattuale, secondo gli importi indicati nell'allegato \_\_\_\_\_
- b) aumenti periodici per anzianità o voci equivalenti;
- c) indennità sostitutiva della mensa;
- d) eventuale assegno "ad personam";

La retribuzione è corrisposta in mensilità posticipate non oltre il ventisettesimo giorno di ciascun mese.

Per determinare l'importo della retribuzione giornaliera si divide la retribuzione mensile per 26, per determinare la quota oraria si divide la retribuzione mensile per 175 per tutti i dipendenti.

#### Art. 96. Aumenti periodici per anzianità

Al personale sarà riconosciuto, alla maturazione di ogni biennio di anzianità aziendale, un aumento periodico di anzianità in cifra fissa, in base al livello di appartenenza al momento della maturazione, secondo le cifre indicate nell'allegato \_\_\_\_\_ del presente contratto.

Il numero massimo di aumenti periodici di anzianità maturabili sarà di 5.

Al momento di un eventuale passaggio di livello, al lavoratore sarà adeguato il valore degli scatti precedentemente maturati al corrispondente valore del nuovo livello. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

Gli aumenti periodici per anzianità decorrono dal primo giorno del mese successivo al compimento del biennio di anzianità.

#### NOTA INFORMATIVA

Coloro che, alla data di stipula del presente contratto, già ricevono – per scatti di anzianità secondo il regime precedente, o per voci equivalenti – un importo pari o superiore alla cifra massima dei 5 scatti biennali suindicati, in relazione al livello di appartenenza, non subiranno riduzioni né matureranno ulteriori scatti.

Il personale che alla stipula del rinnovo contrattuale abbia maturato solo una parte dei 5 scatti biennali, maturerà i restanti scatti secondo i suindicati importi fissi.

#### Art. 97. Indennità sostitutiva della mensa

L'indennità sostitutiva della mensa è stabilita nella misura di € 4,03 mensili per tutti gli addetti e gli operai.

Detta indennità non viene computata nella determinazione della quota oraria per compenso del lavoro straordinario.

#### Art. 98. Tredicesima e quattordicesima

La Società corrisponderà entro il 15 dicembre di ogni anno una tredicesima mensilità ed entro il 26 marzo di ogni anno una quattordicesima mensilità, costituite entrambe nella misura di una mensilità degli elementi di cui all'art. 100 del CCNL.

La tredicesima e la quattordicesima mensilità si intendono riferite all'anno solare nel corso del quale vengono corrisposte.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, al personale saranno corrisposti tanti dodicesimi delle mensilità di cui sopra quanti saranno stati i mesi per i quali sarà stata corrisposta la retribuzione. La frazione di mese superiore a 15 giorni di calendario verrà computata a tali effetti come mese intero.

I lavoratori in prova al 26 marzo di ogni anno riceveranno la quattordicesima mensilità con la prima

mensilità successiva al termine del periodo di prova.

Al personale assunto nel corso dell'anno, dopo il 1° marzo, il rateo della quattordicesima mensilità sarà corrisposto unitamente al rateo della tredicesima mensilità, e in ragione delle competenze del primo mese di lavoro.

#### Art. 99. Indennità rischio cassa

Ai cassieri e agli addetti che prestano servizio alle biglietterie ed abbiano maneggio e responsabilità di denaro contante compete una indennità di rischio, pari a € 145,00 mensili per i Capi Cassieri e € 128,00 mensili per i Cassieri.

L'indennità sarà proporzionata mensilmente in base ai giorni di effettivo servizio nella mansione.

#### Art. 100. Orario di lavoro

L'orario normale di lavoro è di 40 ore settimanali.

L'orario è ripartito in otto ore giornaliere dal lunedì al venerdì con intervallo meridiano da 30 a 60 minuti, a seconda delle diverse necessità aziendali.

Specifiche esigenze aziendali, che dovranno essere rappresentate alle Organizzazioni Sindacali, possono giustificare una diversa articolazione dell'orario settimanale.

L'inizio dell'orario normale giornaliero di lavoro, per il personale cui si applica la settimana corta, è stabilito dalla Società nell'arco temporale compreso fra le ore 8 e le ore 9 a seconda delle diverse necessità aziendali. Specifici accordi aziendali potranno prevedere un periodo di flessibilità di 15 minuti rispetto all'orario di ingresso prestabilito. Con l'entrata in vigore del presente CCNL ogni diversa regolamentazione in materia, con esso incompatibile è da ritenersi abrogata.

Nei giorni semifestivi indicati nell'articolo successivo, l'orario normale è di quattro ore.

La giornata di sabato mantiene la sua natura di giorno feriale a tutti gli effetti. Ai dipendenti che, per inderogabili esigenze di servizio, fossero chiamati a prestare la loro opera in detta giornata sarà corrisposto il compenso per lavoro straordinario feriale per le ore di lavoro effettivamente prestate.

L'orario settimanale può essere distribuito in sei ore e quaranta minuti giornalieri dal lunedì al sabato per particolari esigenze operative delle Società; in tal caso i lavoratori possono essere distribuiti su più turni.

Il lavoratore cui non viene richiesto di prestare lavoro straordinario è tenuto a lasciare gli uffici al termine del normale orario di lavoro giornaliero.

E' considerato lavoro notturno quello che si svolge dalle ore 21 alle ore 6 del mattino successivo.

Al personale il cui orario di lavoro cade in orario notturno spetta una maggiorazione di retribuzione pari al 6,5 % del minimo contrattuale.

#### Art. 101. Giorni festivi e semifestivi

Sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche;
- b) l'anniversario della liberazione (25 aprile), la festa del lavoro (1° maggio);
- c) le seguenti ulteriori festività:
  - 1° gennaio (Capodanno);
  - 6 gennaio (Epifania);
  - Lunedì di Pasqua;
  - 2 Giugno (Festa Nazionale della Repubblica);
  - 15 agosto (Assunzione);
  - 1° novembre (Ognissanti);
  - 8 dicembre (Immacolata Concezione);
  - 25 dicembre (Natale);

- 26 dicembre (S. Stefano);
- il giorno del Patrono del luogo ove trovasi la sede di lavoro presso cui l'addetto presta la sua opera.

Per le sedi di lavoro ubicate nel comune di Roma, la festività del Patrono verrà goduta nella giornata del 29 giugno (SS. Pietro e Paolo).

Sono considerati giorni semifestivi:

- Venerdì Santo;
- 24 dicembre (Vigilia di Natale);
- 31 dicembre.

#### **Trattamento nelle ricorrenze festive che cadono di domenica**

Qualora una delle ricorrenze nazionali cada di domenica sarà corrisposto ai dipendenti un importo pari a 1/26 della retribuzione, più il compenso per lavoro straordinario per le ore di lavoro eventualmente prestate.

Qualora una delle altre festività elencate nell'art. 2 della legge 27 maggio 1949 n. 260 cada di domenica, sarà corrisposto agli addetti un importo pari a 1/26 della retribuzione, più il compenso per lavoro straordinario per le ore di lavoro eventualmente prestate. E' in facoltà della Società di sostituire l'importo pari a 1/26 della retribuzione con una giornata di riposo compensativo.

#### **Trattamento festività abolite**

Le giornate considerate dalla legge 5 marzo 1977, n. 54, sono feriali e lavorative, ad eccezione della festività del 6 gennaio (Epifania), ripristinata con il D.P.R. 28/12/85 n. 792.

Al personale sono riconosciute 32 ore di riposo compensativo in sostituzione delle festività abolite (19 marzo, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo).

Al personale in servizio il 4 novembre è riconosciuto il trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

#### **Art. 102. Lavoro straordinario**

E' considerato lavoro straordinario il lavoro eseguito - dietro richiesta della Direzione Aziendale - oltre gli orari stabiliti all'art. 105. E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate di domenica e negli altri giorni festivi e nelle ore pomeridiane dei giorni semifestivi.

Fatti salvi i giustificati motivi di impedimento, il dipendente è tenuto a svolgere il lavoro straordinario, notturno e festivo, entro i limiti consentiti dalla legge, solo se richiesto dal proprio Responsabile.

Agli effetti dei compensi per lavoro straordinario, la quota oraria di compenso sarà determinata dividendo la somma degli elementi di cui alle lettere a) e b) dell'art. 100 per 173.

Il quoziente come sopra ottenuto si maggiora:

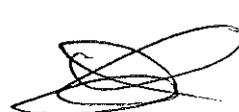
- del 25% se il lavoro straordinario è prestato in ore diurne di giorno feriale;
- del 30% se il lavoro straordinario è prestato in giorno festivo o in ore pomeridiane di giorno semifestivo o in ore notturne.

#### **Art. 103. Reperibilità**

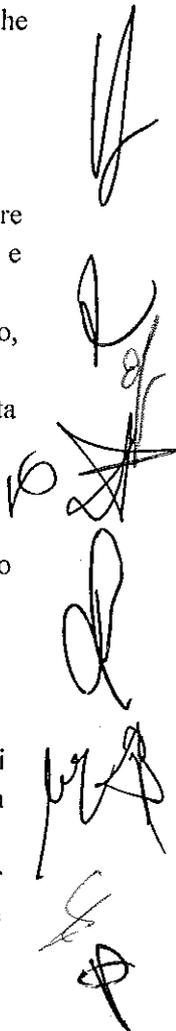
Per particolari esigenze aziendali, e previa presentazione del "Piano Reperibilità" a RSA, i lavoratori possono essere chiamati a rendersi reperibili fuori del normale orario di lavoro ed a fornire, pertanto, alla Società le notizie atte a rintracciarli perché prestino sollecitamente la loro opera.

All'istituto della reperibilità durante le ore eccedenti l'orario di lavoro può farsi ricorso soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario.

Il periodo di reperibilità di ciascun lavoratore potrà essere richiesto per giorni ed orari sotto specificati:

 AC





Personale al quale si applica la settimana corta:

- a) dal lunedì al venerdì: fino ad un massimo di 14 ore a cavallo di due giornate, nell'orario compreso tra le ore 18,30 e le ore 8,30;
- b) sabato, domenica e festivi: per l'intera giornata.

Personale al quale si applica la settimana lunga:

- a) dal lunedì al sabato: fino ad un massimo di 14 ore a cavallo di due giornate, in un orario compreso tra le ore 18,30 alle ore 8,30;
- b) domenica e festivi: per l'intera giornata.

Per la reperibilità assicurata negli archi di impiego sopra indicati, spetta un'indennità lorda nelle misure di € 20,00 per l'intera giornata o per l'arco di tempo a cavallo di due giornate, nonché il trattamento per lavoro straordinario in caso di intervento, per le ore effettivamente prestate.

#### Art. 104. Ferie

Il personale cui si applica il presente contratto fruisce annualmente di 24 giorni di ferie retribuite con esclusione del sabato e dei giorni festivi. Per il solo personale che effettua la prestazione con orario settimanale distribuito su sei giorni, il numero dei giorni di ferie annuale spettante è di 28 giorni da fruirsi con esclusione delle domeniche e dei giorni festivi.

#### Nota a Verbale

Specifici accordi aziendali potranno prevedere la trasformazione di permessi "R.O.L. - Riduzione dell'orario di lavoro", ove previsti, in corrispondenti giornate di ferie.

#### Art. 105. Aspettativa

Su domanda motivata del personale, la Società potrà concedere fino a due anni di aspettativa senza retribuzione. Il tempo trascorso in aspettativa oltre i tre mesi non è utile ad alcuno degli effetti connessi con l'anzianità di servizio.

#### Art. 106. Congedo Matrimoniale

All'addetto e all'operaio, sarà concesso, in occasione del matrimonio un congedo retribuito di quindici giorni consecutivi di calendario.

Detto congedo non può essere computato nel periodo delle ferie annuali né può essere considerato in tutto o in parte quale preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dall'interessato con preavviso di almeno 10 giorni; il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

#### Art. 107. Trasferte

La Società ha facoltà di inviare il personale, per ragioni di servizio, fuori dell'abituale sede di lavoro.

Al personale inviato in missione temporanea compete:

- a) il rimborso delle spese di pernottamento e di viaggio - qualora la trasferta non sia stata

- preventivamente organizzata dalla Società - nei limiti che essa stabilisce;
- b) il rimborso a piè di lista delle spese di vitto, debitamente documentate, con un massimale giornaliero pari a € 50,00. Al lavoratore che non presenti alcun documento giustificativo di spesa per il vitto, sarà riconosciuto l'importo forfettario ed onnicomprensivo di € 20,00 giornalieri.

Qualora la missione comprenda uno o più pernottamenti o comporti il rientro del lavoratore al proprio domicilio in orario notturno, sarà riconosciuta un'indennità di missione pari ad € 30,00. Tale importo è raddoppiato (€ 60,00) in caso di missione che comporti, per specifiche ragioni di servizio, la necessità di viaggiare in giorno domenicale o festivo.

Le ore di viaggio in giorno domenicale o festivo non danno luogo comunque, a riconoscimento di compenso per lavoro straordinario.

Le ore di viaggio via terra o via mare non sono considerate, per se stesse, ore di prestazione di effettivo lavoro.

Salvo autorizzazione preventiva della Direzione Aziendale, per i viaggi di servizio il personale fruirà della classe "Standard" (o seconda classe).

### Art. 108. Trasferimenti e indennità relative

Il dipendente può essere trasferito da una sede di lavoro ad un'altra:

- a) per esigenze di servizio della Società;
- b) quando l'interessato presenti domanda di trasferimento giustificandone le ragioni e lo consentano le esigenze di servizio e le occorrenze di personale della sede od ufficio prescelto.

Tale modifica della sede di lavoro deve essere comunicata al dipendente per iscritto, normalmente con congruo preavviso, in ogni caso non inferiore ad un mese.

Ove la modifica della sede di lavoro comporti trasferimento del domicilio del dipendente, egli ha facoltà di richiedere:

- 1) il rimborso una tantum delle spese di viaggio (nelle classi previste dal relativo articolo) per sé e per i familiari conviventi ed a carico, che lo seguano nel trasferimento (limitatamente al coniuge ascendenti, discendenti e collaterali fino al terzo grado);
- 2) il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari (bagaglio e mobilio);
- 3) un'indennità pari a due mensilità della retribuzione di cui fruiva al momento del trasferimento più il 40% di detta indennità per ciascuna delle persone componenti la famiglia trasferita.

Quando il trasferimento avvenga su domanda dell'addetto, la Società rimborserà solo un terzo delle spese di cui ai punti 1) e 2).

### Art. 109. Assicurazione assistenza sanitaria

Il personale cui si applica il presente contratto è assicurato per l'assistenza sanitaria in caso di malattia o infortunio ai sensi di legge.

La Società riconoscerà ai lavoratori che sottoscrivono una assicurazione sanitaria un contributo annuo di € 60,00, dal momento della documentata sottoscrizione.

### Art. 110. Trattamento di malattia e di infortunio

#### A) Certificazione della malattia

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata entro l'inizio dell'orario di lavoro. Il numero di protocollo del certificato medico telematico dovrà essere comunicato alla Società, secondo le tempistiche previste dalla normativa previdenziale ed assistenziale vigente.

L'eventuale controllo dello stato di malattia o infortunio potrà essere effettuato soltanto attraverso i sanitari dell'Ente preposto, su richiesta della Società.

#### **B) *Trattamento economico***

Nel corso di ciascun anno di calendario, nel caso di susseguirsi di più eventi di malattia (l'ipotesi di continuazione di malattia è considerata un unico evento morboso), il trattamento economico di malattia verrà così corrisposto:

- per i primi 3 eventi al 100% della retribuzione giornaliera di riferimento;
- dal 4° al 6° evento al 50% della retribuzione giornaliera di riferimento ;
- dal 7° evento al 25% della retribuzione giornaliera di riferimento.

#### **C) *Periodo di comporta***

Nel caso di interruzione del servizio per singolo evento di malattia la Società conserverà al dipendente, non in prova, il posto di lavoro per un periodo di 8 mesi, senza interruzione della anzianità.

Qualora, nell'arco dell'ultimo triennio il dipendente raggiunga, per effetto di più eventi morbosi, assenze complessive per malattia pari a 360 giorni, la Società potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro.

#### **D) *Patologie gravi***

In caso di assenza per patologie di particolare gravità (vd. Allegato A), il lavoratore, superato il periodo, in tal caso retribuito al 100%, di 8 mesi per la conservazione del posto, avrà diritto, in attesa del riconoscimento di una provvidenza da parte del sistema welfare, ad un ulteriore periodo massimo di 10 mesi con retribuzione al 50%.

Egual diritto spetterà all'addetto nel periodo di preavviso, e fino alla scadenza del periodo stesso.

A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita (vd. allegato A. punto 2), il lavoratore potrà fruire previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita, di durata non superiore a 24 mesi, alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

#### **E) *Risoluzione del rapporto di lavoro***

Alla scadenza dei termini sopra indicati, differenziati in funzione della gravità delle patologie, la Società, ove provveda al licenziamento dell'addetto, gli corrisponderà il trattamento di fine rapporto, ivi compresa l'indennità del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'addetto di riprendere servizio, l'addetto stesso potrà risolvere il contratto d'impiego con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e la Società non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva, la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

### **Art. 111. Norme di comportamento del personale in servizio e fuori dal servizio**

Ferma l'osservanza degli obblighi che gli sono imposti dalla legge, il personale deve:

- a) dedicare la sua attività all'adempimento delle mansioni assegnategli e seguire le istruzioni e le disposizioni impartite dalla Società o dai suoi autorizzati rappresentanti, osservando i doveri di ufficio e le norme del presente contratto;
- b) adempiere i doveri formativi;
- c) mantenere il segreto su tutto ciò che concerne gli affari e le operazioni sociali.

d) rispettare gli orari di prestazione dell'attività lavorativa e giustificare senza indugio alla Società le proprie assenze dal servizio, precisandone la causa. La Società ha diritto di procedere agli accertamenti ritenuti opportuni;

e) dedicare la sua attività anche in servizio temporaneo di altre aziende che gli fossero indicate dalla Società escluso ogni diritto a maggiori compensi e/o indennità sia verso la Società sia verso tali altre aziende, restando ferma l'applicazione del presente contratto in tutte le sue clausole;

f) raggiungere la destinazione assegnatagli o a cui fosse trasferito dalla Società, in Italia o all'estero, e compiere le missioni che gli venissero affidate dalla Società stessa, anche fuori della residenza;

g) usare modi cortesi con la clientela e, tenere, tanto in servizio, quanto fuori, condotta corretta;

h) rispettare tutti i colleghi, favorire la serenità nell'ambiente di lavoro e condividere le conoscenze riguardanti metodi, procedure, sistemi e strumenti lavorativi;

i) avere cura dei mobili, materiali ed oggetti affidatigli e mantenere sempre in perfetto ordine le divise.

Il personale della Società risponde verso la stessa dei danni arrecatili per propria colpa.

Ai Responsabili di Ufficio è affidata la disciplina e della regolarità del lavoro e delle operazioni in esso compiute. E' loro dovere istruire e sorvegliare i propri dipendenti e ammonirli in caso di mancanza. L'ammonizione deve richiamare il collaboratore alle proprie responsabilità, tenendo conto degli interessi e degli obiettivi aziendali. Nei casi più gravi, il Responsabile deve segnalare l'episodio alla Direzione, per l'adozione di ogni eventuale provvedimento.

Non è consentito al personale di:

a) ricevere da terzi, sotto qualsiasi specie o pretesto, compensi per l'opera svolta o per rapporti comunque dipendenti dalle sue mansioni presso la società;

b) trarre utilità dalla trattazione di affari della Società;

c) occuparsi, durante il servizio, di cose estranee alle sue incombenze;

d) dedicarsi ad altre prestazioni retribuite, salvo speciale autorizzazione della Società;

e) compiere qualunque atto od operazione che possa nuocere agli interessi sociali, ed esercitare il commercio sotto qualsiasi forma;

f) assumere, senza il consenso preventivo della Società, cariche di amministratore o sindaco in alcun tipo di Società;

g) servirsi abitualmente di alcuno fra gli appartenenti al personale della Società per incombenze di carattere privato;

h) utilizzare la casella di posta elettronica per attività non connesse alle incombenze lavorative;

i) allontanarsi dagli uffici della Società durante l'orario di lavoro senza avere ottenuto regolare permesso. Il lavoratore che, per malattia o per causa di forza maggiore, sia costretto ad allontanarsi, deve darne avviso al superiore diretto;

j) fare spese o dare ordinazioni per conto della Società senza l'autorizzazione dei superiori a ciò delegati.

### Art. 112. Provvedimenti disciplinari

Ferme restando le disposizioni di legge vigenti, le infrazioni del personale possono essere punite con i seguenti provvedimenti:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa per un importo non superiore a quattro ore della retribuzione base;

d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo massimo di 10 giorni;

e) licenziamento con preavviso o senza preavviso per motivi disciplinari secondo le norme di legge.

I provvedimenti disciplinari sono applicati senza riguardo all'ordine in cui sono sopra elencati, ma in relazione alla gravità della mancanza, alle circostanze speciali che l'accompagnano, al grado della colpa ed alla recidività o meno del colpevole.

### **Art. 113. Sospensione per motivi non connessi al rapporto di lavoro**

Quando un lavoratore sia sottoposto a procedimento penale per motivi non connessi al rapporto di lavoro, la Società determina se egli debba o meno, in pendenza del procedimento, essere mantenuto in servizio oppure essere sospeso dal servizio e dalla retribuzione, o sospeso soltanto dal servizio.

Dopo il giudicato definitivo, la Società delibera circa la riammissione o la conservazione in servizio a seconda che egli sia stato o non sia stato precedentemente sospeso.

Se il procedimento si è concluso con l'assoluzione del dipendente per non aver commesso il fatto, o perché il fatto non costituisce reato, o perché sia stata disposta l'archiviazione, il dipendente, nel caso sia stato sospeso, deve essere riammesso in servizio.

Nel caso di condanna definitiva a pena restrittiva della libertà personale, la società applicherà il licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

### **Art. 114. Preavviso**

La risoluzione del rapporto di lavoro da parte della Società, salvo le eccezioni espressamente stabilite dal presente contratto collettivo è subordinata all'osservanza dei termini di preavviso sotto indicati:

- mesi 4 per il livello Q;
- mesi 2 per i livelli A, B e C;
- giorni 30 per i livelli D e E;

Il periodo di preavviso decorre dal giorno in cui il datore di lavoro ne ha data comunicazione e non può decorrere durante i periodi di ferie.

E' sempre in facoltà della Società di sostituire in tutto o in parte al preavviso la corresponsione di un'indennità pari alla retribuzione dell'addetto per il periodo di preavviso non osservato.

Il periodo di preavviso è conteggiato agli effetti del computo dell'anzianità anche se l'addetto venga esonerato dal lavoro per il periodo stesso.

### **Art. 115. Dimissioni**

Le dimissioni debbono essere presentate con un preavviso pari ad un terzo di quello previsto dall'art.120 del presente contratto, con il minimo di 15 giorni. Al dimissionario spetta il trattamento di fine rapporto maturato per ogni anno di servizio.

Il periodo di preavviso decorre dal giorno in cui il lavoratore ne ha data comunicazione alla Società.

### **Art. 116. Certificato di lavoro**

In caso di licenziamento o di dimissioni la Società ha l'obbligo di mettere a disposizione del personale, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale il personale ha prestato servizio presso la Società, delle mansioni disimpegnate e della categoria cui era assegnato.

### **Art. 117. Contrattazione di prossimità**

La contrattazione di secondo livello non potrà dar luogo ad implementazioni delle materie definite dal contratto nazionale.

Le materie delegate alla contrattazione integrativa aziendale o di prossimità sono:

- definizione di erogazioni economiche per incrementi di produttività realizzati a seguito di programmi concordati tra le parti;
- tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- divise ed abiti da lavoro;

- agevolazioni tariffarie per viaggi effettuati dai dipendenti su navi sociali al di fuori dei motivi di servizio;
- determinazione del valore dell'eventuale buono pasto.

### Dichiarazione delle Parti

*Le eventuali erogazioni economiche che derivano da pregressi accordi di secondo livello saranno corrisposte fino alla definizione di nuovi accordi di 2° livello, nei quali dovranno essere stabiliti criteri più aderenti alle finalità di una maggiore produttività aziendale.*

### **Art. 118. Rinvio alla legge nazionale**

Per le sotto elencate materie, si rinvia a quanto previsto dalla normativa nazionale:

- Aspettativa per cariche pubbliche e per cariche sindacali
- Gravidanza e puerperio
- Previdenza
- Trasferimento d'azienda
- T.F.R.
- Igiene e sicurezza sul lavoro
- Proprietà intellettuale.

Con specifico riferimento alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro, regolamentate dal decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 e ss.mm. e, per le prestazioni di lavoro a bordo delle navi ed in ambito portuale, rispettivamente, dai decreti legislativi n. 271 e 272 del 1999 e ss.mm., le parti confermano la validità delle procedure di elezione dei rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza dell'ambiente di lavoro previste dagli accordi sindacali in essere, fino alla loro sostituzione.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, the letters 'AC' are written. To the right, there are several other signatures, including one that starts with a large 'R' and another that starts with a large 'P'. The signatures are scattered across the lower half of the page.

## APPENDICE ALLA PARTE PRIMA DELLA PARTE SPECIALE

### **NORME INTEGRATIVE RIGUARDANTI IL TRATTAMENTO AL PERSONALE MARITTIMO ADIBITO AI LAVORI DI COMANDATA A BORDO DELLE NAVI O IN MAGAZZINI E SPAZI PORTUALI PER OPERAZIONI CONNESSE ALL'APPRONTAMENTO DELLE DOTAZIONI E PROVVISI E DELLE NAVI**

A modifica di quanto stabilito nei contratti nazionali di imbarco, vengono applicate le seguenti norme al personale marittimo adibito ai lavori di comandata a bordo delle navi o in magazzini e spazi portuali per operazioni connesse all'approntamento delle dotazioni e provviste delle navi.

#### **Paga giornaliera**

Ai marittimi adibiti ai lavori di comandata a bordo delle navi o in magazzini e spazi portuali per operazioni connesse all'approntamento delle dotazioni e provviste delle navi nonché in assistenza alle operazioni commerciali delle stesse, sarà corrisposta la paga giornaliera (1/30 del minimo contrattuale) prevista dal contratto di lavoro vigente per l'equipaggio della nave sulla quale i marittimi sono chiamati ad effettuare le prestazioni. Oltre alla paga di tabella saranno inoltre riconosciuti i supplementi o maggiorazioni per anzianità.

#### **Panatica**

Sarà somministrato il vitto secondo le tabelle viveri previste dal contratto di imbarco applicato ai componenti l'equipaggio della nave. Nel caso in cui non possa essere somministrato il vitto in natura sarà corrisposta una indennità sostitutiva di € 0,83 giornaliere.

#### **Applicazione ulteriori istituti contrattuali**

Al personale in comandata saranno applicati nelle misure determinate dal presente contratto i seguenti istituti: ferie, festività, infrasettimanali, gratifica natalizia, gratifica pasquale, preavviso se dovuto e trattamento di fine rapporto.

#### **Compenso per il settimo giorno**

Ai marittimi adibiti a lavori di comandata per sei giorni consecutivi, con prestazioni giornaliere non inferiori a otto ore, competerà, oltre al normale trattamento previsto per le ore di lavoro effettivamente prestate, il seguente trattamento per il settimo giorno: minimo contrattuale, scatti di anzianità.

#### **Trattamento nelle festività nazionali**

Ai marittimi adibiti ai lavori di comandata in giorni di festività nazionale sarà corrisposto, in sostituzione del trattamento previsto per le prestazioni in giorno festivo, il seguente trattamento: minimo contrattuale, supplemento o maggiorazione per anzianità, più il compenso per lavoro straordinario festivo per le ore di lavoro effettivamente prestate.

#### **Orario di lavoro**

L'orario normale di lavoro è di 8 ore. E' ammessa la chiamata in servizio di comandata per durata inferiore ad 8 ore, ma con il minimo di 4 ore.

Nel caso che le 8 ore di lavoro siano prestate fuori dell'orario normale, si applicheranno le seguenti maggiorazioni:

- per turni di lavoro in ore notturne di giorno feriale: maggiorazione del 20% (venti per cento) del minimo contrattuale;
- per turni di lavoro in ore diurne di giorno festivo: maggiorazione del 22% (ventidue per cento) del minimo contrattuale;
- per turni di lavoro in ore notturne di giorno festivo: maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) del minimo contrattuale.

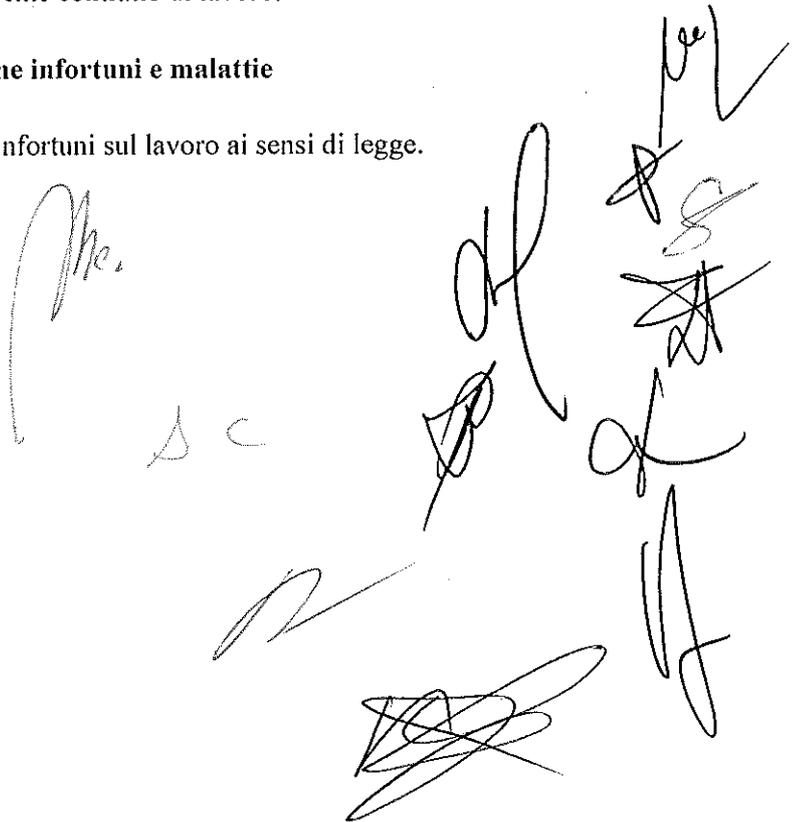
Per ore notturne si intendono quelle comprese tra le ore 20 e le ore 6.

#### **Lavoro straordinario**

Nel caso di prestazioni oltre le 8 ore giornaliere saranno corrisposti, per le ore eccedenti, i compensi orari per lavoro straordinario nelle misure previste dal presente contratto di lavoro.

#### **Assicurazione infortuni e malattie**

Il personale di comandata è assicurato contro gli infortuni sul lavoro ai sensi di legge.

The bottom right portion of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature that appears to start with 'Me.'. To its right, there are several smaller, more compact signatures and initials, some of which are partially overlapping or written in a very cursive style. The signatures are scattered across the lower right quadrant of the page.

## APPENDICE ALLA PARTE SECONDA DELLA PARTE SPECIALE

### Diritto allo studio e lavoratori studenti

Gli addetti e gli operai assunti a tempo indeterminato che intendono frequentare presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti corsi di studio istituiti in base a disposizioni di legge o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali istituti, potranno usufruire a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali pro capite, che potranno anche essere utilizzate in un solo anno sempre che il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza per un numero di ore pari o superiore a 300.

I lavoratori che potranno assentarsi per frequentare i corsi di studio di cui sopra non dovranno superare – nel triennio – il 2% del totale degli impiegati o operai occupati in ciascuna unità produttiva alla data del 1° gennaio, né potranno contemporaneamente superare l'1% del totale degli addetti agli uffici occupati in ciascun turno nell'unità produttiva.

I permessi verranno concessi compatibilmente alla possibilità di un normale espletamento del servizio.

I lavoratori interessati dovranno inoltrare apposita domanda scritta alla Direzione aziendale e successivamente il certificato di iscrizione al corso e gli attestati mensili di effettiva frequenza con indicazione delle ore relative.

Qualora il numero dei richiedenti sia superiore alla percentuale massima di cui al precedente comma 2), l'Azienda fermo restando il limite sopra previsto, stabilirà tenendo presente le istanze espresse dai lavoratori, i criteri obiettivi (quali l'età, l'anzianità di servizio, le caratteristiche dei corsi di studio, ecc..) per la identificazione dei beneficiari dei permessi.

### Lavoratori Studenti

Gli addetti e gli operai che frequentano corsi di scuole serali e/o festive sono esonerati rispettivamente dal lavoro straordinario o festivo, su richiesta scritta degli stessi.

Agli addetti e agli operai che frequentano corsi di scuole serali e/o festive saranno concessi permessi non retribuiti per la durata degli esami.

Permessi senza retribuzione, ma con decorrenza dell'anzianità di servizio, potranno essere accordati, per un periodo massimo di due mesi, anche non continuativi, agli addetti e agli operai che frequentano corsi di aggiornamento, specializzazione, qualificazione professionale o che intendano prepararsi ad esami di scuola media superiore o ad esami universitari.

Nel caso che la partecipazione agli esami di cui sopra richieda una sola giornata di permesso, questo sarà retribuito, con un massimo di tre giorni, nel corso di ciascun anno solare.

Per i lavoratori studenti si fa peraltro riferimento all'art. 10 della legge n.300 del 20 maggio 1970, nonché a quanto previsto dalla legge 8 marzo 2000, n. 53.

Tali disposizioni non sono cumulabili con quanto previsto in materia di diritto allo studio.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right, a signature with 'AC' below it, and several other initials and marks.

## ALLEGATO A)

1. Ai fini dell'articolo 110 (trattamento di malattia e di infortunio), sono considerate gravi le seguenti patologie:

- Epatite B – Epatite C;
- Tubercolosi;
- Cirrosi epatica;
- Pancreatite;
- Retto colite ulcerosa;
- Morbo di Crohn;
- Insufficienza cardiaca;
- Insufficienza renale;
- Insufficienza respiratoria;
- Malattie autoimmuni (artrite reumatoide, lupus eritematoso, miastenia gravis);
- Malattie neurologiche (parkinson, demenze);
- Tutte le patologie indicate nel punto 2, che non presuppongano il ricorso a terapie salvavita o assimilabili;

La gravità di dette patologie dovrà essere comunque documentata dal Servizio Sanitario Nazionale o dal medico competente individuato dal datore di lavoro.

Non è idonea la certificazione rilasciata da altri medici specialisti.

2. In relazione al co. 3 dell'art. 110 lettera d), sono considerate gravi le seguenti patologie che richiedono terapie salvavita:

- Malattie oncologiche o neoplastiche;
- Malattie neurodegenerative con particolare riferimento a sclerosi multipla e distrofie muscolari;
- Il morbo di Cooley;
- Trapianti chirurgici di particolare rilevanza;
- AIDS.

