

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I SOCI ED I DIPENDENTI DELLE COOPERATIVE PESCA ED ACQUACOLTURA E LORO CONSORZI

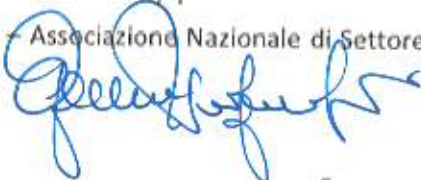
Roma, 11/02/2022

Tra

UNCI Unione Nazionale Cooperative Italiane rappresentata dal Presidente Nazionale Cav. Dott. Prof. Pasquale Amico



UNCI AGROALIMENTARE - Associazione Nazionale di Settore- rappresentata dal Presidente Nazionale Dr. Scognamiglio Gennaro

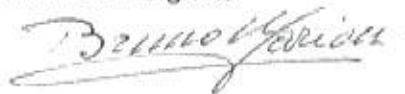


E

CONFSAL PESCA, rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani, dai componenti della Segreteria Generale Alfredo Mancini, Giulia Mariani e Francesco Giuseppe Di Matteo

FESICA-CONFSAL, Federazione Sindacati Industria, Commercio e Artigianato rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani, Vicesegretario Generale Alfredo Mancini, dai componenti della Segreteria Generale Andrea De Stasio, Letizia Giello, Pasquale Inverno, Flaminia Mariani, Vincenzo Minissale, Giuseppe Mancini e Francesco di Matteo

con l'assistenza della **CONFSAL**, Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori rappresentata dal Segretario Generale Angelo Raffaele Margiotta



INDICE

CAMPO DI APPLICAZIONE

DECORRENZA E DURATA

ESCLUSIVITÀ DI STAMPA E DISTRIBUZIONE DEI CONTRATTI

EFFICACIA DEL CONTRATTO

- Art. 1 Assunzione - requisiti per l'accesso
- Art. 2 Periodo di prova (personale non imbarcato)
- Art. 3 Mansioni lavorative
- Art. 4 Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori
- Art. 5 Attuazione normativa
- Art. 6 Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza – RLS
- Art. 7 Articolazione dell'orario di lavoro, reperibilità
- Art. 8 Sospensione del lavoro
- Art. 9 Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro
- Art. 10 Banca delle ore
- Art. 11 Modalità di fruizione
- Art. 12 Lavoro straordinario
- Art. 13 Lavoro notturno dei lavoratori non imbarcati
- Art. 14 Riposi settimanali, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti
- Art. 15 Permessi retribuiti
- Art. 16 Permessi per decesso e gravi infermità di familiari
- Art. 17 Congedi per gravi motivi familiari
- Art. 18 Lavoro festivo
- Art. 19 Ferie
- Art. 20 Diritto allo studio - patti formativi
- Art. 21 Congedi per formazione
- Art. 22 Disciplina della richiesta di congedo
- Art. 23 Conservazione del posto di lavoro
- Art. 24 Normale retribuzione
- Art. 25 Tipologie di retribuzione
- Art. 26 Minimi di paga
- Art. 27 Assorbimenti
- Art. 28 Trattamento personale a provvigione
- Art. 29 Tredicesima mensilità e Quattordicesima
- Art. 30 Pagamento Corrispettivo Ratei
- Art. 31 Anzianità di servizio e aumenti periodici
- Art. 32 Indennità di cassa e maneggio di denaro
- Art. 33 Assenze
- Art. 34 Malattia
- Art. 35 Obblighi del lavoratore
- Art. 36 Periodo di comporta
- Art. 37 Trattamento economico per malattia
- Art. 38 Infortunio
- Art. 39 Astensione obbligatoria per maternità
- Art. 40 Aspettativa non retribuita per malattia
- Art. 41 Aspettativa



- Art. 42 Congedi parentali
- Art. 43 Congedi e permessi per handicap
- Art. 44 Congedo matrimoniale
- Art. 45 Trasferte, ritiro patente, risarcimento danni
- Art. 46 Rimborso spese chilometrico
- Art. 47 Trasferimento e Distacco
- Art. 48 Rientro/rimpatrio del marittimo al porto di imbarco
- Art. 49 Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento
- Art. 50 Sistemi di video sorveglianza aziendale
- Art. 51 Preavviso
- Art. 52 Preavviso attivo
- Art. 53 Outplacement - Rete Nazionale dei Lavori
- Art. 54 Trattamento di fine rapporto
- Art. 55 Contrattazione collettiva decentrata

LAVORO PART TIME

- Art. 56 Tipologie di lavoro a tempo parziale
- Art. 57 Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale
- Art. 58 Assunzione
- Art. 59 Clausole di flessibilità ed elastiche
- Art. 60 Prestazioni supplementari e straordinarie
- Art. 61 Retribuzione
- Art. 62 Consistenza dell'organico aziendale
- Art. 63 Diritto di precedenza

LAVORO INTERMITTENTE

- Art. 64 Definizione contratto di lavoro intermittente
- Art. 65 Disciplina del rapporto di lavoro intermittente
- Art. 66 Assunzione
- Art. 67 Indennità di disponibilità
- Art. 68 Retribuzione

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

- Art. 69 Requisiti di applicabilità
- Art. 70 Apposizione del termine
- Art. 71 Periodo di Prova
- Art. 72 Durata e proroghe
- Art. 73 Proporzione numerica
- Art. 74 Diritto di precedenza
- Art. 75 Retribuzione

SOMMINISTRAZIONE

- Art. 76 Sfera di applicabilità
- Art. 77 Proporzione numerica
- Art. 78 Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare
- Art. 79 Retribuzione
- Art. 80 Telelavoro e Lavoro Agile
- Art. 81 Sfera di applicabilità
- Art. 82 Disciplina del rapporto



Art. 83	Diritti e doveri del telelavoratore
Art. 84	Poteri e obblighi del datore di Lavoro
Art. 85	Dotazioni strumentali e utenze
Art. 86	Orario di Lavoro
Art. 87	Retribuzione
Art. 88	Rappresentanze Sindacali
Art. 89	Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)
Art. 90	Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST)
Art. 91	Assemblea
Art. 92	Referendum
Art. 93	Trattenute sindacali
Art. 94	Ente Bilaterale Nazionale e Organismo Paritetico
Art. 95	Enti Bilaterali Territoriali
Art. 96	Finanziamento Ente Bilaterale
Art. 97	Assistenza Sanitaria Integrativa
Art. 98	Trattamenti Integrativi – Welfare Aziendale
Art. 99	Osservatorio Nazionale
Art. 100	Procedure e diritti di informazione e consultazione
Art. 101	Commissione Paritetica
Art. 102	Composizione delle controversie
Art. 103	Il lavoratore autonomo e il socio lavoratore
Art. 104	inquadramento delle lavoratrici e dei lavoratori
Art. 105	Cessione - trasferimento fallimento dell'azienda
Art. 106	Occupazione femminile

A-PESCA COSTIERA RAVVICINATA-MEDITERRANEA O D'ALTURA-COSTIERA LOCALE

DISCIPLINA DEL PERSONALE IMBARCATO

Art. 1	Periodo di prova
Art. 2	Orario di Lavoro
Art. 3	Premio di produzione
Art. 4	Rientro del marittimo al porto d'imbarco o d'ingaggio.
Art. 5	Prelazione alla riassunzione
Art. 6	Sostituzioni
Art. 7	Orario di lavoro a terra - (pesca Mediterranea)
Art. 8	Orario di lavoro per minori

LAVORO STRAORDINARIO-DOMENICALE-FESTIVO-NOTTURNO

Art. 9	Ore di Lavoro festivo
Art. 10	Ore di Lavoro notturno occasionale
Art. 11	Ore di Lavoro notturno festivo
Art. 12	Ore di lavoro notturno ordinario
Art. 13	Lavoro straordinario
Art. 14	Lavoro a turni
Art. 15	Giorni festivi trascorsi in navigazione
Art. 16	Lavoro Notturmo
Art. 17	Lavori per la manutenzione e pulizia della nave
Art. 18	Lavori inerenti alla pulizia degli alloggi
Art. 19	Banca delle ore

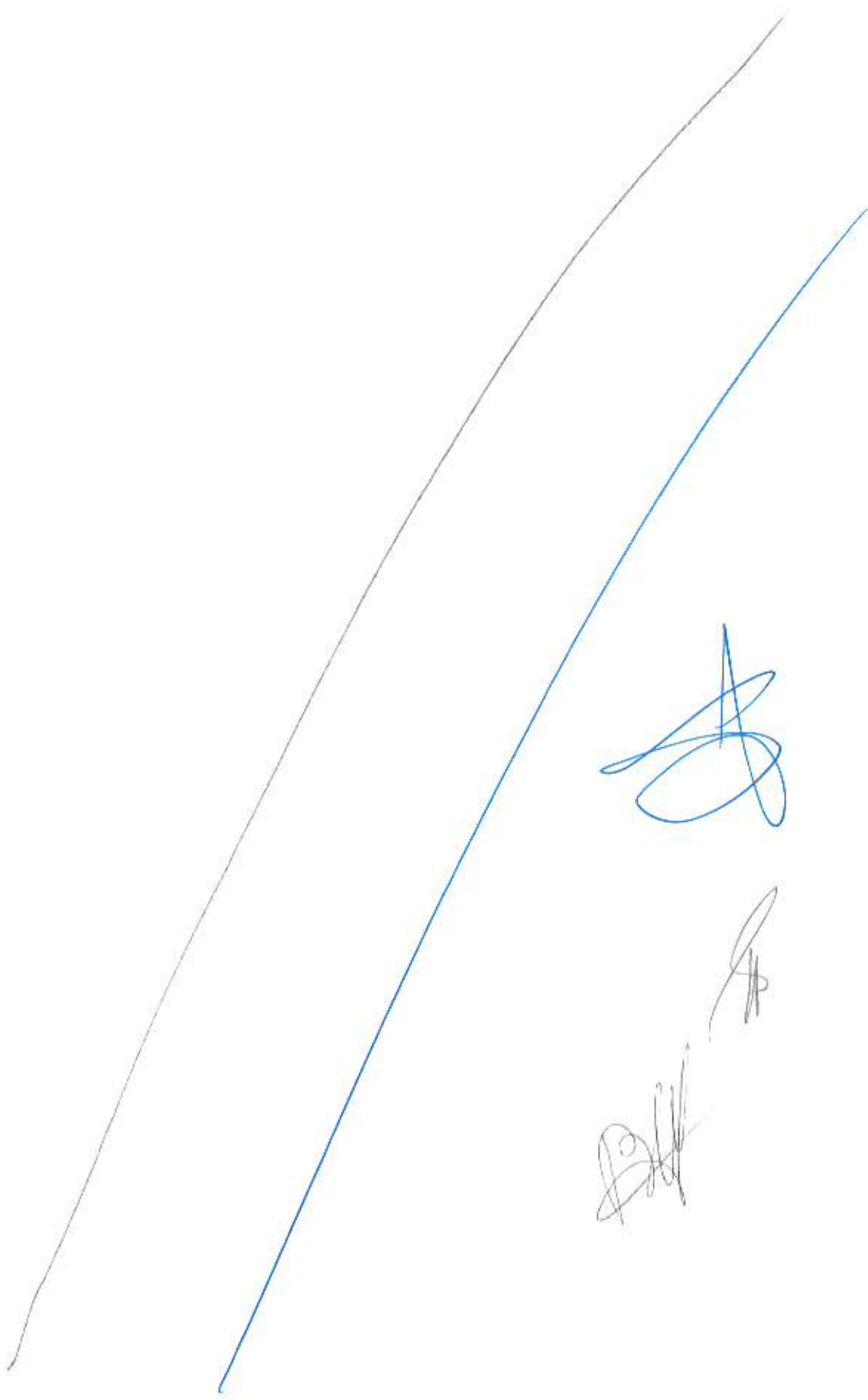
- Art. 20 Flessibilità e soste
- Art. 21 Tipologie contrattuali
- Art. 22 Lavoro a tempo determinato
- Art. 23 Formazione professionale
- Art. 24 Apprendistato
- Art. 25 Lavoratori studenti
- Art. 26 Riposo settimanale
- Art. 27 Festività
- Art. 28 Permessi
- Art. 29 Permessi straordinari
- Art. 30 Permessi non retribuiti
- Art. 31 Riposo giornaliero
- Art. 32 Malattia-Infortunio sul lavoro e malattia professionale
- Art. 33 Trattamento economico
- Art. 34 Tredicesima e quattordicesima mensilità
- Art. 35 Retribuzione
- Art. 36 Precisazione nuove Cooperative
- Art. 37 Retribuzioni per i marittimi della Piccola pesca di cui alla legge n.250/1958
- Art. 38 Vitto e Panatica
- Art. 39 Risoluzione del rapporto di lavoro
- Art. 40 Preavviso attivo
- Art. 41 Indumenti - attrezzi di lavoro
- Art. 42 Indennità di perdita di corredo e strumenti
- Art. 43 Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Art. 44 Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
- Art. 45 Tabella d'armamento per la sicurezza della vita in mare
- Art. 46 Tabella d'armamento per l'esercizio dell'attività di pesca

B-PESCA OCEANICA

- Art. 1 Qualifiche
- Art. 2 Periodo di prova e preavviso in giorni di effettiva prestazione lavorativa
- Art. 3 Indennità di perdita di corredo e strumenti
- Art. 4 Orario di lavoro in navigazione oltre gli stretti
- Art. 5 Assicurazioni

APPRENDISTATO





Premessa:

Le parti OO.SS. Datoriali e Sindacali sottoscrittrici del presente CCNL settore Pesca ed Acquacolture per le Cooperative della Pesca e Acquacoltura ed Filiera Ittica, in conformità a quanto previsto dalla legge 142/2001, e facendo riferimento al **trattamento economico del socio lavoratore**, in particolare nelle cooperative **della piccola pesca**, con specifico riferimento **alle cooperative assoggettate alla legge 250/58, così come modificato all'art.1 con la Legge 13/10/2020 nr.126**, prendono atto che sebbene in linea di principio stante la non applicabilità della stessa legge 142/2001 al settore della pesca, caratterizzato da notevoli specificità, sia sul piano della disciplina del rapporto di lavoro che sul piano della contrattazione collettiva e dei meccanismi retributivi, ma tenuto conto dell'emendamento approvato dal Governo, concordano senza disconoscere l'applicabilità della legge 142/2001 alle cooperative della pesca, facendo proprio l'emendamento, che ha introdotto una importante deroga alla regola contenuta nell'articolo 3, comma 1, della legge 142/2001, che disciplina il trattamento economico del socio lavoratore.

Pertanto, in virtù del novellato normativo di cui alla già menzionata legge 142/2001 che prevede **"le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine"**.

Le Parti sottoscrittrici del presente CCNL concordano il novello art. 3 della legge 142/2001, che ha introdotto il comma terzo, **"in deroga al comma uno, prevede che le cooperative della piccola pesca di cui alla legge 250/58 ss.mm., possano corrispondere ai propri soci lavoratori un compenso proporzionato all'entità del pescato, secondo criteri e parametri stabiliti dal regolamento interno"**, che tale applicazione normativa sarà valida ed applicabile fino alla revisione della Legge 250/58.

Le parti prendono atto della nota del Ministero del Lavoro in merito ai criteri recepiti da INPS con delibera 18/11.1982 n.252 ai fini dell'applicabilità della Legge 250/58 ai soci di cooperativa in merito all'applicazione di cui all'art.11 della stessa legge in regime di obblighi contributivi e del novellato di cui all'ex art.10-bis comma 3, del DL104/2020 convertito in legge 126/2020 del 14/10/2020

Nota a Verbale

La legge 142/2001 all' art.3 comma 1 , esprime un principio **che sancisce la corresponsione ai soci lavoratori di un trattamento economico che parrebbe sostanzialmente rapportato agli standards di mercato**, individuati in relazione ai minimi sindacali previsti per mansioni analoghe dalla contrattazione collettiva nazionale di settore o da quella del settore più prossimo od affine.

L'emendamento approvato, introduce una significativa eccezione, valida per le sole cooperative della piccola pesca che, in tal forma, possono distaccarsi dall'applicazione dei minimi sindacali, e corrispondere ai propri soci un **"compenso proporzionato all'entità del pescato"**, riconduce in equivalenza , sul piano legislativo, il **"contratto alla parte"**, ovvero quel tipo di retribuzione, in uso in tutte le marinerie, che conferisce all'equipaggio una quota percentuale valutata poi economicamente sulla produzione realizzata dalla unità di pesca.

Riprendendo poi l'articolo 6, comma 1, della legge 142 prevede altresì che le cooperative, definiscano un regolamento contenente:

- a) il richiamo ai contratti collettivi applicabili;
- b) le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci;
- c) il richiamo alle normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato;
- d) l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale;
- e) l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, nell'ambito del piano di crisi aziendale, forme di apporto anche economico da parte dei soci lavoratori;
- f) l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare un piano di avviamento.

Le Parti si danno reciproco atto che sebbene l'articolo 6, comma 2, prevede inoltre che, salvo quanto previsto alle lettere d), e) ed f) del comma 1, il regolamento non può contenere disposizioni derogatorie in **peius rispetto** ai trattamenti retributivi ed alle condizioni di lavoro previsti dai contratti collettivi nazionale, e che l'emendamento approvato **dopo aver eliminato il concetto delle "condizioni di lavoro"**, ha allargato il novero delle ipotesi in cui il regolamento può derogare in **peius al trattamento economico minimo previsto dalla contrattazione collettiva, includendo la nuova fattispecie, sopra esaminata, che consente alle cooperative della legge 250/58 di poter corrispondere ai soci un compenso proporzionato all'entità del pescato.**

In base a tale previsione, la clausola del regolamento di cooperativa della piccola pesca, che fosse derogatoria in peius rispetto al minimo monetario garantito contrattualmente, si sottrae alla sanzione di nullità prevista dalla normativa.

L'UNCI e UNCI AGROALIMENTARE, le OO.SS. Fesica Consal Pesca e Confsal, ritenendo che è tuttora problematico effettuare la integrale equiparazione delle cooperative ex legge 250/58 alle imprese della cosiddetta grande pesca, ai fini dell'applicazione degli istituti economici e normativi pattiziamente previsti e evidenziando che qualunque contratto collettivo di diritto comune può essere applicato nella sua totalità solo alle imprese aderenti alle organizzazioni sindacali che la hanno sottoscritto, in tale contesto, concordano che le modifiche apportate dall'emendamento di cui alla legge 142/2001 consentono alle cooperative della pesca l'applicazione generalizzata del **"contratto alla parte"**, anche in deroga ai trattamenti economici minimi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale del settore.

Ritenendo opportuno quanto richiamato nelle premesse della Legge ex regime Legge 250/58 art.1 comma 1 come novellato dalla Legge 126/2020 ex art. 10 bis comma 3 DL 14/08/2020

Approvano la nota comune e concordano che in attesa della riforma della Legge 250/58, al fine di garantire ai soci lavoratori quei minimi retributivi per gli addetti del settore, e tenendo in debito conto delle esigenze e peculiarità del comparto, che solo attraverso un percorso di ammodernamento legislativo possa poi dare maggiori garanzie e certezze retributive agli addetti alla filiera Ittica compresi i soci di cooperativa della cosiddetta piccola pesca o pesca artigianale.

Le Organizzazioni Sindacali e Datoriali firmatarie ritengono che con il presente contratto, ci sia una importante risposta alle esigenze occupazionali in un settore così composito come il Comparto della Filiera Ittica e della Pesca ed Acquacoltura.

Il Contratto si muove nelle logiche dettate dalla Unione Europea finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi.

Sulla base di tali principi le Organizzazioni Sindacali e Datoriali firmatarie affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione negoziale nell'ambito del confronto con gli organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e della Comunità Europea.

Inoltre, le parti firmatarie del presente CCNL, per Pesca Professionale ed esercenti attività nel settore Ittico ed Acquacoltura, nelle rispettive autonomie, intendono di sviluppare opzioni ed indirizzi comuni da indicare in occasioni di scelte d'intervento quali, ad esempio ed in via esplicativa: " Piano Operativo Nazionale della Pesca ed Acquacoltura, per la Programmazione del nuovo Fondo Europeo Pesca ed affari marittimi con particolare riferimento alla N.P.C.P., sui temi in materia di sicurezza e prevenzione degli infortuni (dlgs n.271/99,n.272/99, n. 298/99, D.lgs81/08), nonché attivare ogni utile confronto al fine di trovare una soluzione ai problemi di più immediata rilevanza per il settore, quali, lo sviluppo dell'occupazione, gli aiuti per il lavoro giovanile, la formazione professionale, la fiscalizzazione, la previdenza integrativa, gli ammortizzatori sociali, ed ogni altra forma di incentivazione ai fini della diversificazione del reddito delle imprese armatoriali nell'ambito dello sviluppo dell'attività di "Pescaturismo- Itturismo" e delle Filiere Ittiche

Le Parti hanno quindi inteso individuare, nel rispetto della legalità, tutti gli strumenti atti a favorire il rilancio della produttività, della competitività, la salvaguardia dei posti di lavoro e l'inserimento nel mondo del lavoro di nuovi soggetti.



REGOLAMENTO INTERNO ALLE COOPERATIVE

Il presente contratto tiene conto della Legge 3 aprile 2001 n. 142 che, all'articolo 3, della legge n. 142/01, il comma 2-bis prevede che le cooperative della piccola pesca di cui alla legge n. 250/58 (ricependo la modifica dell'art.10 bis DL 104/2020 convertito in legge 126/2020 per la parte previdenziale) possono, in deroga alle disposizioni sui trattamenti economici minimi da riconoscere ai soci lavoratori, corrispondere a questi ultimi un compenso proporzionato all'entità del pescato, secondo criteri e parametri da stabilirsi nel regolamento interno di cui all'articolo 6, che prevede per le cooperative la definizione di un regolamento in cui siano contenuti il richiamo ai contratti collettivi applicabili e le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci e dalla legge 14 febbraio 2003 n. 30 e dal D.LSG 276/03.

In pratica, viene codificata normativamente una prassi consolidata nel mondo della piccola pesca, secondo la quale il socio pescatore viene retribuito in proporzione all'entità del pescato (cosiddetta retribuzione "alla parte").

Tale centralità riservata al socio cooperativa, infatti, garantisce un adeguamento dell'azione produttiva ai cicli dell'economia, superando gli influssi negativi che i periodi di stagnazione economica producono sull'occupazione.

La scelta delle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL, che da tempo credono in questo percorso, contribuirà a salvare i posti di lavoro a forte rischio ed a regolarizzare situazioni altrimenti irregolari.

Tutto ciò premesso, di seguito si riassumono i principi che hanno guidato la stesura del presente CCNL.

Convenzione d'imbarco e lettera di assunzione

La Convenzione o Contratto di arruolamento è un particolare rapporto di lavoro stipulato tra un armatore o proprietario di imbarcazione e il personale marittimo. Per personale marittimo si intende la gente di mare, tra questi vi sono anche il personale imbarcato sulle unità da pesca iscritte nei Registri delle Navi minori e galleggianti, nonché tutti il personale e gli addetti ai servizi portuali, gli impiegati nei cantieri navali, ect ect. Questa particolarità contrattuale trova fonte normativa speciale che altro non è che il Codice della Navigazione, e Regolamento sul collocamento, sebbene riformato (RD 327/1942 aggiornato alla L. 25/2010 e D.P.R. 231/2006), anche se è la Convenzione internazionale OIL del 2006 a disciplinare i principi e i diritti minimi sul lavoro marittimo.

La norma prevede che il contratto di arruolamento possa essere a tempo indeterminato, a tempo determinato oppure per uno o più viaggi, o bordate, campagne o battute di pesca.

Sia il contratto a tempo determinato che quello per uno o più viaggi non possono superare la durata di un anno previa trasformazione di diritto a tempo indeterminato. Questo così come chiarito anche dall'interpello del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nr.24/2014, che ha chiarito come per i contratti d'arruolamento a termine, trovi applicazione la disciplina contemplata dal Codice della Navigazione, pur non contenendo i limiti percentuali ed il numero massimo di proroghe previste dal D.lgs. 368/2001.

Il regime speciale per quanto riguarda il collocamento marittimo, dove per tale servizio la competenza è delle capitanerie di porto. Il datore di lavoro marittimo (ARMATORE) è tenuto a registrare la gente di mare sul ruolo di equipaggio o sulla licenza.

Il personale è assunto per i servizi e le mansioni di cui al contratto di arruolamento anche se per i casi di necessità può essere adibito anche ad altre mansioni.

In tale contratto, anche se potrebbe essere anche non in conformità al presente contratto, il rapporto di lavoro è regolato comunque dalle condizioni generali del presente Contratto.

Una copia della già menzionata convenzione che resta subito dopo la stipula presso l'Autorità marittima, in attesa della registrazione, una copia al marittimo entrato a far parte dell'equipaggio, ed è anche in adempimento e in sostituzione della lettera d'assunzione.



Fac. Simile

CONVENZIONE DI IMBARCO

L'anno _____ il giorno _____ del mese di _____, innanzi a noi, Ufficiale delegato dal Sig. Comandante del Porto a ricevere le Convenzioni di arruolamento, si è presentato il Sig. _____, il quale, in forza di atto di _____ rogato _____ è stato costituito procuratore, ovvero Armatore o Capitano del peschereccio denominato _____ di tonnellate _____ iscritto al N° _____ di matricola presso la Autorità marittima di _____ adibito al servizio

di pesca _____ e le persone di cui appresso indicate le quali, dovendo far parte dell'equipaggio del natante predetto, dichiarano di imbarcarsi ai patti ed alle condizioni stabilite nel vigente contratto collettivo nazionale di lavoro per gli imbarcati su natanti armati da cooperative di pesca o da loro soci ed alle seguenti condizioni particolari:

Il contratto è stipulato a: _____ (*1)

durata presunta in mesi: _____

La retribuzione è stabilita a: _____ (*2)

(*1)

1. tempo determinato;
2. tempo indeterminato;
3. campagna di Pesca Oceanica;
4. Campagna di Pesca Mediterranea
5. Altre modalità

(*2)

- a. alla parte con Minimo Monetario Garantito (vedi tabelle allegate al CCNL);
- b. Minimo Monetario Garantito più premio di produzione;

Del presente contratto di armamento se ne dà lettura, e preso atto che il CCNL _____ e qui richiamato quale integrazione del contratto di armamento, che le parti in piena libertà e senza costrizione alcuna hanno pienamente confermato sottoscrivendo con noi il presente atto.

Cognome e Nome	Data di Nascita	Codice Fiscale	Compartimento di	Matricola	Grado a Bordo	Retribuzione

N.B. Una copia della presente convenzione, depositata a norma di legge presso l'Autorità marittima, è tenuta a disposizione delle parti stipulanti il CCNL e/o di Enti/Osservatori promossi da esse direttamente o indirettamente ed una copia della convenzione di arruolamento vistata dall'Autorità marittima e, all'estero, dall'Autorità consolare, viene contestualmente consegnata al marittimo e da tale momento decorrono, in capo all'armatore ed al marittimo stesso, tutti i diritti ed obblighi derivanti dalla legge e dal contratto medesimo.

Fermo restando l'osservanza del termine disposto dall'articolo 40, comma 6, del decreto-legge 25 giugno 2008, n° 112, convertito con legge 6 agosto 2008, n° 133.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente CCNL 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 Cooperative e/o Imprese del settore Pesca marittima costiera (personale imbarcato legge 250/58), locale e ravvicinata, mediterranea a d'altura, oceanica (personale Imbarcato con la Legge n.413/1984) e maricoltura, acquacoltura, Itticoltura, 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 a costruzione strumenti azionati a mano o da altra forza di propulsione: fiocine e arpioni
- Attività 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/integrative 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 riferimento sempre alle norme di previdenza e assicurazione che garantiscono ai lavoratori l'applicazione degli ammortizzatori sociali classici (cig in deroga e ordinaria e trattamenti di disoccupazione) nonché la malattia e l'infortunio della Legge sul Lavoro in mare.

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 n.250/1958 (la cosiddetta piccola pesca).

Anche ai sensi di quanto previsto dal comma 7 dell'articolo 6 del d.lgs. n.154/2004, le Parti stipulanti 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 CCNL, le leggi sociali e quelle riguardanti la sicurezza sul lavoro.

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

Armatore: è il titolare dell'impresa nelle sue varie forme, che gestisce l'attività di imprenditore ittico ai sensi di legge. Può anche essere proprietario e marittimo, 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 del versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

Comandante/Capo Barca: 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

Il presente contratto collettivo ha decorrenza dal 01/02/2022 con scadenza al 31/01/2025 sia per la parte economica che normativa;

La disdetta potrà essere data dalle Parti contraenti, anche separatamente per la parte normativa e per quella economica, con un preavviso di almeno 6 (sei) mesi;

La procedura di rinnovo del contratto è avviata sei mesi prima della scadenza. Per consentire il corretto svolgimento delle trattative, durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente contratto collettivo di lavoro, le Parti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni di rottura;

ESCLUSIVITÀ DI STAMPA E DISTRIBUZIONE DEI CONTRATTI

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

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 ai competenti organi istituzionali nonché al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

Le cooperative sono tenute a distribuire ad ogni singola lavoratrice e lavoratore, in servizio e neoassunti, copia del presente CCNL.

EFFICACIA DEL CONTRATTO

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.

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 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 delle lavoratrici, dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Le cooperative, mediante affissione in bacheca, comunicheranno che, in occasione dell'adesione al presente CCNL o del rinnovo dello stesso, il sindacato stipulante FESICA CONFISAL chiede alle lavoratrici e ai lavoratori non iscritti una quota associativa straordinaria per le spese sostenute di € 20,00 da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel primo mese successivo alla data di adesione o sottoscrizione del CCNL.

La lavoratrice e il lavoratore, con lettera da consegnare al datore di lavoro entro il mese successivo all'adesione o rinnovo del CCNL, possono rifiutare tale richiesta.

Le cooperative daranno tempestiva comunicazione delle trattenute effettuate alla FESICA CONFISAL. Le quote trattenute verranno versate sul c/c bancario Banca Popolare di Milano, codice IBAN IT88Y0503403271000000008121. Per UNCI, un contributo di € 100,00 a Cooperativa, valevole quale iscrizione annuale ed assistenza contrattuale, che riscuoterà attraverso l'IBAN IT65M0577216702CC0870021056 intestato a FUEB e con l'indicazione dei datori di lavoro del codice "W550" nell'UNIEMENS per lo 0,50 mensile sulle retribuzioni lorde imponibili Inps.

Le norme di cui ai precedenti commi costituiscono parte integrante del presente Contratto e non possono subire deroghe nei confronti dei soggetti ai quali il Contratto stesso si applica.

Le tutele offerte dalla bilateralità, producendo efficacia diretta sul contenuto delle situazioni di diritto che regolano il rapporto individuale di lavoro tra la cooperativa e ciascuno dei propri dipendenti, devono essere ricondotte alla parte economica-normativa del Contratto Collettivo. Pertanto, i datori di lavoro applicanti il presente CCNL che non aderiscono all'Ente Bilaterale FUEB, dovranno necessariamente garantire ai propri dipendenti prestazioni equivalenti a quelle erogate dall'Ente Bilaterale.

Art.1

Assunzione - requisiti per l'accesso

L'assunzione del lavoratore sarà effettuata secondo le leggi in vigore.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, escluso per le navi di stazza lorda non superiore alle cinque tonnellate, mentre per gli arruolati/imbarcati ex art.332 codice della navigazione e disposizioni collegate (legge n.413/1984, art.11 DPR n.231/2006, regola 2.1 Convenzione OIL) verrà stipulata una convenzione di imbarco come meglio specificato nei successivi punti 4. e 5.

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

L'assunzione del personale non imbarcato dovrà risultare da atto scritto contenente:

- la data di assunzione;
- la tipologia e durata del rapporto;
- l'orario di lavoro;

- d) la qualifica di inquadramento e la posizione organizzativa;
- e) il trattamento economico;
- f) la/e sede/i di lavoro ovvero l'ambito territoriale di operatività;
- g) la durata del periodo di prova;
- h) la durata delle ferie;
- i) la durata del preavviso in caso di recesso.

Contestualmente alla lettera di assunzione, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto (copia cartacea o mail) o indicare una forma di consultazione dello stesso attraverso sistemi informatici (link) con possibilità di accesso per i lavoratori.

Per gli arruolati/imbarcati ex art.332 codice della navigazione presso i natanti di pesca verrà stipulata una convenzione di imbarco contenente le seguenti indicazioni, in base all'art.11 del DPR n.231/2006:

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 e la tipologia di contratto.
3. Il luogo e la data di conclusione del contratto.
4. L'indicazione del contratto collettivo di lavoro.
5. Identificativo dell'armatore o della società di armamento.
6. Dichiarazione del datore di lavoro che attesti il rispetto di tutte le clausole del CCNL di categoria in materia di assunzione dei lavoratori.
7. Denominazione del natante e la sua stazza e numero iscrizione di matricola presso l'Autorità Marittima.
8. Generalità dell'arruolato e la sua posizione anagrafica.
9. L'avvenuta registrazione nei documenti di bordo.
10. Qualifica e mansioni dell'arruolato/imbarcato.
11. Trattamento economico.

L'Azienda consegnerà una copia della convenzione d'imbarco al marittimo entrato a far parte dell'equipaggio, anche in adempimento e in sostituzione della lettera d'assunzione, subito dopo la stipula presso l'Autorità marittima.

All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà presentare o, in alternativa, dichiarare a richiesta dell'azienda:

- a) Titoli di studio e altri titoli professionali;
- b) Certificato di residenza;
- c) Indicazioni di recapito telefonico e indirizzo mail/PEC;
- d) Coordinate bancarie per il versamento dei compensi;
- e) Permesso di soggiorno ove obbligatorio;
- f) Curriculum Vitae;
- g) Altra documentazione aggiuntiva che l'Azienda riterrà opportuno richiedere in relazione all'attività che il lavoratore è chiamato a svolgere. In particolare:
- h) certificato di iscrizione al registro dei pescatori: documento di abilitazione all'attività di pescatore marittimo;
- i) documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme assistenziali e fiscali;
- j) accettazione della lettera di assunzione ad esclusione agli imbarcati con la convenzione di imbarco;
- k) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
- l) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre imprese;
- m) certificati o diplomi degli studi compiuti, o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati.

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 rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

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

In considerazione di quanto disposto dall'art.5, co.2 Legge n.68/1999, i datori di lavoro che operano nel settore del trasporto marittimo non sono tenuti per quanto concerne il personale navigante, all'osservanza dell'obbligo di cui all'art.3 della stessa legge. Fermo restando che, come previsto dall'art.11, co.6, DPR n.231/2006 è preclusa in ogni caso l'assunzione ai lavoratori non in possesso di tutti i requisiti di legge per essere ammessi a prestare servizio di navigazione.

Per i cittadini membri di paesi appartenenti alla Unione europea si applicano le disposizioni previste dagli artt.52-58 del Trattato istitutivo della CEE ratificato con legge n.1203/1957 ad esclusione di quelli imbarcati ex art.332 codice della navigazione.

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di socie lavoratori extracomunitari valgono le norme di legge (artt.318 e 319 codice della navigazione, art.42 DPR n.1639/1968) e del presente CCNL.

Le Parti si impegnano ad individuare percorsi per favorire l'integrazione di detti lavoratori.

Art.2

Periodo di prova (personale non imbarcato)

L'esistenza del patto di prova dovrà risultare da atto scritto e dovrà essere accettato dal lavoratore con apposita sottoscrizione dello stesso.

La durata del periodo di prova, in giorni di effettiva prestazione lavorativa, non potrà superare:

Livello C2 e C3	30 giorni
Livello C1	25 giorni
Livello B	20 giorni
Livello A2	10 giorni
Livello A1	05 giorni

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.

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 cumulato all'anzianità di servizio.

Art.3

Mansioni lavorative

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle riconducibili alla stessa categoria legale di inquadramento. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, anche attraverso piattaforme @learning.

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.

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.

Art.4

Tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori



In ottemperanza al disposto di cui all'art.9 della Legge n.300/1970 i lavoratori, mediante loro rappresentanze aziendali, ovvero, in mancanza di queste, mediante i rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art.5

Attuazione normativa

Le Parti stipulanti considerano le norme di tutela previste dal D.Lgs.n.81/2008 siano intese, con la debita collaborazione di tutti gli interessati, a tutela della totalità degli operatori presenti in tutte le attività professionali, anche associative, appartenenti alle professioni rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL e alle strutture che svolgono altre attività e servizi strumentali e/o funzionali alle stesse, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega all'Armatore.



Per le unità da pesca così come in premessa si richiamano le specifiche del Piano di Sicurezza previsto dalle norme attualmente in vigore *in materia di sicurezza e prevenzione degli infortuni (dlgs n.271/99,n.272/99, n. 298/99, D.lgs81/08)*

Art.6

Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza - RLS

Le Parti, si impegnano, in sede di Ente Bilaterale, ad individuare ogni e qualsiasi strumento che possa semplificare gli adempimenti connessi alla materia, mediante la delega di determinate competenze e/o funzioni a soggetti terzi, anche a livello territoriale, che ne assumano la responsabilità.

Le Parti concordano che al fine di sviluppare salute e sicurezza sul lavoro, anche nei casi in cui il RLS sia stato eletto o designato fra i lavoratori, è necessaria la nomina di un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza esterno alle Imprese (RLST) con il quale il RLS deve coordinarsi al fine di rendere effettiva la partecipazione al sistema di valutazione e prevenzione dei rischi dell'ambiente di lavoro in cui operano;

Ai fini della nomina del RLST le imprese devono rivolgersi all'Ente Bilaterale Territoriale FUEB.

La formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza potrà essere effettuata attraverso piattaforme @learning anche per i suoi aggiornamenti, come previsto dall' A.S.R. del 7 luglio 2016 ed in ottemperanza del D.Lgs.n.81/2008.

Art.7

Articolazione dell'orario di lavoro, reperibilità

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in quaranta ore settimanali suddivise in cinque, ovvero sei giorni lavorativi.

Per lavoro effettivo deve intendersi ogni attività che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

Vista la particolarità del settore, l'adozione della gg di pesca è commisurata nelle 8 ore effettive di lavoro commisurate agli attrezzi e mestieri di pesca.

Le Parti, mediante specifico accordo aziendale, potranno prevedere orari settimanali inferiori alle quaranta ore anche mediante assorbimento di parte dei permessi retribuiti.

L'adozione del lavoro in turni avvicendati (15 e 18) e a ciclo continuo deve essere comunicata ai lavoratori con un anticipo di almeno 5 giorni, specificando la relativa schematizzazione dei turni, una eguale comunicazione dovrà essere data tempestivamente in caso di ripresa del lavoro in turni precedentemente sospeso; la maggiorazione unica per le ore di lavoro prestate in turni avvicendati è del 10% della normale retribuzione di cui all'art.26.

Per i lavoratori non mobili comandati fuori sede rispetto al luogo o ai luoghi dove prestano normalmente servizio, l'orario di lavoro inizia a decorrere dal loro arrivo nel luogo in cui deve svolgersi la prestazione e dura per tutto il tempo in cui si svolge la prestazione stessa.

Le spese relative alla trasferta sono disciplinate dall'art.45 del presente CCNL, salvo diverso accordo aziendale o individuale.

Per i lavoratori mobili l'orario di lavoro inizia a decorrere dal loro arrivo nel luogo in cui deve svolgersi la prestazione e dura per tutto il tempo in cui si svolge la prestazione stessa.

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, non è dovuto alcun compenso ulteriore, salvo diverso accordo aziendale o individuale, per l'attività lavorativa che si svolge al di fuori del normale orario di lavoro, sia in sede che fuori sede.

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; inoltre, il personale, ove fosse richiesto o previsto nella propria mansione, dovrà provvedere alla pulizia degli alloggi.

Tutti quei servizi che debbono essere eseguiti al di fuori del normale orario di lavoro, per il regolare espletamento delle attività ovvero per garantire la sicurezza degli altri collaboratori, nonché tutti gli adempimenti legali, fiscali e/o amministrativi, annuali o periodici possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale.

Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in maniera tale che siano visibili a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, da parte dell'azienda agli uffici competenti. La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.

Reperibilità

Il servizio di pronta disponibilità è legato allo svolgimento di particolari servizi caratterizzato dalla necessità e dall'obbligo dei lavoratori di raggiungere il luogo di lavoro indicato nel più breve tempo possibile dalla chiamata secondo le disposizioni aziendali.

Uno specifico regolamento aziendale definirà le specifiche modalità operative e le relative compensazioni, per l'obbligo di reperibilità, la chiamata e la prestazione richiesta, sia in termini di riposi compensativi che di trattamento economico, come pure, ove possibile, in termini di rotazione; analoga regolamentazione potrà essere definita per i casi in cui sia richiesto ai lavoratori di risiedere nella struttura, mettendo a loro disposizione i presidi più idonei.

La pronta disponibilità, ove non espressamente previsto in sede di assunzione, si basa sull'intesa fra le parti ma, ove le particolarità del servizio svolto dall'azienda lo richiedano necessariamente, per ragioni di pubblica utilità, il lavoratore potrà rifiutarsi soltanto in presenza di gravi motivi, adeguatamente documentati, in mancanza dei quali il rifiuto potrà essere considerato giustificato motivo di licenziamento.

Dichiarazione a verbale

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 R.DI. n.692/1923, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i lavoratori dipendenti con funzioni direttive. 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. I lavoratori di cui sopra hanno diritto ad una indennità speciale del 15% della paga base.

Art.8

Sospensione del lavoro

In caso di sospensione dal lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro ed indipendente dalla volontà del lavoratore, il lavoratore ha diritto alla retribuzione di fatto o globalizzata per tutto il periodo della sospensione. La norma di cui al punto precedente non si applica nel caso di scioperi.

Art.9

Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

In considerazione di particolari situazioni di servizio, collegate ad incrementi di attività di carattere stagionale, è comunque consentito alle imprese di ripartire la durata normale dell'orario di lavoro su 6 giorni, con un limite massimo di 48 ore settimanali da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive settimane.

Pertanto, qualora dall'andamento della prestazione giornaliera derivi che in un mese venga superato l'orario contrattuale e che in un altro esso non venga raggiunto, non si dà luogo a compensi aggiuntivi o detrazioni, compensandosi tra di loro le misure delle prestazioni mensili e realizzandosi la media delle 173 ore nell'arco di un periodo di dodici mesi.

Peraltro, le eventuali ore eccedenti l'orario mensile potranno essere accantonate e recuperate in periodo di minor attività senza dar luogo a compensi aggiuntivi, tramite versamento e prelievo nella Banca delle ore

Le ore lavorate in eccedenza rispetto a quelle previste contrattualmente e non recuperate entro il 31 dicembre di ogni anno saranno pagate con la maggiorazione del 10%, salvo che il lavoratore ne abbia richiesto l'utilizzo entro il semestre successivo e l'azienda lo consenta.

La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori sia a terra che imbarcati.

L'armatore deve informare i lavoratori della volontà di utilizzare l'istituto della flessibilità attraverso apposita comunicazione contenente indicazioni di massima sulle modalità di esecuzione della flessibilità: inizio, termine, orario richiesto ai lavoratori.

Orario di lavoro in navigazione oltre gli stretti

La durata normale del lavoro effettivo per la generalità delle Cooperative e/o Imprese della pesca marittima è necessariamente commisurata alle esigenze specifiche del settore: per esso si rinvia alla normativa vigente in materia. Durante la navigazione l'orario di lavoro è normalmente di 8 ore giornaliere per tutto il personale, ma potrà essere regolato dalle esigenze del momento

Il servizio di guardia verrà diviso in tre turni in modo che ogni guardia abbia 8 ore di lavoro e 16 franche sulle 24 ore alternando 4 ore di guardia con 8 ore franche.

La composizione minima per ogni guardia non potrà essere inferiore a 1 ufficiale e 1 marinaio in coperta e ad 1 ufficiale con 1 ingrassatore o altro in macchina (tra gli ufficiali sono compresi il Comandante e il Direttore di macchina).

Il personale di guardia in coperta verrà rafforzato all'entrata/uscita nel/dal porto e nei casi di avverse condizioni meteo marine a giudizio del comandante.

Il personale escluso dal turno di guardia osserverà l'orario normale di 8 ore e sarà regolato secondo le esigenze di servizio, compreso nell'intervallo tra le ore 6 antimeridiane e le ore 20 pomeridiane, con interruzione per i pasti. I minori di 18 anni sono esentati dai turni di guardia notturni.

Orario di lavoro a terra

Qualora l'equipaggio venga chiamato a prestare la sua opera a terra, durante i lavori in cantiere, l'orario normale di lavoro è di 8 ore giornaliere con l'interruzione di 1 ora per la consumazione dei pasti.

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 pescatori 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 con l'equiparazione alle seguenti qualifiche:

- Capitano o motorista: operaio specializzato
- Marinaio polivalente: operaio qualificato super
- Marinaio: operaio qualificato
- Mozzo: manovale

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. I pasti durante la permanenza sul lavoro vengono assicurati dall'armatore a proprio carico.

Art.10

Banca delle ore

Le parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di fruire dei riposi compensativi di cui all'art.14, che sono a disposizione del singolo lavoratore, e le ore di cui all'art. 9 comma 3, convengono di istituire la banca delle ore

Tutte le tipologie di lavoro extra ordinario, per flessibilità e reperibilità, potranno confluire nella Banca delle ore

Art.11

Modalità di fruizione

Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta (anche tramite PEC) presentata dal lavoratore almeno 5 giorni prima della fruizione.

Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data e l'ora della richiesta.

Eccetto che nei mesi di luglio, agosto e dicembre nei quali, in generale, non è consentito detto prelievo, i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata. Nella giornata del sabato o di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato.

I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore.

Per rispondere a particolari esigenze aziendali, potranno essere concordate in sede aziendale o a livello individuale modalità diverse.

Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca delle ore, con i relativi movimenti e, in caso di mancata richiesta di fruizione dei riposi compensativi per le ore depositate in banca ore, potrà fissare il periodo entro il quale il lavoratore debba comunque procedere alla fruizione delle residue ore maturate relative all'anno precedente.

Art.12

Lavoro straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'art.7 del presente contratto sono considerate lavoro straordinario.

È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore.

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è sempre ammesso, anche in deroga al limite di 250 ore, in relazione a:

- casi di eccezionali esigenze tecniche e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;

- casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o al servizio;
- eventi particolari come mostre, campagne, concorsi, progetti, gare, ecc. con termini vincolanti di scadenza.

Gli straordinari effettuati per queste cause non si computano ai fini del raggiungimento del predetto limite delle 250 ore. Previo accordo con il lavoratore una quota non superiore al 50% del monte ore previsto dal precedente comma, potrà confluire nella Banca delle ore, al netto della maggiorazione economica oraria, che sarà liquidata al lavoratore di volta in volta.

Il lavoratore non può prestare lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro. Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della normale retribuzione del presente contratto:

a. lavoro straordinario diurno feriale	fino ad 8 ore settimanali	05%
b. lavoro straordinario diurno feriale	oltre all'ottava ora settimanale	10%
c. lavoro straordinario notturno	fino ad 8 ore settimanali	10%
d. lavoro straordinario notturno	oltre all'ottava ora settimanale	15%
e. lavoro straordinario festivo		20%
f. lavoro straordinario festivo notturno		30%

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 10% sulla quota oraria della normale retribuzione, ai sensi dell'art.18 c.2 del presente CCNL.

Resta salvo il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.

Le maggiorazioni per il lavoro straordinario verranno calcolate sulla quota oraria della retribuzione di cui all'art.26 del presente contratto.

In caso di retribuzione globalizzata la maggiorazione omnicomprensiva per lavoro non ordinario diurno è unica ed è pari al 20%.

Art.13

Lavoro notturno dei lavoratori non imbarcati

Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00. Il lavoro ordinario notturno è compensato applicando una maggiorazione pari al 15% alla aliquota oraria della normale retribuzione di cui all'art.26.

La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente contratto.

Art.14

Riposi settimanali, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica.

Ai sensi degli artt.2 e 3 Legge n.370/1934 e Art.9 c.2 e 3 del D.Lgs.n.66/2003, si prevede per le aziende di poter definire un giorno di riposo diverso dalla domenica quando queste svolgono attività aventi le seguenti caratteristiche:

- attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
- attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi turno e non possa usufruire, tra la fine del servizio di un turno e l'inizio del turno successivo, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
- attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

Il riposo di ventiquattro ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le seguenti caratteristiche:

- i servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda ed esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità;
- attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia;
- attività di cui all'art.7 della Legge n.370/1934, fermo restando che, ai sensi dell'artt.1 della stessa Legge n.370/1934, questa non si applica:

- alla moglie, ai parenti ed agli affini non oltre il terzo grado del datore di lavoro, con lui conviventi ed a suo carico;
- ai lavoranti al proprio domicilio;
- al personale preposto alla direzione tecnica od amministrativa di un'azienda ed avente diretta responsabilità nell'andamento dei servizi;

d) attività indicate agli artt.11, 12 e 13 D.Lgs.n.114/1998 (riforma della disciplina relativa al settore del commercio), e di cui all'art.3 Legge n.323/2000 (stabilimenti termali).

Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla Legge n.370/1934 dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 20% sulla quota oraria della retribuzione di cui all'art.26, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile.

Qualora una delle festività elencate all'art.18 dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero in relazione al precedente punto 3, al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione di cui all'art.25 unitamente alla retribuzione mensile.

Art.15

Permessi retribuiti

In alternativa al pagamento delle festività soppresse di cui alla Legge n.54/1977 e al DPR n.792/1985, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente contratto in atto al momento della scadenza, ove non sia possibile fruirne entro il 30 giugno dell'anno successivo.

In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.

I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

L'Azienda, anche non adottando la retribuzione "globalizzata", ha facoltà di erogare mensilmente una indennità sostitutiva dei permessi, senza inficiare la possibilità del godimento di tali permessi da parte dei lavoratori.

Art.16

Permessi per decesso e gravi infermità di familiari

In applicazione dell'art.4 della Legge n.53/2000 e degli artt.1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale n.278/2000, il lavoratore o la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

La suddetta disciplina si applica anche a favore di persona convivente con il lavoratore o la lavoratrice, qualora il rapporto risulti da certificazione anagrafica.

Alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, entro il termine 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata da un medico del Servizio Sanitario Nazionale o ad esso convenzionato o, in caso di ricovero o di intervento chirurgico, della struttura ospedaliera o della clinica, presso la quale il familiare o il convivente è stato ricoverato. In mancanza di tale attestazione, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi.

Un congedo straordinario, non retribuito, della durata strettamente rapportata alla natura dell'evento, può essere richiesto in caso di gravi calamità nelle zone di residenza del lavoratore stesso o dei suoi familiari.

In ogni caso, tra il lavoratore e il datore di lavoro, possono essere concordate diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso.

Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

Qualora venga accertato il venire meno delle circostanze che avevano determinato la concessione del permesso, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie.

Art.17

Congedi per gravi motivi familiari

Ai sensi dell'art.4 c.2 della Legge n.53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal Decreto Interministeriale n.278/2000, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art.433 del Codice civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo, di norma con la precisazione della durata minima dello stesso, e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art.3 del citato Decreto Interministeriale.

Art.18

Lavoro festivo

È considerato lavoro festivo quello prestato il:

- a) 1° gennaio (Capodanno);
- b) 6 gennaio (Epifania);
- c) lunedì di Pasqua;
- d) 25 aprile
- e) 1° maggio (Festa del Lavoro);
- f) 2 giugno (Festa della Repubblica);
- g) 15 agosto (Assunzione);
- h) 1° novembre (Ognissanti)
- i) 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- j) 25 dicembre (S. Natale);
- k) 26 dicembre (S. Stefano);
- l) giorno del S. Patrono del luogo di lavoro (sede aziendale).

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi elencati nel punto precedente, saranno compensate con la maggiorazione del 15% della retribuzione di cui all'art.26.

Resta salvo quanto disposto dall'art.14 comma 4.

Art.19

Ferie

A tutti i componenti dell'equipaggio è riconosciuto un periodo di ferie retribuito di n. 30 (trenta) giorni di calendario. Le ferie sono godute dal lavoratore marittimo:

- ✓ per almeno 2 (due) settimane continuative, in caso di richiesta del lavoratore e compatibilmente con le esigenze dell'attività di pesca, nel corso dell'annodi maturazione e, per le restanti 2 (due) settimane entro i 9 (nove) mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Pesca Oceanica:

l'Armatore dovrà accordare il periodo di ferie al lavoratore marittimo nel porto nazionale d'armamento o di ultima destinazione o d'imbarco.

Il lavoratore marittimo avrà normalmente il diritto di fruire del periodo di ferie senza interromperlo, salvo impedimento che derivi da esigenze di servizio, nel qual caso sarà consentito all'armatore di frazionarlo in due periodi. Qualora per ragioni di servizio l'armatore non possa concedere in tutto od in parte le ferie, le stesse saranno liquidate alla fine di ogni campagna di pesca.

Pesca nel Mediterraneo:



la regolamentazione per il godimento del periodo feriale è demandata ad accordi locali, con le OO.SS.

Art.20

Diritto allo studio - patti formativi

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le Aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data.

Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata.

Nelle Aziende che occupano fino a 15 dipendenti i permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

A livello aziendale possono essere definiti modi e condizioni per la concessione di periodi sabbatici per l'aggiornamento professionale.

In aggiunta a quanto sopra sono possibili specifici patti formativi, tra azienda e lavoratore, che possano portare, con qualunque metodologia di studio o formazione a distanza o autoformazione, ad una maggiore o migliore qualificazione del lavoratore. Le iniziative formative promosse dall'azienda e accettate dal lavoratore, anche con l'assistenza della RSA, potranno prevedere vincoli per il lavoratore aggiuntivi a quelli previsti dal presente CCNL, tra cui il rimborso delle spese o una maggiorazione del periodo di preavviso in caso di dimissioni o un patto di non concorrenza.

Art.21

Congedi per formazione

Al sensi dell'art.5 della Legge n.53/2000, il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio, può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

Una grave e documentata infermità, intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, comporta l'interruzione del congedo medesimo.

Art.22

Disciplina della richiesta di congedo

Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

L'azienda è tenuta ad effettuare una valutazione della richiesta di congedo, entro 10 giorni dalla presentazione, e a comunicarne l'esito al dipendente.

L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati, in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo, da comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentano la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'uno per cento (1%) del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi aziendali.

Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto, in relazione al periodo di congedo richiesto, o quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

Art.23

Conservazione del posto di lavoro

Durante il periodo di congedo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa, anche non retribuita, diversa da quella integrativa della formazione.

Art.24

Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base nazionale;
- b) aumenti di merito;
- c) premialità di risultato;
- d) altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata.

Art.25

Tipologie di retribuzione

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'art.24 del presente CCNL nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo. Restano esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie una tantum, il welfare aziendale e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge. La retribuzione mensile, normale o di fatto, viene calcolata - ad eccezione delle prestazioni occasionali ovvero saltuarie - in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Tale retribuzione ricomprende pertanto tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento.

La quota giornaliera della retribuzione, normale ovvero di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26".

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "173".

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui al presente articolo per tutto il periodo della sospensione, salvo in caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

Per le aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, le parti prevedono la possibilità di corrispondere ai lavoratori dipendenti retribuzioni ridotte fino al 20% rispetto a quelle fissate dal presente CCNL.

Le aziende, al fine di poter utilizzare la riduzione retributiva di cui al punto precedente, devono darne preventiva comunicazione scritta alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento o PEC, inviata tramite FUEB sezione mare, specificando la causale e fornendo idonea documentazione essenziale.

L'azienda perde il diritto alla condizione di *start up* nel caso che proceda al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del personale interessato entro i 24 mesi di avvio.

Quanto previsto al precedente sesto comma è applicabile, in base a specifico accordo sindacale, anche in caso di adozione del presente CCNL in sostituzione di altro contratto; il suddetto accordo disciplinerà le eventuali differenze retributive in eccedenza rispetto alle retribuzioni previste dal presente CCNL con l'attivazione delle più opportune premialità di risultato e/o attivando il *welfare aziendale*.

Art.26

Minimi di paga

La determinazione delle paghe base nazionali è contenuta nelle tabelle di cui agli articoli 35 e art 2 della sezione B.



Art.27

Assorbimenti

Gli elementi retributivi non di merito precedentemente corrisposti, o non disposti sulla base di contratti collettivi aziendali, possono essere assorbiti, in tutto o in parte, dagli aumenti dei minimi tabellari o sostituiti da altri elementi retributivi, a meno che ciò non sia stato espressamente escluso all'atto della loro concessione.

Art.28

Trattamento personale a provvigione

Al personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione, salvo diversi accordi dovrà essere garantita una media mensile superiore almeno del 5% alla retribuzione di cui all'art.26 del presente CCNL. Tale media dovrà essere riferita ad un periodo di tempo non eccedente l'anno.

Qualora non venga raggiunto il suddetto minimo tra stipendio e retribuzione, il datore di lavoro verserà mensilmente tale importo al lavoratore, salvo eventuali congruagli alla fine dell'anno.

Art.29

Tredicesima mensilità e Quattordicesima

Ai lavoratori 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 lavoratori entrati in servizio nel corso dell'anno, la 13^a e la 14^a mensilità saranno corrisposte in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di lavoro compiuti. Per le frazioni di mese superiore ai 15 giorni sarà corrisposto il rateo intero. Per il periodo inferiore non è dovuto il rateo.

Art.30

Pagamento Corrispettivo Ratei

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'art.325 codice navigazione - essendo gli stessi già riportati sulla tabella del Minimo Monetario Garantito cui è da raggugliare la "parte" ogni quadrimestre solare.

Art.31

Anzianità di servizio e aumenti periodici

L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione, mentre 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.

Art.32

Indennità di cassa e maneggio di denaro

Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della retribuzione di cui all'art.26 del presente CCNL.

L'indennità di cui sopra è dovuta soltanto nel caso in cui il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di accollo delle eventuali differenze.

Fermi restando tutti gli obblighi di diligenza del lavoratore nell'incasso e nel versamento delle stesse nei termini fissati dalla Direzione, l'indennità di cui sopra non è dovuta se il datore di lavoro esonera il dipendente da ogni responsabilità e da ogni eventuale mancanza, che si dovesse verificare nell'incasso giornaliero e nella resa periodica dei conti, ad eccezione di comprovati e riscontrati casi di dolo o colpa grave.

Art.33

Assenze

L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'azienda al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e il normale svolgimento dell'attività aziendale.

L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.

L'inosservanza delle prescrizioni sancite dal primo comma del presente articolo sarà sanzionata nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari di cui all'art.49, fatta salva la facoltà del datore di lavoro di procedere

alla trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art.25 corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.

Art.34

Malattia

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore - al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari - deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, email o fax direttamente ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore - inviando all'azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro ovvero il numero di certificato emesso dal medico curante. Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata e potranno essere applicati i provvedimenti disciplinari di cui all'art.49.

Art.35

Obblighi del lavoratore

Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile nel proprio domicilio, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti dalle vigenti disposizioni. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti alla malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie definite dalle vigenti disposizioni, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà parzialmente o totalmente il trattamento economico, a carico dell'Azienda, esclusi i giorni di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Il lavoratore che abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, è obbligato al rientro immediato in azienda. Tale comportamento sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art.49. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza, che incida sulle possibilità di efficace cura e pronta guarigione.

Art.36

Periodo di comporta

Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, che comporti inabilità temporanea al servizio stesso, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:

- a) 180 giorni di calendario in un anno (decorrente dal 1° gennaio al 31 dicembre successivo);
- b) per le malattie di particolari gravità (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatica) la conservazione del posto può, su richiesta del lavoratore, essere estesa fino a 24 mesi.

La conservazione del posto di lavoro di cui alla lettera a. Decorre nuovamente a seguito di una ripresa dell'attività lavorativa per almeno 90 giorni continuativi.

L'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico cessa qualora il lavoratore raggiunga, durante i 18 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla suddetta lettera a.e, durante i 30 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla lettera b., anche sommando diverse malattie, salva la decorrenza dell'aspettativa di cui al successivo art.40.

Egual diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso, salvo quanto previsto dall'art.7 della Legge n.604/1966.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Ove l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso e non decorre alcun istituto contrattuale.

La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre il termine di scadenza apposto al contratto medesimo.



Art.37

Trattamento economico per malattia

Durante il periodo di malattia i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS.

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato:

- a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a tre eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre), ad un'indennità pari al 50% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- b) al 75% della retribuzione giornaliera lorda a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i giorni di malattia dal 4° al 45° giorno;
- c) l'azienda è tenuta a indennizzare fino ad un massimo di 45 giorni di malattia, compresi i giorni di cui alla lettera a., nel corso di un anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre);
- d) in caso di patologie certificate da documentazione medico-ospedaliera, l'azienda integrerà fino al 100% della retribuzione giornaliera globale di fatto per un massimo di 180 giorni di calendario in un anno;
- e) nel caso di assenza per malattia causata da terzi, l'azienda non dovrà corrispondere alcuna indennità integrativa al lavoratore per i giorni interessati dall'evento.

Per retribuzione giornaliera è da intendere la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente CCNL.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt.1 e 2 della Legge n.33/1980.

Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di TBC fino a concorrenza del trattamento INPS.

Ai lavoratori assunti con contratto a termine spetta lo stesso trattamento dei lavoratori a tempo indeterminato limitatamente al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre il termine di scadenza apposto al contratto medesimo.

Nota a verbale

Le parti concordano nell'istituire, per quanto riguarda i lavoratori assicurati ai sensi sia della legge 413/84 che della legge 250/58, limitatamente agli infortuni, un intervento integrativo rispetto ai trattamenti economici previsti dalle assicurazioni obbligatorie contro le malattie e gli infortuni in favore degli addetti dichiarati temporaneamente inabili e temporaneamente inidonei al lavoro (anche se la malattia o l'infortunio comporta lo sbarco).

L'intervento di cui sopra interesserà anche i soci lavoratori assicurati ai sensi della legge 250/58, attualmente privi di assicurazione contro le malattie.

Tale intervento è costituito da una indennità giornaliera, a carico dell'impresa di pesca, pari a € 15 per un numero massimo di 180 giorni di inabilità temporanea al lavoro nei casi previsti al primo comma.

Le parti concordano altresì che l'intervento di cui al terzo comma del presente articolo potrà essere assolto da un'apposita cassa con gestione paritetica all'uopo costituita tra le parti firmatarie il presente CCNL.

Art.38

Infortunio

Ai sensi dell'art.73 del DPR n.1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente CCNL.

L'indennità a carico azienda, a decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, in caso di assenza per inabilità temporanea assoluta, deve essere tale da permettere al lavoratore di raggiungere il 100% della retribuzione di fatto.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non riconosce per qualsiasi motivo l'infortunio.

Qualora l'infortunio in itinere sia ascrivibile a responsabilità di terzi, l'azienda non è tenuta a corrispondere alcuna indennità al lavoratore.

Nota a verbale

Le parti concordano nell'istituire, per quanto riguarda i lavoratori assicurati ai sensi sia della legge 413/84 che della legge 250/58, limitatamente agli infortuni, un intervento integrativo rispetto ai trattamenti economici previsti dalle



assicurazioni obbligatorie contro le malattie e gli infortuni in favore degli addetti dichiarati temporaneamente inabili e temporaneamente inidonei al lavoro (anche se la malattia o l'infortunio comporta lo sbarco).

L'intervento di cui sopra interesserà anche i soci lavoratori assicurati ai sensi della legge 250/58, attualmente privi di assicurazione contro le malattie.

Tale intervento è costituito da una indennità giornaliera, a carico dell'impresa di pesca, pari a € 15 per un numero massimo di 180 giorni di inabilità temporanea al lavoro nei casi previsti al primo comma.

Le parti concordano altresì che l'intervento di cui al terzo comma del presente articolo potrà essere assolto da un'apposita cassa con gestione paritetica all'uopo costituita tra le parti firmatarie il presente CCNL.

Art.39

Astensione obbligatoria per maternità

Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, alla lavoratrice verrà corrisposta l'indennità INPS. Resta salva la facoltà del datore di lavoro di corrispondere alla lavoratrice una integrazione al 100% della retribuzione giornaliera globale di fatto.

In riferimento alla Legge n.90/1954, in riferimento alle festività che cadono nel periodo di assenza obbligatoria ovvero facoltativa, alla lavoratrice deve essere corrisposta un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS che il datore di lavoro dovrà versare fino al raggiungimento del 100% della quota giornaliera della retribuzione di fatto.

Art.40

Aspettativa non retribuita per malattia

Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti alla conservazione del posto di lavoro, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà chiedere, con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o PEC, di fruire di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 6 mesi, durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità a nessun effetto.

A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.

Qualora il protrarsi dell'assenza dal lavoro sia connessa ad una patologia grave e continuativa per la quale si rendano necessarie terapie salvavita periodicamente documentate da personale medico specialistico del Servizio Sanitario Nazionale, al lavoratore è riconosciuto il diritto di richiedere, tramite istanza scritta, di poter beneficiare di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuito fino alla guarigione clinica o per un periodo non superiore a 12 mesi.

Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, trasmettendo al lavoratore comunicazione scritta contenente indicazioni in ordine alla durata e ai termini del periodo di aspettativa.

Qualora i suddetti termini spirino senza che il lavoratore rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del lavoratore per superamento dei limiti previsti per il periodo di comporto, come previsto dal quinto comma del precedente art.36.

Art.41

Aspettativa

Oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, l'azienda può concedere al lavoratore che ne faccia richiesta, periodi di aspettativa per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, per un periodo massimo di sei mesi.

L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di alcun istituto contrattuale.

Art.42

Congedi parentali

Ai sensi dell'art.32 del D.Lgs.n.151/2001, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 10 mesi.

Nei limiti del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);



- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi. In riferimento alle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, Le parti decidono di applicare quanto previsto dall'art.32 c.1ter del D.Lgs.n.151/2001.

Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Ai sensi dell'art.47 del D.Lgs.n.151/2001, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

Per fruire dei congedi di cui al presente punto il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

Art.43

Congedi e permessi per handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art.4 c.1 della Legge n.104/1992 hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'art.42 c.1 della Legge n.53/2000.

Ai sensi dell'art.42 c.2 del D.Lgs.n.151/2001 così come modificato dalla Legge n.183/2010, dopo il compimento dei tre anni da parte del bambino portatore di handicap, il diritto a fruire dei permessi di cui all'art.33 della Legge n.104/1992 è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, in maniera alternativa, pur se continuativa, nell'ambito del mese.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art.33 della Legge n.104/1992 e successive modificazioni.

Art.44

Congedo matrimoniale

Ferme restando le norme di legge, in caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di quindici giorni consecutivi di calendario.

Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art.25 del presente contratto.

Art.45

Trasferte, ritiro patente, risarcimento danni

Al lavoratore non mobile comandato in trasferta, oltre al rimborso dell'importo delle spese di viaggio e delle altre spese eventualmente sopportate per conto dell'Azienda, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera il cui importo sarà fissato da regolamento aziendale.

Se al lavoratore non mobile verranno attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda.

Al lavoratore non mobile che, senza giustificato motivo, non accetta la trasferta, l'azienda deve contestare per iscritto la mancanza, come previsto dal successivo art.49. In caso di mancata risposta nei termini previsti o di giustificazioni adotte non ritenute valide da parte del lavoratore, la società può procedere al licenziamento, come previsto dallo stesso art.49, lettera e IV. Il lavoratore licenziato avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed alla indennità sostitutiva del preavviso.

Ritiro patente

Ai lavoratori mobili o trasferisti abituali e ai lavoratori con qualifica di autista e che, comunque, per necessità di servizio sono tenuti al possesso di una patente di guida, ai quali sia ritirata o sospesa la patente necessaria per lo svolgimento delle loro mansioni, per motivi che non comportino il licenziamento, è riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi, senza la decorrenza di retribuzione, a meno che, ove possibile, non sia concordata tra le parti l'assegnazione degli stessi ad altre mansioni; in tal caso la retribuzione dovuta sarà quella corrispondente alla posizione organizzativa di assegnazione.

Risarcimento danni

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.

Infrazioni disciplinari e sanzioni

Nei confronti del marittimo che si rende responsabile di infrazioni ai propri doveri di servizio possono essere adottati provvedimenti disciplinari in relazione alla loro gravità ed in base alle disposizioni di legge vigenti.

I provvedimenti disciplinari adottati dal comandante devono essere annotati sul giornale di bordo e comunicati all'interessato cui è riconosciuta la facoltà di presentare reclamo all'armatore oltreché all'Autorità preposta, anche tramite la propria organizzazione sindacale.

Art. 46

Rimborso spese chilometrico

L'azienda corrisponde al lavoratore non mobile che usa il proprio mezzo di locomozione per servizio un'indennità chilometrica in base alle tariffe ACI.

Art. 47

Trasferimento e Distacco

Il lavoratore stabile non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra, diversa da quella per la quale è stato assunto, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Non si configura come trasferimento lo spostamento del lavoratore in una unità produttiva entro 50 Km da quella da quella per la quale è stato assunto.

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso di almeno 10 giorni.

Al lavoratore, in caso di trasferimento che comporti cambio di residenza, deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, per il tempo strettamente necessario, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio.

Per tempo strettamente necessario al trasferimento si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco. Qualora ciò comporti anche il trasporto del mobilio, al lavoratore saranno riconosciuti i rimborsi o le diarie di cui ai precedenti commi 3 e 4 fino a 5 giorni dalla sua consegna presso la nuova residenza.

Qualora, per effetto del trasferimento, debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa, il lavoratore ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento.

Il distacco si configura quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse (concreto) e al fine di evitare i licenziamenti (art.8 L. 236/1993) pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Il lavoratore non può rifiutarsi di andare a prestare la propria attività in distacco.

Il lavoratore che non accetti il distacco avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento.

Il distacco deve essere comunicato per iscritto con un preavviso di almeno 10 giorni.

Altre forme di distacco sono possibili soltanto in base a specifici accordi fra le parti.

Art.48

Rientro/rimpatrio del marittimo al porto di imbarco

Quando il contratto cessa o si risolve in luogo diverso dal porto di arruolamento, l'armatore è tenuto a provvedere al rientro del marittimo.

Il rientro si compie con il ritorno del marittimo al porto di imbarco o al luogo di ingaggio, a sua scelta.

Se il marittimo ne fa richiesta e non vi è aumento di spesa, il rimpatrio deve essere effettuato provvedendo al suo ritorno in altra località da lui indicata.

Il rimpatrio è effettuato a cura dell'armatore a mezzo di ferrovia, automezzo o aereo.

L'armatore deve corrispondere al marittimo per tutta la durata del viaggio di rientro, la retribuzione prevista e stabilita dalla convenzione di imbarco.

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

Qualora il marittimo interrompa la campagna di pesca senza un giustificato motivo, deve essere comunque rimpatriato ed è tenuto al rimborso delle spese di viaggio all'armatore.

Se, trascorso un periodo di 5 mesi lontano dai porti nazionali, non è ancora iniziato o ordinato il viaggio di ritorno, il marittimo ha la facoltà, con un preavviso di 10 giorni, di sbarcare al primo porto d'approdo con il rimpatrio a spese dell'armatore.

Art.49

Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento

Premessa

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;
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, ove prescritto, l'obbligo di indossare la divisa o gli indumenti di lavoro e calzature appropriate in relazione al tipo delle prestazioni, debitamente forniti dall'Azienda;
8. rispettare tutte le disposizioni in uso presso la Azienda;
9. eseguire tutti i lavori usuali di pulizia e manutenzione della nave che venissero ordinati durante l'orario di lavoro;
10. fuori dal normale orario di lavoro, mantenere nella massima pulizia il proprio alloggio.

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro;
- e) licenziamento individuale.

La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata entro e non oltre 10 giorni da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.

Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni; tale termine non potrà essere inferiore a cinque giorni lavorativi.

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.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.

Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato disposto, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte o comunque non si terrà conto della contestazione.

Il datore di lavoro che intenda applicare la sanzione al lavoratore dovrà motivare il provvedimento adottato.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art.7 della legge n.300/1970 ovvero di quelle previste dagli artt.135 e ss del presente CCNL.

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

- a) Ammonizione verbale: in caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente; b. Ammonizione scritta: è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.
- b) Multa:

vi si incorre per:

- i. inosservanza dell'orario di lavoro;
- ii. assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
- iii. negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno;
- iv. abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno. L'importo della multa è commisurato dal datore di lavoro.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, nell'arco del biennio, dà facoltà - all'Azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di grado superiore della sospensione fino ad un massimo di 10 giorni.

Le Parti sociali stipulanti stabiliscono che il datore di lavoro è tenuto a destinare l'importo della multa applicata, detratto dalla busta paga del lavoratore, entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare, secondo i criteri fissati all'interno del regolamento amministrativo dell'Ente Bilaterale FUEB sezione mare

c) Sospensione:

vi si incorre per:

- i. inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;
- ii. assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3 giorni;
- iii. mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia in periodi di congedo;
- iv. 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;
- v. 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;
- vi. abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
- vii. consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda;
- viii. esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro;
- ix. insubordinazione verso i superiori;
- x. irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;

- xi. 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).

In caso di mancanze che abbiano dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione nell'arco del biennio il lavoratore incorre nel provvedimento del licenziamento.

Licenziamento:

- il lavoratore potrà incorrere nel licenziamento in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consenta l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:
 - i. assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
 - ii. assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
 - iii. 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;
 - iv. grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini o rifiuto ingiustificato della trasferta;
 - v. danneggiamento grave al materiale o all'immagine aziendale;
 - vi. inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità e alla salute delle persone o alla sicurezza degli impianti;
 - vii. furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
 - viii. trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti e violazioni del segreto professionale;
 - ix. esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro non preventivamente autorizzati dal Datore di Lavoro, o potenziale sviamento della clientela;
 - x. rissa o vie di fatto a bordo delle unita da pesca e/o nello stabilimento;
 - xi. gravi offese verso i colleghi di lavoro;
 - xii. manomissioni di scritturazioni aziendali o false timbratura di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
 - xiii. alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo delle presenze, o nelle contabilità;
 - xiv. danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;
 - xv. concorrenza sleale;
 - xvi. altri casi previsti da clausole individuali sottoscritte nelle sedi delle commissioni di certificazione ai sensi dell'art.70 e seguenti del D.lgs. n.276/2003.

In caso di licenziamento, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 10 giorni, durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni, nei 5 giorni assegnati dalla legge. I giorni di sospensione cautelare non saranno retribuiti dall'azienda ove segua il licenziamento. Qualora il licenziamento venga disposto, 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, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, o allegate al primo cedolino paga per rendere edotti i lavoratori delle possibili conseguenze dei loro comportamenti.

Le parti condividono l'esigenza di poter adeguare o implementare la lista delle esemplificazioni delle mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari in base alle esigenze delle aziende o quando esse non siano chiaramente identificabili tra quelle richiamate dal presente articolo.

L'azienda che intende adeguare o implementare la lista in questione, deve fare richiesta scritta alle OO.SS. firmatarie del presente contratto a livello territoriale o aziendale. Entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta inviata dall'azienda, le OO.SS. devono fissare un incontro al fine di adeguare la regolamentazione delle mancanze disciplinari.

Procedure in caso di licenziamento

In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo si osservano le seguenti disposizioni:



• il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso.

Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

È in facoltà delle parti propendere per l'avvio di apposite procedure finalizzate alla definizione conciliativa del contenzioso dinanzi le commissioni di conciliazione facenti capo al FUEB sezione mare, usufruendo delle procedure dall'ente stesso predeterminate.

Art.50

Sistemi di video sorveglianza aziendale

In ottemperanza al disposto di cui all'art.4 della Legge n.300/1970 è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con le OO.SS. firmatarie del CCNL.

In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro dettando, se crede, le modalità per l'uso di tali impianti.

Fermo restando che i dati personali saranno trattati nel rispetto del d.lgs. n.196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali), con particolare riferimento agli artt.11 e 13 e alle istruzioni del Garante in proposito, anche per quanto riguarda le prescritte notifiche.

L'azienda provvederà alla tempestiva informazione di tutti i lavoratori delle modalità d'uso degli impianti e degli strumenti e delle possibilità di controllo conseguenti.

Art.51

Preavviso

I termini di preavviso per ambedue le parti del contratto sono, in giorni di calendario:

Classificazione	Periodo	GG
Livello C2 e C3	fino a 5 anni	30 giorni
	fino a 10 anni	40 giorni
	oltre 10anni	50 giorni
Livello C1	fino a 5 anni	30 giorni
	fino a 10 anni	40 giorni
	oltre 10anni	50 giorni
Livello B	fino a 5 anni	20 giorni
	fino a 10 anni	30 giorni
	oltre 10anni	40 giorni
Livello A2	fino a 5 anni	20 giorni
	fino a 10 anni	30 giorni
	oltre 10anni	40 giorni
Livello A1	fino a 5 anni	10 giorni
	fino a 10 anni	15 giorni
	oltre 10anni	20 giorni

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né 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 preavviso.

I suddetti giorni di preavviso si intendono di calendario.

Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, salva esplicita richiesta del lavoratore accettata dal datore di lavoro, con il congedo matrimoniale e la malattia.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza rispettare i suddetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Peraltro, la parte che riceve la comunicazione del preavviso può rinunciarvi senza corrispondere all'altra parte alcuna indennità.

Art. 52

Preavviso attivo

Il preavviso attivo indica un periodo caratterizzato da una condotta proattiva del datore di lavoro che, nell'ottica di contribuire al ricollocamento del lavoratore in uscita e in una prospettiva solidaristica del rapporto di lavoro, attiva il coinvolgimento delle Parti Sociali attraverso gli Enti Bilaterali.

In particolare, il datore di lavoro favorisce (con appositi permessi) la formazione dei lavoratori in uscita e la realizzazione di colloqui di lavoro.

Nei casi di recesso del rapporto di lavoro, ad esclusione di quelli operati per giusta causa, il datore di lavoro, con apposita comunicazione rende edotto il lavoratore, acquisito il suo consenso scritto, dell'avvio della procedura di attuazione di cui al presente articolo.

Il datore di lavoro trasmette, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla comunicazione di recesso del rapporto di lavoro, all'Ente Bilaterale di riferimento una comunicazione, denominata "comunicazione di preavviso attivo", contenente le seguenti informazioni:

- dati del lavoratore;
- data di licenziamento/dimissioni e termine del periodo di preavviso;
- inquadramento e mansioni svolte dal lavoratore;
- dati del datore di lavoro;
- settore merceologico di riferimento del datore di lavoro;

Ricevuta tale comunicazione, l'Ente Bilaterale effettua un'analisi circa la domanda di lavoro presente fra le aziende aderenti, ed eventuali Enti convenzionati, con riferimento alle mansioni svolte e alle competenze possedute dal lavoratore in uscita al fine di avviare la procedura di ricerca di nuova occupazione.

In caso di esito negativo nella procedura di cui al comma precedente, l'Ente Bilaterale attiverà la Rete Nazionale dei Lavori per effettuare le ulteriori ricerche di nuova occupazione fra gli Enti aderenti alla Rete.

Art. 53

Outplacement - Rete Nazionale dei Lavori

La Rete Nazionale dei Lavori è il coordinamento degli Enti Bilaterali in materia di mercato e politiche attive del lavoro. Permette di svolgere funzioni specifiche già previste dalla normativa vigente e dalle finalità presenti negli Statuti degli Enti Bilaterali

La Rete Nazionale dei Lavori supporta, assegna e diffonde le attività e garantisce l'interazione, cooperazione e competizione virtuosa fra gli Enti Bilaterali avendo funzioni diverse e finalità trasversali.

La Rete Nazionale dei Lavori permette agli Enti e, conseguentemente, alle Associazioni dei Lavoratori e dei Datori di Lavoro di essere presenti capillarmente sul territorio nazionale e di essere identificabili ed individuabili dai destinatari della Politiche Attive per il Lavoro e dalle imprese

La Rete Nazionale dei Lavori si prefigge di:

- Fornire opportunità continue di nuova occupazione ai lavoratori in tempi brevi e sempre più aderente ai propri obiettivi professionali e personali con conseguente realizzazione dell'individuo;
- Fornire alle imprese medio/piccole, tramite Enti Bilaterali, un futuro servizio di Risorse Umane utile alla propria strategia d'impresa

La Rete Nazionale dei Lavori elabora i dati occupazionali provenienti dagli Enti aderenti (tipologia di contratto, durata, scadenza ecc) ed i curricula del personale interessato e non dalle attività di ricollocazione, oltre a recepire i dati provenienti dalle comunicazioni di preavviso attivo e delle persone che si rivolgono agli Enti per essere ricollocati.

La Rete Nazionale dei Lavori attraverso gli Enti partecipanti riceve i destinatari delle Politiche Attive del Lavoro e svolge il servizio di assistenza alla ricollocazione; attraverso l'interscambio dei dati sarà possibile ricercare le opportunità di

ricollocazione effettiva nei diversi Enti e l'Rete affida la ricollocazione all'Ente Bilaterale individuato come idoneo all'attività, sulla base di parametri di assegnazione certi ed individuabili.

Art.54

Treatmento di fine rapporto

Determinazione del TFR

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art.2120 del Codice Civile e dalla Legge n.297/1982. 2) Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore:

- minimo tabellare conglobato;
- superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
- indennità di turno corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
- indennità di maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
- tredicesima.

Richiesta di anticipazione

Ai sensi dell'art.2120 del Codice Civile e della Legge n.68/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:

- eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
- spese per il matrimonio per sé o per i figli, documentato con atto pubblico.

Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del cinquanta per cento del numero totale dei dipendenti.

Quale condizione di miglior favore, di cui all'art.4 della Legge n.297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:

- significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
- acquisto o costruzione della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale di assegnazione ovvero, in mancanza di questo:
 - I. l'atto costitutivo della cooperativa;
 - II. la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
 - III. la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale di assegnazione;
 - IV. l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota; sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art.5 del D.Lgs.n.151/2001 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli artt.5 e 6 della Legge n.68/2000 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo).

Corresponsione del TFR

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza del termine di 60 giorni suindicato, un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

L'importo così determinato s'intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Art.55

Contrattazione collettiva decentrata

Dall'entrata in vigore del presente contratto a livello regionale o territoriale, per il tramite delle articolazioni territoriali dell'Ente Bilaterale, possono essere attivate contrattazioni regionali o territoriali.

Rientrano nell'ambito della contrattazione aziendale tutti gli istituti contrattuali, secondo il principio di prevalenza del contratto aziendale, approvato dalla maggioranza dei dipendenti, sul CCNL, fermi restando i limiti della Legge nazionale



e le regolamentazioni comunitarie e internazionali. Ferma altresì restando la sorveglianza delle Parti stipulanti secondo le procedure che verranno stabilite con successivo accordo.

CONTRATTI FLESSIBILI

LAVORO PART TIME

Art.56 - Tipologie di lavoro a tempo parziale

Le Parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di Lavoro a tempo parziale, anche in forme di telelavoro a Lavoro agile, per i quali casi si richiamano le norme di legge e di contratto applicabili.

Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

- "orizzontale", come riduzione dell'orario di Lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
- "verticale", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- "misto", come combinazione del tempo parziale "orizzontale" e "verticale".

Art.57

Disciplina del rapporto di Lavoro a tempo parziale

L'instaurazione del rapporto di Lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale e viceversa, salve diverse prescrizioni di Legge.

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare i lavoratori in forza che ne facciano esplicita richiesta con atto scritto avente data certa, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive aziendali.

Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, potranno essere concordate tra le Parti, salvo diverse disposizioni di legge, all'atto del passaggio stesso, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di Lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.

In caso di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli istituti legali e contrattuali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi. Salvo che non sia stata adottata la retribuzione globalizzata, comprendente l'incidenza di tutti gli istituti contrattuali, ad eccezione della premialità e del welfare aziendale, forfettizzata al 30%.

Art.58

Assunzione

Il contratto di Lavoro a tempo parziale e di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto,

Nel contratto di Lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, gli altri elementi previsti dall'art.1 del presente CCNL.

Quando l'organizzazione del Lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma precedente può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Art.59

Clausole di flessibilità ed elastiche

In applicazione di quanto previsto dall'art.6 c.4 del D.Lgs.n.81/2015, le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto a termine, di clausole elastiche che possono prevedere:

- a. la dislocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un post-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;
- b. la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa;
- c. la attivazione di una flessibilità parallela a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto di Lavoro a tempo parziale con clausole elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di Lavoro.

L'eventuale rifiuto dello stesso non integra in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza della RSA, ove costituita.

È riconosciuta l'unilaterale facoltà di revocare il predetto consenso, esclusivamente, al ricorrere ad una delle condizioni di cui all'art.8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'art.10, primo comma, della legge 20 maggio 1970 n.300.

Qualora il datore di Lavoro modifichi per un periodo predeterminato o predeterminabile la collocazione temporale dell'orario di lavoro o adottando clausole elastiche, in presenza di particolari esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, è tenuto a darne comunicazione al lavoratore con preavviso di almeno 1 giorno lavorativo, ma il lavoratore può accettare la modifica anche comunicata "ad horas".

Quanto precede non si applica:

- a. in caso di riassetto complessivo dell'orario di Lavoro, che interessi l'intera azienda a unità organizzative autonome della stessa;
- b. qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore e accettata dal datore di Lavoro;
- c. qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di Lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale;
- d. qualora si inserisca in una dimensione di flessibilità generale ex art.9 del presente CCNL.

Nel caso in cui le clausole elastiche permettano di aumentare la durata della prestazione lavorativa, l'orario di Lavoro non può superare il limite delle 40 ore settimanali, a meno che non si versi in una dimensione di flessibilità generale.

Art.60

Prestazioni supplementari e straordinarie

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive occorrenti, il datore di Lavoro, in attuazione dell'art.6 c.2 del D. Lgs.n.81/2015, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:

- a. prestazioni supplementari ai lavoratori assunti con contratto a tempo parziale;
- b. prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale per le stesse causali e con le medesime modalità previste per i lavoratori a tempo pieno dal presente CCNL.

Si intendono per prestazioni di Lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata fino alle 8 ore giornaliere, ovvero quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'art.5 c.2 del D.Lgs.n.81/2015.

Il lavoratore può rifiutarsi di prestare Lavoro supplementare soltanto in base a comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

L'eventuale rifiuto del lavoratore all'espletamento di Lavoro straordinario, in base a comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento e/o altro provvedimento disciplinare.

Per prestazioni lavorative svolte in regime di Lavoro straordinario vale la maggiorazione unica e onnicomprensiva del 10% della retribuzione di cui all'art.26 del presente CCNL.

Art.61

Retribuzione

Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo, economico e normativo, non meno favorevole rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello e posizione organizzativa. In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile.

Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità media della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, l'importo della retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

Art.62

Consistenza dell'organico aziendale

In tutti i casi in cui, per disposizione di legge, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Art.63

Diritto di precedenza

Il personale a tempo pieno in servizio a tempo indeterminato può fare richiesta di passare a tempo parziale. L'azienda si riserva di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali, salvo diverse disposizioni di legge.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative in fase avanzata, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita,

accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di Lavoro a tempo pieno in Lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto, di Lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di Lavoro a o pieno.

In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art.3 c.3 della legge 5 febbraio 1992 n.104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di Lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art.3 della Legge n.104/1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di Lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del d.lgs. n.151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di Lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti, nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le richieste; sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale sia l'accoglimento della stessa da parte dell'azienda dovranno risultare da atto scritto.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno, è previsto un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale, in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni e/o a mansioni equivalenti, rispetto a quelle per cui si assume. Tale diritto si estingue con il diniego espresso dei lavoratori con le suddette caratteristiche al passaggio a tempo pieno.

LAVORO INTERMITTENTE

Art.64

Definizione contratto di lavoro intermittente

Ai sensi dell'art.13 c.1 del D.Lgs.n.81/2015, il contratto di Lavoro Intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni di seguito riportati, anche in forme di telelavoro o Lavoro agile, per i quali casi si richiamano le norme di legge e di contratto applicabili. Fermo restando che, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di Lavoro intermittente è ammesso, salvo diverse disposizioni di legge, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di Lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari.

Art.65

Disciplina del rapporto di lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non siano predeterminabili i tempi della prestazione lavorativa, e in ogni caso per il soddisfacimento delle richieste del committente.

Salvo diverse disposizioni di legge, il contratto di lavoro intermittente può essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

Il contratto di lavoro intermittente può riferirsi ad uno o più periodi predeterminati nell'arco dell'anno, con una declinazione temporale definita per iscritto al momento dell'assunzione e pattuita di comune accordo fra l'azienda e il lavoratore intermittente ma sempre variabile di comune accordo, anche tacito.

Ad esempio, per periodi predeterminati si può intendere:

- a. week-end: il periodo che va dai venerdì al lunedì successivo;
- b. periodo natalizio: il periodo che va dal 1° dicembre al 15 gennaio;



- c. periodo pasquale: il periodo che va dalla settimana che precede la Domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo;
- d. periodo di feste patronali, manifestazioni culturali o fieristiche locali: periodo di 10 giorni, tra prima e dopo l'evento;
- e. periodo estivo: i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre;
- f. periodo degli sport invernali;
- g. periodi caratterizzati da picchi di lavoro e/o avvio di attività nuove o stagionali, individuati da accordo fra l'azienda e la RSA;
- h. qualsiasi altro periodo settimanale, mensile o annuale definito dal contratto individuale sottoscritto fra le parti o dalle successive Intese.

Il ricorso al Lavoro intermittente è vietato:

- a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di Lavoro Intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del Lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di Lavoro intermittente;
- c. ai datori di Lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art.66

Assunzione

Il contratto di Lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi, in base alle vigenti disposizioni di legge, oltre a quanto previsto dall'art.1 del presente CCNL:

- a. indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, in presenza delle quali è consentita la stipulazione del contratto;
- b. luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c. il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto all'articolo successivo;
- d. indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di Lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di Lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- e. i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità, ove presente;
- f. le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;
- g. il rinvio alle norme del presente articolo.

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di Lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del Lavoro competente per territorio nonché all'Ente Bilaterale territoriale mediante sms, fax o posta elettronica.

Art.67

Indennità di disponibilità

Nel contratto di Lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la propria disponibilità all'azienda, restando in attesa di utilizzazione.

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di Lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 2096 della retribuzione di cui all'art. 26.

La retribuzione da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità è costituita da paga base e ratei di tredicesima o dalla retribuzione globalizzata.

L'indennità di disponibilità è omnicomprensiva e, pertanto, è esclusa dal computo di ogni Istituto di legge e di contratto.

In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente l'azienda, specificando la durata presunta dell'impedimento e, successivamente, documentandone la motivazione.

Nel periodo di inabilità temporanea non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al quinto comma, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni.

Le disposizioni di cui ai precedenti punti si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si sia obbligato contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda.

In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata autorizza l'azienda a risolvere il contratto, con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, salvo il caso di maggior danno da risarcire.

Nel caso di Lavoro Intermittente per prestazioni da rendersi nei periodi di cui all'art.63 c.3, l'indennità di disponibilità è corrisposta al prestatore di Lavoro solo in caso di effettiva risposta alla chiamata dell'azienda.

Art.68 Retribuzione

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore Intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte, ferma restando l'indifferenza sulla collocazione spazio-temporale della prestazione assegnata e accettata, nel rispetto dei vincoli di legge.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul Lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo la eventuale indennità di disponibilità.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art.69 Requisiti di applicabilità

Il contratto di Lavoro a tempo determinato è destinato a soddisfare le esigenze variabili sia dei datori di Lavoro, a cui necessita impiegare per un periodo di tempo determinato dei lavoratori per svolgere determinate tipologie di attività, sia dei lavoratori interessati a svolgere tale attività, anche in forme di telelavoro o lavoro agile, per i quali casi si richiamano le norme di legge applicabili.

Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo e sono effettuate con le stesse modalità previste per l'assunzione a tempo indeterminato.

Ai sensi dell'art.19 c. 2 del D.Lgs.n.81/2015, la durata dei rapporti di Lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di Lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, salvo diverse disposizioni di legge, non può superare i trentasei mesi (12 mesi per i lavoratori imbarcati).

Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di Lavoro a tempo determinato.

L'assunzione a tempo determinato finalizzata alla sostituzione di un lavoratore/lavoratrice può essere anticipata fino a tre mesi sia nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento della lavoratrice/lavoratore che si deve assentare sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del D.Lgs.n.151/2001.

L'azienda fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della RSA informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili.

Art.70 Apposizione del termine

Con l'eccezione dei rapporti di Lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di Lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Ai sensi dell'art.23 c.1 del D.Lgs.n.81/2015 le parti stabiliscono che non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 50% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, salvo quanto previsto al successivo art.71,1.



Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 2096 della retribuzione globale per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 409d per ciascun giorno ulteriore.

Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Art.71

Periodo di Prova

È prevista la possibilità di applicare un periodo di prova al rapporto di lavoro a termine la cui durata sarà pari a quella prevista dall'art.2 per il medesimo livello di inquadramento assegnato. Nel caso di rapporti inferiori l'anno, la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 50% della durata del rapporto di lavoro.

Art.72

Durata e proroghe

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a trentasei mesi e, comunque, per un massimo di cinque volte nell'arco di trentasei mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della sesta proroga.

Un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del Lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

Le parti stabiliscono che il termine dei 36 mesi non si applica nel caso di contratto a tempo determinato stipulato per la sostituzione di lavoratori assenti che hanno diritto alla conservazione del posto. Tuttavia, nel contratto individuale consegnato al dipendente assunto a termine deve essere indicato obbligatoriamente il nominativo del lavoratore sostituito. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

Art.73

Proporzione numerica

Le Parti convengono che il limite numerico entro il quale possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato è stabilito nella misura pari al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. A seguito di accordo sindacale sarà possibile aumentare o diminuire il limite di cui sopra.

Assunzioni esenti da limitazioni numeriche:

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato effettuati per le casistiche:

- a. nella fase di avvio di nuove attività per un periodo biennale;
- b. da imprese start-up innovative di cui all'art.25 c.2 e 3 del decreto-legge n.179/2012, convertito con modificazioni, dalla Legge n.221/2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto art.25 per le società già costituite;
- c. per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'art.21 c.2 del d.lgs. n.81/2015;
- d. per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- e. per sostituzione di lavoratori assenti;
- f. con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Resta salva la facoltà di assumere con contratto a tempo determinato n.1 lavoratori nelle singole unità produttive con meno di 5 dipendenti.

In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

- a. al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
- b. al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

Annualmente l'azienda fornirà alla RSA indicazioni in merito al numero totale dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, distinti per causale, e il numero totale delle ore di lavoro rispettivamente prestate.

Art.74

Diritto di precedenza

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi non ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di Lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, salvo espressa richiesta in tal senso.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di Lavoro per le medesime attività stagionali.

Il diritto di precedenza di cui ai punti precedenti può essere esercitato soltanto se il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di Lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue al termine di un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza di cui ai precedenti commi 1 e 2 deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'art.1 Legge n.78/2014.

Fermi restando i suddetti termini di sei e tre mesi, a parità di richieste di assunzione per la medesima qualifica, prevale l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda attraverso precedenti contratti a tempo determinato.

In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato, il periodo di servizio prestato a tempo determinato è utile ai fini del computo della anzianità di servizio.

Art.75

Retribuzione

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie e la tredicesima saranno corrisposte e frazionate per 365esimi, sulla base di quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il TFR previsto dal presente CCNL, salvo che sia stato corrisposto unitamente alle retribuzioni correnti, alle normali scadenze di paga.

SOMMINISTRAZIONE

Art.76

Sfera di applicabilità

Il contratto di somministrazione di Lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del D.Lgs.n.276/2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Il contratto di somministrazione di Lavoro è vietato:

- a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt.4 e 24 della Legge n.223/1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di Lavoro, salvo che il contratto sia concluso per procedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c. presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del Lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di Lavoro;
- d. da parte di datori di Lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art.77

Proporzione numerica

Le Parti convengono che l'imprenditore ha facoltà di occupare contemporaneamente nella propria azienda un numero massimo di lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato o indeterminato non superiore al 20% annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'azienda stessa, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività ovvero per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. A seguito di accordo sindacale sarà possibile aumentare o diminuire il limite di cui sopra.

Fatto salvo quanto previsto dai precedenti artt.71,1 e 75,1, qualora ricorrano particolari evenienze in relazione alle quali l'azienda abbia necessità di superare i limiti previsti, potrà presentare apposita istanza scritta di autorizzazione, da inviarsi a mezzo PEC, all'Ente Bilaterale che valuterà se ricorrono i presupposti per la concessione di una deroga, in base agli elementi forniti dall'istante a supporto della richiesta. Tale decisione dovrà essere comunicata per iscritto

entro il termine di 20 giorni dal momento del ricevimento della richiesta di deroga. Nel caso in cui non ci sia risposta nel suddetto termine la richiesta si intende accolta.

Art.78

Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare

Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al d.lgs. n.81/2008. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e per contratto, nei confronti dei propri dipendenti.

Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.

Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elti che formeranno oggetto delle contestazioni ai sensi dell'art.7 della L. n.300/1970.

L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.

È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Art.79

Retribuzione

Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

L'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

I lavoratori somministrati hanno altresì diritto a fruire dei servizi sociali e assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore addetti alla stessa unità produttiva, esclusi quelli il cui godimento sia condizionato alla iscrizione ad associazioni o società cooperative o al conseguimento di una determinata anzianità di servizio.

Art.80

Telelavoro e Lavoro Agile

Il telelavoro è l'attività lavorativa svolta dal lavoratore dipendente senza la sua presenza fisica all'interno dei locali aziendali, in quanto consiste in una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e la sua azienda. Il lavoro agile è l'attività lavorativa svolta dal lavoratore dipendente in parte con presenza fisica all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, ovvero in forme remotizzate.

Non possono pertanto essere svolte con modalità di telelavoro quelle mansioni che richiedono, per loro intrinseca natura, la presenza costante o prevalente del lavoratore fuori dai locali aziendali, quali ad esempio:

- a. autisti;
- b. operatori di vendita;
- c. lavoratori comandanti presso altre ditte a presso cantieri e/o appalti;
- d. ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo estraneo ai locali aziendali.

Il Telelavoro può essere di tre tipi:

- a. domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
- b. mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;
- c. remotizzato o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri che non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore né con gli uffici aziendali.

Il centro di telelavoro o la singola postazione presso il domicilio del telelavoratore non configurano una unità produttiva autonoma dell'azienda.

Per il lavoro agile, fatte salve le evoluzioni normative, valgono le stesse tipizzazioni del precedente terzo comma.

Art.81

Sfera di applicabilità

Il telelavoro e il lavoro agile hanno carattere volontario sia per l'azienda sia per il lavoratore dipendente e pertanto la concessione come l'accettazione della modalità di telelavoro o Lavoro agile non può in alcun modo essere pretesa - salvo sia stata espressamente concordata all'atto della assunzione - e il suo rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.

L'accordo tra l'azienda e il lavoratore sul telelavoro o sul Lavoro agile deve risultare da apposito atto scritto nel quale deve essere espressamente indicata la durata del telelavoro o del telelavoro, a tempo parziale, determinato, indeterminato o intermittente.

L'accordo relativo alla modalità di Lavoro agile disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di Lavoro.

Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ciascuna delle parti potrà, con preavviso di almeno 60 giorni, dare disdetta dell'accordo e chiedere il ritorno allo svolgimento stabile dell'attività lavorativa presso azienda.

Nel caso di accordo per il tempo determinato, il telelavoro o il Lavoro agile potrà essere disdetto, prima della scadenza del termine, da parte dell'azienda soltanto in caso di comprovate esigenze funzionali/organizzative ma, salvo il caso di giustificato motivo, con un preavviso non inferiore a 30 giorni a 90 giorni in caso di lavoratori disabili.

Nel caso di accordo per il tempo parziale valgono le regole del part time.

Il telelavoro o il Lavoro agile può essere concesso dal datore di Lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano il rapporto presenziale con il pubblico/clientela ovvero attività di controllo presenziale sul Lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura, logistica o mancanza di infrastrutture telematiche sicure non possono essere svolte stando al di fuori dell'azienda stessa.

Gli accordi di telelavoro o di lavoro agile sottoscritti dai lavoratori ai sensi della legislazione vigente, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità e con durata prefissata sino al compimento di 1 anno di vita del bambino, non potranno essere disdetti dall'azienda.

Art.82

Disciplina del rapporto

Il telelavoro o Lavoro agile con modalità domiciliare o remotizzata può essere concesso o richiesto esclusivamente dai lavoratori subordinati. Tali modalità non possono pertanto trovare applicazione rispetto ai lavoratori occasionali né a quelli autonomi.

Il telelavoro o il Lavoro agile può svolgersi anche con contratto part-time, a tempo determinato o intermittente, qualunque sia il modo in cui si espleta.

Il telelavoro e il Lavoro agile sono semplicemente una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale. Il telelavoratore e il lavoratore agile fanno infatti parte a pieno titolo dell'organizzazione della azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è, in tutto o in parte, esterno all'azienda.

È comunque facoltà dell'azienda adottare un periodo di paga diverso da quello mensile e una retribuzione globalizzata, comprendente l'incidenza di tutti gli istituti contrattuali, ad eccezione della premialità e del welfare aziendale, forfettizzata al 30%

Art.83

Diritti e doveri del telelavoratore

Al telelavoratore e al lavoratore agile sono riconosciuti gli stessi di diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente, di pari livello e mansione, impiegato presso i locali dell'azienda ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda.

Il telelavoratore e il lavoratore agile devono essere messi nelle condizioni di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili ed hanno diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di Lavoro di cui dispongono, in correlazione con la strumentazione aziendale, e sulle tecniche di tale forma di organizzazione del Lavoro.

La responsabilità in materia di rispetto della normativa relativa alla protezione dei dati è in capo al telelavoratore e al lavoratore agile, per quanto compatibile con le particolarità della prestazione.

Al telelavoratore e al lavoratore agile è posto l'obbligo di aver cura degli strumenti di Lavoro e di informare tempestivamente il datore di Lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature eventualmente fornite e delle infrastrutture di accesso.

L'accordo relativo alla modalità di Lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e successive modificazioni.

L'accordo di cui al punto precedente individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Art.84

Poteri e obblighi del datore di Lavoro

La postazione del telelavoratore o del lavoratore agile e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di Lavoro, salvo diversi accordi.

Il datore di Lavoro è tenuto a adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quanto riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore o dal lavoratore agile per fini professionali.

Il datore di Lavoro è inoltre tenuto ad informare prontamente il telelavoratore e il lavoratore agile in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati, a cui debba attenersi.

Il datore di lavoro può instaurare strumenti di controllo, nel rispetto delle vigenti normative nazionali e comunitarie relativa ai videotermini e delle altre attrezzature di Lavoro, fermo restando il divieto dell'utilizzo di dispositivi ovvero del controllo quantitativo o qualitativo, tramite software, all'insaputa del telelavoratore o del lavoratore agile.

In ogni caso, il datore di Lavoro è tenuto a farsi carico dei costi per la protezione (antivirus), la salvaguardia (backup), la perdita (crash) dei dati gestiti dal telelavoratore o dal lavoratore agile, nonché dei costi derivanti dal danneggiamento degli strumenti di Lavoro, indipendentemente dalla proprietà degli stessi.

Il datore di Lavoro è tenuto a adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del telelavoratore e del lavoratore agile, tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.

L'azienda dovrà farsi rilasciare dal lavoratore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro o di lavoro agile, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere stato informato e di conoscere le prescrizioni di sicurezza e Igiene connesse con lo svolgimento del Lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare; fermo restando che tali informazioni e prescrizioni possano essere fornite in forme telematiche con appositi tutorial.

Il datore di Lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di Lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di Lavoro.

Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Art.85

Dotazioni strumentali e utenze

Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del Lavoro con modalità di telelavoro o lavoro agile, salvo diverse intese, dovranno essere fornite al lavoratore dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale.

Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, saranno oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della instaurazione del telelavoro o del Lavoro agile.

In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà darne pronta comunicazione al datore di Lavoro che potrà inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro o Lavoro agile e il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.

In caso di furto delle dotazioni strumentali, il telelavoratore o il lavoratore agile dovranno darne immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio telematico della copia della denuncia di furto presentata presso l'autorità di Polizia giudiziaria territorialmente competente. La denuncia e la relativa comunicazione devono essere effettuate entro il giorno stesso della scoperta del furto.

Ogni questione in materia di strumenti di Lavoro e di responsabilità, dovrà essere definita con la contrattazione aziendale o individuale prima dell'inizio del contratto di telelavoro o di lavoro agile.

Art.86

Orario di Lavoro

Il telelavoratore è libero di gestire autonomamente il proprio orario di Lavoro, fermo restando che i carichi di Lavoro assegnati devono essere equivalenti a quelli dei prestatori presenti nei locali dell'azienda.

Con riferimento all'orario di Lavoro non sono applicabili al telelavoratore l'art.3 (orario normale di Lavoro), art.4 (durata massima dell'orario di Lavoro), art.5 (lavoro straordinario), art.7 (riposo giornaliero), art.8 (pause), artt.12 e 13 (organizzazione e durata del Lavoro notturno) del D.lgs. n.66/2003.

Il lavoratore agile seguirà, salvo le intese modificative anche occasionali, lo schema di Lavoro, in alternanza tra presenza nel o nei luoghi di Lavoro e assenza dagli stessi, previsto dagli accordi iniziali e dalle successive modificazioni concordate.

Art.87

Retribuzione

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore agile non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

Art. 88

Rappresentanze Sindacali

Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

- di RSA costituite ai sensi dell'art.19 della Legge n.300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 5 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti o nominati in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse,
- di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente CCNL;

L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa ed alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione deve avvenire tramite comunicazione scritta a data certa.

Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi che consenta la razionalizzazione dei costi sia attraverso la individuazione di un monte ore complessivo che attraverso una gestione compatibile con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda.

I Dirigenti Sindacali hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, devono essere motivati e non possono essere originati da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Fermo restando che, ove richiesto, la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

Art.89

Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)

I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali-RSA hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti nel numero di 10 (dieci) ore mensili. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:

- a) fino a n.1 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 6 a 50 dipendenti;
- b) fino a n.2 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 51 a 200 dipendenti;
- c) fino a n.3 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti.

A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto a permessi retribuiti deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la RSA.

Le RSA hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori; nei casi in cui il datore di lavoro impieghi lavoratori che svolgono la propria attività al di fuori dai locali aziendali è necessaria l'istituzione della bacheca Sindacale Digitale, messa a disposizione dal datore di lavoro e visibile da tutti i lavoratori, con accesso riservato alle RSA per la pubblicazione delle proprie informative alla stregua delle usuali bacheche affisse presso i locali aziendali; il regolamento sull'utilizzo della bacheca Sindacale Digitale è affidato alla contrattazione di Il Livello.

Le RSA, ai sensi dell'Art. 26 della L. 300/70 hanno diritto di inviare, utilizzando il loro indirizzo di posta elettronica, comunicazioni sindacali a mezzo e-mail ai lavoratori dell'Impresa durante il loro orario di lavoro e al loro indirizzo aziendale di posta elettronica, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende; tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale; non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza.

Il monte ore di permessi sopra determinato non assorbe, per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo, quanto previsto agli artt.23 e 30 della Legge n.300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.

Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.

Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle OO.SS. stipulanti il CCNL ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore lavorative, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.

All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 90

Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST)

Per la tutela dei Lavoratori dipendenti da Imprese non rientranti nel campo di applicazione dell'Art. 19 dello Statuto dei Lavoratori o che hanno meno di 6 (sei) dipendenti in ciascuna sede autonoma, per la validità della Contrattazione Aziendale di Secondo livello ivi svolta, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale, in sigla "RST", nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.

Le RST sono titolari di tutte le prerogative e diritti di cui sono titolari le RSA (in loro assenza) e che siano compatibili con la funzione svolta.

Art.91

Assemblea

Nelle unità aziendali, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle OO.SS. stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro; la convocazione deve essere comunicata alla direzione dell'impresa con almeno 2 (due) giorni di anticipo; le assemblee possono essere svolte anche in modalità telematica, su richiesta dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di apposite "suite" telematiche messe a disposizione, anche dal datore di lavoro.

A ciascun lavoratore è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di 24 (ventiquattro) ore all'anno normalmente retribuite.

Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi; ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL indicati nella convocazione; Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

Art. 92 **Referendum**

Nelle aziende, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti all'attività sindacale.

I referendum sono indetti dalla RSA, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi decentrati.

Art. 93 **Trattenute sindacali**

I datori di lavoro provvedono alla trattenuta sindacale, a favore delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettuano richiesta scritta.

La suddetta quota è trasmessa alle OO.SS. da parte del datore di lavoro, previa sottoscrizione, da parte del lavoratore della lettera di delega nella quale si indica l'Organizzazione Sindacale destinataria del contributo associativo.

Art. 94 **Ente Bilaterale Nazionale e Organismo Paritetico**

Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale, in sigla FUEB, costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti il CCNL in materia di occupazione, formazione, qualificazione professionale, sostegno al reddito e politiche del lavoro, sia attive che passive, interpretazione delle norme contrattuali e quanto demandato dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva.

L'Ente è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento.

L'Ente può aderire ad ulteriori organismi atti al coordinamento delle attività di Politiche del Lavoro.

L'Ente attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- a) programma e organizza 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) provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;
- c) provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
- d) elabora, progetta e gestisce - direttamente o attraverso convenzioni - proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari, anche in collaborazione con le Regioni e con altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- e) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri;
- f) riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla Legge n.936/1986;
- g) istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali e ne coordina le attività;
- h) riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato e dei contratti a termine;
- i) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- j) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
- k) svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'art.2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro;
- l) svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
- m) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
- n) attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento;

- o) attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento;
- p) può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo interprofessionale di formazione continua, per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL.

L'Ente FUEB svolge inoltre, attraverso la Commissioni di Mercato del Lavoro, composta dai rappresentanti delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva. Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'Ente dispone un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.

Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'Ente può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.

L'Ente FUEB potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti.

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'Ente 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 od Enti, previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

Gli organi di gestione dell'Ente saranno composti su base paritetica tra l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori e dei datori di lavoro.

La costituzione degli Enti Regionali e Territoriali è deliberata dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

Organismo Paritetico Territoriale Nazionale

Le Parti concordano che l'FUEB, nella sua qualità di Organismo Paritetico, costituisce lo strumento necessario al fine del rispetto delle norme in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro come previsto e disciplinato dal D.lgs. 81/08.

FUEB è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali definite dal suo statuto ed ha competenza nazionale sui comparti disciplinati dai CCNL sottoscritti dalle OOSS firmatarie;

FUEB attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- svolge, promuove e collabora alle attività di formazione in materia di sicurezza ed igiene sui luoghi di lavoro, consentendo alle aziende e ai datori di lavoro di adempiere all'obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali, nonché, su richiesta delle imprese, rilascia una attestazione dello svolgimento delle attività e dei servizi di supporto al sistema delle imprese, tra cui l'asseverazione della adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza di cui all'articolo 30 del DLGS 81/2008, della quale gli organi di vigilanza possono tener conto ai fini della programmazione delle proprie attività.

FUEB istituirà specifica commissione paritetica, tecnicamente competente per:

- a) Dare comunicazione alle imprese e agli organi di vigilanza territorialmente competenti del nominativo del RLST ai sensi dell'art. 51 comma 8 del D.lgs. 81/2008.
- b) Dare comunicazione all'INAIL dei nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema dell'organismo paritetico e il nominativo o i nominativi dei RLST;
- c) Esercitare le attività previste dagli organismi paritetici di cui al D.lgs 81/2008 e s.m.i. e svolgere ogni altra funzione ed affidata dalla legge italiana o europea e quanto deliberato e regolamentato dall'FUEB.

Art. 95

Enti Bilaterali Territoriali

L'Ente Territoriale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, ricollocazione e a tal fine promuove:

- a) la formazione e la qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento al lavoro dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;

- b) il finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- c) gli interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipano ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
- d) l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con L'Ente Nazionale e con la Rete Nazionale dei Lavori;
- e) le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
- f) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- g) le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia;
- h) l'Ente Territoriale svolge inoltre, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time e lavoro intermittente;
- i) Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'Ente Territoriale si avvale di apposite commissioni di certificazione presenti su tutto il territorio, sostituite a tale scopo dalla Commissione Nazionale di Certificazione, in caso di ridotta presenza a livello locale;
- j) l'Ente Territoriale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e altri Enti competenti. In Particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

Art. 96

Finanziamento Ente Bilaterale

Il contributo mensile da destinare in favore dell'Ente Bilaterale FUEB è stabilito nella misura di € 8,50 (otto/50) suddivisi in € 7,00 (sette/00) mensili a carico dell'azienda e € 1,50 (uno/50) a carico del dipendente per 12 mensilità.

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad € 30,00 (trenta/00) lordi.

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.

I contributi dovuti all'Ente Bilaterale FUEB devono essere versate mediante Bonifico Bancario su IBAN **IT65M0577216702CC0870021056** intestato all'Ente;

Le quote riscosse dall'Ente Bilaterale FUEB e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'ente stesso, saranno trasferite agli Enti Bilaterali Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente CCNL a seguito di apposito regolamento approvato dall'Ente Bilaterale Nazionale

L'Ente Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme di cui al punto precedente qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli Enti Territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.

Le parti concordano di rivedere i criteri di finanziamento dell'Ente all'occorrenza.

Art. 97

Assistenza Sanitaria Integrativa

Sono iscritti al Fondo Sanitario Integrativo del Servizio Sanitario Nazionale Assicurmed tutti i lavoratori, non in prova, con contratto a tempo indeterminato e determinato compresi i lavoratori part-time e con contratto di apprendistato delle aziende che applicheranno il presente CCNL.

La contribuzione dovuta al Fondo Assicurmed dalle aziende aderenti è fissata in € 12,00 per ciascun dipendente per 12 mensilità, di cui euro € 10,00 a carico dell'azienda ed € 2,00 a carico del dipendente, oltre all'importo del contributo di solidarietà INPS attualmente stabilito al 10%;

Le spese di funzionamento del Fondo sono comprese nel contributo di cui al comma precedente; nessun altro costo diretto ed indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto, può essere previsto a carico del datore di lavoro.

Il datore di lavoro che ometta il versamento delle quote destinate al Fondo Sanitario di cui al comma 3) sarà tenuto a corrispondere al lavoratore un E.D.R. (Elemento Distintivo della Retribuzione) pari ad € 40,00 per dodici

mensilità. L'E.D.R. rientra nella retribuzione di fatto e nella base di calcolo per il trattamento di fine rapporto. Tale importo non è riproporzionabile in caso di rapporto di lavoro part time.

I contributi dovuti al Fondo Assicurmed devono essere versati mediante F24 con codice "ASS1".

Resta fermo il diritto del lavoratore al risarcimento del mancato rimborso delle prestazioni sanitarie previste se vi fosse stato il puntuale versamento da parte dell'impresa dei contributi dovuti, nonché dell'eventuale maggior danno subito e la responsabilità verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni.

Per quanto non enunciato nel presente articolo si fa espresso rinvio al regolamento del Fondo.

Art.98

Trattamenti Integrativi – Welfare Aziendale

Trattamenti Integrativi

Sono definiti "Trattamenti Integrativi" le prestazioni erogate dai Fondi costituiti presso L'Ente Bilaterale FUEB in materia di assistenza sanitaria integrativa e di sostegno al reddito

Welfare Aziendale

Le Parti sottoscrittrici del presente CCNL hanno di comune accordo preso la decisione di stipulare apposite convenzioni con soggetti esterni specializzati (provider) nell'offerta di soluzioni per la erogazione del welfare aziendale;

L'utilizzo della piattaforma, a prezzo convenzionato, è utilizzabile da almeno 4 (quattro) mesi ed in costanza di versamenti all'Ente Bilaterale; i relativi servizi sono consultabili sul portale Istituzionale dell'Ente Bilaterale Nazionale Imprese e Lavoratori FUEB

Art.99

Osservatorio Nazionale

- 1) L'Osservatorio Nazionale è lo strumento nel quale confluiscono i dati forniti dai datori di lavoro, associazioni datoriali, associazioni dei datori di lavoro, lavoratori occupati e non, in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, ricollocazione.
- 2) A tal fine l'Osservatorio:
 - a) riceve le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente, con cadenza semestrale, i risultati trasmessigli dagli Enti Territoriali;
 - b) riceve, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento e apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale;
 - c) riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;

Art.100

Procedure e diritti di informazione e consultazione

Le Parti attribuiscono un ruolo fondamentale alla rappresentanza e riconoscono con il presente Contratto la valenza del dialogo e del confronto nella prospettiva della costruzione di moderne relazioni industriali che privilegino la composizione dei problemi rispetto all'antagonismo fra le Parti.

In questa prospettiva riconoscono il valore del lavoro quale componente centrale della vita della persona e assegnano al lavoro in quanto tale – sia esso rivolto alle lavoratrici e ai lavoratori – le tutele e il riconoscimento nelle diverse forme previste dal presente CCNL.

Le parti ritengono che l'informazione e consultazione attraverso la comunicazione condivisione delle informazioni ha lo scopo di valorizzare le attività migliorando la competitività delle aziende, difendendo l'occupazione e valorizzando le risorse umane quale fattore strategico di sviluppo.

INFORMAZIONE NAZIONALE

Per perseguire tali finalità, le parti attribuiscono il ruolo centrale all'Osservatorio, costituito presso l'FUEB, che definisce le priorità d'azione ed approva programmi di lavoro.

L'Osservatorio, analizza le informazioni raccolte, produce rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle parti;

Ciascuna delle parti firmatarie del presente contratto è impegnata a mettere a disposizione dell'Osservatorio i dati statistici e le informazioni di cui dispone, di norma annualmente.

L'Osservatorio, si riunisce ordinariamente con cadenza almeno annuale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o le Associazioni Imprenditoriali ne facciano motivata richiesta.



INFORMAZIONE TERRITORIALE/AZIENDALE

A livello territoriale/aziendale si individuano come aree del diritto di informazione la conoscenza e valutazione dei maggiori indicatori economico-sociali dell'azienda e le informazioni correlate alla contrattazione aziendale per obiettivi:

- a) l'andamento dell'attività produttiva e la competitività settoriale;
- b) le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale;
- c) le necessità formative;
- d) l'utilizzo dei fondi interprofessionali;
- e) i riflessi sulle infrastrutture e sui servizi sociali dell'organizzazione dei tempi di lavoro;
- f) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva;
- g) le problematiche della formazione professionale, per favorire la formazione continua;
- h) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso ai finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;
- i) le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;
- j) il superamento delle barriere architettoniche;
- k) allo stato di applicazione delle leggi sull'occupazione e sull'inserimento e reinserimento dei lavoratori svantaggiati;
- l) all'andamento dell'attività formativa relativa ai contratti di lavoro a contenuto anche formativo.

Le informazioni relative agli elementi specificati saranno portati a preventiva conoscenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) o competenti per territorio (RST) stipulanti il presente contratto.

I rappresentanti dei lavoratori e tutti coloro che partecipano alle procedure di informazione e consultazione di cui sopra non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi le informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro, nel legittimo interesse dell'impresa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari di cui al presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.

Eventuali contestazioni relative alla natura riservata delle suddette informazioni sono demandate all'Osservatorio, costituito presso il FUEB, che si riunirà ed esprimerà il proprio parere entro 20 giorni dalla data del ricorso.

Il suddetto Osservatorio determinerà i criteri per definire la natura riservata delle informazioni.

Art.101

Commissione Paritetica

Le Parti concordano di avvalersi dell'operato del FUEB per garantire il rispetto delle intese intercorse e proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del Contratto. A tal fine il FUEB:

- a) esamina - ad esclusione della materia relativa alle sanzioni disciplinari - tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dalle singole parti del Contratto;
- b) individua figure professionali, anche su segnalazione delle cooperative, dei consorzi e della società consortili che applicano il presente CCNL, non previste nell'attuale classificazione o non sufficientemente declinate in competenze, conoscenze e abilità, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza anche ai fini della certificazione e della validazione degli apprendimenti previsti nella "Legge Fornero" (art. 4, commi 58 e 68, della Legge 28 giugno 2012, n. 92) e meglio delineati nel D.lgs. 16

gennaio 2013 n. 13; a tale scopo, il FUEB procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei, con particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti nel settore dei servizi alla persona;

- c) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento;
- d) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle Parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle Parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

Art.102

Composizione delle controversie

Presso l'ente bilaterale FUEB è istituita la Commissione di certificazione in base alle disposizioni di cui agli articoli 75 e seguenti del D.lgs n. 276/2003 e s.m.i..

Nel rispetto di quanto previsto dalla legge, il procedimento di certificazione è disciplinato dal regolamento adottato dalla Commissione.

La procedura di certificazione è estesa, inoltre, all'atto di deposito del regolamento interno delle cooperative riguardante la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 6 della Legge 3 aprile 2001, n. 142, e successive modificazioni. La procedura di certificazione attiene al contenuto del regolamento depositato.

La sede di certificazione di cui ai commi precedenti è altresì sede abilitata all'esperimento del tentativo di conciliazione, ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del Codice di procedura civile, per tutte le controversie relative all'applicazione del presente Contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle cooperative comprese nella sfera di applicazione del presente Contratto.

La composizione della commissione in funzione di organo di conciliazione e la procedura di conciliazione, salvo quanto disposto dalla legge, sono disciplinati dal regolamento adottato dalla commissione.

La commissione di certificazione, ai sensi dell'articolo 31, comma 12, Legge 4 novembre 2010 n. 183 potrà istituire camere arbitrali per la definizione delle controversie di lavoro.

Le Parti concordano sulla possibilità di pattuire clausole compromissorie per la devoluzione in via preventiva al Collegio arbitrale di cui al presente articolo delle possibili controversie derivanti dal rapporto individuale di lavoro, con esclusione delle controversie in materia di risoluzione del rapporto.

La clausola di cui al comma precedente sarà valida solo se preventivamente certificata dalla commissione di cui al presente articolo.

Presso la commissione, possono essere convalidate le dimissioni del lavoratore e la risoluzione consensuale del rapporto in base all'art. 4, comma 17, Legge n. 92/2012.

Presso la Commissione di certificazione possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse della lavoratrice e del lavoratore alla conservazione del posto, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Art. 103

Il lavoratore autonomo e il socio lavoratore

Il Lavoratore autonomo

Le Parti danno atto che anche il lavoro autonomo o c.d. parasubordinato rappresenta una tipologia di rapporto con cui le lavoratrici ed i lavoratori contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali.

Nell'ambito del presente contratto sono Pescatori Autonomi (detti anche pescatori della piccola pesca), i pescatori addetti alla pesca marittima costiera, iscritti nelle matricole della Gente di Mare di 3° categoria tenuti dalla Autorità Marittima competente territorialmente (Capitaneria di Porto) che, associati in cooperative, compagnie o per proprio conto, esercitano la pesca come attività professionale, in modo esclusivo e prevalente, con natanti non superiori alle 10 tonnellate di stazza lorda secondo quanto risulta dai Registri delle Navi Minori e dei Galleggianti.

(Art. 115 del Cod. Navigazione/Regio Decr. del 30/03/1942, n. 327).



I pescatori delle acque interne, iscritti nei Registri dei Pescatori di Mestiere tenuti dalle Amministrazioni Provinciali forniti di licenza ai sensi dell'art. 3 T.U. delle Leggi sulla Pesca/Regio Decr. 11/04/38, n. 1183, e che non lavorino alle dipendenze di terzi come concessionari di specchi d'acqua o di aziende vallive di piscicoltura.

II) Socio Lavoratore cooperatore.

Le Parti danno atto che normalmente al rapporto di associazione con la cooperativa si affianca un ulteriore rapporto, di lavoro, ferma restando la prevalenza e la centralità del rapporto sociale su quello lavorativo.

La disciplina del rapporto con tali lavoratori ovvero il socio lavoratore cooperatore, pertanto, sarà integrata dalle norme statutarie e dal regolamento interno della cooperativa laddove consentito dalle norme del presente CCNL, anche in deroga al Contratto stesso per garantire l'adeguamento delle norme collettive allo specifico contesto aziendale.

Le Parti potranno individuare un trattamento di miglior favore nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che rivestano anche la qualità di socio, al fine di favorire il loro coinvolgimento nella gestione della cooperativa.

In caso di eccedenze di personale, la cooperativa privilegerà il rapporto di lavoro con i soci, cercando di salvaguardare i livelli occupazionali di questi.

Laddove le norme del presente Contratto collettivo attribuiscono alle lavoratrici e ai lavoratori un diritto, un interesse o una facoltà la cui soddisfazione possa essere condizionata da quelli di altri lavoratori e per l'esercizio dei quali rilevi un margine discrezionale del datore di lavoro (trasformazione del rapporto in part-time; anticipazioni del tfr; concessione di permessi; eccedenze di personale, etc.), il datore di lavoro darà prevalenza, ove possibile, agli interessi dei soci lavoratori rispetto a quelli dei lavoratori che soci non siano.

Art. 104

INQUADRAMENTO DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

DECLARATORIA DEI LIVELLI

LIVELLO A – LAVORO GENERICO A BORDO E SERVIZI AUSILIARI DI TERRA

Appartengono a questo livello le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono generiche conoscenze professionali e capacità tecnico-manuali per lo svolgimento di attività semplici, con autonomia esecutiva e responsabilità riferita solo al corretto svolgimento delle proprie attività, nell'ambito delle istruzioni fornite.

n. 2 posizioni economiche, con i seguenti profili:

A.1. Giovanotto, Giovanotto di Macchina, Giovanotto di Plancia e Camera, Addetta/o alle pulizie, addetta/o alla sorveglianza e custodia locali, addetta/o all'assolvimento di commissioni generiche, addetta/o ai servizi di spiaggia, ausiliaria/o, addetta/o ai punti di attracco, addetto alla raccolta del pescato, selezionatore di pescato, mozzo primo imbarco, addetto alla raccolta mitili, addetto alla raccolta pescato, addetto alla semplice sorveglianza degli impianti a mare e/o vallivi,

A.2. Giovanotto di Macchina con un anno di esperienza, Bagnina/o, operaia/o generica/o, centralinista, addetta/o alla cucina, mozzo secondo imbarco, addetto alla semina degli impianti di venericoltura, addetto alla prima raccolta del pescato in impianti di allevamento, giovanotto, piccolo di camera,

LIVELLO B – LAVORO QUALIFICATO, E SERVIZI SPECIFICI

Appartengono a questo livello le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono conoscenze professionali di base teoriche e/o tecniche relative allo svolgimento di compiti assegnati, capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie qualificazioni professionali (anche acquisite attraverso l'esperienza lavorativa e attraverso percorsi formativi certificati), autonomia e responsabilità nell'ambito di prescrizioni di massima con procedure ben definite.

n. 1 posizione economica, con i seguenti profili:

B.1. Marinaio, Selezionatore di pescato, subacqueo esperto con brevetto 15 mt, addetto all'insacchettamento e pulitura mitili, crostacei, insacchettamento e incassettamento delle specie ittiche, pulitore di specie ittica, addetto ai reparti del congelamento e refrigerio, addetto al banco vendita, Operaia/o qualificata/o, autista con patente B/C,

aiuto cuoca/o, addetta/o alle commesse di vendita e primi acquisti, addetta/o al distributore di gasolio, addetta/o alla segreteria, addetto alla riparazione delle reti, addetto alle macchine operatrici a terra ed in mare

LIVELLO C – LAVORO SPECIALIZZATO, SERVIZI QUALIFICATI

Appartengono a questo livello le lavoratrici ed i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono capacità manuali e tecniche specifiche riferite alle proprie specializzazioni professionali, conoscenze teoriche e/o specialistiche di base, capacità e conoscenze idonee al coordinamento e controllo di altri operatori di minore contenuto professionale.

L'autonomia e la conseguente responsabilità sono riferite a metodologie definite e a precisi ambiti di intervento operativo nonché all'attuazione di programmi di lavoro, di attività direttamente svolte e di istruzioni emanate nell'attività di coordinamento. Le competenze professionali sono quelle derivanti dal possesso di titoli professionali abilitanti riconosciuti a livello nazionale e regionale, o dalla partecipazione a processi formativi certificati o dall'esperienza maturata in costanza di lavoro che trova riscontro in un processo formativo certificato.

n. 3 posizioni economiche, con i seguenti profili:

C.1. Marinaio Specializzato Polivalente, Operaia/o specializzata/o, cuoca/o, autista con patente D/K, autista soccorritrice/ore, autista accompagnatrice/ore, impiegata/o d'ordine, operaio formato nella distribuzione del mangime e nelle fase di raccolta reti, operaio formato nella fase di semina e raccolta nasse, operaio formato nella fase di scarto e selezione pescato a bordo, operatrice/ore tecnico dell'assistenza agli impianti di marecoltura, mitilicoltura e venericoltura, , istruttrice/ore di attività di nuoto, guida, subacqueo professionista fino a 50 mt per posa cavi e massi ed ispezioni subacquee agli impianti a mare.

C.2. Comandante di natante fino a 10 Tons, Capo barca Motorista qualificato, Capo pesca, addetto agli impianti di pesca per il controllo qualità, addetto agli impianti di pesca e maricoltura per la raccolta del pescato, addetto agli impianti di selezione del pescato, marinaio esperto nella selezione ed incassettamento specie ittiche e a compiere partite di pesca, venditore ed astatore qualificato, addetto al radar, personale di bordo addetto alla sorveglianza, addetto alla ricezione documentale, segreteria amministrativa, addetta al banco vendita prodotti freschi, .

C.3. Comandante da pesca Costiera ravvicinata, Marinaio Polivalente pesca costiera ravvicinata, Marinaio pesca costiera ravvicinata, Giovanotto pesca costiera ravvicinata, Mozzo pesca costiera ravvicinata, Capo operaia/o, capo cuoca/o, assistente ai reparti vendita pescato fresco e confezionamento, addetto ai punti di rifornimento carburanti, addetto alle macchine operatrici e di congelamento, addetto all'asta e vendita pescato, addetto agli acquisti e dei servizi connessi, operatrice/ore ai magazzini di stoccaggio e prima lavorazione a terra, addetta/o all'assistenza degli impianti di mitilicoltura e vendita e confezionamento, coordinatrice/ore.

Marinaio Polivalente

È istituita la figura di marinaio polivalente (marinaio di prima) come qualifica contrattuale ed ai fini previdenziali relativamente alla pesca costiera locale, costiera ravvicinata, e pesca mediterranea o d'altura.

L'inquadramento dei lavoratori in tale qualifica contrattuale è individuato dalla contrattazione di secondo livello, alla quale si rimandano anche gli inquadramenti economici, tenendo conto dei requisiti d'anzianità, professionalità e tipo di pesca.

Restano ferme le norme previste in tal senso dal codice della navigazione.

Riepilogo

LIVELLO	POSIZIONI ECONOMICHE
A	A.1. - A.2.
B	B.1.
C	C.1. - C.2. - C.3.



Art. 105

Cessione - trasferimento fallimento dell'azienda

Per il trasferimento d'azienda, la cessione ed il fallimento dell'azienda si fa riferimento all'art. 2112 c.c. e alle disposizioni di legge.

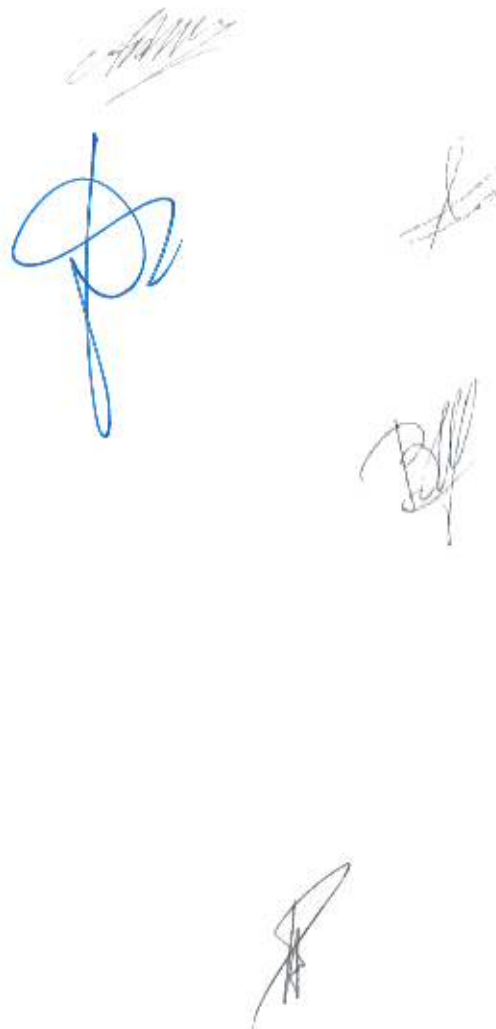
Art. 106

Occupazione femminile

Le Parti si incontreranno periodicamente a livello regionale, provinciale o aziendale, al fine di realizzare azioni positive a favore dell'occupazione femminile. A tal fine saranno costituiti Comitati per le Pari Opportunità, per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.

Sarà istituito un gruppo di lavoro per le pari opportunità composto da un membro in rappresentanza di ciascuna delle OO.SS. firmatarie.

La sede operativa sarà presso l'Ente Bilaterale Nazionale FUEB.



The image contains five handwritten signatures. One signature is written in blue ink and is the largest, located in the center-left. The other four signatures are written in black ink and are smaller, located in the upper right, middle right, and lower right areas of the page.

APPENDICI

1. DISCIPLINA DEL PERSONALE IMBARCATO

A-PESCA COSTIERA RAVVICINATA-MEDITERRANEA O D'ALTURA-COSTIERA LOCALE

Art.1

Periodo di prova

Il periodo di prova può essere previsto solo per il primo rapporto di lavoro presso la medesima azienda. La durata del periodo di prova non potrà superare:

Livelli Periodi di effettiva prestazione lavorativa

- Livello C2 e C3 15 giorni
- Livello C1 10 giorni
- Livello B 10 giorni
- Livello A2 5 giorni
- Livello A1 5 giorni

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 dipendente si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà cumulato all'anzianità di servizio.

Art.2

Orario di Lavoro

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 8 (otto) ore per tutto il personale ma potrà essere regolato dalle esigenze del momento.

Art.3

Premio di produzione

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 sono obbligatorie 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:

- a) avvicendamento del maggior numero lavoratori dipendenti;
- b) impegno di reperibilità limitato ad un massimo di cinque giorni al mese pro-capite;
- c) garanzia del riposo giornaliero;
- d) 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 giornaliera € 5,00/giorno;
- reperibilità fino a 14 ore giornaliera € 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.



Art.4

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 e tenuto al rimborso delle spese di viaggio all'armatore.

Art.5

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.6

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.7

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.8

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.

LAVORO STRAORDINARIO-DOMENICALE-FESTIVO-NOTTURNO

Art.9

Ore di Lavoro festivo

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.10

Ore di Lavoro notturno occasionale

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

Art.11

Ore di Lavoro notturno festivo

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.12

Ore di lavoro notturno ordinario

Il lavoro notturno svolto in via normale verrà retribuito con la retribuzione oraria maggiorata del 1096 fatte salve le condizioni di maggior favore

Art.13

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 a custodia sono:

- 25% per le prestazioni di lavoro dalla 41" (quarantunesima) alla 48" (quarantottesima) ora settimanale (c. d. Lavoro supplementare);
- 25% per le prestazioni di Lavoro eccedenti la 48" (quarantottesima) ora settimanale;
- 40% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
- 40% per le prestazioni di Lavoro straordinario notturno;
- 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.14

Lavoro a turni

Per le prestazioni lavorative a turni sono previste le seguenti maggiorazioni:

- 10% per le prestazioni di Lavoro a turni ordinari;
- 15% per le prestazioni di Lavoro a turni notturni;
- 25% per le prestazioni di Lavoro a turni festivi.

Art.15

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 semi-festività (24 dicembre e sabato prima di Pasqua) sarà riconosciuta ai marittimi mezza giornata di riposo compensativo.

Art.16

Lavoro Notturmo

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

Art.17

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. 18

Lavori inerenti alla pulizia degli alloggi

L'equipaggio, fuori dal normale orario di Lavoro, dovrà mantenere nella massima pulizia il proprio alloggio.

Art.19

Banca delle 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 evidenziare in busta paga

Art.20

Flessibilità e soste

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.

Art.21

Tipologie contrattuali

È 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.22

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 operino 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
2. I lavoratori dipendenti hanno diritto di precedenza alla assunzione, qualora l'Azienda ricorra a contrari a tempo indeterminato per la stessa qualifica, e mansione ed alle condizioni previste dall'art.24 del d.Lgs.n.81/2015.

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 6 mesi, i lavoratori dipendenti devono essere espressamente informati di quanto disposto dal comma 3 dell'art.19 del d. Lgs150/3015 (cessazione della sospensione dello stato di disoccupazione).

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.23

Formazione professionale

Problematiche collegate all'ambiente di lavoro ed alla sicurezza anche nella successione di piani di applicazione del Regolamento attuativo dei decreti legislativi n.271/1999, 272/1999 e 298/1999.

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 alle 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.24

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 frequenta 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.

-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 cinque, 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 n.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.

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

Salvo disposizioni vincolanti in materia vale quanto segue:

Livello da conseguire	Durata massima	Retribuzione
Livello A	Trentasei mesi	Primo anno: 70% Secondo anno: 80% Terzo anno: 90%

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 a seconda delle finalità che il prestatore intende perseguire fra tre differenti tipologie:

- 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
- 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 tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dal presente CCNL.

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
Livello B	Cinque anni*	Primo anno: 70% Secondo anno: 75% Terzo anno: 80% Quarto anno: 85% Quinto anno: 90%
Livello C1	Cinque anni*	Primo anno: 70% Secondo anno: 75% Terzo anno: 80% Quarto anno: 85% Quinto anno: 90%

*per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati nel presente CCNL

L'eventuale formazione interna potrà essere determinata dall'ente bilaterale.

- 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 port 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

Art.25

Lavoratori studenti

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.

Al 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.

Art.26

Riposo settimanale

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.

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

Art.27

Festività

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 procedimenti 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.28

Permessi

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.29

Permessi straordinari

Le parti convengono che, il lavoratore dipendente ha diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sono elencati:

EVENTI	GIORNI
matrimonio di un figlio	1 giorno
nascita a adozione di un figlio	2 giorni
decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, del coniuge, del figlio	3 giorni
decesso di un suocero, di un nonno	2 giorni



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.30

Permessi non retribuiti

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

Art.31

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.

Art.32

Malattia-Infortunio sul Lavoro e malattia professionale

In caso di malattia, infortuni sul lavoro e malattia professionale:

1. relativamente al personale imbarcato in base al codice della navigazione si rimanda alle norme di legge e dell'Ente Assicuratore;
2. relativamente al personale rientrante nella disciplina prevista dalla Legge n.250/1958 (piccola pesca) si rimanda alla normativa vigente in materia.

Art.33

Trattamento economico

L'equipaggio viene retribuito alla "parte" - percentuale sulla produzione - salvaguardata da un minimo monetario garantito. 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°gennaio/30 aprile; 1°maggio/31 agosto; 1°settembre/31 dicembre 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 a favore delle organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL.

Il risultato del reddito produttivo al netto dei costi e delle spese di cui al precedente capoverso, è ripartito in ragione del 50% tra armatore ed equipaggio, salvo diversi usi e consuetudini locali.

Tutti gli usi e le consuetudini locali debbono essere preventivamente specificati nelle singole convenzioni d'imbarco o all'interno del regolamento di cui alla legge 142/2001.

L'armatore si fa carico della notifica alle parti stipulanti entro sei mesi dalla data di rinnovo tramite invio alle parti datoriali.

Qualora condizioni oggettive lo consentano, e comunque nel caso di soci lavoratori delle cooperative armatoriali, l'equipaggio può essere retribuito mensilmente con il MMG ed aumentato dell'eventuale ristorno quale premio di produzione.

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.

Ai soci lavoratori delle Cooperative armatoriali che sono retribuiti mensilmente "alla parte", viene considerato quale MMG il contro valore del pescato venduto direttamente dai natanti e vale quale corrispettivo incassato.

In virtù della modificata legge 250/58 e per i soci lavoratori delle cooperative di servizi e limitatamente ai soggetti assicurati ai sensi della legge 26 luglio 1984, n. 413, le parti, al fine di assoggettare a contribuzione il valore del vitto consumato a bordo, detratto dai ricavi come previsto nel comma precedente, creano la voce "Indennità di mensa".

Per i lavoratori assicurati ai sensi della legge 31 marzo 1958, n. 250, il "Indennità mensa" è computato esclusivamente ai fini retributivi e non 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.

Art.34

Tredicesima e quattordicesima mensilità

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'art.325 codice navigazione essendo gli stessi già riportati sulla tabella del Minimo Monetario Garantito cui è da raggugiare la "parte" ogni quadrimestre solare.

La "parte" infatti ricomprende ogni istituto retributivo e normativo come previsto espressamente al secondo comma del precedente art.33.

Art.35

Retribuzione

- per il lavoratore dipendente la retribuzione è costituita dalle seguenti voci:

- a) Minimo Monetario Garantito (MMG); composto dall'importo fisso mensile, rateo mensile della 13ma e 14ma, importo ferie mensile.
- b) eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva aziendale (premio di produzione, indennità, ecc.).

Pesca Costiera Locale - 2022

Qualifiche	Importo fisso mensile	13.ma e 14.ma mensile	Ferie mensile	MMG mensile senza T.F.R.	MMG mensile con T.F.R.	Valore convenzionale ai fini I.N.P.S.	Importo ai fini previdenziali mensile	Valore T.F.R. mensile
Comandante Motorista Capopesca	€ 963,35	€ 218,89	€ 127,69	€ 1.309,93	€ 1.423,43	€ 350,00	€ 1.659,93	€ 113,50
Marinaio polyvalente	€ 857,22	€ 201,20	€ 117,37	€ 1.175,79	€ 1.280,12	€ 350,00	€ 1.525,79	€ 104,33
Marinaio	€ 832,73	€ 197,12	€ 114,99	€ 1.162,33	€ 1.247,05	€ 350,00	€ 1.497,33	€ 102,21
Giovanotto	€ 824,56	€ 195,76	€ 114,19	€ 1.144,04	€ 1.253,46	€ 350,00	€ 1.486,80	€ 101,51
Mozzo	€ 816,40	€ 194,40	€ 113,40	€ 1.124,20	€ 1.225,00	€ 350,00	€ 1.474,20	€ 100,80

Pesca Costiera Locale - 2023

Qualifiche	Importo fisso mensile	13.ma e 14.ma	Ferie mensili	MMG mensile senza T.F.R.	MMG mensile con T.F.R.	Valore convenzionale ai fini I.N.P.S.	Importo ai fini previdenziali mensile	Valore T.F.R. mensile
Comandante Motorista Capopesca	€ 991,41	€ 223,57	€ 130,41	€ 1.345,39	€ 1.461,32	€ 350,00	€ 1.695,39	€ 115,92
Marinaio polyvalente	€ 882,19	€ 205,36	€ 119,80	€ 1.207,35	€ 1.313,83	€ 350,00	€ 1.557,35	€ 106,49
Marinaio	€ 856,98	€ 201,16	€ 117,35	€ 1.175,49	€ 1.279,80	€ 350,00	€ 1.525,49	€ 104,31
Giovanotto	€ 848,48	€ 199,76	€ 116,53	€ 1.164,77	€ 1.268,45	€ 350,00	€ 1.514,84	€ 103,58
Mozzo	€ 840,18	€ 198,36	€ 115,71	€ 1.154,25	€ 1.257,11	€ 350,00	€ 1.474,20	€ 102,85

Pesca Costiera Ravvicinata - 2022

Qualifiche	Importo fisso mensile	13.ma e 14.ma mensile	Ferie mensile	MMG mensile senza T.F.R.	MMG mensile con T.F.R.	Valore convenzionale ai fini I.N.P.S.	Importo ai fini previdenziali mensile	Valore T.F.R. mensile
Comandante Motorista Capopesca	€ 1.077,61	€ 237,94	€ 138,80	€ 1.454,39	€ 1.577,77	€ 350,00	€ 1.804,39	€ 123,38
Marinaio polyvalente	€ 979,68	€ 221,61	€ 129,27	€ 1.330,56	€ 1.445,47	€ 350,00	€ 1.680,56	€ 114,91
Marinaio	€ 938,86	€ 214,81	€ 125,31	€ 1.278,98	€ 1.390,36	€ 350,00	€ 1.628,98	€ 111,38
Giovanotto	€ 840,89	€ 198,48	€ 115,78	€ 1.155,14	€ 1.258,06	€ 350,00	€ 1.505,14	€ 102,92
Mozzo	€ 816,40	€ 194,40	€ 113,40	€ 1.124,20	€ 1.225,00	€ 350,00	€ 1.474,20	€ 100,80

Pesca Costiera Ravvicinata - 2023

Qualifiche	Importo fisso mensile	13.ma e 14.ma mensile	Ferie mensile	MMG mensile senza T.F.R.	MMG mensile con T.F.R.	Valore convenzionale ai fini I.N.P.S.	Importo ai fini previdenziali mensile	Valore T.F.R. mensile
Comandante Motorista Capopesca	€ 1.099,61	€ 239,10	€ 139,48	€ 1.478,19	€ 1.602,17	€ 350,00	€ 1.828,19	€ 123,98

Marinaio polivalente	€ 999,65	€ 222,44	€ 129,76	€ 1.351,85	€ 1.467,19	€ 350,00	€ 1.701,85	€ 115,34
Marinaio	€ 958,00	€ 215,50	€ 125,71	€ 1.299,21	€ 1.410,95	€ 350,00	€ 1.649,21	€ 111,74
Giovanotto	€ 858,03	€ 198,84	€ 115,99	€ 1.172,86	€ 1.275,96	€ 350,00	€ 1.522,86	€ 103,10
Mozzo	€ 833,04	€ 194,67	€ 113,56	€ 1.141,27	€ 1.242,21	€ 350,00	€ 1.491,27	€ 100,94

Pesca Mediterranea o D'Altura - 2022

Qualifiche	Importo fisso mensile	13.ma e 14.ma mensile	Ferie mensile	MMG mensile senza T.F.R.	MMG mensile con T.F.R.	Valore convenzionale ai fini I.N.P.S.	Importo ai fini previdenziali mensile	Valore T.F.R. mensile
Comandante Motorista Capopesca	€ 1.217,17	€ 258,70	€ 150,91	€ 1.626,78	€ 1.760,92	€ 350,00	€ 1.961,78	€ 134,14
Marinaio polivalente	€ 1.117,12	€ 242,02	€ 141,18	€ 1.500,32	€ 1.625,81	€ 350,00	€ 1.835,32	€ 125,49
Marinaio	€ 1.075,44	€ 235,07	€ 137,13	€ 1.447,64	€ 1.569,53	€ 350,00	€ 1.782,64	€ 121,89
Giovanotto	€ 892,03	€ 204,51	€ 119,29	€ 1.215,83	€ 1.321,87	€ 350,00	€ 1.550,83	€ 106,04
Mozzo	€ 866,37	€ 200,23	€ 116,80	€ 1.183,40	€ 1.287,22	€ 350,00	€ 1.518,40	€ 103,82

Pesca Mediterranea o D'Altura - 2023

Qualifiche	Importo fisso mensile	13.ma e 14.ma mensile	Ferie mensile	MMG mensile senza T.F.R.	MMG mensile con T.F.R.	Valore convenzionale ai fini I.N.P.S.	Importo ai fini previdenziali mensile	Valore T.F.R. mensile
Comandante Motorista Capopesca	€ 1.226,66	€ 262,78	€ 153,29	€ 1.642,73	€ 1.778,98	€ 350,00	€ 1.992,73	€ 136,25
Marinaio polivalente	€ 1.125,84	€ 245,97	€ 143,48	€ 1.515,29	€ 1.642,83	€ 350,00	€ 1.865,29	€ 127,54
Marinaio	€ 1.083,83	€ 238,97	€ 139,40	€ 1.462,20	€ 1.586,11	€ 350,00	€ 1.812,20	€ 123,91
Giovanotto	€ 898,99	€ 208,16	€ 121,43	€ 1.228,58	€ 1.336,52	€ 350,00	€ 1.578,58	€ 107,94
Mozzo	€ 873,78	€ 203,96	€ 118,98	€ 1.196,72	€ 1.302,48	€ 350,00	€ 1.546,72	€ 105,76

Art.36

Precisazione nuove Cooperative

Le Cooperative di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, le parti prevedono la possibilità di corrispondere ai lavoratori dipendenti retribuzioni ridotte fino al 20% rispetto a quelle indicate nelle tabelle.

Art.37

Retribuzioni per i marittimi della Piccola pesca di cui alla legge n.250/1958

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

Tabella applicabili per piccola Pesca Legge 250/58

Note a Margine:

Per la Pesca regolamentata dalla Legge 250/58 in generale ritenuto che per i soci delle cooperative della piccola pesca di cui alla legge 13 marzo 1958, n. 250, il cui imponibile contributivo è il salario convenzionale mensile calcolato sulla base di 25 giornate fisse al mese, rivalutato annualmente a norma dell'articolo 22, comma 1, della L. n. 160/1975 si propongono le riporte la tabella di MMG.

Tabella per MMG Pesca Costiera Locale Legge 250/58

Anno 2022 minimale Contributivo giornaliero € 27,73 Minimale Contributivo Mensile (27,73*25) € 693,25 (ai fini dell'applicazione)

Tabella Pesca Costiera Proposta Anno 2022

Qualifiche	Importo Base	13°-14°	Ferie	TFR	MMG giornaliero
Comandante Motorista Capopesca	37,06	8,26	4,82	4,28	54,42
Marinaio polivalente	32,97	7,58	4,42	3,93	48,91
Marinaio	32,03	7,42	4,33	3,85	47,63
Giovanotto	31,72	7,37	4,30	3,82	47,21
Mozzo	31,40	7,32	4,27	3,79	46,78

Tabella Pesca Costiera Proposta Anno 2023

Qualifiche	Importo Base	13°-14°	Ferie	TFR	MMG giornaliero
Comandante Motorista Capopesca	38,14	8,44	4,92	4,38	55,88
Marinaio polivalente	33,94	7,74	4,51	4,01	50,20
Marinaio	32,97	7,58	4,42	3,93	48,89
Giovanotto	31,64	7,52	4,39	3,90	48,46
Mozzo	31,32	7,47	4,36	3,87	48,02

Art.38
Vitto e Panatica

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 €325,00 mensili. Se non fosse possibile la consumazione del pasto l'importo giornaliero della panatica sostitutiva e convenzionale è di € 30,00.

Art.39
Risoluzione del rapporto di lavoro

Preavviso

I termini di preavviso per ambedue le parti del contratto sono, in giorni di calendario:

Livello di inquadramento	Anzianità di servizio		
	fino a 5 anni	oltre 5 e fino a 10 anni	oltre 10 anni
Livelli C2 e C3	30 giorni	35 giorni	45 giorni
Livello C1	35 giorni	40 giorni	45 giorni
Livello B	30 giorni	40 giorni	50 giorni
Livello A2	15 giorni	20 giorni	25 giorni
Livello A1	10 giorni	15 giorni	20 giorni

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza rispettare i termini di preavviso suddetti 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.

Art. 40

Preavviso attivo

Il preavviso attivo indica un periodo caratterizzato da una condotta proattiva del datore di lavoro che, nell'ottica di contribuire al ricollocamento del lavoratore in uscita e in una prospettiva solidaristica del rapporto di lavoro, attiva il coinvolgimento delle Parti Sociali attraverso gli Enti Bilaterali.

In particolare, il datore di lavoro favorisce (con appositi permessi) la formazione dei lavoratori e dei soci in uscita e la realizzazione di colloqui di lavoro.

Nei casi di recesso del rapporto di lavoro, ad esclusione di quelli operati per giusta causa, il datore di lavoro, con apposita comunicazione rende edotto il lavoratore, acquisito il suo consenso scritto, dell'avvio della procedura di attuazione di cui al presente articolo.

Il datore di lavoro trasmette, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla comunicazione di recesso del rapporto di lavoro, all'Ente Bilaterale di riferimento una comunicazione, denominata "comunicazione di preavviso attivo", contenente le seguenti informazioni:

- dati del lavoratore;
- data di licenziamento/dimissioni e termine del periodo di preavviso;
- inquadramento e mansioni svolte dal lavoratore;
- dati del datore di lavoro;
- settore merceologico di riferimento del datore di lavoro;

Ricevuta tale comunicazione, l'Ente Bilaterale effettua un'analisi circa la domanda di lavoro presente fra le aziende aderenti, ed eventuali Enti convenzionati, con riferimento alle mansioni svolte e alle competenze possedute dal lavoratore in uscita al fine di avviare la procedura di ricerca di nuova occupazione.

In caso di esito negativo nella procedura di cui al comma precedente, l'Ente Bilaterale attiverà la Rete Nazionale dei Lavori per effettuare le ulteriori ricerche di nuova occupazione fra gli Enti aderenti alla Rete

Art.41

Indumenti - attrezzi di lavoro

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.42

Indennità di perdita di corredo e strumenti

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 €516,00
 - marinaio-motorista €490,00
 - giovanotto €258,00
 - mozzo €258,00
2. indennità perdita strumenti professionali e utensili:
 - comandante-motorista €361,00
 - marinaio-motorista €335,00
 - giovanotto €51,00
 - mozzo €51,00

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

Art.43

Prevenzione e sicurezza sui luoghi di Lavoro

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.44

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. n.81/2008.

Le Parti concordano che al fine di sviluppare salute e sicurezza sul lavoro, anche nei casi in cui il RLS sia stato eletto o designato fra i lavoratori, è necessaria la nomina di un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza esterno alle Imprese (RLST) con il quale il RLS deve coordinarsi al fine di rendere effettiva la partecipazione al sistema di valutazione e prevenzione dei rischi dell'ambiente di lavoro in cui operano;

Ai fini della nomina del RLST le imprese devono rivolgersi all'Ente Bilaterale Territoriale FUEB.

Art.45


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.46

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.



B - PESCA OCEANICA

NOTA A VERBALE - Le Parti, visto la specificità della normativa inerente alla Pesca Oceanica ritengono opportuno disciplinare separatamente 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 a speciale per il personale imbarcato, esclusivamente alla Pesca Oceanica.

Art.1

Qualifiche

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

Art.2

Periodo di prova e preavviso in giorni di effettiva prestazione lavorativa

Periodo di prova e preavviso in giorni di effettiva prestazione lavorativa:

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

Tabella Retribuzioni Pesca Oceanica 2022

Qualifiche	Importo fisso mensile	13.ma e 14.ma mensile	Ferie mensile	Festiv. mensile	MMG mensile senza T.F.R.	MMG mensile con T.F.R.	Valore convenzionale ai fini I.N.P.S.	Importo ai fini previdenziali mensile	Valore T.F.R. mensile
Comandante	€2.585,70	€486,78	€283,96	€617,84	€3.974,28	€4.272,45	€335,00	€4.309,28	€298,17
Direttore di Macchina	€1.985,15	€386,69	€225,57	€490,80	€3.088,21	€3.325,07	€335,00	€3.423,21	€236,86
1° Ufficiale	€1.626,49	€326,91	€190,70	€414,93	€2.559,03	€2.759,28	€335,00	€2.894,03	€200,25
2° Ufficiale	€1.484,69	€303,28	€176,91	€384,93	€2.349,81	€2.535,58	€335,00	€2.684,81	€185,77
Nostromo	€1.292,85	€271,31	€158,26	€344,35	€2.066,77	€2.232,96	€335,00	€2.401,77	€166,19
Marinaio/Retiere	€1.209,44	€257,41	€150,15	€326,71	€1.943,71	€2.101,38	€335,00	€2.278,71	€157,67
Giovanotto	€1.009,26	€224,04	€130,69	€284,36	€1.648,35	€1.785,58	€335,00	€1.983,35	€137,23
Mozzo	€950,87	€214,31	€125,02	€272,01	€1562,21	€1693,48	€335,00	€1.897,21	€131,27

N.B. Ai sensi dell'Art.25, comma 6 del CCNL

Per le aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, le parti prevedono la possibilità di corrispondere ai lavoratori dipendenti retribuzioni ridotte fino al 20% rispetto a quelle indicate nelle tabelle.

Art.3

Indennità di perdita di corredo e strumenti

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:

- Indennità perdita corredo:
 - Comandante €614,00
 - Direttore di macchina €583,00
 - Ufficiali €430,00
 - Sottoufficiali €369,00
 - Marinaio polivalente €340,00
 - Marinai e altri €307,00

2. indennità perdita strumenti professionali e utensili:

- comandante €430,00
- direttore di macchina €400,00
- ufficiale di coperta €185,00
- ufficiale di macchina €62,00
- marinaio polivalente €62,00
- cuoco (utensili) €62,00

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

Art.4

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.

Art.5

Assicurazioni

Tutti i componenti dell'equipaggio imbarcati nell'azienda o cooperative armatoriali che esercitano l'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 le malattie.

A norma dell'art.13 della legge n.413/1984 i contributi previsti sono dovuti sul salario convenzionale contrattuale comprensivo dell'importo fisso, dei ratei di ferie, di 13ma e 14ma, 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.

APPRENDISTATO

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

L'apprendistato è finalizzato all'acquisizione da parte di giovani lavoratori sia delle competenze inerenti il ruolo amministrativo che 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.

Proporzione numerica

Le parti convengono che l'azienda può occupare come apprendisti non più del sessanta per cento del personale specializzato o qualificato in forza. Tuttavia, le aziende che non hanno lavoratori specializzati o qualificati o ne hanno meno di tre, potranno assumere fino a tre apprendisti.

Assunzione

Per l'assunzione degli apprendisti è necessario il contatto scritto con specificazione, oltre quanto previsto in generale, di:

- tipo di prestazione lavorativa oggetto del contratto che dovrà essere eseguita dal prestatore e la relativa durata;
- piano formativo individuale pari ad ore 120 annue; durata dell'eventuale periodo di prova;
- del livello di inquadramento iniziale;
- qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di Lavoro in base ai risultati della formazione aziendale o extra aziendale;

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



Il datore di Lavoro che intende effettuare assunzioni mediante contratto di apprendistato avrà la facoltà di scegliere, 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. La disciplina del rapporto è strettamente connessa al sistema di riforma dell'istruzione prevista dalla legge n.53/2003.
- 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 tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dal presente CCNL

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.

Livello da conseguire	Durata massima	Retribuzione
Livello C1	Cinque anni*	Primo anno: 70% Secondo anno: 75% Terzo anno: 80% Quarto anno: 85% Quinto anno: 90%
Livello B	Cinque anni*	Primo anno: 70% Secondo anno: 75% Terzo anno: 80% Quarto anno: 85% Quinto anno: 90%
Livello A2	Tre anni	Primo anno: 70% Secondo anno: 80% Terzo anno: 90%

*per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati nel presente CCNL

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

- c) **Apprendistato per l'acquisizione di un diploma a per percorsi di alta formazione:** secondo le vigenti disposizioni 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.

Obblighi del datore di Lavoro

In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato, il datore di Lavoro che proceda all'assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:

- a. di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b. di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c. di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, di partecipare alle iniziative formative previste per l'acquisizione della professionalità prevista dal contratto;
- d. di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

A tutti gli effetti non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di Lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- a. seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona (tutor) da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b. prestare la sua opera con la massima diligenza
- c. frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale
- d. osservare le norme disciplinari generali, previste dal presente CCNL e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda
- e. frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio

Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, al trattamento normativo previsto dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori, salvo specifiche disposizioni

Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni vigenti in materia