

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
Per i lavoratori dipendenti delle Imprese esercenti
attività nel settore della
Pesca marittima e della imprenditoria ittica

L'anno 2015 il giorno 05 del mese di novembre in Roma

Tra

ANAPI PESCA, Associazione Nazionale Autonoma Piccoli Imprenditori della Pesca
Rappresentata dal Presidente Nazionale Ivan Corea, dal Direttore Tecnico Francesco Zizzo, dal Direttore Amministrativo Andreea V. Scarlat.

Ivan Corea
Francesco Zizzo
Scarlat Andreea V.

E

CONFSAL PESCA rappresentata dal Segretario Nazionale Bruno Mariani.

Bruno Mariani

CONFSAL FISALS rappresentata dal Segretario Nazionale Filippo Palmeri.

Filippo Palmeri

Con l'assistenza della CONFSAL rappresentata dal Segretario Generale Marco Paolo Nigi.

Marco Paolo Nigi

SI E' STIPULATO

il contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti delle aziende esercenti attività disciplinata dalle norme vigenti in materia di Pesca Marittima esso si compone:

INDICE

**CAMPO DI APPLICAZIONE
DECORRENZA E DURATA**

PARTE COMUNE

TITOLO I Livelli di contrattazione nazionale o aziendale artt. 1,2,3

TITOLO II Diritti Sindacali e di Associazione artt. 4,5,6,7,8,9,10

TITOLO III Efficacia del contratto art. 11

TITOLO IV Esclusività di stampa artt. 12, 13

TITOLO V Assunzione Artt. 14, 15, 16, 17

TITOLO VI Classificazione del Personale artt. 18, 19

TITOLO VII genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti art. 20

TITOLO VIII Contratto di lavoro per i cittadini di paesi membri della Comunità Europea, extracomunitari e per portatori di handicap artt. 21, 22, 23

TITOLO IX Occupazione femminile art. 24

TITOLO X Congedo per matrimonio art. 25

TITOLO XI Mobbing art. 26

TITOLO XII Volontariato art. 27

TITOLO XIII Maternità artt. 28, 29

TITOLO XIV Ferie art. 30

TITOLO XV Aspettativa art. 31

TITOLO XVI Indennità art. 32

TITOLO XVII Corresponsione della retribuzione-reclami art. 33

TITOLO XVIII Trattamento di fine rapporto art. 34

TITOLO XIX Tutela della salute e della integrità fisica del lavoratore ambiente di lavoro art. 35

TITOLO XX Divieti e Risarcimento danni artt. 36, 37

TITOLO XXI Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione art. 38

TITOLO XXII Codice disciplinare artt. 39, 40, 41

TITOLO XXIII Patronati art. 42

TITOLO XXIV Ente Nazionale Bilaterale art. 43

TITOLO XXV Contributo per l'assistenza contrattuale art. 44

TITOLO XXVI Privacy art. 45

PARTE PER IL PERSONALE IMBARCATO

TITOLO XXVII periodo di prova art. 46

TITOLO XXVIII Orario di lavoro artt. 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53

TITOLO XXIX lavoro straordinario, domenicale, festivo, notturno artt. 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63

TITOLO XXX Flessibilità e soste artt. 64, 65

TITOLO XXXI tipologie contrattuali art. 66, 67, 68, 69,70

TITOLO XXXII Lavoratori studenti art. 71

TITOLO XXXIII Riposo settimanale -Festività -Permessi retribuiti - Permessi straordinari retribuiti - Permessi non retribuiti artt. 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78

TITOLO XXXIV Malattia -Infortuni sul lavoro – malattia professionale art. 79

TITOLO XXXV Trattamento economico artt. 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87

TITOLO XXXVI Risoluzione del rapporto di lavoro - Preavviso art. 88

TITOLO XXXVII Indumenti attrezzi di lavoro artt. 89, 90

TITOLO XXXVIII Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro artt. 91, 92, 93

Parte speciale pesca oceanica

TITOLO XXXIX art. 94, 95, 96, 97, 98, 99

PARTE PER IL PERSONALE NON IMBARCATO

TITOLO XL assicurazioni art. 100

TITOLO XLI periodo di prova art. 101

TITOLO XLII Mansioni artt. 102, 103

TITOLO XLIII Orario di lavoro art. 104

TITOLO XLIV Lavoro straordinario, domenicale, festivo, notturno, banca ore artt. 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113

TITOLO XLV flessibilità e soste artt. 114, 115

TITOLO XLVI tipologie contrattuali art. 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123

TITOLO XLVII Personale non soggetto a limitazione di orario art. 124

TITOLO XLVIII lavoratori studenti art. 125

TITOLO XLIX riposo settimanale, festività, permessi retribuiti, permessi straordinari retribuiti, permessi non retribuiti artt. 126, 127, 128, 129, 130

TITOLO L malattia, infortuni sul lavoro, malattia professionale art. 131,

TITOLO LI trattamento economico art. 132

TITOLO LII Risoluzione del rapporto, preavviso art. art. 133, 134

TITOLO LIII prevenzione e sicurezza art. 135, 136

Handwritten signature:
H
+ Rap
Scabot

Handwritten letter:
P

Handwritten signature:
B.M.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato o campagne di pesca posti in essere dalle Aziende del settore Pesca marittima costiera, locale, ravvicinata, mediterranea o d'altura, oceanica (personale imbarcato con la legge 413/84) e maricoltura, acquacoltura, itticultura, pesca turistica, pesca sportiva, vallicoltura (personale non imbarcato) nonché attività sussidiarie intese quali attività non prevalenti rispetto all'attività principale e che siano utilizzate per:

- Trattamento e vendita prodotti freschi, refrigerati, congelati e trasformati;
- Riparazione o costruzione attrezzi pesca come reti, ami, lenze fisse, trappole fisse ancorate o fissate e trappole mobili;
- Riparazione o costruzione strumenti azionati a mano o da altra forza di propulsione: fiocine e arpioni;

e complementari quali magazzino per la conservazione, manipolazione e vendita diretta del pescato, riparazione e manutenzione scafi e motori, pulizie a qualsiasi titolo condotte ed in qualsiasi forma esercitate, nonché le attività affini e connesse ai settori lavorativi disciplinati dal presente articolato.

Le disposizioni del presente Contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la parziale applicazione ed in relazione agli imbarchi sui natanti si fa presente sempre la normativa della legge 413/84.

L'articolato si applica altresì all'equipaggio imbarcato sulle navi da pesca marittima intendendo come membro dell'equipaggio anche il marittimo che non risulti, per atto pubblico, titolare del diritto di proprietà, di tutta o di una parte, dell'imbarcazione su cui è imbarcato ancorché formalmente assoggettato alla legge 250/58 (la piccola pesca).

Anche ai sensi di quanto previsto dal comma 7 dell'articolo 6 del decreto legislativo 154/2004, Anapi Pesca, Confsal Pesca, Confsal Fisals si danno reciprocamente atto che, ai fini dell'applicazione delle agevolazioni fiscali e previdenziali e della concessione di contributi nazionali e regionali, le imprese di pesca sono tenute ad applicare il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le leggi sociali e quelle riguardanti la sicurezza sul lavoro.

A titolo esemplificativo si riportano le specificità figure principali del settore:

Armatore: è il proprietario registrato di una nave. Se la nave è stata noleggiata a scafo nudo o è gestita interamente o parzialmente da una persona fisica o giuridica diversa dal proprietario registrato in base ad un contratto di gestione, si considera armatore rispettivamente il noleggiatore a scafo nudo o la persona giuridica o fisica che gestisce la nave. All'armatore spetta il compito di vigilanza ed assunzione del personale marittimo e del versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Comandante: è la persona a cui è affidato il comando;

Lavoratore marittimo: è qualsiasi persona che svolga un'attività professionale a bordo di una nave, nonché i tirocinanti e gli apprendisti, ad esclusione del personale a terra che effettua lavori a bordo di una nave all'ormeggio e dei piloti portuali.

DECORRENZA E DURATA

La validità del presente contratto decorre dal 01 Gennaio 2016 e scadrà il 31 dicembre 2016
Il contratto nella sua globalità si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.

Per il rinnovo del presente C.C.N.L. è necessario che una delle Parti presenti le proposte per un nuovo C.C.N.L. al fine di consentire l'apertura delle trattative.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente C.C.N.L., e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette. In sede di rinnovo del presente C.C.N.L. verranno contrattate le modalità per la compensazione delle eventuali differenze retributive per tutto il periodo ancora coperto dalla disciplina contrattuale precedente.

PARTE COMUNE

TITOLO I

Livelli di contrattazione nazionale o aziendale

Art. 1- Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

- a) contrattazione di I livello: contratto nazionale di settore;
- b) contrattazione di II livello: contratto integrativo aziendale equiparato a tutti gli effetti a quello nazionale.

Art. 2 -La contrattazione collettiva di I livello riconosce alle aziende il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro che si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente C.C.N.L.

Alla contrattazione collettiva nazionale è demandato di provvedere sulle seguenti materie:

- a) Costituzione e funzionamento della Commissione di Garanzia e Conciliazione;
- b) Regolamentazione e determinazione delle quote sindacali.

Art. 3 - Alla contrattazione collettiva aziendale è demandato di provvedere alla:

- a) determinazione dell'elemento economico "Premio Produzione" per il solo personale dipendente. Detto elemento sarà concordato, in sede tenendo conto della permanenza dell'imbarco e correlato ai risultati conseguiti;
- b) costituzione e funzionamento dell'organismo aziendale paritetico per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché tutto quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sicurezza sul posto di lavoro;
- c) attuazione della disciplina della formazione professionale;
- d) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione aziendale dal presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio.

Nella contrattazione aziendale dovranno essere definiti anche l'eventuale riduzione dell'orario di lavoro.

Anche per la piccola pesca potrà essere stabilito, in sede di contrattazione aziendale, un minimo mensile garantito come indicato nel presente articolato collegato all'indice revisionale costituito sulla base dell'IPCA.

La richiesta di stipula della contrattazione aziendale deve essere presentata dopo il deposito presso il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali ed il ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali del presente CCNL.

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 (sessanta) giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

TITOLO II

Diritti Sindacali e di Associazione

Art. 4 - Le parti riconoscono che ciascun lavoratore dipendente potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali nei limiti di 10 (dieci) ore, a titolo di diritto d'assemblea, che saranno richiesti al datore di lavoro dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.

Handwritten signature:
A
Fazio
Sordani

Handwritten signature:
P

I soci e i lavoratori dipendenti per le ore di permesso di cui sopra riceveranno un rimborso pari alla retribuzione delle ore di permesso usufruito. Rimborso che viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 318, del 14 giugno 1996, convertito con modificazione in Legge n. 402, il 29 luglio 1996.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro.

Le assemblee si terranno all'inizio od alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dei locali della azienda, ma in presenza i locali idonei, può svolgersi anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e dipendenti in applicazione a quanto disposto dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 5 - In applicazione della Legge 20 maggio 1970, n. 300, le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, possono, nelle aziende con più di 15 (quindici) e fino a 100 (cento) lavoratori dipendenti, designare 1 (uno) rappresentante sindacale; nelle aziende da 101 (centouno) a 300 (trecento) lavoratori dipendenti possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali ed oltre questa soglia ogni 300 (trecento) dipendenti possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali. Ai Dirigenti delle rappresentanze sindacali, saranno concessi permessi retribuiti per le loro funzioni, nel numero di 16 ore mensili.

Art. 6 - I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 8 (otto) ore per ciascun dipendente.

I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 (due) giorni in anticipo dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Art. 7 - Per i lavoratori dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori, oppure a ricoprire cariche pubbliche elettive, si fa riferimento all'art. 31 della Legge 300/1970.

Art. 8 - In relazione ai marittimi che vengono imbarcati con il contratto di arruolamento della legge 413/84 nei natanti da pesca le parti si danno atto che i diritti sindacali sono disciplinati dalla L. 300/70 tenendo però conto le caratteristiche del settore ed dei relativi impedimenti disciplinati nelle norme della pesca e del codice della navigazione.

Art. 9 - Le Parti, non potendo ignorare che, attualmente la funzione attribuita alla contrattazione collettiva non è più di esclusiva natura retributiva, né si limita ad una mera disciplina del rapporto di lavoro, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale, che comporta la condivisione di obiettivi, strategie e comportamenti, tutti mirati al miglioramento degli assetti economici e sociali del paese ed alla salvaguardia dei livelli occupazionali, concordano, in coerenza con lo spirito di cui alla premessa, di assegnare al presente CCNL, anche il ruolo di strumento di documentazione e di lavoro, finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle parti firmatarie e ad attivare e stimolare lo spirito di servizio a favore dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Art. 10 - Per la riscossione delle deleghe sindacali a favore Delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, il lavoratore potrà presentare direttamente o tramite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto all'impresa una delega a trattenere sulle proprie spettanze l'ammontare del contributo indicato dal sindacato. Il versamento di cui sopra sarà effettuato a cura dell'impresa, secondo le modalità previste dalla delega.

La delega stessa avrà validità fino a quando non sarà revocata.

TITOLO III

Efficacia del Contratto

Art. 11 - Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia solo a seguito di richiesta di adesione all'EBII.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione, pattuita con le altre parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non, con il

consenso espresso compiutamente dalle parti stipulanti.

TITOLO IV

Esclusività di stampa

Art. 12 - Il presente C.C.N.L. conforme all'originale, è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

Art. 13 - In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) al Ministero del Lavoro, al Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati. Le Aziende sono tenute ad affiggere a bordo delle imbarcazioni in un posto accessibile a tutto l'equipaggio copia del presente CCNL.

TITOLO V

Assunzione

Art. 14 - L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, escluso per le navi di stazza lorda non superiore alle cinque tonnellate, mentre per gli arruolati/imbarcati con la legge 413/84 verrà stipulata una convenzione di imbarco e contenere.

Per il personale non imbarcato le seguenti indicazioni:

la tipologia del contratto di assunzione;

1. la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
2. la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
3. l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
4. la durata del periodo di prova;
5. l'indicazione del numero di iscrizione al libro Unico;
6. le altre eventuali condizioni concordate.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale, la posizione INPS, INAIL e/o IPSEMA del datore di lavoro nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge.

Mentre per gli arruolati/imbarcati con la legge 413/84 presso i natanti da pesca verrà stipulata una convenzione di imbarco e contenere le seguenti indicazioni:

1. Autorità Marittima competente ed il relativo compartimento marittimo.
2. data di inizio rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o campagna di pesca.
3. Identificativo dell'armatore o comandante.
4. Denominazione del natante e la sua stazze e iscrizione di matricola presso l'Autorità Marittima.

L'Azienda consegnerà gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente CCNL al personale non imbarcato mentre per le convenzioni d'imbarco del personale imbarcato una copia della predetta convenzione dovrà essere consegnata, subito dopo la stipula presso l'Autorità marittima, in attesa della registrazione, al marittimo entrato a far parte dell'equipaggio, anche in adempimento e in sostituzione della lettera d'assunzione.

Art. 15 - Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

1. certificato di iscrizione al registro dei pescatori: documento di abilitazione all'attività di

- pescatore marittimo;
2. libretto di lavoro se in possesso e dichiarazione dell'eventuale stato di disoccupazione (autocertificazione);
 3. libretto di indennità sanitaria per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto dalla legge;
 4. documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme assistenziali e fiscali;
 5. accettazione della lettera di assunzione ad esclusione agli imbarcati con la convenzione di imbarco;
 6. attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
 7. certificato di servizio eventualmente prestato presso altre imprese;
 8. certificati o diplomi degli studi compiuti, o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
 9. altri documenti e certificati che l'Azienda richiederà per le proprie esigenze, se dovuti.
- Il lavoratore dovrà dichiarare all'Azienda la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti.
- Se si tratta di lavoratore apprendista all'atto dell'assunzione egli dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti.
- L'Azienda deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Art. 16 - Il lavoratore potrà essere sottoposto, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia dell'Azienda per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati.

Art. 17 - In considerazione di quanto disposto dall'art. 25, comma 2 della Legge n° 223 del 23 luglio 1991, non sono computati ai fini della determinazione delle quote di riserva:

- a) le assunzioni del personale con qualifiche ricomprese nei livelli primo e secondo;
- b) le assunzioni del personale con qualifiche ricomprese nei livelli terzo e quarto a condizione che abbiano già prestato servizio presso cooperative del medesimo settore ovvero che siano in possesso di un titolo di studio od attestati professionali attinenti alle mansioni da svolgere;
- c) il personale imbarcato onde le normative vigenti non le permettano.

TITOLO VI

Classificazione del Personale

Art. 18 - le specializzazioni professionali del personale addetto alla pesca si conseguono alle condizioni con i requisiti e secondo le modalità stabilite dal Ministero. Comunque l'attività lavorativa per il conseguimento dei titoli professionali devono essere effettuate almeno per un terzo su navi nazionali ed in base alle normative del settore pesca.

Art. 19 - Agli effetti della interpretazione e dell'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro la dizione "lavoratore e/o dipendente" s'intende indicativa della categoria, impiegati ed operai.

Per le clausole che interessano una sola categoria di lavoratori vengono usate le dizioni separate, di impiegati od operai.

I LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori dipendenti che, in regime di autonomia e discrezionalità, siano delegati a ricoprire, con poteri decisionali e con responsabilità esecutive, incarichi ad alto contenuto professionale, inerenti l'attività della Azienda, finalizzati alla realizzazione dei progetti e degli obiettivi stabiliti come: *impiegati con funzioni direttive, comandante, capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale, responsabile laureato in biologia, veterinaria, medicina; tecnico di allevamento, tecnico mangimista; responsabile del ciclo di produzione valliva o di impianto di allevamento ittico (capo valle); molluschicoltore, capo pesca, motorista, Tecnico per la*

gestione e la certificazione di qualità.

II LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori dipendenti che oltre ad essere in possesso delle competenze indicate al III livello sono altresì dotati di esperienza tecnica derivante da consolidato svolgimento delle proprie funzioni professionali, che siano incaricati di svolgere attività basilari per l'andamento produttivo della Azienda come:

caposquadra, coordinatore nuclei operativi, allievo motorista, marinaio polivalente direttore di macchina, nostromo, segretario di direzione con mansioni di concetto; chimico di laboratorio; pescatore subacqueo professionale; responsabile delle fasi di lavorazione all'interno di un impianto di allevamento o di depurazione con azione di coordinamento del personale generico o specializzato, ;

III LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori dipendenti che hanno conseguito cognizioni specifiche attestate da istituti professionali o dallo svolgimento di pratica formativa in materia e che svolgono, con perizia, i lavori loro affidati connessi alle proprie professionalità e competenze tecniche come:

marinaio, operaio specializzato, commesso alla vendita al pubblico negli spacci ittici; magazziniere anche con funzioni di vendita; autotrenista conducente di automezzi pesanti; banconiere di spacci di prodotti ittici; specialista di pescheria, pompista specializzato anche con responsabilità di cassa, addetto a pratiche doganali e valutarie; astatore.

IV LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori dipendenti che praticano mansioni di base per lo svolgimento delle quali sono necessarie specifiche conoscenze tecnico-pratiche come:

giovannotto, manovale specializzato, retiere, operaio qualificato, contabile d'ordine, cassiere comune, addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria; sommozzatore; fatturista; addetto al controllo delle vendite; archivistica, addetto al controllo e alla verifica delle merci; aiuto commesso negli spacci di vendita di prodotti ittici, conducente munito di patente nautica; pesatore, manutentore meccanico o elettrico che esegue le operazioni di manutenzione e semplici riparazioni di guasti ripetitivi.

V LIVELLO

- i lavoratori dipendenti che svolgono mansioni manuali che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche come:

Mozzo, inservienti, preparatore di commissioni, aiuto banconiere di spacci facchini, addetti a comuni servizi di pulizia anche a mezzo di macchine, addetto al magazzino, addetti al recupero di contenitori ed attrezzature di imballaggio, lavaggio mezzi, addetti imbragaggio merci, spazzini anche con veicoli, centralinista, autista generico, addetti al carico e scarico merci, guardiani notturni imballatore, impaccatore, conducente di motofurgone; conducente di motobarca senza patente nautica; guardiano di deposito; fattorino; portapacchi, custode; operaio comune; pompista comune senza responsabilità di cassa, nonché i dipendenti di prima assunzione nel settore, garzone.

TITOLO VII

genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti

Art. 20 - I lavoratori dipendenti, genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri soci e lavoratori dipendenti ad esclusione degli imbarcati con la legge 413/84.

TITOLO VIII

Contratto di lavoro per i cittadini di paesi membri della Comunità Europea, extracomunitari e per portatori di handicap

Art. 21 - Per i cittadini membri di paesi appartenenti alla Comunità europea si applicano le disposizioni previste dagli art. 52-58 del Trattato istitutivo della CEE ratificato con legge 14.10.57, n.1203 ad esclusione di quelli imbarcati con la L.413/84.

Art. 22 - Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di soci e lavoratori extracomunitari valgono le norme di legge e del presente CCNL: artt.318, 319 Codice della Navigazione, art.42, DPR, 2.10.68 n.1639.
Le Parti si impegnano ad individuare percorsi per favorire l'integrazione di detti lavoratori.

Art. 23 - Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori portatori di handicap valgono le norme di legge e del presente CCNL.
Per i dipendenti affetti da patologie gravi riconosciuto dalla A.S.L., hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno ad esclusione degli imbarcati con la L. 413/84.

TITOLO IX

Occupazione femminile

Art. 24 - Le parti si incontreranno periodicamente a livello aziendale, al fine di realizzare azioni positive favore dell'occupazione femminile.

TITOLO X

Congedo per matrimonio

Art. 25 - Al lavoratore dipendente non in prova sarà concesso in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 (quindici) giorni consecutivi di **calendario**.

Durante tale periodo, decorrerà la normale retribuzione mensile, mentre il dipendente apprendista ha diritto al pagamento di 80 (ottanta) ore di normale retribuzione.

Per i lavoratori dipendenti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dalla Azienda/cooperativa in via anticipata ed è comprensivo dell'eventuale assegno assistenziale se dovuto.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di 15 (quindici) giorni di calendario.

Entro i 30 (trenta) giorni successivi al termine di congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio.

TITOLO XI

Mobbing

Art. 26 In caso di Mobbing si fa riferimento alle Leggi vigenti ed i regolamenti sulla tutela fisica ed economica dei dipendenti.

TITOLO XII

Volontariato

Art. 27 - Ai lavoratori impegnati in attività di servizio di protezione civile o pronto soccorso, vengono riconosciuti i permessi retribuiti, fino ad un massimo di 16 (sedici) ore nell'anno solare.

Ai lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed in particolare dalle leggi n. 49/97 e n. 266/91, le Aziende, compatibilmente con le esigenze di servizio potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata anche superiore ad un anno fino ad un massimo di due, salvo casi particolari ed ad esclusione degli imbarcati con convenzioni d'imbarco l 413/84.

TITOLO XIII

Maternità

Art. 28 - I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti ed i regolamenti sulla tutela fisica ed economica delle dipendenti.

Le parti concordano che la disposizione della legge 31 dicembre 1971, n. 1204, in materia di permessi post partum, trovino applicazione in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre

dipendente ai sensi, per gli effetti ed alle condizioni previste dall'art. 7 della legge n. 1204/1971, nonché dalla sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale, direttiva CEE n.96/94, legge 8/3/2000 n. 53 e D.LGS n. 151 del 26/3/2001.

- La dipendente in gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

- Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la dipendente è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro 15 (quindici) giorni successivi al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal RDL 15 ottobre 1936, n.2128.

- Durante lo stato di gravidanza e puerperio la dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro:

a. per due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

b. per tre mesi dopo il parto;

c. per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso.

- inoltre la dipendente ha facoltà di prolungare la presenza al lavoro fino ad un mese prima della data presunta del parto ed astenersi per i quattro mesi successivi al parto a condizione che: il medico specialista della S.S.N. ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro, attestino che non vi sono controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro e di anticipare l'astensione obbligatoria con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro - Servizio Ispettivo;

- Se il parto è anticipato, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto;

- In caso di morte o di grave infermità della madre oppure in caso di abbandono del figlio da parte della madre o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, spetta al lavoratore dipendente per tre o quattro mesi o per la minore durata residua l'astensione post partum;

- ciascun genitore può assentarsi dal lavoro, per astensione facoltativa, anche se l'altro genitore non ne ha diritto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi nei primi otto anni di età del bambino elevabili a sette mesi nei confronti del padre che si avvale del diritto per non meno di tre mesi. Tale diritto può essere esercitato anche congiuntamente purché, complessivamente, i genitori non superino i dieci mesi, elevabili a undici se il padre esercita il proprio diritto per un periodo non inferiore a tre mesi;

- nessuna integrazione dell'indennità di maternità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, ad eccezione del 20% (venti per cento) della tredicesima mensilità maturata nel periodo di astensione obbligatoria;

- le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa sono a carico della Azienda con retribuzione pari al 100% della quota giornaliera;

- L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33 ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33;

- nei confronti dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della Legge 29 febbraio 1980 n. 33;

- i periodi di assenza obbligatoria di cui alle lettere a), b), c) devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204; il periodo di assenza facoltativa è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della Legge 30 dicembre 1971 n. 1204;

- la lavoratrice madre ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge "licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività della Azienda, ultimazione per la quale la lavoratrice madre era assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza dei termini per il quale era stato stipulato;

- i permessi per l'allattamento devono essere riconosciuti come per legge;

- l'interruzione di gravidanza (aborto) entro il 180mo giorno dall'inizio della gestazione è da considerarsi malattia determinata da gravidanza. Questa malattia non concorre al computo del periodo di compimento, ma va considerata come periodo "neutro".

Art. 29 - Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età la

Azienda può, entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a quello parziale ad esclusione degli imbarcati con la convenzione d'imbarco legge 413/84.

TITOLO XIV

Ferie

Art. 30 - Il lavoratore dipendente di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e non monetizzabili, nella misura di ventisei (giornate retribuite) (=173 ore), salvo quelle previste per legge (fanciulli ed adolescenti).

A tal fine la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di 6 (sei) giorni.

Compatibilmente con le esigenze della Azienda, e quelle dei lavoratori dipendenti è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie pari a due settimane. Per le restanti 2 settimane entro i primi 9 mesi dell'anno successivo.

Le ferie non potranno essere frazionate in più di tre periodi. Per ragioni contingenti il datore di lavoro potrà richiamare in servizio il lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie fermo restando il diritto del lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese sostenute regolarmente documentate.

Durante il periodo di ferie spetta al lavoratore dipendente la retribuzione di fatto.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore dipendente tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale hanno diritto, per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno con la corresponsione della relativa indennità per le ferie non godute.

Con contratto aziendale per il personale extracomunitario al fine di poter garantire una permanenza più lunga nel paese di origine, potranno essere cumulati alle ferie i permessi retribuiti e non retribuiti che saranno goduti in un'unica soluzione.

TITOLO XV

Aspettativa

Art. 31 - Al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta, deve essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato in due periodi pari ad un mese ogni anno di anzianità maturata fino ad massimo di 6 (sei) mesi.

Il lavoratore dipendente che entro 7 giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

La Azienda qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 7 (sette) giorni.

Al lavoratore dipendente, ammalato o infortunato sul lavoro a sua richiesta il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni, alle seguenti condizioni:

- che siano esibiti dal lavoratore dipendente regolari certificati medici;
- che non si tratti di malattie croniche o psichiche;
- che il periodo richiesto sia considerato di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto.

Tale articolo non viene applicato agli imbarcati con l. 413/84 ma faranno fede le norme applicative del codice della navigazione e delle normative della pesca.

TITOLO XVI

Indennità

Art. 32 - Il presente CCNL prevede le seguenti indennità che vengono corrisposte al lavoratore dipendente al verificarsi di determinati eventi:

Indennità in caso di morte - In caso di morte del lavoratore dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti a norma dell'art. 2122 del Codice Civile, così come modificato dalla sentenza della Corte Costituzionale del 19/01/1972, n. 8, al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del lavoratore dipendente, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado. La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti. In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima. E' nullo ogni patto anteriore alla morte del lavoratore dipendente circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

TITOLO XVII

Corresponsione della retribuzione -reclami

Art. 33 - La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore dipendente con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore dipendente la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione della Azienda, il nome ed il cognome del lavoratore dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.

Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 del Codice Civile, come modificato dalla legge 11 agosto 1973, n. 533.

Eventuali reclami sull'applicazione normativa ed economica del CCNL dovranno essere presentati al loro insorgere al responsabile.

TITOLO XVIII

Trattamento di fine rapporto

Art. 34 - Al lavoratore dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 e le sue modifiche.

- Previdenza complementare

Le parti, vista la Legge 8 agosto 1995, n. 335, di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare, e preso atto delle importanti modificazioni apportate al D.Lgs. n. 124/93 sulla disciplina di forme pensionistiche complementari, hanno deciso di attivare, per tutti i lavoratori a cui si applica il presente CCNL, una forma di previdenza integrativa a capitalizzazione su base volontaria.

Le parti si impegnano ad effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo o sull'adesione di fondi già esistenti con la finalità di accantonare il TFR.

L'adesione al Fondo del lavoratore avverrà in modo volontario.

Le contribuzioni al Fondo, nei limiti della deducibilità fiscale prevista dalla normativa di legge, saranno costituite da:

- 1%, a carico del datore, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa mensile di cui al presente CCNL;
- 1%, a carico del lavoratore, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa di cui al presente CCNL;
- l'intero importo del TFR maturato nel corso dell'anno in cui il lavoratore chiede l'adesione al Fondo stesso.

Il lavoratore dipendente potrà optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico negli importi e per i criteri previsti dalle parti.

TITOLO XIX

Tutela della salute e della integrità fisica del lavoratore- ambiente di lavoro

Art. 35 - Le parti firmatarie del presente CCNL, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle Aziende, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore dipendente sulla base di quanto in materia previsto dalle norme di legge vigenti nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

Nel casi previsti dalla legge, e dagli accordi contrattuali ai vari livelli, la Azienda fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi (esempio guanti, stivali, maschere, grembiuli etc) osservando tutte le precauzioni igieniche.

Il lavoratore dipendente dovrà utilizzare secondo le disposizioni aziendali, curando altresì la conservazione, i mezzi protettivi avuti in consegna.

Ciascun lavoratore dipendente, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella degli altri prestatori presenti sul luogo di lavoro, sui quali possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni.

In particolare i lavoratori:

- a) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai superiori, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- b) utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze ed i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- c) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- d) segnalano immediatamente al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza, deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizie al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza;
- e) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza, ovvero che possono compromettere la sicurezza propria e di altri lavoratori;
- f) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- g) contribuiscano, insieme al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei dipendenti durante il lavoro.

TITOLO XX

Divieti e Risarcimento danni

Art. 36 - E' proibito al lavoratore dipendente di prestare la propria opera presso Aziende diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza il trattamento economico.

Art. 37 - I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente al lavoratore dipendente non appena la Azienda ne sia a conoscenza.

L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci per cento) della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

TITOLO XXI

Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

Art. 38 - Sarà costituita una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, composta da 4 (quattro) membri di cui 2 (due) nominati dalle Organizzazioni datoriali e (due) nominati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

La Commissione avrà i seguenti compiti:

- a) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione nella Azienda del presente CCNL e della contrattazione integrativa di II livello.
- b) Tentare la bonaria composizione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;
- c) Intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di II livello;
- d) Verificare e valutare l'effettiva applicazione nella singola Azienda di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalla sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente della Azienda: queste ultime sono tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;
- e) Esame ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;
- f) Ricezione delle comunicazioni scritte da parte delle Aziende che si avvalgono di contratti a termine;
- g) Esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali.

TITOLO XXII

Codice disciplinare

Art. 39 – Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro,
- licenziamento.

2. La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata quando sia esaurita la necessaria attività istruttoria.

L'Azienda non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

3. I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni e comunque dallo scadere del 5° giorno successivo alla contestazione.

4. Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

5. Esclusivamente in via esemplificativa si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi;

- a) Rimprovero verbale: in caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente;
- b) Rimprovero scritto: è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.
- c) Multa: vi si incorre per:
 - 1) inosservanza dell'orario di lavoro;
 - 2) assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
 - 3) negligenza nell'effettuazione del servizio;
 - 4) abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà all'Azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 10 giorni. L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, deve essere versato alle istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale.

d) Sospensione: vi si incorre per:

- 1) inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;
- 2) assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3;
- 3) mancata comunicazione della variazione di domicilio;
- 4) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- 5) presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
- 6) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
- 7) consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda;
- 8) esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro;
- 9) insubordinazione verso i superiori;
- 10) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
- 11) atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking).

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo.

e) Licenziamento: vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente

l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:

- 1) assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
- 2) assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- 3) abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;
- 4) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- 5) danneggiamento grave al materiale aziendale;
- 6) inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità, alla salute e alla sicurezza degli impianti;
- 7) furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- 8) trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;
- 9) esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- 10) rissa o vie di fatto nello stabilimento ;
- 11) gravi offese verso i colleghi di lavoro ;
- 12) manomissioni di scritture aziendali o false timbrature di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
- 13) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
- 14) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di videosorveglianza aziendale;
- 15) concorrenza sleale.

In caso di licenziamento per giusta causa, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni, durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni, nei 5 giorni assegnati dalla legge.

Qualora il licenziamento venga comminato, avrà effetto dal momento della sospensione.

Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

Le norme su indicate, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, per conoscere le conseguenze dei loro comportamenti.

Art. 40 - Doveri – Il lavoratore dipendente deve esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare:

- 1) osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso ed adempiere a tutte le formalità che la Azienda ha posto in essere per il controllo delle presenze;
- 2) svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
- 3) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi della Azienda evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate ed in uso presso la Azienda stessa;
- 4) in merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno della Azienda in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il RDL del 13 novembre 1924 n. 1825 convertito in legge n. 562/1925 ;
- 5) usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con la Azienda;

- 6) evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali della Azienda e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione della Azienda, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizione legislative;
- 7) rispettare tutte le disposizioni in uso presso la Azienda se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti;
- 8) eseguire tutti i lavori usuali di pulizia e manutenzione della nave che venissero ordinati durante l'orario di lavoro;
- 9) fuori dal normale orario di lavoro, mantenere nella massima pulizia il proprio alloggio.

Art. 41 - Composizione delle controversie - Per tutte le controversie individuali o collettive relative all'applicazione del presente CCNL, è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità stabilite dal presente articolo.

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle leggi 15 luglio 1966, n. 604, ed 11 maggio 1990 n. 108, non derivanti da provvedimenti disciplinari, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della Commissione di cui al presente CCNL.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in quattro copie, dovranno essere sottoscritti anche dai dipendenti e dai datori di lavoro interessati. Due copie del verbale saranno inviate all'Ufficio Provinciale del Lavoro (Legge 11 agosto 1973, n. 533).

La parte interessata, sia essa il dipendente che il datore di lavoro, alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritta-

La Commissione di cui al presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione: l'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 15 (quindici) giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

TITOLO XXIII

Patronati

Art. 42 - Gli Istituti di Patronato convenzionati o di diretta emanazione delle parti firmatarie del presente contratto hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno delle imprese, per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione e/o convenzionate con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, si conviene quanto segue: gli Istituti di Patronato potranno svolgere i compiti previsti dalla legge, mediante i propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle cooperative, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni dei Patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole Aziende le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.

Qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un lavoratore dipendente dell'azienda per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale, la quale provvederà a rilasciare al lavoratore dipendente interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico-organizzativo,

I rappresentanti del Patronato usufruiranno di appositi Albi messi a disposizione dalle Aziende per informazioni di carattere generale.

TITOLO XXIV

Ente Nazionale Bilaterale

Art. 43 - Ente Bilaterale

Le parti concordano che l'Ente Bilaterale Imprenditoria Ittica (E.B.I.I.) costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate delle parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.

A tal fine L'Ente Bilaterale Imprenditoria Ittica attuerà ogni utile iniziativa e, in particolare:

- a. programmare e organizzare relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche

- coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
- b. provvedere al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore ed elabora proposte in materie di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- c. provvedere al monitoraggio delle attività formative ed allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti al settore;
- d. ricevere dalle organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali; curandone le raccolte e provvede, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936/86;
- e. attivare una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
- f. ricevere ed elaborare, ai fini statistici, i dati forniti dagli osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato nonché dei contratti a termine;
- g. svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- h. svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
- i. svolgere la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro (Legge Biagi);
- j. attuare ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento;
- k. attuare il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento;
- l. contrattazione individuale di lavoro, con attribuzione di elemento assorbibile della retribuzione a valere su futuri aumenti contrattuali. Tale clausola si applica anche in caso di applicazione del presente ccnl con precedente inquadramento con altro ccnl in modo da fare salve le condizioni di miglior favore applicate al dipendente

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi L' E.B.I.I. potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad istituti, società, associazioni, Centri tecnici di assistenza od enti, previa apposita delibera del Consiglio Direttivo.

Il funzionamento dell' Ente Bilaterale Imprenditoria Ittica è deliberata dal Comitato Esecutivo Nazionale, che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

La costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e Territoriali è deliberata dal Comitato Esecutivo Nazionale, che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

(Finanziamento Enti Bilaterali)

1. Il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale Imprenditoria Ittica è stabilito nella misura dello 0,75% a carico dell'azienda e dello 0,25% a carico del lavoratore su paga base conglobata.
2. Le parti si danno atto della obbligatorietà del contributo dello 1 % su paga base conglobata a carico delle aziende relativamente al prelievo e al versamento
L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. di importo pari allo 0,75% di paga base conglobata.
3. L'E.D.R. di cui al comma precedente, viene corrisposto per 13 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
4. L'azienda che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale non può avvalersi del presente contratto.

Per i versamenti all'EBII, in sede di compilazione del modello di pagamento F24, è necessario riportare mensilmente la causale EBII nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "importi a debito versati", indicando:

- A) nel campo "codice sede", il codice della sede Inps competente;
- B) nel campo "matricola INPS/codice INPS/filiale azienda", la matricola Inps dell'azienda;
- C) nel campo "periodo di riferimento", nella colonna "da mm/aaaa", il mese e l'anno di competenza del contributo, nel formato MM/AAAA. La colonna "a mm/aaaa" non deve essere valorizzata.

*14/11/17
scalt*

(assistenza sanitaria integrativa)

Le parti istituiranno un Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore privato, che risponda ai requisiti previsti dal D.Lgs.2.9.97, n. 314 e successive modifiche ed integrazioni. Le parti convengono di istituire una Commissione bilaterale per definire, entro il termine del 31/12/2017, lo Statuto ed il regolamento del Fondo stesso.

Per il finanziamento del Fondo verranno diramate circolari con la modalità e la quota di versamento

Il regolamento del Fondo può consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori e la prosecuzione volontaria da parte di coloro che, per qualsiasi causa, perdano il possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione. Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello, territoriali o aziendali già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo, che prevedano l'istituzione di casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa. Di conseguenza gli obblighi di natura contrattuale relativi ai suddetti accordi continueranno ad essere assolti secondo le modalità ivi contenute.

All'avvio della piena operatività del Fondo a livello nazionale saranno definiti specifici accordi di armonizzazione

sc

Fondo interprofessionale per la formazione continua

Per tutta la materia dell'a formazione continua, le parti decidono di voler destinare lo 0,30% della contribuzione obbligatoria mensile, laddove la stessa sia prevista sui salari, ad apposito fondo, in attuazione delle disposizioni dell'art. 118 della legge 23 dicembre 2000 n. 388. Il fondo verrà scelto dall'EBI

sc

- Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

Nell'ambito dell' Ente Bilaterale sarà costituita una Commissione di Garanzia e Conciliazione, composta da 3 (tre) membri di cui 1 (uno) nominato dalle Organizzazioni datoriali e 1 (uno) nominati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL ed in terzo nominato di comune accordo.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- a) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione nell' azienda o nella cooperativa del presente CCNL e della contrattazione integrativa di II livello.
- b) Tentare la bonaria composizione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;
- c) Intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di II livello;
- d) Verificare e valutare l'effettiva applicazione nella singole cooperative di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalla sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente dell' azienda o della Cooperativa: queste ultime sono tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;
- e) Esame ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;

- f) Esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- g) Definire la classificazione del personale, come previsto dal presente CCNL;
- h) Definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL.

Composizione delle controversie

- Per tutte le controversie individuali o collettive relative all'applicazione del presente CCNL, è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità stabilite dal presente articolo.

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle leggi 15 luglio 1966, n. 604, ed 11 maggio 1990 n. 108, non derivanti da provvedimenti disciplinari, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della Commissione di cui al presente CCNL.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in quattro copie, dovranno essere sottoscritti anche dai lavoratori dipendenti e dai datori di lavoro interessati. Due copie del verbale saranno inviate all'Ufficio Provinciale del Lavoro (Legge 11 agosto 1973, n.533).

La parte interessata, sia essa lavoratore dipendente che datore di lavoro, alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritta.

La Commissione di cui al presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione: l'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 30 (trenta) giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

TITOLO XXV

Contributo per l'assistenza contrattuale

Art. 44 - Ciascuna azienda o comunque ciascun datore di lavoro che si avvalga del presente contratto è tenuto a corrispondere un contributo di assistenza contrattuale di € 5,00 per ogni dipendente in forza al momento della prima applicazione del presente CCNL da erogarsi

All'EBII con le modalità descritte all'art 43, finanziamento Ente Bilaterale CC INTESTATO: ENTE BILATERALE IMPRENDITORIA ITTICA BANCA DEL CENTROVENETO S.C. LONGARE FILIALE DI VICENZA C.STORICO IBAN: IT81N08590118010 00081037959

TITOLO XXVI

Privacy

Art.45 - Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D. LGS del 30/6/2003, n. 196.

PARTE PER IL PERSONALE IMBARCATO

TITOLO XXVII

Periodo di prova

Art. 46 - il periodo di prova può essere previsto solo per il primo rapporto di lavoro presso la medesima cooperativa.

La durata del periodo di prova non potrà superare:

Livelli	Periodo
1. Livello I	15 giorni di effettiva prestazione lavorativa
2. Livello II	10 giorni di effettiva prestazione lavorativa
3. Livello III	10 giorni di effettiva prestazione lavorativa
4. Livello IV	5 giorni di effettiva prestazione lavorativa
5. Livello V	5 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate.

Nel corso del periodo di prova e al termine dello stesso, il periodo di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti, senza obbligo di preavviso, ma con diritto al trattamento di fine rapporto.

Il lavoratore in prova ha diritto, in caso di insorgenza di malattia, di esperire il periodo di prova per il tempo minimo necessario e fruire anche del "mini contratto".

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore dipendente si intenderà confermata, ed il periodo stesso sarà cumulato all'anzianità di servizio.

Scatol

TITOLO XXVIII

Orario di Lavoro

Art. 47 - La durata normale del lavoro effettivo per la generalità delle Aziende della pesca marittima, è necessariamente commisurata alle esigenze specifiche del settore: per esso si rinvia alla normativa vigente in materia. Di norma, durante la navigazione l'orario giornaliero è di otto ore per tutto il personale ma potrà essere regolato dalle esigenze del momento.

Art. 48 - Premio di produzione verrà calcolato sulla quantità di pesce pescato e potrà essere corrisposta una percentuale che a partire da un minimo aumenterà gradualmente in proporzione alla quantità prodotte, con distinzione della qualità, le Aziende possono disporre l'organizzazione del servizio di reperibilità nelle 24 ore della giornata per tutti i giorni dell'anno.

Le modalità attuative del servizio reperibilità non è obbligatoria ma nel principio del miglioramento della contrattazione aziendale e della situazione lavorative possono essere definite attraverso la contrattazione aziendale con particolare riferimento ai seguenti principi e criteri:

- avvicendamento del maggior numero lavoratori dipendenti;
- impegno di reperibilità limitato ad un massimo di cinque giorni al mese pro-capite;
- garanzia del riposo giornaliero;
- diritto di riposo compensativo qualora la reperibilità cada in un giorno festivo.

Il servizio di reperibilità viene compensato indicativamente, essendo la materia di competenza della contrattazione aziendale, secondo le seguenti indennità fisse giornaliere cumulabili con le altre indennità previste a diverso titolo dal presente CCNL in relazione alle rispettive fasce orarie di reperibilità:

- reperibilità fino a 10 ore giornaliere €5,00/giorno;
- reperibilità fino a 14 ore giornaliere €7,00/giorno;
- reperibilità fino a 24 ore €12,00;

Le effettive prestazioni di lavoro effettuate su chiamata nel corso del servizio di reperibilità, sono regolarmente retribuite secondo le relative norme del lavoro supplementare e straordinario e possono essere accantonate nella banca ore.

M

Art. 49 - Rientro del marittimo al porto d'imbarco o d'ingaggio.

Quando il contratto cessa o si risolve in luogo diverso dal porto d'arruolamento, la Azienda è tenuta a provvedere al rientro del marittimo.

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

Il rientro è effettuato a cura della Azienda con il mezzo di trasporto maggiormente adeguato alla situazione.

L'Azienda deve corrispondere al marittimo per tutta la durata del viaggio di rientro, la retribuzione prevista e stabilita dalla convenzione d'imbarco. Durante il viaggio di rientro il marittimo dovrà essere assicurato contro gli infortuni e le malattie, secondo le norme di legge e del presente contratto. Qualora il marittimo interrompesse la campagna di pesca senza un giustificato motivo, deve essere comunque consentito il rientro ed è tenuto al rimborso delle spese di viaggio all'armatore.

Scatol

Art. 50 - Prelazione alla riassunzione

I lavoratori dipendenti sbarcati per malattia o infortunio vantano la prelazione nella riassunzione entro trenta giorni dalla acquisita abilità del lavoratore, salvo che non si sia già impegnato ad imbarcarsi od imbarcato con altri armatori, pena la decadenza della prelazione.

Art. 51 - sostituzioni

In caso assenza imprevedibile che determini il mancato raggiungimento del numero minimo per la sicurezza della vita in mare, si può provvedere alla sostituzione rispettando tutte le norme e procedure previste in materia.

Art. 52 - Orario di lavoro a terra - (pesca Mediterranea) - Qualora l'equipaggio venga chiamato a prestare la sua opera a terra l'orario normale di lavoro è di 8 ore giornaliere con l'interruzione di 1 ora per la consumazione dei pasti. I pasti durante la permanenza dei lavori vengono assicurati dall'armatore a proprio carico. Qualora la durata dei lavori sia inferiore a 8 giorni tutto l'equipaggio resterà imbarcato a tutti gli effetti. Se i lavori sono eseguiti in un cantiere con la partecipazione di maestranze del cantiere stesso ai marittimi che partecipano ai lavori verrà corrisposto lo stesso trattamento economico delle maestranze del cantiere stesso, qualora sia più favorevole rispetto ai minimi garantiti dal presente contratto. Qualora i lavori fossero effettuati in banchina e dai soli membri dell'equipaggio, il compenso per ogni giorno di lavoro non potrà essere inferiore a quanto previsto sopra. Il periodo di lavoro in cantiere o in banchina non dovrà essere conteggiato ai fini della determinazione della parte.

Art. 53 - Orario di lavoro per minori - Per la disciplina della tutela del minore nello svolgimento dell'attività lavorativa subordinata si rimanda alle leggi vigenti in materia. In ogni caso, i lavoratori minori di età sono esentati da prestazioni di lavoro notturno.

TITOLO XXIX

Lavoro straordinario-Lavoro domenicale -Festivo -Notturno

Art. 54 - Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive con riposo compensativo, saranno retribuite con una maggiorazione del 10% da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.

Art. 55 - Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del 15% (quindici per cento) da calcolarsi sull'importo fisso orario.

Art. 56 - Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva viene maggiorato del 20% (venti per cento), da calcolarsi sull'importo fisso orario. Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei) il personale addetto ai turni notturni, il cui orario di lavoro si protrae dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei), dovrà osservare un riposo di almeno 12 (dodici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

Art. 57 - Il lavoro notturno svolto in via normale verrà retribuito con la retribuzione oraria maggiorata del 10% fatte salve le condizioni di maggior favore.

Art. 58 - Lavoro Straordinario- Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario normale giornaliero sono considerate lavoro straordinario.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative supplementari e straordinarie a carattere individuale, nel limite totale di 160 (centosessanta) ore annue. Il socio e il lavoratore dipendente non possono compiere lavoro straordinario ove non sia stato autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci. Le maggiorazioni da calcolarsi sull'importo fisso orario per i soci e i lavoratori dipendenti ai quali non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia sono:

1. 15% per le prestazioni di lavoro dalla 41° (quarantunesima) alla 48° (quarantottesima) ora settimanale (c. d. lavoro supplementare);
2. 25% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48° (quarantottesima) ora settimanale;
3. 40% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
4. 40% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
5. 50% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e

dalla legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria.
Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

Art. 59 - giorni festivi trascorsi in navigazione- durante la navigazione, i turni di servizio continuano anche nei giorni festivi secondo il normale orario di lavoro. Ai marittimi saranno riconosciuti tanti giorni di riposo pari al numero delle festività trascorse in navigazione. In caso di semifestività (24 dicembre e Sabato prima di Pasqua) sarà riconosciuta ai marittimi mezza giornata di riposo compensativo.

Art. 60 - Lavoro Notturmo- Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro notturno ordinario valgono le vigenti norme di Legge.

Art. 61 - Lavori per la manutenzione e pulizia della nave- Oltre i necessari servizi di navigazione e di porto, l'equipaggio dovrà eseguire tutti i lavori usuali di pulizia e manutenzione della nave che venissero ordinati durante l'orario di lavoro.

Art. 62 - Lavori inerenti la pulizia degli alloggi- L'equipaggio, fuori dal normale orario di lavoro, dovrà mantenere nella massima pulizia il proprio alloggio.

Art. 63 - banca ore - le Parti convengono, al fine di mettere i lavoratori dipendenti in grado di fruire, in modo retributivo o come permessi compensativi, delle prestazioni eccedenti l'orario di lavoro, di istituire la "banca ore" come conto individuale per ciascun socio o lavoratore dipendente.

Nel conto ore confluiscono le ore di prestazione supplementari e straordinarie da utilizzarsi entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun socio o lavoratore dipendente o in retribuzione o come permessi compensativi. Con accordo aziendale verrà determinata la pratica attuazione dell'Istituto della banca ore. Le ore accantonate sia del mese corrente che totali accantonate fruite e non sono da evidenziarsi in busta paga.

TITOLO XXX

Flessibilità e Soste

Art. 64 - A causa della tipologia produttiva l'azienda potrebbe trovarsi di fronte all'esigenza di praticare prestazioni lavorative in regime di flessibilità in occasione di eventi di natura eccezionale.

La flessibilità può essere negativa:

- in caso di mancata richiesta di mercato;
- di previsioni non programmate;
- interventi urgenti a seguito di guasti;

La flessibilità può essere positiva:

- operazioni promozionali;
- assenze eccezionali di personale;
- massima domanda di prodotti sul mercato;
- produzione che richiede un numero superiore di mano d'opera.

In caso di flessibilità negativa verrà corrisposta sempre la retribuzione minimale ma verrà defalcato il numero di ore non prestate dall'accantonamento in banca ore.

In caso di flessibilità positiva verranno corrisposte sempre le quaranta ore di retribuzione con accreditamento in banca ore delle ore prestate in eccedenza.

Il limite massimo delle ore utilizzabili in regime di flessibilità è di 152 ore per tredici settimane.

Art. 65 - Lavoratori a turni - Per le prestazioni lavorative a turni sono previste le seguenti maggiorazioni:

1. 10% per le prestazioni di lavoro a turni ordinari;
2. 15% per le prestazioni di lavoro a turni notturni;
3. 25% per le prestazioni di lavoro a turni festivi.

TITOLO XXXI

Tipologie contrattuali

Art. 66 – E' data facoltà di stipulare anche convenzioni per una sola campagna di pesca o per un particolare tipo di pesca.

La convenzione d'imbarco sarà stipulata con la partecipazione delle OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto.

Se dovessero essere stipulate non in conformità con il presente articolato, il rapporto di lavoro sarà comunque regolato dal medesimo CCNL.

L'armatore effettuerà direttamente gli avvicendamenti nel rispetto delle norme di carattere generale.

Le convenzioni d'imbarco devono essere stipulate ai sensi della legge vigente in materia.

Copia delle convenzioni d'imbarco dovranno essere depositate, a cura degli armatori, presso le autorità marittime competenti e dovranno essere messe a disposizione delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Art. 67 - Lavoro a tempo determinato- In tutte le Aziende comprese nell'ambito di applicazione di cui all'art 1 del presente CCNL, hanno l'obbligo di apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro individuale per le seguenti ipotesi:

a) per sostituzioni dei lavoratori dipendenti assenti per malattia, maternità, ferie ed in tutti i casi in cui il lavoratore dipendente assente abbia diritto alla conservazione del posto di lavoro;

b) per sostituzione, anche parziale, di lavoratori dipendenti, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno della Azienda o per i lavoratori dipendenti che abbiano ottenuto l'aspettativa;

c) in periodi di intensificazione dell'attività;

d) per sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni loro assegnate;

e) per l'assistenza specifica nel campo della prevenzione, della sicurezza del lavoro e per l'ambiente;

Le parti stabiliscono che:

1. sono consentite assunzioni con contratto di lavoro a termine di durata non inferiore ad 1 mese e non superiore a 12 mesi, comunque prorogabili;

2. I lavoratori dipendenti hanno diritto di precedenza alla assunzione, qualora l'Azienda ricorra a contratti a tempo indeterminato per la stessa qualifica, e mansione ed alle condizioni previste dall'art. 23, comma secondo, della legge 26 dell'1987,

3. In caso di dimissioni precedenti alla scadenza naturale del contratto, i lavoratori dipendenti sono tenuti a prestare preavviso così come previsto per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento;

4. Nel caso in cui la durata del contratto a termine sia superiore a 4 mesi, i lavoratori dipendenti devono essere espressamente informato di quanto disposto dal comma 4 dell'art. 23 della legge n. 56 del 1987 (decadenza dell'iscrizione e dalla posizione di graduatoria nelle liste di collocamento).

Le Aziende o cooperative che intendono avvalersi dei contratti a termine sono tenute, a pena di decadenza, a darne preventiva comunicazione scritta alla Commissione di Garanzia e Conciliazione indicata nel presente CCNL.

Per quanto non previsto nel presente articolato può essere integrato nell'accordo aziendale.

Art. 68 - Formazione professionale - contratto inserimento o reinserimento- problematiche collegate all'ambiente di lavoro ed alla sicurezza anche nella successione di piani di applicazione del Regolamento attuativo dei decreti legislativi n. 271/99, 272/99 e 298/99.

Nel quadro delle più generali intese tra le Organizzazioni stipulanti, il presente CCNL, preso atto che tutte le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti le mansioni svolte, tenuto conto altresì della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, le Aziende realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche per consentire:

a) Un'efficace inserimento di tutti i lavoratori dipendenti neoassunti,

b) Un proficuo aggiornamento dei lavoratori dipendenti per quanto concerne la sicurezza e i nuovi metodi di lavoro;

c) Un pronto inserimento dei lavoratori dipendenti nelle nuove mansioni a seguito dell'avvicendamento degli stessi.

Le parti convengono, per quanto di loro competenza, di attuare gli strumenti più idonei, di natura sia contrattuale che legislativa, al fine di utilizzare al meglio l'istituto del contratto di inserimento o reinserimento diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro. Il contratto può avere una durata dai 9 ai 18 mesi e può essere stipulato a condizione che sia finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali al contesto lavorativo.

Art. 69 – Apprendistato - Le parti vista la razionalizzazione e revisione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo e a quanto disposto dalle nuove normative ritengono che l'istituto dell'apprendistato è un valido strumento sia per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo che per l'incremento dell'occupazione giovanile.

L'apprendistato è finalizzato all'acquisizione da parte di giovani lavoratori sia delle competenze inerenti il ruolo amministrativo sia tecnico operativo attraverso un periodo di tirocinio.

Per il minore che frequenti un corso di scuola secondaria o professionale è prevista, in alternativa all'apprendistato, esclusivamente la figura del part time in quanto è l'unica che permetta la frequenza dei medesimi corsi.

Per la regolamentazione dell'apprendistato le Parti fanno espresso riferimento all'accordo siglato in materia in data il 25/06/2008 che qui deve intendersi integralmente ma sempre richiamandosi e collegandosi inscindibilmente alle norme relative al settore della pesca in relazione alle norme di arruolamenti ed alle relative procedure.

– proporzione numerica

Le parti convengono che l'azienda può occupare come apprendisti non più del sessanta per cento del personale specializzato o qualificato in essere presso di essa.

In deroga per le aziende che non hanno personale specializzato o qualificato o ne hanno meno di tre, essa può assumere fino a tre apprendisti.

– assunzione

Per l'assunzione degli apprendisti è necessario il contatto scritto con specificazione:

- tipo di prestazione lavorativa oggetto del contratto che dovrà essere eseguita dal prestatore e la relativa durata;
- il piano formativo individuale pari ad ore 120 annue;
- del periodo di prova;
- la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro in base ai risultati della formazione aziendale o extra aziendale;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- la disciplina del rapporto è strettamente connessa al sistema di riforma dell'istruzione prevista dalla legge 53/2003.
- del livello di inquadramento iniziale;

Non vengono computati oltre ai rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova:

- i dimissionari;
- i licenziati per giusta causa;
- chi rifiuta di rimanere in servizio.

L'assunzione dell'apprendista diviene definitiva compiuto il periodo di prova.

Si conviene che la durata del periodo di prova è uguale a quella prevista per il lavoratore specializzato o comunque uguale a quello previsto per il lavoratore inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Comunque, indipendentemente dal livello di riferimento, la durata massima del periodo di prova non può essere inferiore a 10 giorni di effettiva prestazione lavorativa.

In attesa di regolamentazione da parte delle regioni si applicano le norme vigenti in materia e precisamente:

Livello da conseguire	Durata massima	Retribuzione

IV	trentasei mesi	Primo anno: 85% Secondo anno: 95% Terzo anno: 100%
----	----------------	--

Quanto ai contenuti dell'attività formativa si stabilisce che la durata è pari a quanto appresso riportato:

Titolo di Studio	Ore di Formazione Media Annuale
Scuola dell'obbligo	20
Attestato di Qualifica Professionale	100
Diploma di scuola media superiore	80
Diploma di laurea	60

Il datore di lavoro che intende effettuare assunzioni mediante contratto di apprendistato avrà la facoltà di scegliere ex art. 47, col., D.Lgs. n.276/03 e succ. modd., a seconda delle finalità che il prestatore intende perseguire fra tre differenti tipologie:

a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto/ dovere di istruzione e formazione: è destinato ai giovani di età compresa tra i 16 ed i 18 anni che non siano più soggetti agli obblighi scolastici. La sua durata non potrà superare i tre anni. L'eventuale minor durata sarà decisa in base alla qualifica da conseguire, dal titolo di studio dell'apprendista e dai crediti formativi e professionali posseduti

b) contratto di apprendistato professionalizzante: si caratterizza per un'attività di apprendimento tecnico-professionale. Va utilizzato per i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni ed ha una durata massima, in ragione della qualificazione da conseguire, pari a sei anni.

Il periodo di prova non potrà essere superiore a quello previsto per la qualifica da conseguire.

- Profili ed attività oggetto dell'apprendistato professionalizzante;
- contestualizzare la propria attività professionale in base alle norme e alle leggi che regolamentano il settore della nautica e della pesca;
- prevenire e risolvere le situazioni di pericolo prestando un adeguato pronto soccorso;
- Conoscere i complementi di patente nautica;
- utilizzare i programmi applicativi, in particolare con riferimento alla nautica e alle imbarcazioni;
- valorizzare e rispettare l'ambiente naturale in cui si lavora;
- interagire con le diverse condizioni climatiche;
- fornire le informazioni relative alla fruibilità dell'utenza e all'habitat marino frequentato;
- guidare un'imbarcazione a motore;
- utilizzare gli strumenti e le attrezzature di bordo;
- riconoscere, in funzione dell'adeguamento del lavoro, le varie tipologie di imbarcazioni;
- Nozioni di primo soccorso;
- le teorie della navigazione;
- Normativa nazionale sulla sicurezza nei luoghi di lavoro specificamente per quanto concerne le attrezzature da utilizzare sulle imbarcazioni per la messa in sicurezza;
- Nozioni di geografia generale;
- La normativa vigente in merito alla tutela ambientale;
- la personalizzazione del servizio e dell'imbarcazione;
- Nozioni di meteorologia, lettura, interpretazione e ricerca di carte metereologiche e previsioni del tempo;
- Nozioni di biologia marina relative alla conformazione costiera, comunità ed ecosistemi marini, zone umide costiere;
- Nozioni di cartografia (anche elettronica), rilevamenti e posizioni, strumentazione elettronica di riferimento e suo utilizzo, GPS;
- Strumentazione di bordo;
- Le tecniche di manovre a motore, ancoraggio e ormeggio;
- Attrezzistica, manutenzione e piccoli interventi sul motore, impianto idraulico ed elettrico, lo stivaggio, la cambusa, ancore e catene;
- la preparazione dell'imbarcazione, l'uso e la manutenzione del motore ausiliario.
- la navigazione notturna.

Livello da conseguire	Durata massima	Retribuzione
II	Sei anni	Primo anno: 70% Secondo anno: 75% Terzo anno: 80% Quarto anno: 85% Quinto anno: 90% Sesto anno: 95%

Livello da conseguire	Durata massima	Retribuzione
III	Sei anni	Primo anno: 70% Secondo anno: 75% Terzo anno: 80% Quarto anno: 85% Quinto anno: 90% Sesto anno: 95%

Handwritten signature

L'eventuale formazione interna verrà determinata dall'EBII.

c) *Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione: si richiamano le vigenti disposizioni di legge in materia.*

L'apprendista può essere assunto anche con contratto part time a condizione che la prestazione garantisca il conseguimento della qualifica oggetto del contratto ed il soddisfacimento delle esigenze formative. Al termine periodo di formazione, il datore di lavoro rilascerà un attestato sulle competenze professionali acquisite del lavoratore.

Handwritten signature

Per quanto non espressamente contemplato in disposizioni normative valgono le presenti disposizioni contrattuali.

Art. 70 - lavoratori atipici - Per i soci visto il punto 3 del co. II, dell'art. 1 Legge 03/04/2001, n. 142 potranno essere regolamentate tipologie di lavoro diverse da quello subordinato come i cosiddetti lavori atipici.

TITOLO XXXII

Handwritten mark

Lavoratori studenti

Art. 71 - le Parti, per quanto possibile, convengono che, durante l'imbarco, i marittimi impegnati in corsi, anche per corrispondenza, saranno esonerati dallo svolgere lavoro straordinario.

a) Lavoratori studenti universitari

A tali lavoratori dipendenti sarà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto.

Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuiti sono elevati a quattro. Ai dipendenti che nel corso dell'anno debbano sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino ad un massimo di 20 (venti) giorni l'anno;

b) Lavoratori studenti di scuole superiori e di scuole professionali

A tali lavoratori dipendenti saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma.

Ai lavoratori dipendenti predetti possono essere concessi a richiesta, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 (quindici) giorni l'anno.

L'Azienda potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Nell'arco di ogni anno potrà usufruire di permessi retribuiti il 20% (venti per cento) dei lavoratori dipendenti occupati dall'azienda, ma compatibilmente con le esigenze del regolare svolgimento dell'attività.

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non rientrano nella retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi della legge n. 402/1996.

TITOLO XXXIII

Riposo settimanale - Festività- Permessi retribuiti - Permessi straordinari retribuiti - Permessi non retribuiti

Art. 72 - I lavoratori dipendenti hanno diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.

Se nella settimana per causa di forza maggiore non è stata effettuata l'attività di pesca per almeno 48 ore consecutive, a livello aziendale verranno concordati i possibili recuperi e una diversa fruizione del riposo settimanale previsto per le giornate di sabato e domenica.

Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti le attività stagionali e quelle di pubblica utilità.

Il riposo non potrà essere inferiore alle 48 ore settimanali e coinciderà prevalentemente con le giornate di sabato e domenica, e dovrà essere legato al fermo dell'attività di pesca e dell'imbarcazione.

Il periodo di riposo conseguente ad inattività per causa di forza maggiore è assorbito soltanto dal turno di riposo successivo.

Art. 73 - Il lavoratore dipendente ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.

Art. 74 - Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con le maggiorazioni previste dal presente C.C.N.L., i giorni appresso specificati:

a) festività nazionali:

25 aprile; 1 maggio; 2 giugno;

b) festività infrasettimanali;

il primo giorno dell'anno, l'Epifania, il giorno del lunedì di Pasqua il 15 agosto; il 1 novembre; l'8 dicembre; il 25 dicembre; il 26 dicembre; la solennità del Santo Patrono.

Durante la navigazione, i turni di servizi continuano anche nei giorni festivi secondo l'orario normale di lavoro. Ai marittimi saranno riconosciuti tanti giorni di riposo compensativo pari al numero delle domeniche e ai giorni di festività infrasettimanali trascorsi in navigazione. Nei giorni semifestivi, vigilia di Natale e vigilia di Pasqua sarà riconosciuta ai marittimi in navigazione mezza giornata di riposo compensativo.

A tutto il personale assente nella giornata di festività, per riposo settimanale dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

Per quanto riguarda la festività del IV Novembre spostata alla prima domenica di novembre, il socio e il lavoratore beneficeranno del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica.

Art. 75 - Ai lavoratori dipendenti potranno essere concessi permessi retribuiti.

Tali permessi retribuiti complessivamente per le 32 ore all'anno sono concessi in sostituzione delle festività abolite (L. 5/03/77 n. 937).

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il lavoratore dipendente ha diritto comunque alla corresponsione della relativa retribuzione.

In casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un ora al giorno.

Ai sensi dell'articolo 11 della legge 21 marzo 1990, n. 3, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla legge suddetta.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Art. 76 - Le parti convengono che, il lavoratore dipendente ha diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

EVENTI

- | EVENTI | GIORNI |
|--|----------|
| a) matrimonio di un figlio | 1 giorno |
| b) nascita o adozione di un figlio | 2 giorni |
| c) decesso del padre, della madre, di un fratello,
di una sorella, del coniuge, del figlio | 3 giorni |
| d) decesso di un suocero, di un nonno | 2 giorni |
| e) al socio e al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione. | |

In caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro, concorderà al lavoratore dipendente un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 (cinque) giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso.

In altri casi di forza maggiore il lavoratore dipendente potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.

Art. 77 - Al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 (quarantotto) ore all'anno.

Art. 78 – riposo giornaliero

Per la natura specifica dell'attività inevitabilmente legata all'aleatorietà della cattura e sistemazione del pescato, ecc., l'orario di lavoro giornaliero dovrà essere regolato in base alle esigenze specifiche del momento contingente di pesca considerando, in ogni caso, la previsione del riposo giornaliero.

TITOLO XXXIV

Malattia -Infortuni sul lavoro – malattia professionale

Art. 79 – in caso di malattia, infortuni sul lavoro e malattia professionale:

- a) relativamente al personale rientrante nella disciplina prevista dalla Legge n.413/84, si rimanda alle norme di legge e dell'Ente Assicuratore IPSEMA.
- b) relativamente al personale rientrante nella disciplina prevista dalla Legge n.250/58 (piccola pesca) si rimanda alla normativa vigente in materia.

TITOLO XXXV

Trattamento economico

Art. 80 - L'equipaggio viene retribuito alla "parte" - percentuale sulla produzione - salvaguardata da un minimo monetario garantito che sarà rinnovato in base ai dettami dell'Accordo Quadro del 22.01.2009.

Qualora la "parte", che è comprensiva di tutti gli istituti retributivi e normativi, previsti e regolati dal presente contratto, calcolata nell'arco del quadrimestre solare intero (1.1/30.4; 1.5/31.8; 1.9/31.12 ovvero il giorno successivo se festivo), nella campagna di pesca ovvero tipo particolare di pesca, non comporti per il marittimo un importo mensile uguale o superiore al minimo monetario garantito, l'armatore provvederà a corrispondere ad ogni singolo membro dell'equipaggio la differenza tra la somma derivata dalle ripartizioni e quella stabilita nella tabella del minimo monetario garantito.

La "parte" attribuita deve essere corrisposta, con carattere di generalità dopo la fine del mese, adeguando, se inferiore, in ogni caso la "parte" stessa al 70% dell'importo previsto per qualifica e per definizione delle attività di pesca indicate nella tabella del MMG, a titolo di anticipazione sul ragguglio quadrimestrale.

L'erogazione di anticipi sulla "parte" dovuta ai marittimi imbarcati su natanti che effettuano campagne di pesca, può essere richiesta sino al massimo del valore percentuale del MMG prima richiamato.

Qualsiasi pagamento al marittimo deve essere effettuato entro i dieci giorni successivi al periodo di riferimento (mese ovvero termine della campagna di pesca). Qualora il marittimo sbarchi per cause di forza maggiore (disarmo, infortuni, malattia, ecc.) dovrà essere raggugliata la parte con il MMG per il periodo d'imbarco effettivo.

Per produzione si intende:

- prodotti ittici catturati e commercializzati;
- eventuale recupero di materiali galleggianti o sul fondo marino;
- eventuali premi d'assicurazione derivanti dal salvataggio d'altri natanti.

Dalla somma ricavata verranno detratte le seguenti spese:

- il consumo effettivo del gasolio, dei lubrificanti (olio e grasso) e dei gas frigoriferi;
- il vitto consumato a bordo;
- il ghiaccio e le spese vive per la produzione dello stesso a bordo (escluse le spese per le attrezzature) e la carta, necessari per la conservazione del prodotto (esclusa la manutenzione del frigorifero);
- le cassette, gli imballaggi a perdere, le esche;
- lo sbarco, il trasporto e la vendita del pescato (compresi diritti di mercato);
- eventuale pagamento del permesso di pesca in acque d'altri Paesi, ripartendo tale spesa in ratei mensili per la durata della concessione;
- contributo per l'assistenza contrattuale.

Il monte produttivo, al netto delle spese di cui al precedente capoverso, sarà ripartito in ragione del 50% tra armatore ed equipaggio.

È necessario, tuttavia, solo nel caso in cui detti accordi siano stati ratificati dalle parti stipulanti, il rispetto degli usi e consuetudini locali laddove il trattamento economico, in funzione dell'osservanza di particolari istituti locali, sia più vantaggioso e detti accordi debbono essere specificati nelle singole convenzioni d'imbarco.

Qualora condizioni oggettive lo consentano, l'equipaggio potrà essere retribuito mensilmente con il minimo monetario garantito ed un premio di produzione limitatamente ai lavoratori dipendenti.

Per la pesca oceanica, l'eventuale opzione per la retribuzione fissa mensile (che comporta la rinuncia alla "parte") deve essere esercitata prima della partenza per la campagna di pesca; nello stesso modo e tempo potrà essere forfezzato sia il premio di produzione che tutti gli altri istituti che contengono previsioni retributive e/o indennitarie ed ovviamente quanto disposto dal presente articolo.

Quanto precede dovrà essere specificato nella convenzione d'imbarco.

Le parti, al fine di assoggettare a contribuzione il valore del vitto consumato a bordo, defalcato dai ricavi come previsto nei commi che precedono, hanno istituito la voce "valore mensa ai fini previdenziali".

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173 (centosettantatre).

La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei).

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori, che comportino l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 3% (tre per cento) mensile della paga base nazionale.

Art. 81

per il lavoratore dipendente - è costituita dalle seguenti voci:

a) Minimo Monetario Garantito (MMG); composto dal importo fisso mensile, quota rateo mensile della 13 ma e 14 ma, importo ferie mensile.

b) eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva aziendale (premio di produzione, indennità, ecc.).

PESCA COSTIERA RAVVICINATA			
MMG e Retribuzioni utili ai fini previdenziali			
livelli/mansioni	MMG	Valore Vitto	Valore importo mensile ai fini INPS
l/capo pesca/comandante/ motorista	1395,0 0	290,00	1730,00

II/marinaio polivalente	1334,8 4	290,00	1612,00
III/marinaio	1230,0 0	290,00	1560,00
IV/giovanotto	1117,11	290,00	1440,00
V/mozzo	1055,0 0	290,00	1405,00

Handwritten signature
4/2/10
Seabot

PESCA MEDITERRANEA O D'ALTURA			
MMG e Retribuzioni utili ai fini previdenziali			
livelli/mansioni	MMG	Valore Vitto	Valore importo mensile ai fini INPS
I/capo pesca/comandante/motorista	1540,0 0	290,00	1870,00
II/marinaio polivalente	1420,0 0	290,00	1750,00
III/marinaio	1369,0 0	290,00	1750,00
IV/giovanotto	1257,4 1	290,00	1547,11
V/mozzo	1230,9 4	290,00	1520,94

Handwritten signature

PESCA COSTIERA LOCALE			
MMG e Retribuzioni utili ai fini previdenziali			
livelli/mansioni	MMG	Valore Vitto	Valore importo mensile ai fini INPS
I/capo pesca/comandante/motorista	1260,0 0	290,00	1550,00
II/marinaio polivalente	1130,0 0	290,00	1450,00
III/marinaio	1100,0 0	290,00	1390,00
IV/giovanotto	1050,0 0	290,00	1400,00
V/mozzo	1010,0 0	290,00	1390,00

Handwritten signature

Art 82 - Retribuzioni per i marittimi della Piccola pesca di cui alla legge 13/03/1958, n.250

Il compenso spettante è proporzionato all'entità del pescato secondo i criteri e i parametri stabiliti dal regolamento interno.

Con contratto aziendale si potrà determinare anche per questo settore, il minimo monetario garantito che potrà essere uguale ai minimi contributivi maggiorati dalle seguenti percentuali in base alla qualifica ricoperta:

- per il comandante: il 12%;
- per il marinaio polivalente: il 10%;
- per il marinaio: l'8%;
- per il giovanotto: il 6%;
- per il mozzo: il 4%.

Art. 83 Vitto e Panatica

- **Vitto** - I viveri da consumare a bordo sono di spettanza dell'armatore e dovranno essere adeguati a garantire una sana e sufficiente alimentazione. L'armatore provvederà a consegnare le stoviglie e le posate. Il valore del vitto, ai fini previdenziali, è pari ad € 290,00 mensili.

Art. 84 - Panatica sostitutiva e convenzionale - Se non fosse possibile la consumazione del pasto l'importo giornaliero della panatica sostitutiva e convenzionale è di € 30,00.

Art. 85 - 13 ma e 14 ma - Ai marittimi saranno erogate in occasione del Natale e in occasione della Pasqua una mensilità pari all'importo fisso e al valore mensa ai fini previdenziali.

Ai marittimi entrati in servizio nel corso dell'anno, la 13ma e la 14ma mensilità saranno corrisposte in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi d'imbarco compiuti.

Per le frazioni di mese superiore ai 15 giorni sarà corrisposto il rateo intero. Per il periodo inferiore non è dovuto il rateo.

Il corrispettivo di tali mensilità, in ratei, viene erogato mensilmente, in deroga alla normativa di legge generale - avendo le parti inteso regolamentare l'istituto ai sensi dell'ultimo comma dell'articolo 325 codice navigazione

- essendo gli stessi già riportati sulla tabella del Minimo Monetario Garantito cui è da raggugliare la "parte" ogni quadrimestre solare.

La "parte" infatti ricomprende ogni istituto retributivo e normativo come previsto espressamente al secondo comma del precedente art. 80.

Art. 86 -Sosta Biologica - Si rinvia alle disposizioni vigenti di legge in materia e alla contrattazione territoriale.

Art. 87 - Gli assegni per il nucleo familiare sono corrisposti ai marittimi nelle misure e con le modalità stabilite per i lavoratori dell'industria dalle apposite disposizioni di legge.

TITOLO XXXVI

Risoluzione del rapporto di lavoro -Preavviso

Art. 88 - I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono stabiliti dal successivo articolo del presente CCNL.

I termini di preavviso per ambedue le parti stipulanti il presente CCNL sono:

Classificazione	fino a 5 anni di anzianità	fino a 10 anni di anzianità	oltre a 10anni di anzianità
Livello 1°	40 giorni di calendario	45 giorni di calendario	50 giorni di calendario
Livello 2°	35 giorni di calendario	40 giorni di calendario	45 giorni di calendario
Livello 3°	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario
Livello 4°	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario	25 giorni di calendario
Livello 5°	10 giorni di calendario	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale. Al socio e al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del T.F.R.

TITOLO XXXVII

Indumenti - attrezzi di lavoro

Art. 89 - Quando viene fatto obbligo al lavoratore dipendente di indossare speciali divise per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari, la spesa relativa è a carico della azienda.

L'Azienda è inoltre tenuta a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori.

Il lavoratore dipendente deve conservare in buono stato tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non, dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dal superiore diretto.

Eventuali modificazioni da lui fatte arbitrariamente a quanto messo a sua disposizione daranno diritto alla Azienda di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.

In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, il lavoratore dipendente deve rendere al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

Art. 90 - In caso di perdita di tutti gli effetti personali o della maggior parte di essi per fatto non riconducibile alla responsabilità del soggetto, i marittimi hanno diritto all'indennizzo da parte dell'Azienda, del danno subito, entro i limiti massimi indicati nella seguente tabella:

1. indennità perdita corredo:

- comandante-motorista € 516.45
- marinaio-motorista € 490.63
- giovanotto € 258.22
- mozzo € 258.22

2. indennità perdita strumenti professionali e utensili:

- comandante-motorista € 361.51
- marinaio-motorista € 335.69
- giovanotto € 51.64
- mozzo € 51.64

Per perdite parziali le indennità saranno riproporzionate. Le anzidette indennità saranno corrisposte all'atto della liquidazione delle competenze spettanti.

TITOLO XXXVIII

Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro

Art. 91 - Le Parti concordano che la salute dei lavoratori, la cura e il miglioramento continuo dell'ambiente di lavoro e la sicurezza sul lavoro devono essere principi informativi delle politiche aziendali e dei comportamenti organizzativi.

- Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

La partecipazione dei lavoratori all'attività di prevenzione, in una logica di diritti e doveri, ha un ruolo importante per l'individuazione e l'attuazione delle misure atte a tutelare l'integrità fisica e la salute nei luoghi di lavoro.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, permette di evidenziare e rappresentare le istanze, le problematiche e le necessità di informazione e chiarimenti espresse dai lavoratori.

Per quanto concerne la nomina/elezione, il numero, le attribuzioni/agevolazioni e la formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza si fa riferimento a quanto contenuto nel D.Lgs 81/2008.

Art. 92 - Tabella d'armamento per la sicurezza della vita in mare - Le tabelle minime d'armamento della pesca saranno concordate, per ogni tipo di nave e di pesca, tra l'armatore o un suo delegato e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, alla presenza delle Autorità marittime, tenendo conto solo delle norme sulla sicurezza della navigazione.

Art. 93 - Tabella d'armamento per l'esercizio dell'attività di pesca - Le tabelle d'armamento per le attività di pesca saranno concordate, per ogni tipo di nave e di pesca, tra l'armatore o un suo

delegato e le organizzazioni sindacali locali firmatarie del presente Contratto, tenendo conto del tipo di pesca, delle quantità/qualità del pescato e delle zone ove si esercita con carattere di prevalenza la pesca medesima.

Su istanza dell'armatore, ed entro 3 mesi dalla data della richiesta, dovranno essere concordate nuove tabelle in sede territoriale, tenuto conto dell'impiego e della tipologia della nave da pesca per adeguare le tabelle come previsto nell'articolo 92.

PARTE SPECIALE PER IL PERSONALE IMBARCATO PESCA OCEANICA

TITOLO XXXIX

NOTA A VERBALE – Le Parti, vista la specificità della normativa inerente la Pesca Oceanica ritengono opportuno disciplinare speratamente e specificamente suddetta tipologia. Pertanto gli Istituti e le determinazioni che seguono sono da riferirsi, in deroga a quanto previsto per le medesime specificità in parte generale o speciale per il personale imbarcato, esclusivamente alla Pesca Oceanica.

Art. 94 – qualifiche

Comandante, Direttore di macchina, primo ufficiale, secondo ufficiale, nostromo, marinaio, giovanotto, mozzo.

Art. 95 – periodo di prova e preavviso

Comandante	15 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Direttore di macchina	12 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Primo ufficiale	12 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Secondo ufficiale	10 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Nostromo	10 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Marinaio	7 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Giovanotto	7 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Mozzo	5 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Art. 96 – Minimo Monetario Garantito (MMG)

Qualifica	Lavoratore dipendente
Comandante	3775,00
Direttore di macchina	2930,00
Primo ufficiale	2400,00
Secondo ufficiale	2200,00
Nostromo	1950,00
Marinaio	1840,00
Giovanotto	1575,35
Mozzo	1500,35

Art. 97 – In caso di perdita di tutti gli effetti personali o della maggior parte di essi per fatto non riconducibile alla responsabilità del soggetto, i marittimi hanno diritto all'indennizzo da parte dell'Azienda, del danno subito, entro i limiti massimi indicati nella seguente tabella:

1. indennità perdita corredo:

- comandante	€ 516.45
- primo ufficiale	€ 490.63
- secondo ufficiale	€ 490.63
- nostromo	€ 490.63
- marinaio	€ 490.63
- giovanotto	€ 258.22
- mozzo	€ 258.22

Handwritten signature

2. indennità perdita strumenti professionali e utensili:

- comandante	€ 361.51
- primo ufficiale	€ 335.69
- secondo ufficiale	€ 335.69
- secondo ufficiale	€ 335.69
- nostromo	€ 335.69
- marinaio	€ 335.69
- giovanotto	€ 51.64
- mozzo	€ 51.64

Handwritten signature

Per perdite parziali le indennità saranno riproporzionate. Le anzidette indennità saranno corrisposte all'atto della liquidazione delle competenze spettanti.

Art. 98 – ferie

L'Azienda dovrà accordare il periodo di ferie al lavoratore dipendente nel porto nazionale di ultima destinazione o d'imbarco. Qualora non sia possibile concedere in tutto o in parte le ferie, le stesse saranno indennizzate alla fine di ogni campagna di pesca.

Art.99 - orario di lavoro in navigazione oltre gli stretti- durante la navigazione l'orario di lavoro è normalmente di otto ore giornaliere per tutto il personale. Il servizio di guardia verrà diviso in tre turni di otto ore e 16 ore franche alternando 4 ore di guardi a con otto franche. La composizione minima per ogni guardia non potrà essere inferiore ad 1 ufficiale e 1 marinaio in coperta e ad 1 ufficiale con 1 ingrassatore in macchina. Il personale escluso dal turno di guardia osserverà l'orario normale di otto ore secondo le esigenze di servizio.

TITOLO XL

Assicurazioni

Art. 100 – Tutti i componenti dell'equipaggi imbarcati nell'azienda o cooperative armatoriali che esercitano la attività di Pesca costiera, locale, ravvicinata, mediterranea o d'altura, oceanica, sono assicurati a norma di legge per l'invalidità, la vecchiaia, la disoccupazione, gli infortuni sul lavoro e la malattie.

A norma dell'art. 13 della legge 413 del 26 luglio 1984 i contributivi previsti sono dovuti sul salario convenzionale contrattuale comprensivo dell'importo fisso, dei ratei di ferie, di 13ma, 14ma mensilità, valore mensa ai fini previdenziali.

L'ammontare dei contributi viene ripartito tra l'armatore e i componenti dell'equipaggio secondo le percentuali previste dalle norme legislative sulla previdenza ed assistenza.

Eventuali sgravi verranno ripartiti secondo le leggi vigenti.

PARTE PER IL PERSONALE NON IMBARCATO

TITOLO XLI

Periodo di Prova

Art. 101 - La durata del periodo di prova non potrà superare:

Livelli	Periodo
1. Livello I	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa
2. Livello II	25 giorni di effettiva prestazione lavorativa
3. Livello III	20 giorni di effettiva prestazione lavorativa
4. Livello IV	15 giorni di effettiva prestazione lavorativa
5. Livello V	10 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate.

Nel corso del periodo di prova e al termine dello stesso, il periodo di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti, senza obbligo di preavviso, ma con diritto al trattamento di fine rapporto.

Il lavoratore in prova ha diritto, in caso di insorgenza di malattia, di esperire il periodo di prova per il tempo minimo necessario e fruire anche del "mini comparto".

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, ed il periodo stesso sarà cumolato all'anzianità di servizio.

TITOLO XLII

Mansioni

Art. 102 - Il lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di continuità per almeno tre mesi, a mansioni relative a diverse qualifiche, sarà inserito nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando le mansioni relative alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile e prevalente, sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

Art. 103 - Vengono considerati Jolly quei lavoratori dipendenti cui l'Azienda non assegna una specifica mansione per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente nell'Azienda stessa.

L'inquadramento dei jolly sarà al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte.

TITOLO XLIII

Orario di lavoro

Art. 104 - La durata media del lavoro effettivo per la generalità delle Aziende è fissato in 40 (quaranta) ore settimanali distribuito su cinque o sei giornate lavorative. Ad esso è commisurata la retribuzione.

La durata media settimanale del lavoro ordinario, ai sensi dell'art. 13 della Legge 24/8/1997 n. 196, può essere computata anche come durata media in un periodo non superiore ai dodici mesi salvi gli accordi aziendali in materia. Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo le soste durante il lavoro superiore a 15 (quindici) minuti, nonché quelle comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero; il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'Azienda; comunque tutto quanto previsto dall'art. 5 del R.D. n. 1955 del 10 settembre 1923.

La contrattazione aziendale potrà disciplinare la possibilità, per il lavoratore, di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione entro una certa fascia, assicurando comunque una certa estensione temporanea (Flex-time). Diverse condizioni sono demandate alla contrattazione integrativa aziendale, anche se la distribuzione dell'orario di lavoro viene determinata dal presente CCNL. Il datore di lavoro deve esporre in luogo accessibile a tutto il personale interessato l'orario di lavoro con indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.

Durante l'orario di lavoro, il lavoratore dipendente non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'Azienda senza esserne autorizzato. Il trattenersi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, la sistemazione della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non è considerato "tempo" a disposizione del datore di lavoro. Le Parti, in relazione all'orario di lavoro di cui al presente articolo, affermano la volontà di perseguire una eventuale riduzione dell'orario di lavoro per favorire l'occupazione con il maturarsi delle condizioni di rilancio del settore. Le Parti per quanto concerne la flessibilità di cui al presente articolo, attuano una fattispecie di orario

multi-periodale ai sensi del DM del 30 agosto 1999.

TITOLO XLIV

Lavoro straordinario-Lavoro domenicale -Festivo -Notturmo

Art. 105 - Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive con riposo compensativo, saranno retribuite con una maggiorazione del 10% da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.

Art. 106 - Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del 15% (quindici per cento) da calcolarsi sull'importo fisso orario.

Art. 107 - Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva viene maggiorato del 20% (venti per cento), da calcolarsi sull'importo fisso orario.

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei) il personale addetto ai turni notturni, il cui orario di lavoro si protrae dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei), dovrà osservare un riposo di almeno 12 (dodici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

Art. 108 - Il lavoro notturno svolto in via normale verrà retribuito con la retribuzione oraria maggiorata del 10% fatte salve le condizioni di maggior favore.

Art. 109 - Lavoro Straordinario- Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario normale giornaliero sono considerate lavoro straordinario.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative supplementari e straordinarie a carattere individuale, nel limite totale di 160 (centosessanta) ore annue. Il lavoratore dipendente non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci. Le maggiorazioni da calcolarsi sull'importo fisso orario per i lavoratori ai quali non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia sono:

4. 15% per le prestazioni di lavoro dalla 41° (quarantunesima) alla 48° (quarantottesima) ora settimanale (c. d. lavoro supplementare);
5. 25% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48° (quarantottesima) ora settimanale;
6. 40% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
7. 40% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
8. 50% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

Art. 110 - Lavoro Notturmo- Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro notturno ordinario valgono le vigenti norme di Legge.

Art. 111 - Lavori per la manutenzione e pulizia della nave- Oltre i necessari servizi di porto, il personale dovrà eseguire tutti i lavori usuali di pulizia e manutenzione della nave che venissero ordinati durante l'orario di lavoro.

Art. 112 - Lavori inerenti la pulizia degli alloggi- il personale, qualora fosse richiesto o previsto nella propria mansione, dovrà provvedere alla pulizia degli alloggi.

Art. 113 - banca ore - le Parti convengono, al fine di mettere i lavoratori dipendenti in grado di fruire, in modo retributivo o come permessi compensativi, delle prestazioni eccedenti l'orario di lavoro, di istituire la "banca ore" come conto individuale per ciascun lavoratore dipendente.

Nel conto ore confluiscono le ore di prestazione supplementari e straordinarie da utilizzarsi entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore dipendente o in retribuzione o come permessi compensativi. Con accordo aziendale verrà determinata la pratica attuazione dell'Istituto della banca ore. Le ore accantonate

sia del mese corrente che totali accantonate fruite e non sono da evidenziarsi in busta paga.

TITOLO XLV

Flessibilità e Soste

Art. 114 – A causa della tipologia produttiva le cooperative possono trovarsi di fronte all'esigenza di praticare prestazioni lavorative in regime di flessibilità in occasione di eventi di natura eccezionale.

La flessibilità può essere negativa:

- in caso di mancata richiesta di mercato;
- di previsioni non programmate;
- produzione che richiede un numero inferiore di mano d'opera;
- esaurimento di semi lavorati.

La flessibilità può essere positiva:

- operazioni promozionali;
- assenze eccezionali di personale;
- massima domanda di prodotti sul mercato;
- produzione che richiede un numero superiore di mano d'opera.

In caso di flessibilità negativa verranno corrisposte sempre le quaranta ore di retribuzione ma verrà addebitato il numero di ore prestate in meno.

In caso di flessibilità positiva verranno corrisposte sempre le quaranta ore di retribuzione ma verrà accreditato il numero di ore prestate in più.

Il limite massimo delle ore utilizzabili in regime di flessibilità è di 152 ore per tredici settimane.

Art. 115 - Lavoratori a turni - Per le prestazioni lavorative a turni sono previste le seguenti maggiorazioni:

1. 10% per le prestazioni di lavoro a turni ordinari;
2. 15% per le prestazioni di lavoro a turni notturni;
3. 25% per le prestazioni di lavoro a turni festivi.

TITOLO XLVI

Tipologie contrattuali

Art. 116– Il contratto di lavoro di norma sarà a tempo indeterminato.

Art. 117 - Lavoro a tempo determinato- In tutte le Aziende comprese nell'ambito di applicazione di cui all'art 1 del presente CCNL, hanno l'obbligo di apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro individuale che non potrà superare il 20% annuo del personale occupato in relazione a particolari esigenze aziendali ed al fine di evitare carenze del servizio, per le seguenti ipotesi:

- a) per sostituzioni di lavoratori dipendenti assenti per malattia, maternità, ferie ed in tutti i casi in cui il lavoratore dipendente assente abbia diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- b) per sostituzione, anche parziale, di dipendenti, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'Azienda per i lavoratori dipendenti che abbiano ottenuto l'aspettativa;
- c) in periodi di intensificazione dell'attività;
- d) per sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni loro assegnate;
- e) per l'assistenza specifica nel campo della prevenzione, della sicurezza del lavoro e per l'ambiente;

Le parti stabiliscono che:

1. sono consentite assunzioni con contratto di lavoro a termine di durata non inferiore ad 1 mese e non superiore a 12 mesi, comunque prorogabili;
2. I lavoratori dipendenti hanno diritto di precedenza alla assunzione, qualora l'Azienda ricorra a contratti a tempo indeterminato per la stessa qualifica, e mansione ed alle condizioni previste dall'art. 23, comma secondo, della legge 26 dell'1987;
3. In caso di dimissioni precedenti alla scadenza naturale del contratto, i lavoratori dipendenti sono tenuti a prestare preavviso così come previsto per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento;

4. Nel caso in cui la durata del contratto a termine sia superiore a 4 mesi, il lavoratore dipendente deve essere espressamente informato di quanto disposto dal comma 4 dell'art. 23 della legge n. 56 del 1987 (decadenza dell'iscrizione e dalla posizione di graduatoria nelle liste di collocamento).

Le Aziende che intendono avvalersi dei contratti a termine sono tenute, a pena di decadenza, a darne preventiva comunicazione scritta alla Commissione di Garanzia e Conciliazione indicata nel presente CCNL.

Per quanto non previsto nel presente articolato può essere integrato nell'accordo aziendale.

Art. 118- Lavoro parziale o part time - Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL.

Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori. Questo contratto può essere esteso anche ai soci e ai dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di inserimento o di apprendistato.

Non è più necessaria la comunicazione dell'assunzione a tempo parziale alla Direzione Provinciale del Lavoro. Comunque l'Azienda è tenuta annualmente a comunicare alla rappresentanza sindacale aziendale, ove esistente, l'andamento delle assunzioni a tempo parziale e l'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Il rapporto di lavoro part-time può essere di tipo:

- Orizzontale: ad orario di lavoro giornaliero ridotto;
- Verticale: a tempo pieno nell'arco della giornata, ma solo per determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno;
- Misto: per periodi, orizzontale e per altri, verticale.

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e ai fini della prova valgono i periodi previsti per gli eguali livelli a tempo pieno previsti dal presente CCNL. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese. Possono essere previste clausole flessibili o elastiche.

Nel contratto a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, l'Azienda ha facoltà di richiedere al dipendente lo svolgimento di prestazioni supplementari (lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) nei limiti dell'orario a tempo pieno.

Il lavoro supplementare può essere richiesto anche per i dipendenti con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto quando non sia raggiunto l'orario per il tempo pieno settimanale.

Le prestazioni di lavoro supplementare così come regolamentate dal presente contratto e cioè nei limiti dell'orario di lavoro settimanale dei lavoratori dipendenti a tempo pieno, non richiede il consenso del socio o del dipendente a tempo parziale.

Il rifiuto del lavoratore dipendente ad effettuare prestazioni di lavoro supplementare non è causa di licenziamento.

Il lavoro supplementare non occasionale perde la sua natura di prestazione supplementare sicché, in tal caso, a prescindere dall'accordo tra le Parti, il rapporto di lavoro considerato nel suo concreto svolgimento diventa equiparabile ad un lavoro a tempo parziale con orario più ampio di quanto originariamente pattuito e al limite ad un rapporto lavoro a tempo pieno.

È possibile per necessità aziendali, modificare la collocazione temporanea per ogni forma di contratto a tempo parziale (clausola flessibile). Le suddette necessità vanno illustrate alla rappresentanza sindacale, ove esistente, con preavviso di almeno due giorni. È possibile incrementare la prestazione lavorativa (clausola elastica) solo nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto e che l'incremento può essere eventuale e limitato nel tempo e va richiesto solo per casi di necessità aziendali riconosciute dalla rappresentanza sindacale aziendale, ove esistente.

Con l'accordo tra le parti il rapporto può trasformarsi da tempo pieno a tempo parziale o viceversa.

Nel primo caso va stipulato in forma scritta e convalidato dalla Direzione Provinciale del Lavoro.

La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate, salvo diversa pattuizione tra le parti.

Periodo di comperto

Nel rapporto di lavoro part time orizzontale i periodi di conservazione del posto di lavoro in caso di

Handwritten signatures and initials in the top right margin.

Handwritten initials 'P' on the right margin.

Handwritten signature in blue ink at the bottom right.

più assenze riferite ad un arco temporale di 24 mesi, saranno quantificate facendo riferimento alla prestazione dovuta nei periodi stessi e con criteri di proporzionalità.

Il periodo di conservazione del posto, fermo restando il riferimento ad un arco temporale di 24 mesi in caso di più assenze, verrà riproporzionato a livello aziendale in relazione alla durata della prestazione concordata.

Detto periodo non potrà comunque superare il 50% della prestazione annua concordata.

Malattia ed infortunio

Malattia ed infortunio nel rapporto di lavoro part time di tipo orizzontale, il comports è fissato in 180 giorni anche in caso di diverse malattie nei 12 mesi precedenti.

Invece nel part time di tipo verticale o misto il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore, nell'arco dell'anno solare, pari alla metà delle giornate lavorative concordate tra le Parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse previsto.

Art. 119- Lavoro temporaneo - In applicazione a quanto stabilito dall'art. 1, co. II, punto a) della Legge 24/06/1997, n. 196, il contratto di lavoro temporaneo può essere sottoscritto nei seguenti casi:

1. assistenza specifica nel campo della sicurezza sul lavoro, finalizzata a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;
2. sostituzione di lavoratori assenti o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D. Lgs. N. 626/94;
3. adempimento di pratiche di natura tecnico-contabile-amministrativa-commerciale, aventi carattere non ricorrente o che comunque non sia possibile attuare con l'organico in servizio.

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può inoltre essere concluso qualora non siano reperibili lavoratori, iscritti nelle liste di collocamento della Sezione circoscrizionale territorialmente competente, disponibili all'assunzione a tempo determinato, con le caratteristiche professionali richieste dall'azienda.

- Proroga della scadenza originaria

Dal computo del periodo di lavoro temporaneo vanno esclusi tutti i periodi di interruzione del rapporto sia che siano imputabili al lavoratore -per assenza per malattia, infortunio e astensione obbligatoria per maternità- sia quelli che dipendano da comprovate esigenze produttive dell'Azienda.

- Risoluzione del rapporto

Tenuto conto della necessità di salvaguardare le finalità del servizio, potranno essere adottati provvedimenti disciplinari anche nei confronti del personale con lavoro temporaneo che provochi gravi disagi nel funzionamento del servizio in particolare nei seguenti casi:

- per constatata inidoneità ai compiti di istituto;
- per gravi o ripetute mancanze disciplinari regolarmente contestate;
- per tutti i motivi che comportano l'allontanamento dal posto di lavoro.

Per quanto attiene le norme disciplinari in genere si fa rinvio alla norma contrattuale.

Art. 120 - Lavoro occasionale-voucher - le Parti concordano che, in un'ottica contrattuale tendente a combattere il sommerso, di recepire quanto previsto dall'art. 22 del Decreto Legge n. 112 del 25 giugno 2008, convertito in legge 6 agosto 2008 n. 133 con il quale sono state introdotte modifiche alla disciplina sul lavoro occasionale di tipo accessorio, ampliandone il campo di applicazione rispetto all'originaria previsione ex artt. 70-73 del decreto legislativo 276/03. Specificamente è stato abrogato l'art. 71 del D.lgs n.276/03 che ne limitava l'utilizzo con riferimento a soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mondo del lavoro (giovani/studenti), ovvero in procinto di uscite (pensionati). Le Parti recepiscono altresì le specifiche procedurali dettate dall'INPS con circolare n. 81 del 31-7-2008 rimaste praticamente immutate.

Da ultimo si segnala l'intervento integrativo apportato dall'art.7ter comma 12 della legge 33 del 09/04/2009 che ha sancito l'estensione delle attività ricomprese nella disciplina ex art. 70 D.Lgs. n.276/2009.

Il voucher da 10 euro ed il buono 'multiplo' da 50 euro possono essere usati anche in combinazione tra di loro.

Fu precisato che le attività di lavoro occasionale di tipo accessorio non danno titolo a prestazioni di malattia, di maternità, di disoccupazione né ad assegno per il nucleo familiare.

Il valore nominale di ogni buono, pari a € 10, è comprensivo della contribuzione a favore della gestione separata INPS (convenzionalmente stabilita, per questa tipologia lavorativa, al 13%), di quella in favore dell'INAIL (7%) e di una quota pari al 5% per la gestione del servizio.

Il voucher da 10 euro ed il buono 'multiplo' da 50 euro possono essere usati anche in combinazione tra di loro per determinare l'esatto importo del corrispettivo di una prestazione di lavoro occasionale.

In virtù di quanto precede ed a fronte delle peculiarità strutturali della presente disciplina ritengono legittimo estendere la previsione dei voucher/buoni lavoro per prestazioni di lavoro accessorio anche al settore della Pesca marittima laddove sia caratterizzata dal requisito della stagionalità e della specificità delle specie pescate.

Art. 121 - Formazione professionale - contratto inserimento o reinserimento - le problematiche collegate all'ambiente di lavoro ed alla sicurezza anche nella successione di piani di applicazione del Regolamento attuativo dei decreti legislativi n. 271/99, 272/99 e 298/99.

Nel quadro delle più generali intese tra le Organizzazioni stipulanti, il presente CCNL, preso atto che tutte le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti le mansioni svolte, tenuto conto altresì della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, le Aziende realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche per consentire:

- d) Un'efficace inserimento di tutti i lavoratori dipendenti neoassunti,
- e) Un proficuo aggiornamento dei lavoratori dipendenti per quanto concerne la sicurezza e i nuovi metodi di lavoro;
- f) Un pronto inserimento dei lavoratori dipendenti nelle nuove mansioni a seguito dell'avvicendamento degli stessi.

Le parti convengono, per quanto di loro competenza, di attuare gli strumenti più idonei, di natura sia contrattuale che legislativa, al fine di utilizzare al meglio l'istituto del contratto di inserimento o reinserimento diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro. Il contratto può avere una durata dai 9 ai 18 mesi e può essere stipulato a condizione che sia finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali al contesto lavorativo.

Art. 122 - Apprendistato - Le parti vista la razionalizzazione e revisione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo e a quanto disposto dalle nuove normative ritengono che l'istituto dell'apprendistato è un valido strumento sia per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo che per l'incremento dell'occupazione giovanile.

L'apprendistato è finalizzato all'acquisizione da parte di giovani lavoratori sia delle competenze inerenti il ruolo amministrativo sia tecnico operativo attraverso un periodo di tirocinio.

Per il minore che frequenti un corso di scuola secondaria o professionale è prevista, in alternativa all'apprendistato, esclusivamente la figura del part time in quanto è l'unica che permetta la frequenza dei medesimi corsi.

Per la regolamentazione dell'apprendistato le Parti fanno espresso riferimento all'accordo siglato in materia in data 25/06/2008 che qui deve intendersi integralmente richiamato.

- proporzione numerica

Le parti convengono che l'azienda può occupare come apprendisti non più del sessanta per cento del personale specializzato o qualificato in essere presso di essa.

In deroga per le aziende che non hanno personale specializzato o qualificato o ne hanno meno di tre, essa può assumere fino a tre apprendisti.

- assunzione

Per l'assunzione degli apprendisti è necessario il contatto scritto con specificazione:

- tipo di prestazione lavorativa oggetto del contratto che dovrà essere eseguita dal prestatore e la relativa durata;
- il piano formativo individuale pari ad ore 120 annue;
- del periodo di prova;

- la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro in base ai risultati della formazione aziendale o extra aziendale;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- la disciplina del rapporto è strettamente connessa al sistema di riforma dell'istruzione prevista dalla legge 53/2003.

- del livello di inquadramento iniziale;

non è consentita la stipulazione di nuovi contratti di apprendistato qualora le cooperative non abbiano confermato al termine del periodo contrattuale almeno il 70% il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei diciotto mesi precedenti.

Non vengono computati oltre ai rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova:

- i dimissionari;
- i licenziati per giusta causa;
- chi rifiuta di rimanere in servizio.

L'assunzione dell'apprendista diviene definitiva compiuto il periodo di prova.

Si conviene che la durata del periodo di prova è uguale a quella prevista per il lavoratore specializzato o comunque uguale a quello previsto per il lavoratore inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Comunque, indipendentemente dal livello di riferimento, la durata massima del periodo di prova non può essere inferiore a 10 giorni di effettiva prestazione lavorativa.

In attesa di regolamentazione da parte delle regioni si applicano le norme vigenti in materia e precisamente:

Livello da conseguire	Durata massima	Retribuzione
IV	trentasei mesi	Primo anno: 85% Secondo anno: 95% Terzo anno: 100%

Quanto ai contenuti dell'attività formativa si stabilisce che la durata è pari a quanto appreso riportato:

Titolo di Studio	Ore di Formazione Media Annuale
Scuola dell'obbligo	20
Attestato di Qualifica Professionale	100
Diploma di scuola media superiore	80
Diploma di laurea	60

Il datore di lavoro che intende effettuare assunzioni mediante contratto di apprendistato avrà la facoltà di scegliere ex art. 47, col., D.Lgs. n.276/03 e succ. modd., a seconda delle finalità che il prestatore intende perseguire fra tre differenti tipologie:

a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione: è destinato ai giovani di età compresa tra i 16 ed i 18 anni che non siano più soggetti agli obblighi scolastici. La sua durata non potrà superare i tre anni. L'eventuale minor durata sarà decisa in base alla qualifica da conseguire, dal titolo di studio dell'apprendista e dai crediti formativi e professionali posseduti.

b) contratto di apprendistato professionalizzante: si caratterizza per un'attività di apprendimento tecnico-professionale. Va utilizzato per i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni ed ha una durata massima, in ragione della qualificazione da conseguire, pari a sei anni.

Il periodo di prova non potrà essere superiore a quello previsto per la qualifica da conseguire.

- Profili ed attività oggetto dell'apprendistato professionalizzante:
- contestualizzare la propria attività professionale in base alle norme e alle leggi che regolamentano il settore;
- prevenire e risolvere le situazioni di pericolo prestando un adeguato pronto soccorso;
- valorizzare e rispettare l'ambiente naturale in cui si lavora;
- utilizzare gli strumenti e le attrezzature di bordo;
- riconoscere, in funzione dell'adeguamento del lavoro, le varie tipologie di imbarcazioni;
- Normativa nazionale sulla sicurezza nei luoghi di lavoro;
- La normativa vigente in merito alla tutela ambientale;
- la personalizzazione del servizio;

- Attrezzistica, manutenzione e piccoli interventi sul motore, impianto idraulico ed elettrico, lo stivaggio, la cambusa, ancore e catene;
- la preparazione dell'imbarcazione, l'uso e la manutenzione del motore ausiliario.
- Elementi di navigazione notturna e di segnali da terra.

<i>Livello da conseguire</i>	<i>Durata massima</i>	<i>Retribuzione</i>
II	Sei anni	Primo anno: 70% Secondo anno: 75% Terzo anno: 80% Quarto anno: 85% Quinto anno: 90% Sesto anno: 95%

No
#2110
Scalot

<i>Livello da conseguire</i>	<i>Durata massima</i>	<i>Retribuzione</i>
III	Sei anni	Primo anno: 70% Secondo anno: 75% Terzo anno: 80% Quarto anno: 85% Quinto anno: 90% Sesto anno: 95%

L'eventuale formazione interna verrà finanziata e/o erogata, a secondo delle caratteristiche, dal fondo Fonarcom, dall'EBIC e/o dalla associazione "Integrazione e lavoro".

c) **Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione:** si richiamano le vigenti disposizioni di legge in materia.

L'apprendista può essere assunto anche con contratto part time a condizione che la prestazione garantisca il conseguimento della qualifica oggetto del contratto ed il soddisfacimento delle esigenze formative. Al termine periodo di formazione, il datore di lavoro rilascerà un attestato sulle competenze professionali acquisite del lavoratore.

Per quanto non espressamente contemplato in disposizioni normative valgono le presenti disposizioni contrattuali.

B...
N

Art. 123 - lavoratori atipici - Per i soci coimprenditori visto il punto 3 del co.II, dell'art. 1 Legge 03/04/2001, n. 142 potranno essere regolamentate tipologie di lavoro diverse da quello subordinato come i cosiddetti lavori atipici.

TITOLO XLVII

personale non soggetto a limitazione d'orario

Art. 124 - Le Parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall' art. 1 del RDL n. 692/1923, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa o di un ufficio con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (articoli 2 e 3 del RD n° 1955/1923).

I lavoratori dipendenti di cui sopra hanno diritto ad una indennità speciale nella misura del 20% (venti per cento) della paga base nazionale.

TITOLO XLVIII

Lavoratori studenti

Art. 125 - Per le Aziende si conviene:

a) Lavoratori studenti universitari

A tali lavoratori dipendenti sarà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto.

Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuiti sono elevati a quattro. Ai lavoratori dipendenti che nel corso dell'anno debbano sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino ad un massimo di 20 (venti) giorni l'anno;

b) Lavoratori studenti di scuole superiori e di scuole professionali

A tali lavoratori dipendenti saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma.

Ai lavoratori dipendenti predetti possono essere concessi a richiesta, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 (quindici) giorni l'anno.

L'Azienda potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Nell'arco di ogni anno potrà usufruire di permessi retribuiti il 20% (venti per cento) dei lavoratori occupati dalla Azienda, ma compatibilmente con le esigenze del regolare svolgimento dell'attività produttiva.

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non rientrano nella retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi della legge n. 402/1996.

TITOLO XLIX

Riposo settimanale - Festività- Permessi retribuiti - Permessi straordinari retribuiti - Permessi non retribuiti

Art. 126 - Il lavoratore dipendente ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.

Art. 127 - Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con le maggiorazioni previste dal presente C.C.N.L., i giorni appresso specificati:

b) festività nazionali:

25 aprile; 1 maggio; 2 giugno;

b) festività infrasettimanali;

il primo giorno dell'anno, l'Epifania, il giorno del lunedì di Pasqua il 15 agosto; il 1 novembre; l'8 dicembre; il 25 dicembre; il 26 dicembre; la solennità del Santo Patrono.

A tutto il personale assente nella giornata di festività, per riposo settimanale dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

Per quanto riguarda la festività del IV Novembre spostata alla prima domenica di novembre, il socio e il lavoratore beneficeranno del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica.

In caso di semifestività (24 dicembre e Sabato prima di Pasqua) sarà riconosciuta ai marittimi mezza giornata di riposo compensativo.

Art. 128 - Ai lavoratori dipendenti potranno essere concessi permessi retribuiti.

Tali permessi retribuiti complessivamente per le 32 ore all'anno sono concessi in sostituzione delle festività abolite (L. 5/03/77 n. 937).

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il lavoratore dipendente hanno diritto comunque alla corresponsione della relativa retribuzione.

In casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potranno usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un ora al giorno.

Ai sensi dell'articolo 11 della legge 21 marzo 1990, n. 3, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla legge suddetta.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Art. 129 - Le parti convengono che, il lavoratore dipendente ha diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

EVENTI	GIORNI
a) matrimonio di un figlio	1 giorno
b) nascita o adozione di un figlio	2 giorni
c) decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, del coniuge, del figlio	3 giorni
d) decesso di un suocero, di un nonno	2 giorni
e) al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.	

In caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro il socio ed il lavoratore dipendente concorderanno un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 (cinque) giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso

In altri casi di forza maggiore il lavoratore dipendente potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.

Art. 130 - Al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 (quarantotto) ore all'anno.

TITOLO L

Malattia - Infortuni sul lavoro - malattia professionale

Art. 131 - L'assenza per malattia deve essere immediatamente comunicata nel normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato impedimento.

Il lavoratore dipendente deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro, quando il lavoratore dipendente abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto ed il datore di lavoro non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto e non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL ed all'autorità giudiziaria, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità consequenziale derivante dal mancato ritardo stesso.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, le assenze scaturite da malattia o infortunio sul lavoro sono considerate ingiustificate, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo o mancata comunicazione, nonché quelle contrattuali.

In caso di assenza per malattia o infortunio sul lavoro viene assicurato il seguente trattamento:

A) Periodo di comporta

1. in caso di malattia il lavoratore dipendente non in prova, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa o frazionata per un periodo di sei mesi anche in presenza di più episodi morbosi nell'arco dell'ultimo biennio e di nove mesi nell'ultimo triennio. Per il lavoratore dipendente con contratto part-time verticale o misto il periodo di conservazione del posto fermo restando il riferimento ad un arco temporale di tre anni in caso di più assenze verrà riproporzionato al livello aziendale alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.

2. in caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975 n. 419 per la conservazione del posto per i lavoratori affetti da TBC.

L'assenza per infortunio sul lavoro è regolamentata dalle apposite norme cogenti.

Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL.

3. in caso di malattia professionale il lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità. Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolve il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, è possibile risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e il datore non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten mark

salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Resta anche convenuto che superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi dodici durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, regolarmente documentata, il lavoratore dipendente potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta al lavoratore dipendente di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.

La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

B) sospensione della fruizione

La malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso periodo di ferie;
- malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

C) ulteriori previsioni del trattamento

Il trattamento economico di malattia è altresì previsto nei peculiari casi di:

- lavoratori assunti con contratto a termine

Ai lavoratori assunti con contratto a termine non possono essere corrisposte indennità economiche di malattia per periodi superiori a quelli di attività lavorativa nei 12 mesi immediatamente precedenti l'evento morboso fermi restando i limiti massimi previsti per la generalità dei lavoratori.

Ove il lavoratore non possa far valere, nel periodo in questione, più di 30 giorni di attività lavorativa, l'indennità viene corrisposta direttamente dalla sede INPS per un massimo di 30 giorni. Il datore di lavoro non può corrispondere l'indennità per un numero di giornate superiore a quelle effettuate dal lavoratore a tempo determinato alle proprie dipendenze ancorché questi abbia precedenti lavorativi presso altri datori nei 12 mesi precedenti. Allo scadere del termine contrattuale viene comunque meno il diritto a qualsiasi indennità sia a conguaglio (datore) che a pagamento diretto (INPS).

- day hospital

Le giornate in cui si effettua la prestazione in regime di "day hospital" sono equiparate a giorno di ricovero ospedaliero. Non è richiesta documentazione attestante il protrarsi della permanenza per l'intera giornata lavorativa. Si applicano pertanto, sia relativamente alla certificazione che ai termini di invio, i criteri relativi alle giornate di ricovero. Le ulteriori giornate di ricovero in "day hospital" dovranno essere documentate con ulteriore certificato medico.

- donazioni d'organo

a coloro che si sottopongono a prelievo d'organo l'indennità di malattia è riconosciuta per tutte le giornate di degenza e convalescenza purché debitamente documentate.

- lavoratori in trattamento emodialitico

I singoli giorni di assenza vanno cumulati per anno solare al fine di determinare il periodo massimo indennizzabile. La prestazione non spetta se nella giornata vi è stata una attività lavorativa ancorché ridotta. Il lavoratore è tenuto a produrre idonea documentazione del luogo di cura che potrà essere inviata anche periodicamente.

- cure termali

Le prestazioni termali non danno titolo a retribuzione considerata la natura preventiva. Per quanto concerne le cure riabilitative potranno essere retribuite soltanto in caso di affezioni o stati patologici per la cui risoluzione il medico specialistico della ASL ritenga determinanti ed indifferibili le cure stesse attestando che le medesime non possano essere differite fino alle ferie.

D) denuncia della malattia

Il lavoratore è tenuto, entro 2 giorni dal rilascio, a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata A/R, il certificato attestante l'inizio dell'intervenuto stato di malattia e la durata presunta della medesima. Nel caso di impossibilità al recapito diretto o per posta è ammessa, ai soli fini del rispetto dei termini di invio, la trasmissione via fax, fermo restando che per la concessione dell'indennità occorre acquisire il certificato medico in originale.

E) Trattamento economico

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia infortunio sul

lavoro o malattia professionale la cooperativa corrisponderà al lavoratore dipendente, quanto appresso:

- caso di malattia

1. i primi 3 (tre) giorni (carenza) vengono retribuiti nella misura del 60% della retribuzione in atto qualora l'assenza per malattia sia superiore a gg. 10 e in caso di ricovero nelle strutture sanitarie, ospedaliere o similari;

2. Per il lavoratore dipendente la cooperativa integra la prestazione INPS fino a garantire il 100% dell'intero trattamento economico fino al 180° giorno.

- caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale

1. il giorno dell'infortunio è a carico del datore di lavoro.

2. Il 1°, 2°, 3° giorni successivi alla data dell'evento il 60% della retribuzione percepita a carico del datore di lavoro.

3. Per i giorni successivi al 4° giorno fino a fine infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai soci e ai lavoratori dipendenti una integrazione della prestazione erogata dall'INAIL fino al raggiungimento del 100% della paga percepita prima dell'infortunio.

Le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa sono a carico della cooperativa con retribuzione pari al 100% della quota giornaliera.

Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di malattia ed infortunio, valgono le norme di legge e regolamenti vigenti sia nazionali che regionali.

F) giornate non indennizzabili

I casi di giornate non indennizzabili sono:

- assenza del lavoratore alle eventuali visite di controllo;

- giornate non coperte da certificazione medica.

TITOLO LI

Trattamento economico

Art. 132 - La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173 (centosettantatre).

La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei).

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori, che comportino l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 3% (tre per cento) mensile della paga base nazionale.

per il lavoratore dipendente - è costituita dalle seguenti voci:

a) paga base nazionale conglobata di cui al presente CCNL;

categorie a	Retribuzione 01/09/2009
I	1760,00
II	1655,00
III	1465,00
IV	1352,00
V	1170,00

b) aumenti periodici di anzianità - *L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione mente quella per il riconoscimento degli scatti di anzianità dal mese successivo a quello del compimento del biennio. Al lavoratore dipendente dovranno essere corrisposti un totale di 8 (otto) scatti biennali di anzianità pari all'1.50 della paga base conglobata rivalutata in occasione del nuovo biennio maturato.*

c) gratifica natalizia - *In occasione delle feste natalizie il datore di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore dipendente un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore dipendente hanno diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero*

secondo il criterio della prevalenza. La gratifica natalizia con accordo aziendale può essere corrisposta a rate mensili con conguaglio nel mese di dicembre.

d) 14ma

d) eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva aziendale (premio di produzione, ecc).

TITOLO LII

Risoluzione del rapporto di lavoro – Preavviso

Art. 133 - Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, nelle Aziende con un numero inferiore a 15 (quindici) il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto con raccomandata od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento per le cause sotto elencate:

- a) insubordinazione verso il datore di lavoro o superiori;
- b) comportamento oltraggioso verso il datore di lavoro o superiori;
- c) appropriazione di beni dell'Azienda o di terzi sul luogo di lavoro;
- d) danneggiamento volontario di beni dell'Azienda;
- e) concorrenza con l'Azienda in cui presta la propria opera;
- f) esecuzioni di lavori senza permesso, nell'Azienda sia per proprio conto che per terzi;
- g) falsificazione di documentazione dell'Azienda;
- h) assenze non giustificate di oltre tre giornate consecutive o di 6 (sei) giornate nel biennio anche non consecutive;
- i) il rientro, dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il secondo giorno dalla data di guarigione;
- j) cessazione dell'attività;
- k) gravi difficoltà economiche dell'Azienda.

I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono stabiliti dal successivo articolo del presente CCNL.

Art. 134 - I termini di preavviso per ambedue le parti stipulanti il presente CCNL sono:

Classificazione	fino a 5 anni di anzianità	fino a 10 anni di anzianità	oltre a 10anni di anzianità
Livello 1°	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario	60 giorni di calendario
Livello 2°	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario	60 giorni di calendario
Livello 3°	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario
Livello 4°	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario
Livello 5°	10 giorni di calendario	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, nè di congedo matrimoniale. Al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del T.F.R.

TITOLO LIII

Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro

Art. 135 - Le Parti convengono che la salute dei lavoratori, la cura e il miglioramento continuo dell'ambiente di lavoro e la sicurezza sul lavoro devono essere principi informativi delle politiche aziendali e dei comportamenti organizzativi.

Art 136 – Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

La partecipazione dei lavoratori all'attività di prevenzione, in una logica di diritti e doveri, ha un ruolo importante per l'individuazione e l'attuazione delle misure atte a tutelare l'integrità fisica e la

salute nei luoghi di lavoro.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, permette di evidenziare e rappresentare le istanze, le problematiche e le necessità di informazione e chiarimenti espresse dai lavoratori.

Per quanto concerne la nomina/elezione, il numero, le attribuzioni/agevolazioni e la formazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza si fa riferimento a quanto contenuto nel D.Lgs 81/2008.

Massimo

Filippo

Scorlet Antonia Verità -

Donato Galia.

Giulio Tedes