(15)

SEZIONE PER IL PERSONALE DI TERRA - UFFICI E TERMINALS DELLE SOCIETÀ DI NAVIGAZIONE

L'anno 2024 addì 11 del mese di luglio in Roma

- CONFEDERAZIONE ITALIANA ARMATORI (CONFITARMA)

- ASSARMATORI

e

le Organizzazioni dei lavoratori sottoelencate:

- FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI (FILT-CGIL)

- FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI (FIT-CISL)

- UNIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI (UILTRASPORTI)

hanno stipulato la presente Sezione per il personale di terra - uffici e terminals delle Società di Navigazione.

Art. 1
Assunzione in servizio

1 - L'assunzione in servizio verrà comunicata direttamente al lavoratore con lettera nella quale deve essere almeno specificato:

a) la data di assunzione;
b) la categoria e il livello a cui il lavoratore viene assegnato ai sensi del successivo art. 4 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;
c) il trattamento economico iniziale;
d) la durata dell'eventuale periodo di prova;
e) la sede di lavoro alla quale il lavoratore è inizialmente assegnato.

2 - All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare almeno i seguenti documenti:

a) la carta d'identità o altro documento equipollente;
b) il titolo di studio;
c) il codice fiscale;
d) certificato di residenza.

3 - Al lavoratore, all'atto dell'assunzione, potrà inoltre essere richiesto, il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

4 - Il lavoratore dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti della sua residenza.

Art. 2
Visita medica

1 - Fermi restando gli obblighi di legge, la Società ha facoltà di disporre visita medica per il giudizio di idoneità alla mansione in fase preassuntiva dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL.

Art. 3
Periodo di prova

1 - L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per i lavoratori del 7° e 6° livello ed a tre mesi per quelli degli altri livelli. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione.

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

3 - Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi della presente Sezione, salvo quanto diversamente disposto dalla Sezione stessa.

4 - Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso né indennità.

5 - In caso di recesso durante il periodo di prova sia da parte del datore di lavoro che da parte del lavoratore la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

6 - Qualora alla scadenza del periodo di prova la Società non proceda al recesso del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio. Tale periodo sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

7 - La malattia, l'infortunio e la maternità sospendono il periodo di prova.

Art. 4
Classificazione unica dei lavoratori

PREMESSO CHE

- l'inquadramento del lavoratore è formulato anche con l'intendimento di favorire, nei limiti obiettivi consentiti dalle esigenze di efficienza aziendale nonché dalle strutture tecniche produttive della società, il conseguimento di una maggiore professionalità;
- le parti intendono, per permettere il conseguimento di una maggiore professionalità, sviluppare iniziative atte alla riqualificazione, arricchimento professionale e rotazione, compatibili con le esigenze di efficienza aziendale nonché con le strutture tecniche produttive delle società armatoriali.
  Per realizzare la nuova classificazione sono utilizzati i seguenti criteri:
- ogni livello è caratterizzato da una declaratoria generale che lo descrive.
  La declaratoria determina, per ciascun livello professionale, le caratteristiche ed i requisiti necessari per l'inquadramento delle posizioni di lavoro nel livello stesso;
- per ogni livello sono indicati dei profili professionali. Questi indicano le caratteristiche (essenziali) del contenuto professionale delle posizioni di lavoro in esse considerate e il loro relativo sviluppo in relazione agli arricchimenti professionali definiti coerentemente alle declaratorie generali dei livelli.
  Hanno valore esemplificativo e, pur non descrivendo in modo dettagliato e compiuto tutte le funzioni e i compiti delle posizioni individuate, esprimono contenuti professionali realmente posseduti e richiesti dalle strutture di ciascuna Azienda.
  I profili, di seguito descritti, non escludono che altre figure possono essere individuate a livello locale in presenza degli indispensabili presupposti e requisiti previsti nelle rispettive declaratorie utilizzando per analogia i profili esistenti;
- per il passaggio al livello superiore si valuterà la capacità acquisita ed espressa dai lavoratori interessati attraverso una eventuale verifica in sede di contrattazione aziendale.
- i profili professionali riferiti alle operazioni portuali sono disciplinati dalla normativa di settore vigente, anche per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro.

1 - Ribadendo che i profili professionali di seguito descritti hanno valore meramente esemplificativo, i lavoratori sono inquadrati nei seguenti livelli:

1° LIVELLO

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività semplici richiedenti solo generiche conoscenze professionali.

Profili professionali

a) Impiegati

- fattorino;
- usciere e guardiano;
- autista;
- addetto al maneggio, carico, scarico e movimentazione di materiali da e per magazzino.

b) Operai

- addetto al maneggio carico, scarico e movimentazione di materiali e merci, anche con mezzi meccanici semplici;
- operaio comune.

2° LIVELLO

Declaratoria

Lavoratori che svolgono attività amministrative ed esecutive di limitata complessità per le quali si richiede una limitata pratica di lavoro ed una conoscenza professionale adeguata alle mansioni svolte.

Profili professionali

a) Impiegati

- addetto junior prenotazione/vendita settore passeggeri; (1)
- addetto inserimento dati;
- centralinista;
- addetto reception;
- archivista;
- aiuto segretaria;
- aiuto contabile.

(1) È previsto il passaggio al 3° livello dopo 12 mesi dall'assunzione o, nel caso di stagionali, al secondo contratto a termine.

b) Operai

- autista in possesso di patente di guida "C", quando sia richiesto l'uso di tale patente;
- magazziniere con limitata autonomia;
- operaio qualificato che esegue operazioni di limitata complessità.

3° LIVELLO

Declaratoria

Lavoratori che svolgono attività di media complessità, richiedenti preparazione acquisita in istituti o enti professionali o attraverso corsi di aggiornamento o di riqualificazione, nonché acquisita attraverso conoscenza diretta derivante da una corrispondente esperienza di lavoro.

Profili professionali

a) Impiegati

- addetto prenotazione/vendita, settore passeggeri; (1)
- addetti alla prenotazione e vendita passaggi aerei, marittimi, ferroviari;
- centralinista con conoscenza di lingue estere;
- addetto alla stesura coordinamento e controllo della documentazione delle merci imbarcate;
- contabile che cura le registrazioni di fatti amministrativi inquadrati in procedure definite ma che presuppongono una conoscenza dei relativi flussi di operazione e provvede alla stesura di situazioni contabili non complesse;
- segretaria/o con limitata conoscenza lingue che in base alle istruzioni ricevute redige corrispondenza e documenti, compila prospetti e tabelle, cura l'archiviazione dei documenti d'ufficio;
- addetto a paghe con funzioni di rilevamento e controllo dei dati relativi alle prestazioni del personale, predisposizione di documentazione per elaborazione paghe e stipendi e per adempimenti fiscali e contributivi;
- addetto alla verifica, misurazione ed estensione documenti descrittivi dello stato della merce;
- disegnatore tecnico;
- disegnatore grafico digitale;

- ausiliario spedizione che munito di apposita tessera effettua operazioni doganali in base ad istruzioni ricevute di volta in volta dallo spedizioniere;
- addetto al traffico merci che in base a norme e procedure esistenti o applicando apposite tariffe compila le polizze di carico, tassa i noli e controlla i manifesti di sbarco;
- operatore sistemi informatici;
- assistente alla selezione delle prenotazioni da parte di operatori turistici o gruppi;
- 2° assistente ispettore tecnico che opera normalmente in affiancamento;
- addetto al controllo della documentazione di viaggio per i traffici passeggeri/merci;
- addetto al rizzaggio e derizzaggio;
- smarcatore incolonnamento veicoli.

(1) Per coloro che sono in grado di eseguire tutte le operazioni che concernono le pratiche dell'ufficio, la permanenza al 3° livello non può superare gli otto anni.

b) Operai

- autista con patente guida categoria “D” ed “E” al quale sia richiesto l'uso di tale patente;
- magazziniere di provata esperienza e responsabile di un gruppo operativo;
- operaio specializzato che interviene su macchine operatrici nell'ambito del proprio campo di attività.

4° LIVELLO

Declaratoria

Lavoratori di concetto che, con perizia e buona conoscenza delle proprie mansioni, svolgono attività tecniche o amministrative che comportano l'interpretazione e l'applicazione di principi, norme e procedure, richiedenti specifiche conoscenze teoriche e pratiche.

Profili professionali

a) Impiegati

- addetto senior alla prenotazione/vendita, settore passeggeri;
- cassiere che effettua riscossioni e pagamenti curando le relative registrazioni contabili;
- segretaria/o che oltre a possedere le caratteristiche di cui al livello precedente, svolge le proprie mansioni con maggiore autonomia, utilizzando una o più lingue estere, redigendo corrispondenza in base a sommarie indicazioni e provvedendo all'organizzazione logistica di riunioni, viaggi, ecc.;
- addetto alle paghe che, con relativa responsabilità, interpreta norme di legge contrattuali e elabora paghe e stipendi;
- addetto alla gestione della comunità virtuale sui social network;
- addetto alla gestione dei contenuti sui siti web aziendali;
- capo magazziniere che coordina i gruppi di lavoro nell'ambito del magazzino, tiene i libri di carico e scarico, firma buoni di uscita e di ricevimento, rilascia comprovanti per prestazioni eseguite sia da mezzi che da persone;
- disegnatore munito di diploma di costruttore navale che sviluppa particolari di una costruzione o di un progetto, apportando modifiche a disegni già esistenti e riportando le relative quotature;
- programmatore che in base alle indicazioni dell'analista e applicando i linguaggi adottati in azienda cura la stesura dei programmi informatici;
- addetto al traffico merci, che nell'ambito di procedure esistenti o di istruzioni ricevute predispone le necessarie pratiche per l'imbarco o lo sbarco delle merci mantenendo i contatti con i caricatori, rilascia polizze di carico incassando i relativi noli;
- addetto gestione parco contenitori, lavoratore addetto allo smaltimento dei contenitori e delle attrezzature in genere, all'elaborazione dei dati relativi a tali movimentazioni e alla valutazione delle situazioni risultanti;

- gruista;
- addetto che svolge opera di ricerca e selezione del personale navigante e che ne organizza l'avvicendamento;
- addetto che cura il coordinamento della selezione delle prenotazioni da parte di operatori turistici o gruppi;
- 1° assistente ispettore tecnico che opera normalmente in affiancamento;
- addetto che svolge ricerca e promozione del traffico passeggeri e/o del carico sulla base delle direttive del capo area;
- addetto al marketing;
- addetto al recupero crediti;
- addetto polivalente alle operazioni di imbarco/sbarco in grado di eseguire tutte le attività attinenti all'imbarco, allo sbarco e alla movimentazione dei veicoli/merci compresa la guida dei mezzi meccanici;
- addetto audit, visite e certificazioni a navi e uffici.

b) Operai

- operaio specializzato provetto di officina che opera sull'intera gamma delle macchine complesse caratterizzate da condizioni funzionali particolarmente impegnative per l'individuazione e l'eliminazione di qualsiasi tipo di guasto o revisione generale;
- movimentatore specializzato di più mezzi speciali diversi di complessa manovra ed elevato tonnellaggio.

5° LIVELLO

Declaratoria

Lavoratori di concetto che in condizione di relativa autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni svolgono attività tecniche e amministrative di notevole complessità o che esercitano il coordinamento di un gruppo di lavoratori che svolge mansioni di particolare rilevanza comportanti la presenza di almeno un lavoratore di pari livello o del livello precedente.

Profili professionali

- coordinatore ufficio prenotazione/vendita, settore passeggeri che si occupa del coordinamento delle attività e dell'assistenza nei confronti degli altri addetti dell'ufficio;
- progettista che munito di diploma di costruttore navale o di corrispondente esperienza, coordina e controlla il lavoro di altri disegnatori o sviluppa progetti relativi ad attrezzature, apparecchiature, macchinari o impianti complessi impostando le soluzioni ottimali definendo quote materiali e tolleranze;
- addetto smistamento merci che in base a dati, calcoli e procedure del proprio campo di attività, ricerca le soluzioni ottimali per l'utilizzazione degli spazi di stoccaggio e degli spazi nave, regolando l'ordinato afflusso delle merci a banchina;
- analista programmatore;
- coordinatore servizio telecomunicazione;
- capo officina: lavoratore che ha la responsabilità gestionale di una officina le cui lavorazioni richiedono specializzazioni corrispondenti alle mansioni di 4° livello;
- coordinatore della manutenzione e riparazione containers: lavoratore che, in base a dati e procedure del proprio campo di attività, verifica la funzionalità e lo stato d'uso dei contenitori, autorizzando e dirigendo le relative messe a punto e riparazioni, con preliminare definizione dei preventivi;
- esperto nella ricerca e promozione del traffico passeggeri: lavoratore che, fornito di adeguate conoscenze tecniche di mercato, svolge un'azione sistematica di visita ad operatori turistici e pubblicitari, agenzie, gruppi ecc. per illustrare i programmi aziendali, i servizi offerti e relative tariffe al fine dell'acquisizione di clientela;
- esperto nella ricerca del carico: lavoratore che, fornito di adeguate conoscenze tecniche di mercato, svolge azioni sistematiche di visita e contatti con spedizionieri e aziende per

illustrare i servizi offerti dall'azienda e relative tariffe, al fine della stipulazione di contratti di trasporto;
- contabile che avendo una conoscenza approfondita e vasta dei fatti amministrativi della società è in grado di curarne l'analisi contabile, di elaborare le risultanze utili per il bilancio, ed eventualmente di redigerlo, di preparare la dichiarazione dei redditi ed è responsabile di un settore di contabilità avendo le caratteristiche di cui al livello precedente;
- vice ispettore tecnico;
- esperto che, con specifiche conoscenze, definisce e coordina le attività di comunicazione e di marketing che abbiano impatto sul consumatore finale;
- esperto al marketing/marketing digitale;
- esperto della gestione dei canali social aziendali;
- coordinatore servizi generali;
- coordinatore piazzale ossia capo piazzale;
- esperto audit, visite e certificazioni a navi e uffici.

6° LIVELLO

Declaratoria

Lavoratori di concetto che svolgono attività tecniche o amministrative con funzioni direttive o che hanno almeno discrezionalità di poteri, facoltà di decisione e autonomia di iniziative.

Profili professionali

- responsabile gestione contratti di noleggio;
- responsabile del bunkeraggio;
- responsabile gestione del personale navigante: lavoratore che coordina l'attività dell'ufficio che ricerca, seleziona e avvicenda il personale navigante;
- responsabile ufficio acquisti: lavoratore che coordina l'attività degli addetti all'approvvigionamento;
- spedizioniere capo: responsabile dell'ufficio spedizioni;
- port captain;
- ispettore tecnico;
- cassiere principale;
- responsabile piani di carico, scarico;
- analista informatico;
- responsabile ufficio acquisizione traffico;
- responsabile della promozione commerciale che sviluppa e gestisce le attività promozionali e i contatti commerciali con i grandi clienti;
- responsabile dei servizi generali.
- responsabile del servizio prevenzione e protezione.
- responsabile ufficio audit, visite e certificazioni a navi e uffici.

7° LIVELLO – QUADRI

In aggiunta alle caratteristiche della declaratoria e dei profili professionali del 6° livello sono inseriti nel 7° livello i lavoratori caratterizzati da una notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni svolte nonché dal coordinamento e dal controllo delle attività di unità organizzative e operative di fondamentale importanza per l'azienda e di rilevante complessità ed articolazione, nel presupposto che tali funzioni direttive sono svolte con ampia discrezionalità ed autonomia nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti dell'Azienda o dai titolari della medesima.
Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 2 della legge 190/1985 le parti riconoscono che appartengono alla categoria dei quadri i lavoratori inquadrati nel 7° livello.
L'Azienda provvederà ad assicurare il personale con la qualifica di quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

In ogni caso lo svolgimento temporaneo di mansioni di quadro, che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata trascorso un periodo di nove mesi continuativi.
Le parti dichiarano che con la individuazione dei criteri e della disciplina sopraindicata per il personale con qualifica di quadro, fermo restando l'applicazione delle norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati, è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 13 maggio 1985 n. 190.

2 - I lavoratori aventi perfetta conoscenza di almeno due lingue estere non possono essere assegnati ad un livello inferiore al 3°.
I lavoratori in possesso di laurea magistrale (o equipollente) non possono essere assegnati ad un livello inferiore al 4°, sempreché svolgano attività inerenti alla laurea conseguita.

3 - I lavoratori in possesso di laurea triennale o di diploma di scuola media superiore esplicanti funzioni impiegatizie non possono essere assegnati ad un livello inferiore al 3°, sempreché svolgano attività inerenti al titolo di studio conseguito.
Il possesso del titolo deve essere dichiarato alla Società, a pena di decadenza, prima della assunzione o, se conseguito nel corso del rapporto di lavoro, entro 15 giorni dal conseguimento.

4 - Saranno assegnati al 3° livello gli impiegati di ordine che maturino 4 anni di anzianità nel 2° livello.

5 - Saranno assegnati al 2° livello gli impiegati d'ordine (esclusi gli addetti ai servizi ausiliari) che maturino 2 anni di anzianità nel 1° livello.

6 - Gli uscieri ed autisti che matureranno 8 anni di permanenza nel 1° livello, verranno passati al 2° livello.

* * * * *

NOTA A VERBALE

Le parti convengono sulla costituzione, durante il periodo di vigenza dell'accordo di rinnovo del CCNL unico dell'industria armatoriale 16 dicembre 2020, di un Gruppo di lavoro al fine di valutare l'aggiornamento dei profili professionali di cui all'art. 4 della presente Sezione.

Art. 5
Assicurazione contro il rischio di responsabilità civile verso terzi

1 - L'Azienda provvederà alla copertura assicurativa contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni anche per il personale che pur non essendo inserito nel 7° livello (quadri) sia particolarmente esposto, a causa del tipo di mansioni svolte, a rischio di responsabilità civile verso terzi.

Art. 6
Contratti a termine

1 - La disciplina del contratto a termine è regolata dal d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e ss.mm.ii., ferme restando le prerogative attribuite dal legislatore alla contrattazione collettiva per adeguare la normativa alle specificità dei vari contesti.

2 - Le aziende, su richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali e/o delle segreterie territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie la presente Sezione, forniranno informazioni sul numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato presenti in azienda, e sui programmi aziendali in materia.

3 - Le Società armatoriali operanti specificamente nei settori delle navi passeggeri/da crociera, navi Ro/Ro e Ro/Ro pax sono caratterizzate da uno stretto collegamento dell'occupazione con l'andamento dei flussi di attività che variano in relazione a molteplici fattori legati alla stagionalità nelle sue diverse accezioni: ciclica, climatica, festiva, feriale, anche con riferimento ad aziende ad apertura annuale. In tali ipotesi, per mantenere idonei livelli di servizio, è necessario adeguare l'organico attraverso la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato.

4 - I limiti nella successione di contratti a tempo determinato tra le medesime parti di cui all'art. 19, comma 2 e all'art. 21, comma 2 del D.lgs. 81/2015 e ss.mm.ii., nonché la disciplina dei limiti quantitativi di utilizzo di cui all'art. 23 comma 1 del D.lgs. 81/2015 e ss.mm.ii., non trovano applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche e integrazioni, ai contratti di lavoro a tempo determinato finalizzati allo svolgimento delle attività stagionali, intendendosi per tali quelle svolte nelle società armatoriali operanti nel settore delle navi passeggeri, navi Ro/Ro e Ro/Ro pax di cui al comma 3.
La stagionalità opera:
- nel periodo compreso fra il 1° marzo e il 31 ottobre;
- periodi connessi a festività religiose o civili, nazionali o estere.

5 - Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 24, comma 1 del Decreto Legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni dalla Legge n. 85/2023, le parti, con l'obiettivo di fornire un ulteriore necessario strumento finalizzato ad adeguare l'organico aziendale a temporanee esigenze tecniche e/o organizzative e/o sostitutive diverse da quelle considerate nell'ambito delle attività stagionali sopra riportate, individuano la possibilità di assunzione con contratto a tempo determinato di durata superiore a dodici mesi o di proroga/rinnovo oltre tale termine ed entro quello previsto dalla legge, con le seguenti causali:

- Temporanee esigenze amministrative e/o operative, per attività eccedenti l'operatività del personale stabile a tempo indeterminato, a supporto delle attività connesse alle navi della flotta sociale o di specifici progetti.
  A titolo esemplificativo e non esaustivo della causale, si menzionano specifici casi in essa ricompresi:
    - attività di pianificazione, presentazione e gestione di progetti formativi presso fondi interprofessionali;
    - fase progettuale ed esecutiva di programmi di automazione e digitalizzazione di processi.

- Temporanee esigenze derivanti dall'avvio di nuove unità, divisioni o attività aziendali.

- Temporanei picchi di lavoro di specifiche unità/divisioni aziendali.
  A titolo esemplificativo e non esaustivo della causale, si menzionano specifici casi in essa ricompresi:
    - attività di presentazione alle Autorità consolari delle domande di visto a favore dei marittimi.

- Temporanea assunzione di personale affetto da patologie e in attesa di riconoscimento dell'invalidità da parte di Enti preposti, finalizzata all'inserimento nelle categorie protette ex Legge n. 68/99.

- Sostituzione di altri lavoratori. Al fine di consentire eventuali passaggi di consegne, tali contratti a termine potranno avere inizio e cessare con anticipo e/o posticipo fino a due mesi ante e post assenza del lavoratore sostituito.

Art. 7
Part-time

1 - La disciplina del contratto di lavoro a tempo parziale è regolata dalle vigenti disposizioni di legge e dall'Allegato 2.

Art. 8
Mutamento di mansioni

1 - Il lavoratore, in relazione alle esigenze della Società, può essere assegnato temporaneamente anche a mansioni diverse da quelle inerenti al suo inquadramento, purché equivalenti e non comportanti alcun peggioramento economico, fatti salvi i casi previsti dalla legge.

2 - Al lavoratore che sia destinato a compiere mansioni rientranti nell'inquadramento superiore al suo, dovrà essere corrisposto, per tutta la durata della destinazione, un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima del predetto inquadramento superiore.

3 - Trascorso un periodo continuativo di tre mesi, oppure di un anno non continuativo negli ultimi tre anni nel disimpegno di dette mansioni superiori ove la relativa assegnazione delle mansioni superiori non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore a tutti gli effetti nell'inquadramento superiore.

Art. 9
Contratti di apprendistato

1 - L'accordo sindacale per l'applicazione del contratto di apprendistato è riportato nell'Allegato 4.

Art. 10
Orario di lavoro, lavoro straordinario diurno, notturno e festivo

1 - L'orario settimanale di lavoro è di 40 ore e verrà ripartito dal lunedì al venerdì in otto ore giornaliere, salvo diversa pattuizione a livello aziendale da concordarsi con le R.S.U./R.S.A. e/o OO.SS. territoriali.

2 - L'organizzazione del lavoro in turni e i relativi trattamenti economici potranno essere definiti in sede di contrattazione integrativa aziendale.

3 - La giornata del sabato mantiene la sua natura di giorno feriale a tutti gli effetti.

4 - Ai lavoratori che, per esigenze di servizio, fossero chiamati a prestare la loro opera in detta giornata sarà corrisposto il compenso per lavoro straordinario per le ore di lavoro effettivamente prestate.

5 - In riferimento al d.lgs. n. 66/2003, il lavoro compiuto oltre le 40 ore è considerato lavoro straordinario.

6 - Ai fini della relativa maggiorazione è considerata prestazione notturna quella effettuata dalle ore 20 alle ore 8 del mattino successivo; è considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate di domenica, negli altri giorni festivi e nelle ore pomeridiane dei giorni semifestivi.

7 - Il lavoro straordinario è compensato con la retribuzione oraria maggiorata del 30% se diurno, del 50% se notturno feriale o diurno festivo e del 60% se notturno festivo. Per il lavoro straordinario svolto nella giornata del sabato la maggiorazione per le ore diurne è pari al 35%.

8 - A tale effetto, per la determinazione della retribuzione oraria, si divide la retribuzione mensile per 173. Per retribuzione mensile dovrà intendersi:
- minimo contrattuale;
- eventuale superminimo;
- aumenti periodici di anzianità.

9 - Le suddette percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario notturno e festivo non sono cumulabili nel senso che la maggiore assorbe la minore.

10 - Nessun lavoratore potrà rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere il lavoro straordinario, il lavoro notturno e festivo salvi giustificati motivi di impedimento.

11 - Al lavoratore, chiamato a prestare la propria opera nella giornata di domenica e negli altri giorni festivi o semifestivi di cui all'art. 12, sarà riconosciuto il riposo compensativo nella misura di mezza giornata qualora la prestazione d'opera sia di durata inferiore a 4 ore e di una intera giornata qualora la prestazione dell'opera superi le 4 ore: oltre al riposo compensativo, al lavoratore che presti la propria opera in tali giornate, sarà corrisposto un importo pari al 50% della quota oraria di retribuzione (com'è indicato al punto 8) - senza maggiorazione - per ogni ora di effettivo lavoro. Qualora la prestazione in tali giornate dovesse eccedere le 8 ore di lavoro, al lavoratore dovrà essere corrisposto, in aggiunta al trattamento di cui sopra, il compenso orario lavoro straordinario festivo per ogni ora di ulteriore effettivo lavoro.

12 - Le prestazioni di lavoro straordinario e supplementare fornite da ciascun lavoratore non potranno superare le 250 ore annue complessive.

13 - Per i lavoratori inquadrati nella categoria “quadro” (7° livello), non avendo gli stessi obblighi di rilevazione oraria, essendo esclusi dalla disciplina legale delle limitazioni dell’orario di lavoro, i trattamenti economici relativi al lavoro straordinario diurno, notturno e festivo sono assorbiti nel trattamento economico globale annuo, ivi compresa l’indennità di funzione, tenendo anche conto delle disposizioni di legge in materia di orario di lavoro.

14 - Ai lavoratori di cui al punto precedente, chiamati a prestare la propria attività lavorativa nella giornata di domenica e negli altri giorni festivi o semifestivi, verrà riconosciuto il solo riposo compensativo di cui al comma 11.

15 - Qualora la natura delle responsabilità assegnate al lavoratore inquadrato nella categoria di “quadro” comporti in maniera continuativa l’effettuazione di prestazioni oltre l’orario giornaliero di lavoro, l’azienda, che non l’abbia già previsto, definirà, anche in sede di contrattazione di secondo livello, uno specifico compenso forfetario.

Art. 11
Riposo settimanale

1 - Il lavoratore ha diritto ogni 7 giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all’art. 7 del d.lgs. n. 66/2003. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni.

2 - Sono fatte salve le eccezioni di cui all’art. 9 del d.lgs n. 66/2003 relative a specifiche attività.

Art. 12
Giorni festivi e semifestivi

1 - Sono considerati giorni festivi:
a) tutte le domeniche;
b) l'anniversario della Liberazione (25 aprile), la festa del lavoro (1° maggio) e la festa della Repubblica (2 giugno);
c) le seguenti Festività:
- 1° gennaio (Capodanno);
- 6 gennaio (Epifania);
- lunedì di Pasqua;
- 15 agosto (Assunzione);
- 16 agosto;
- 1° novembre (Ognissanti);
- 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- 25 dicembre (Natale);
- 26 dicembre (S. Stefano);
- il giorno del Santo Patrono del luogo ove il lavoratore presta la sua opera (').

(') Esclusivamente per le Aziende che hanno sede nel Comune di Roma la festività del 29 giugno (SS. Pietro e Paolo) è stata ripristinata ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 1985 n. 792.

2 - Sono considerati giorni semifestivi le seguenti ricorrenze:
- Venerdì Santo;
- 2 novembre (Defunti);
- 24 dicembre (Vigilia di Natale);
- 31 dicembre.

Nei giorni semifestivi l'orario di lavoro è limitato alle prime 4 ore dell'orario normale.

3 - Qualora una delle ricorrenze nazionali elencate sotto la lettera b), oppure una delle altre festività elencate sotto la lettera c), cada di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta al normale trattamento economico e normativo, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione così determinata:
- minimo contrattuale;
- eventuale superminimo;
- aumenti periodici di anzianità;
- indennità di funzione di cui all'Allegato 1.

4 - Qualora la Società concentri l'orario settimanale nei primi cinque giorni della settimana (dal lunedì al venerdì) e una delle ricorrenze nazionali elencate sotto la lettera b), oppure una delle altre festività elencate sotto la lettera c), nonché una delle giornate semifestive di cui al punto 2), cada di sabato, ai lavoratori è dovuto in aggiunta al normale trattamento economico e normativo, un importo pari rispettivamente ad una quota giornaliera, ovvero alla metà di essa calcolata come previsto al punto 3).

5 - Qualora una delle giornate semifestive cada di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta al normale trattamento economico e normativo, un importo pari a metà di una quota giornaliera della retribuzione di cui al punto 3).

6 - Il predetto importo sarà determinato sulla base di 1/26mo della retribuzione di cui al punto 3).

Art. 13
Trattamento per festività abolite

1 - Tutte le giornate considerate dalla Legge 5 marzo 1977, n. 54, sono feriali e lavorative.

2 - Il lavoratore che presti la propria opera nelle seguenti festività soppresse: 19 marzo e 4 novembre, avrà diritto al seguente trattamento:

- 19 marzo: normale retribuzione;
- 4 novembre: trattamento economico pari a quello previsto per le festività cadenti di domenica di cui al punto 3, art. 12.

3 - Per le seguenti festività religiose soppresse dalla legge: Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo, al lavoratore saranno riconosciute altrettante giornate di riposo retribuito, che possono essere fruite, anche su richiesta del lavoratore e su base oraria, entro l'anno di maturazione, fatte salve comprovate esigenze tecnico-organizzative aziendali.

Art. 14
Retribuzioni

1 - Il minimo contrattuale, afferente a ciascun livello di inquadramento di lavoratori, è riportato nella Tabella allegata (Allegato 1) parte integrante, a tutti gli effetti, della presente Sezione.

2 - Lo stipendio sarà corrisposto ad ogni fine mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

3 - Nel caso che la Società ne ritardi di oltre dieci giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di riferimento e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente. Il lavoratore avrà comunque facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione di tutte le competenze maturate, ivi compresi il trattamento di fine rapporto e il mancato preavviso.

4 - Nel caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

5 - Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non potrà mai superare il 10% della retribuzione mensile salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

6 - A decorrere dal 1° luglio 2024 le parti hanno concordato di istituire un elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) per 14 mensilità secondo l'Allegato 1 bis, dandosi atto che l'ammontare complessivo dell'EAR è stato concordemente determinato come omnicomprensivo di ogni sua incidenza economica su tutti gli istituti diretti, indiretti e differiti del presente CCNL e comunque sul globale trattamento erogato ai lavoratori, con l'eccezione del solo TFR.
Tenuto conto, fra l'altro, di quanto stabilito dall'art. 325, ultimo comma cod. nav., le parti, a ogni effetto, stabiliscono che il suddetto EAR non può essere considerato direttamente o indirettamente nel calcolo della retribuzione, né di ogni altro istituto del presente CCNL che, direttamente o indirettamente, implichi la retribuzione come base di calcolo, con l'eccezione del solo TFR.

Art. 15
Contributo sostitutivo della mensa

1 - È posto a carico dell'Azienda, un contributo sostitutivo della mensa di € 1,50 per ogni giornata di effettiva presenza.

2 - Qualora già esistessero in sede aziendale contributi o indennità per detto titolo l'importo di cui sopra verrà assorbito nella misura del 50% ma in nessun caso il contributo totale dell'azienda potrà essere inferiore a € 1,50.

3 - Il contributo sostitutivo mensa verrà considerato come elemento utile esclusivamente ai fini del calcolo della indennità di mancato preavviso, del trattamento di fine rapporto, del

trattamento di festività e di quello di ferie nonché della 13ª e 14ª mensilità ed è, su base mensile, convenzionalmente stabilito in misura pari a € 33,00.

4 - Gli importi come sopra stabiliti con i relativi riflessi di cui al comma precedente, non verranno più corrisposti dalle aziende che organizzino un servizio mensa in proprio o con convenzioni sostitutive o che riconoscano i buoni pasto, in misura pari a € 5,29, ovvero € 7,00 qualora l'azienda scelga di corrispondere i buoni pasto elettronici, salvo diverse pattuizioni aziendali.

Art. 16
Indennità per maneggio di denaro e cauzione

1 - Il lavoratore, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per incassi e pagamento con responsabilità per errore, anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo contrattuale.

2 - Le somme eventualmente richieste al lavoratore a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate al nome del garante e del garantito presso un istituto di credito.

3 - Gli interessi derivanti dalla cauzione andranno a beneficio del lavoratore.

Art. 17
Tredicesima e Quattordicesima mensilità

1 - In occasione del Natale la Società corrisponderà al lavoratore una mensilità della retribuzione costituita dai seguenti elementi:
- Minimo contrattuale;
- Eventuale superminimo;
- Aumenti periodici di anzianità;
- Contributo sostitutivo mensa;
- Indennità di funzione di cui all'allegato 1.

2 - In occasione della Pasqua o prima del periodo feriale, la Società corrisponderà al lavoratore una mensilità della retribuzione costituita dagli elementi di cui al comma 1.

3 - Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare delle mensilità accessorie e per quanti sono stati i mesi interi di servizio prestato, calcolando come mese intero la frazione di mese uguale o superiore a 15 giorni e trascurando invece quella inferiore a 15 giorni.

Art. 18
Aumenti periodici di anzianità

1 - Ai lavoratori sarà riconosciuto, alla maturazione di ogni biennio di anzianità, e con godimento dal primo giorno del mese successivo, un aumento periodico di anzianità pari ad un importo differenziato per livello secondo le seguenti cifre:

1° livello . . . . . € 23,74
2° livello . . . . . € 24,41
3° livello . . . . . € 25,76
4° livello . . . . . € 29,35
5° livello . . . . . € 30,47
6° livello . . . . . € 34,39
7° livello . . . . . € 36,07

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

3 - Nei confronti del personale, cui si applica la presente Sezione, assunto prima del 31 dicembre 1988, il numero massimo degli aumenti periodici di anzianità maturabili resta di 10.

4 - In caso di passaggio di livello il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità maturati nel livello di provenienza. Tale importo, ai fini dell'individuazione del numero di scatti o frazione di numero di scatti, che da quel momento si considererà maturato dal lavoratore, sarà diviso per il valore dello scatto corrispondente al nuovo livello. Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile sopra indicato. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio del livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

5 - Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito né questi potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici di anzianità maturati o da maturare.

Art. 19
Ferie

1 - Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione, secondo i termini sottoindicati:
- per i lavoratori aventi una anzianità di servizio:
a) da 1 anno a 6 anni compiuti: giorni 22,5 lavorativi;
b) oltre 6 anni e fino a 20 anni compiuti: giorni 26 lavorativi;
c) oltre i 20 anni compiuti: giorni 27,5 lavorativi.

In caso di ripartizione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, si precisa che, per l'esatta determinazione dei giorni di ferie da fruire, il numero dei giorni sopra indicati si moltiplica per 1,2. Il risultato così ottenuto rappresenta il numero dei giorni di ferie da godersi.

2 - Il periodo di fruizione delle ferie annuali è stabilito dall'azienda, tenuto conto delle esigenze dell'attività e delle richieste dei lavoratori.
I dipendenti sono tenuti a prestare collaborazione con l'azienda nella pianificazione delle ferie in vista del comune obiettivo di fruire delle ferie annuali nello stesso anno di maturazione, comunicando all'azienda entro i termini e nelle modalità che la stessa riterrà congrui e tempestivi le proprie ipotesi di programmazione annua.
Nella pianificazione deve essere previsto un riposo annuale continuativo della durata minima di due settimane, ove richiesto dal lavoratore. Le ulteriori ferie sono fruibili a giornata intera o, anche su richiesta del lavoratore, a mezza giornata.
La rinuncia anche tacita al godimento delle ferie non è ammessa. In caso di sopravvenuta impossibilità al godimento delle ferie allo scadere dell'anno di maturazione, le stesse dovranno essere fruite nel più breve tempo possibile, compatibilmente con le esigenze lavorative e normalmente entro un termine massimo di 18 mesi dal termine dell'anno di maturazione. In caso di particolari esigenze tecnico-organizzative aziendali, previa informativa alle RSU/RSA, tale termine è esteso a 24 mesi, decorso il quale scatterà l'obbligazione contributiva per le ferie non godute.

2 bis - Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà spostare il periodo di ferie precedentemente autorizzato o richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva. In tal caso, il lavoratore avrà diritto al rimborso delle spese, derivanti dall'interruzione o dallo spostamento, effettivamente sostenute e debitamente documentate.

3 - La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate, in caso di risoluzione nel corso dell'anno il lavoratore ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

3 bis - In caso di mancato godimento delle ferie, l'indennità sostitutiva spettante al lavoratore, per ogni giornata di ferie non fruita, è pari a 1/26mo dei seguenti elementi retribuitivi:

- minimo contrattuale;
- eventuale superminimo;
- scatti di anzianità;
- indennità di funzione.

4 - L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

5 - La malattia e l'infortunio interrompono il periodo di ferie.

6 - Non devono essere computate nelle ferie le tre giornate di riposo retribuito di cui all'art. 13, comma 3.

Art. 20
Permessi e congedi parentali

1 - Al lavoratore spetteranno tutte le tutele in materia di permessi e congedi parentali previste dalle disposizioni di legge vigenti.

A) PERMESSI

1 - Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente in materia di permessi, al lavoratore che ne faccia domanda la Società può concedere, a suo esclusivo giudizio, brevi permessi non retribuiti per giustificati motivi. Tali brevi periodi di permesso non sono computati in conto dell'annuale periodo di riposo.

2 - Le assenze debbono essere comunque immediatamente giustificate alla Società.

3 - I lavoratori studenti, gli iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio dei titoli legali hanno diritto a permessi retribuiti.
Per gli studenti universitari il permesso retribuito (non ripetibile) sarà di 4 giorni per ogni esame, mentre per gli altri studenti tale permesso retribuito sarà di 7 giorni per ogni sessione di esame.

4 - Ferme restando le vigenti previsioni di legge, le parti convengono che al lavoratore padre o alla lavoratrice madre verrà concessa, su base annua, una giornata di permesso retribuita fino al terzo anno di vita del bambino.

5 - Nel caso di richiesta del permesso per i motivi previsti dalla legge, il lavoratore è tenuto a documentare i motivi/eventi che danno diritto al permesso a mezzo di idonea documentazione/certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

6 - In aggiunta a quanto già previsto dalla normativa vigente e dalla presente Sezione in materia di permessi e congedi, le aziende concederanno ai lavoratori che ne facciano richiesta, in occasione della nascita o adozione di un figlio, del decesso di un familiare entro il secondo grado, o di visita medica specialistica, ulteriori permessi retribuiti per ogni anno di calendario, fruibili solo a seguito di specifica certificazione, come sotto descritti:

8 ore saranno concesse per nascita/adozione di un figlio o per decesso di un familiare entro il secondo grado;

20 ore saranno concesse per visita medica specialistica.

La mancata fruizione dei suddetti permessi non comporta l'equivalente riconoscimento economico né il cumulo con quelli spettanti per l'anno successivo.

In caso di esistenza di accordi aziendali relativi alla disciplina suddetta, sarà applicata quella di miglior favore.

Le quantità di cui sopra sono riparametrate proporzionalmente per i lavoratori in regime di part time e per i lavoratori con contratti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a un anno.

B) CONGEDI PARENTALI

1 - Ai fini e per gli effetti dell'art. 32 del Decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino nei primi suoi dodici anni di vita hanno diritto al congedo parentale che può essere utilizzato sia su base giornaliera, che oraria; quest'ultima in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. La richiesta per la loro fruizione, sia giornaliera che oraria, deve pervenire alla Società con un preavviso non inferiore a 5 giorni di calendario, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo e allegando il certificato di nascita, ovvero la dichiarazione sostitutiva.

2 - A livello aziendale potranno essere definite eventuali integrazioni alla retribuzione spettante ai sensi delle disposizioni di legge.

Art. 21
Periodo di aspettativa

1 - L'Azienda può concedere al lavoratore che abbia maturato un'anzianità di servizio non inferiore a 2 anni e che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, un periodo di aspettativa non superiore a 12 mesi.

2 - L'aspettativa non comporta ad alcun effetto la maturazione dell'anzianità né il diritto alla retribuzione.

Art. 22
Congedo matrimoniale

1 - Al lavoratore sarà concesso, in occasione del matrimonio avente validità civile o dell'unione civile ai sensi della Legge n. 76/2016, un congedo retribuito di quindici giorni consecutivi di calendario.

2 - Il lavoratore deve presentare il certificato di matrimonio entro tre mesi dalla data della celebrazione dello stesso, pena la restituzione della retribuzione indebitamente percepita.

3 - Detto congedo non può essere computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 23
Servizio militare

1 - La chiamata alle armi sospende il rapporto di lavoro per tutto il periodo del servizio militare: l'addetto ha quindi diritto alla conservazione del posto, il tempo trascorso in servizio militare viene computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

2 - Per i trattenuti alle armi si applicano le disposizioni del R.D.L. 20 marzo 1941, n. 123.

3 - Al termine del servizio militare per congedo o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'addetto, entro 30 giorni dal congedo o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione della Società per riprendere servizio, in mancanza sarà considerato dimissionario, salvo il caso di impedimento per comprovati motivi di forza maggiore.

4 - L'addetto richiamato alle armi continua a far parte del personale della Società a tutti gli effetti.

5 - Al richiamato viene mantenuta limitatamente ai primi due mesi di assenza, la retribuzione di cui avrebbe fruito restando in servizio; per il periodo successivo e per tutta la durata del richiamo, sarà invece corrisposta, nei modi previsti dalla legge e nel caso che il trattamento economico militare sia inferiore alla retribuzione civile, una indennità pari alla differenza tra la retribuzione che avrebbe percepito se fosse rimasto in servizio e quella percepita in servizio militare.

6 - Chi abbia lasciato la Società per richiamo alle armi dovrà presentarsi per riprendere servizio entro il termine di dieci giorni dalla fine del richiamo se il servizio militare ha avuto durata superiore ad un mese e non superiore a sei mesi, di venti giorni se superiore a sei mesi e non ad un anno, di trenta giorni se ha avuto durata superiore ad un anno, intendendosi in caso contrario risolto il rapporto di lavoro per dimissioni, salvo il caso di impedimento per comprovati motivi di forza maggiore.

7 - La retribuzione civile per l'addetto che si sia presentato in termini utili decorrerà dal giorno successivo a quello della cessazione del servizio militare.

8 - Per quanto non previsto dal presente art. si fa riferimento alle disposizioni di legge in materia.

Art. 24
Trasferte

1 - Al lavoratore in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso, a piè di lista, delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive (pernottamento e vitto) necessarie per l'espletamento della missione.

2 - Le classi di viaggio sono stabilite come segue:
a) viaggi in ferrovia, 1ª classe;
b) viaggi in aereo, classe economica.

Le ore di viaggio durante la trasferta non sono utili ai fini del computo delle ore di lavoro straordinario e sono compiutamente indennizzate dal trattamento economico di cui al presente articolo.

3 - L'azienda potrà concedere, su richiesta del lavoratore, in alternativa al piè di lista e all'indennità di trasferta di cui al punto successivo, un importo giornaliero pari a € 65,00. In tal caso, il suddetto importo va incrementato, per ogni giorno di trasferta, di un ulteriore importo pari al 2,5% del minimo contrattuale del livello di appartenenza del dipendente, e sarà frazionabile, considerando il pernottamento al 60% ed il vitto al 40%, quota quest'ultima anche essa frazionabile.

4 - Fatte salve eventuali pattuizioni collettive o individuali che disciplinano la materia, qualora la trasferta superi la durata complessiva di 4 ore, la relativa indennità giornaliera sarà pari a € 15,00.

5 - Al lavoratore chiamato quale testimone in giudizio, per cause correlate all'attività lavorativa svolta, verrà corrisposto il trattamento di trasferta secondo quanto previsto dal presente articolo.

Art. 25
Trasferimenti

1 - Premesso che il trasferimento può essere disposto per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

2 - Il lavoratore che non accetta il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto e al preavviso, salvo che per gli addetti del 4°, 5°, 6° e 7° livello per i quali all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto della Società di disporre il trasferimento del lavoratore o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per i lavoratori attualmente in servizio, nei quali casi il lavoratore che non accetta il trasferimento stesso sarà licenziato.

3 - Al lavoratore che venga trasferito sarà corrisposta, a titolo di una tantum, mezza mensilità, nonché il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé e per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagaglio, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con la Società. Sarà, inoltre, corrisposta un'ulteriore mezza mensilità al lavoratore coniugato o convivente more uxorio, a cui si aggiunge un giorno di retribuzione per ogni figlio a carico.

4 - Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato alla Società precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione.

5 - Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto tempestivamente al lavoratore e comunque con un preavviso non inferiore a trenta giorni.

6 - Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 26
Trattamento in caso di malattia o infortunio

A) Certificazione della malattia e controlli

L'assenza per malattia deve essere comunicata all'Azienda con la massima tempestività, così come l'eventuale prosecuzione. Il numero di protocollo del certificato medico telematico dovrà essere comunicato alla Società, secondo le tempistiche previste dalla normativa previdenziale e assistenziale vigente. Sono fatte salve eventuali diverse procedure previste da accordi aziendali.

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi reperibile al domicilio indicato, a disposizione per le visite di controllo nelle fasce orarie previste dalla vigente normativa. L'eventuale controllo dello stato di malattia potrà essere effettuato soltanto attraverso i sanitari dell'Ente preposto, anche su richiesta della Società.

B) Trattamento economico

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

- per i primi 3 eventi al 100% della retribuzione giornaliera di riferimento;
- dal 4° al 6° evento, limitatamente ai primi 3 giorni di malattia (periodo di carenza) indicati nel certificato medico, al 50% della retribuzione giornaliera di riferimento;

- dal 7° evento, limitatamente ai primi 3 giorni di malattia (periodo di carenza) indicati nel certificato medico, al 30% della retribuzione giornaliera di riferimento.

Le assenze dovute a ricoveri ospedalieri anche in day hospital, emodialisi, eventi morbosi delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza, debitamente certificate, sono escluse dal computo degli eventi di cui al comma precedente.

Le eventuali risorse rinvenienti dall'applicazione del presente paragrafo saranno utilizzate per finanziare attività di formazione e/o sensibilizzazione sui temi della diversità e inclusione, da esperire entro i termini di vigenza del CCNL.

C) Periodo di comporto

In caso di assenza per un singolo evento di malattia la Società conserverà al dipendente, non in prova, il posto di lavoro per un periodo almeno pari a 10 mesi, senza interruzione di anzianità, corrispondendo l'intera retribuzione, fermo restando quanto previsto al paragrafo B (comporto secco).

Fermo restando quanto previsto al paragrafo B), qualora nell'arco dell'ultimo triennio il dipendente raggiunga, per effetto di più eventi morbosi, assenze complessive per malattia almeno pari a 330 giorni, per i quali sarà corrisposta l'intera retribuzione, la Società potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro (comporto per sommatoria).

D) Patologie gravi

In caso di assenza per patologie di particolare gravità, certificate dal SSN e accertate dal medico competente – quali a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, neoplasie invalidanti, sclerosi multipla, morbo di Parkinson e di Alzheimer, trapianti di organi vitali - la Società conserverà al lavoratore, non in prova, il posto di lavoro per un periodo almeno pari a 18 mesi, senza interruzione dell'anzianità, corrispondendo l'intera retribuzione e restando in tal caso escluso quanto previsto al paragrafo B (comporto secco).

Qualora nell'arco dell'ultimo triennio il dipendente raggiunga, per effetto di più eventi morbosi, assenze complessive per malattia pari almeno a 540 giorni, per i quali sarà corrisposta l'intera retribuzione (restando in tal caso escluso quanto previsto al paragrafo B), la Società potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro (comporto per sommatoria).

A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita, certificata dal SSN e accertata dal medico competente, il lavoratore potrà fruire previa richiesta scritta di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita, di durata non superiore a 24 mesi, a condizione che siano esibiti dal lavoratore medesimo regolari certificati medici.

I lavoratori affetti da patologie di particolare gravità potranno richiedere di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

E) Insorgenza malattia durante il periodo di preavviso

In caso di insorgenza della malattia durante il periodo di preavviso, questo si sospende e riprenderà a decorrere dalla certificazione dell'avvenuta guarigione. In tal caso il rapporto di lavoro si risolve alla scadenza del periodo di preavviso.

F) Insorgenza malattia per rapporto di lavoro a tempo determinato

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato, l'insorgenza della malattia non protrae il termine di scadenza del contratto.

G) Risoluzione del rapporto di lavoro

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

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

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

H) Accordi di secondo livello di miglior favore

Sono fatti salvi accordi di secondo livello che prevedano trattamenti di miglior favore.

NORMA TRANSITORIA

Il computo degli eventi di cui al paragrafo B) partirà dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del CCNL.

La disciplina del periodo di comporto stabilita nel presente articolo si applicherà alle malattie e alle patologie gravi manifestatesi e certificate a partire dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del CCNL. Per quelle precedentemente certificate si applicherà la previgente disciplina contrattuale.

Art. 27
Trattamento in caso di malattia professionale e infortunio sul lavoro

1 - Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale, la Società conserverà al lavoratore, non in prova, il posto per un periodo di 10 mesi se egli abbia una anzianità di servizio non superiore a 5 anni e per un periodo di 14 mesi se abbia una anzianità di oltre 5 anni senza interruzione dell'anzianità corrispondendogli l'intera retribuzione per tutto il periodo di conservazione del posto.
Qualora l'infortunio o la malattia professionale siano indennizzati dall'INAIL, l'Azienda corrisponderà al lavoratore una integrazione dell'indennità economica corrisposta dall'INAIL fino al raggiungimento del 100% della retribuzione ordinaria che avrebbe percepito in adempimento alle norme contrattuali.

2 - Eguale diritto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, e fino alla scadenza del periodo stesso.

3 - Alla scadenza dei termini sopra indicati la Società, ove provveda al licenziamento del lavoratore, gli corrisponderà il trattamento di fine rapporto, ivi compresa l'indennità di preavviso.

4 - Qualora la prosecuzione dell'assenza per malattia professionale o infortunio sul lavoro superando i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il contratto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e la Società non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Art. 28
Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

1 - Nel caso di gravidanza e puerperio di una lavoratrice, questa ha diritto al trattamento previsto dalla normativa vigente.

2 - Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni fissate dall'art. 26 della presente Sezione quando risultino più favorevoli alla lavoratrice, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

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

4 - Per i cinque mesi di astensione obbligatoria (artt. 16 e 20, T.U. n. 151/2001) l'Azienda assicurerà, alle lavoratrici assunte con contratto a tempo indeterminato, la retribuzione media globale giornaliera calcolata sulla base dell'ultimo periodo di paga precedente l'inizio del congedo di maternità mediante opportuna integrazione del trattamento previsto dalla legge per la lavoratrice madre.

Art. 29
Contrattazione di secondo livello

1 - Ai sensi di quanto previsto dai vigenti Accordi Interconfederali con la contestuale sottoscrizione dell'impegno a far sì che le rispettive Organizzazioni, a tutti i livelli vi si attengano, la contrattazione aziendale o di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte dal contratto collettivo nazionale di categoria o dalla legge.

2 - La contrattazione aziendale o di secondo livello, che ha durata triennale, non potrà pertanto modificare quanto stabilito dalla presente Sezione, salvo nei casi espressamente demandati. Conseguentemente le parti stipulanti la presente Sezione, con riguardo alla contrattazione aziendale o di secondo livello, prevedono che le materie ad essa delegate sono quelle indicate nell'elencazione in lettere di cui ai successivi punti.

a) erogazioni retributive correlate a programmi concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché risultati legati all'andamento economico delle imprese, compresi i margini di produttività eccedente rispetto a quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di CCNL, tali importi di norma variabili e non predeterminabili non saranno utili ai fini del ricalcolo di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto;
b) tutela della salute dei lavoratori marittimi e attività di formazione e prevenzione in materia di ambiente e sicurezza sui luoghi di lavoro;
c) le materie individuate nell’articolato della presente Sezione, quali: articolazione dell’orario di lavoro; disciplina del contratto a tempo determinato; lavoro a tempo parziale; individuazione di nuovi profili professionali, condotte disciplinarmente rilevanti, le modalità di erogazione di eventuali trattamenti sostitutivi della mensa, indennità di trasferta.

3 - Le piattaforme rivendicative aziendali devono essere presentate almeno tre mesi prima della scadenza del contratto collettivo aziendale o di secondo livello, e per tale periodo, così come per il mese successivo alla scadenza del contratto stesso, le parti si asterranno da azioni dirette o unilaterali. L’azienda darà riscontro entro 20 giorni dal ricevimento della piattaforma rivendicativa.

4 - Fermo restando che l'organizzazione del lavoro è di pertinenza del datore di lavoro ed è pertanto esclusa dalle materie oggetto di contrattazione aziendale o di secondo livello, i riflessi della stessa sulle condizioni di lavoro potranno essere argomento di contrattazione aziendale o di secondo livello, ove non già definiti dalla presente Sezione.

5 - Sulla base di accordi aziendali o territoriali, al fine di gestire gravi situazioni di crisi economiche, con l'obiettivo di salvaguardare l'occupazione, si possono determinare intese per individuare strumenti modificativi delle regolamentazioni disciplinate dalla presente Sezione sulle prestazioni lavorative, sugli orari di lavoro e sull'organizzazione del lavoro, aventi caratteristiche di temporaneità e di sperimentazione.

6 - Le aziende nelle quali non viene avviato un confronto per la contrattazione di secondo livello oppure che non applicano alcun accordo sindacale di secondo livello saranno tenute ad erogare, ai propri dipendenti, a titolo perequativo, un elemento "retributivo di garanzia" lordo mensile pro-capite non utilizzabile ai fini del calcolo degli istituti differiti né dello straordinario, pari al 3% del minimo contrattuale. Tale importo sarà assorbito nel caso di stipula di accordo aziendale o di secondo livello.
Nell'ambito della contrattazione di secondo livello potrà essere regolamentato l'istituto della reperibilità, intendendo per reperibilità l'obbligo del lavoratore ad essere disponibile alle chiamate in servizio, presso i siti di lavoro aziendali, nei giorni e negli orari individuati dai programmi di reperibilità, anche con mezzi di comunicazione aziendale.
Le aziende forniranno, su richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali, informazioni in merito ai programmi di godimento delle ferie, anche al fine della individuazione di proroghe nell'anno solare successivo.
Nell'ambito della contrattazione di secondo livello le parti potranno concordare le percentuali da applicare al numero dei lavoratori a tempo indeterminato, riferite annualmente alle richieste di part-time avanzate dai lavoratori.
Le parti potranno altresì individuare le motivazioni per le quali vada data priorità all'accoglimento delle richieste.

7 - Settori terminal, traghetti e crociere.
Dato il costante evolvere nelle caratteristiche dell'attività dei settori terminal, traghetti e crociere, che può comportare la definizione di nuove qualifiche, le parti potranno determinare, con accordi aziendali, nuovi profili/livelli professionali.

Art. 30
Doveri del lavoratore

1 - Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alle mansioni affidategli, e, in particolare:

a) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dalla Società per il controllo delle presenze;
b) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni della presente Sezione nonché le istruzioni impartite dai superiori;
c) conservare assoluta segretezza sugli interessi della Società, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nella Società, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo che sia stato risolto il contratto di lavoro, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando le disposizioni di legge;
d) aver cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari o strumenti a lui affidati.

2 - Il lavoratore dovrà comunicare le eventuali variazioni della sua residenza.

Art. 31
Provvedimenti disciplinari

1 - Le inadempienze del lavoratore potranno essere sanzionate, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;
b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di quattro ore di stipendio;
d) sospensione dal lavoro e dallo stipendio, per un periodo non superiore a otto giorni;
e) licenziamento.

2 - Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato dalla Società nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza aver consentito l'esercizio del diritto di difesa.

3 - Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante della Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

4 - In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

5 - Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere, nei venti giorni lavorativi successivi alla comunicazione scritta del provvedimento adottato, anche per mezzo dell'Associazione sindacale alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione tramite la Direzione provinciale del lavoro di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal dirigente responsabile dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro. In tal caso, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio. Qualora la Società non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dalla Direzione provinciale del Lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al presente comma, la sanzione disciplinare non avrà alcun effetto. Se la Società adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

6 - Decorsi due anni dall'applicazione delle sanzioni disciplinari non potrà tenersi conto di esse ad alcun effetto.

7 - A titolo esemplificativo e non esaustivo, il provvedimento del rimprovero scritto si applicherà al lavoratore che:

a) non osservi l'orario ordinario di lavoro o comunque stabilito dalla contrattazione integrativa aziendale o non adempia alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze;
b) per disattenzione arrechi danni lievi alle macchine, agli strumenti di lavoro;
c) non dia immediata comunicazione del mutamento di indirizzo della sua residenza.

8 - A titolo esemplificativo e non esaustivo, il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

a) ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione;
b) si assenti dal lavoro fino a un giorno senza comprovata giustificazione;
c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure le esegua con negligenza;
d) esegua lavori non assegnatigli;
e) commetta una recidiva in una delle mancanze per cui abbia già avuto un rimprovero scritto.

9 - A titolo esemplificativo e non esaustivo, il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

a) arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
b) commetta recidiva, oltre la seconda volta, in qualunque delle mancanze che prevedono una sanzione conservativa inferiore (rimprovero scritto e/o multa), salvo il caso dell'assenza ingiustificata;
c) commetta recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quarta volta;
d) contravvenga al divieto di fumare sul luogo di lavoro.

10 - Salva ogni altra azione legale, il licenziamento si applica, a titolo esemplificativo e non esaustivo, per le seguenti mancanze:

a) assenza ingiustificata oltre tre giorni o assenze ingiustificate ripetute per cinque volte nell'anno;
b) diverbio litigioso seguito da vie di fatto avvenuto in luogo di pertinenza dell'azienda o che perturbi il normale andamento del lavoro;
c) commetta atti che portino pregiudizio alla produzione, alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza delle persone, ivi compreso il lavoratore autore della condotta, e/o delle strutture;
d) l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio; l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
e) la recidiva, oltre la terza volta, in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi;
f) l'inadempimento degli obblighi contrattuali o derivanti da eventuale regolamento interno o da altre norme aziendali;
g) insubordinazione verso i superiori;
h) fruizione abusiva da parte del lavoratore del trattamento economico previsto per l'assenza per malattia o infortunio (ad esempio, falsificazione di documenti destinati alle certificazioni di malattia; effettuazione di altra attività per conto proprio o di terzi; attività ricreative incompatibili con le prescrizioni mediche);
i) si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
j) si presenti in servizio in stato di manifesta assunzione di sostanze psicotrope o stupefacenti.

11 - Nei casi di cui al comma 10, il datore di lavoro potrà disporre la sospensione cautelare con erogazione del trattamento retributivo pari al 50% del minimo contrattuale.

Art. 32
Preavviso di licenziamento o di dimissioni

1 - Fermo restando quanto previsto per il licenziamento per giusta causa, il contratto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

a) per i lavoratori che, avendo compiuto il periodo di prova, non hanno superato i cinque anni di servizio:
   - mesi due per i lavoratori del 6° e 7° livello;
   - mesi uno e mezzo per i lavoratori del 4° e 5° livello;
   - mesi uno per i lavoratori degli altri livelli;
b) per i lavoratori che hanno superato i cinque anni di servizio e non i dieci:
   - mesi tre per i lavoratori del 6° e 7° livello;
   - mesi due per i lavoratori del 4° e 5° livello;
   - mesi uno e mezzo per i lavoratori degli altri livelli:
c) per i lavoratori che hanno superato i dieci anni di servizio:
   - mesi quattro per i lavoratori del 6° e 7° livello;
   - mesi tre per i lavoratori del 4° e 5° livello;
   - mesi due per i lavoratori degli altri livelli.

2 - Le misure dell'indennità sostitutiva del preavviso sopra indicate saranno aumentate di due mesi in caso di morte del lavoratore.

3 - I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

4 - La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

5 - Ai fini del presente articolo per retribuzione si intende:
- minimo contrattuale;
- eventuale superminimo;
- aumenti periodici di anzianità;
- contributo sostitutivo della mensa;
- eventuali provvigioni, premi di produzione, partecipazione agli utili o ai prodotti di carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese;
- indennità di funzione di cui all'allegato 1.

6 - La Società ha facoltà di ritenere su quanto sia da essa dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

7 - Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto. È in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma, di troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

8 - Durante il compimento del periodo di preavviso la Società concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze della Società.

9 - Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Art. 33
Trattamento di fine rapporto

1 - In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il T.F.R. previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

2 - Agli effetti della sopracitata legge per retribuzione utile si deve intendere quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:
- minimo contrattuale;
- eventuale superminimo;
- aumenti periodici di anzianità;
- contributo sostitutivo della mensa;
- eventuali provvigioni, premi di produzione, partecipazione agli utili o ai prodotti di carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese;
- indennità di funzione di cui all'allegato 1.

3 - Se il lavoratore è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio e, se il lavoratore non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

4 - Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

5 - I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

6 - È facoltà della Società, salvo espresso patto contrario, dedurre dal trattamento di fine rapporto quanto il lavoratore percepisca in conseguenza del licenziamento, per eventuali atti di previdenza (casse, pensioni, previdenze, assicurazioni varie), compiuti dalla Società.

Art. 34
Trattamento in caso di dimissioni

1 - Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verrà corrisposto al lavoratore il trattamento di fine rapporto.

2 - In caso di dimissioni del lavoratore in occasione del matrimonio, durante la gravidanza o il puerperio, della lavoratrice madre, del lavoratore che ha fruito del congedo di paternità si applicheranno le vigenti disposizioni di legge in materia.

3 - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte del lavoratore per cause attribuibili alla Società e così gravi da non consentirne la prosecuzione anche provvisoria del rapporto stesso, è dovuto al lavoratore un trattamento equivalente a quello che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 35
Previdenza

1 - Per la previdenza dei lavoratori si provvede a termini di legge e delle eventuali particolari convenzioni aziendali.

2 - Il verbale di accordo 30 maggio 2007 che ha istituito la previdenza complementare nel settore marittimo e le successive modifiche e integrazioni sono riportate nell'Allegato 5.

Art. 36
Certificato di lavoro

1 - In caso di licenziamento o di dimissioni, per qualsiasi causa, la Società ha l'obbligo di mettere a disposizione del lavoratore, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore ha svolto la sua attività presso la Società e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Art. 37
Collegio di conciliazione e arbitrato

A) CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE INDIVIDUALI DI LAVORO

1 - In caso di controversie individuali di lavoro l'Armatore o il lavoratore possono scegliere di adire il tentativo di conciliazione in sede sindacale, con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente Contratto Collettivo e secondo le procedure e modalità di cui ai seguenti commi, da esperirsi presso la Commissione Sindacale di conciliazione.

2 - La Commissione di Conciliazione è composta:
- per le imprese armatoriali da un rappresentante dell'Associazione datoriale stipulante la presente Sezione a cui l'Armatore aderisce;
- per il lavoratore da un rappresentante della Organizzazione Sindacale firmataria del presente Contratto Collettivo cui il lavoratore è iscritto o abbia conferito mandato.

3 - La parte interessata a promuovere il tentativo di conciliazione deve inviare alla Commissione Sindacale e alla controparte una richiesta contenente:

- indicazione delle parti (in caso di persona giuridica la denominazione e la sede);
- indicazione della Organizzazione Sindacale dei lavoratori o dei datori di lavoro firmatarie del presente Contratto che rappresenta l'istante;
- succinta esposizione dei fatti e le ragioni a fondamento delle pretese.

Ricevuta la comunicazione di adesione delle Parti, la Commissione Sindacale provvederà entro i 20 giorni successivi alla convocazione delle parti fissando giorno, ora e luogo.
Alla conciliazione dinanzi alla Commissione adeguatamente costituita secondo le modalità del comma 2, devono comparire le parti personalmente o adeguatamente rappresentate.
Nel caso in cui una delle parti aderenti non si presenti, la Commissione di Conciliazione redige un verbale di mancata comparizione, da consegnare alle parti.
Qualora una parte non possa presenziare adducendo un giustificato motivo, o le parti concordino sulla necessità di un rinvio al fine di valutare la possibilità di addivenire ad una composizione bonaria della controversia, la Commissione fisserà un nuovo incontro, entro il termine di 10 giorni.
Il tentativo di conciliazione deve comunque essere espletato entro il termine di 60 giorni dalla data di ricevimento della richiesta alla controparte.
Se la conciliazione si perfeziona, la sottoscrizione del verbale da parte della Commissione di Conciliazione e delle parti, rende inoppugnabile la conciliazione. Se la conciliazione si perfeziona solo parzialmente, se ne dà atto nell'apposito verbale.
Se la conciliazione non si perfeziona, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo e possono procedere secondo quanto previsto dall'articolo 412 c.p.c.
All'esito del procedimento di conciliazione, il processo verbale viene depositato a cura della Commissione di Conciliazione presso l'Ispettorato Territoriale del lavoro e deve contenere:

- esito della conciliazione;
- presenza e firma dei Rappresentanti Sindacali di cui al comma 2 e le cui firme risultino essere depositate presso l'Ispettorato Territoriale del lavoro;
- presenza e firma delle parti o dei loro rappresentanti.

B) ARBITRATO VOLONTARIO

1 - Ferma restando la facoltà di ciascuna delle Parti di adire l'autorità giudiziaria e di avvalersi delle procedure di conciliazione, le controversie di cui all'articolo 603 cod. nav. possono essere altresì proposte innanzi al collegio di arbitrato istituito a cura delle Organizzazioni Sindacali e datoriali firmatarie del presente Contratto collettivo, presso la Commissione Sindacale di conciliazione.
Il Collegio è costituito da tre membri:

- un arbitro designato dalla Organizzazione datoriale;
- un arbitro designato dalla Organizzazione Sindacale firmataria del presente contratto collettivo cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato;
- il Presidente nominato con le modalità di cui al punto 3.

2 - La parte che intende ricorrere al collegio di arbitrato deve inviare alla controparte tramite raccomandata con ricevuta di ritorno un ricorso debitamente sottoscritto personalmente o da un suo rappresentante cui abbia conferito mandato. In tale caso la procura deve essere notificata contestualmente con il ricorso. Il ricorso e la prova della ricezione da parte del destinatario devono essere depositati presso la Segreteria del Collegio Arbitrale entro 10 giorni dalla spedizione.
Il ricorso deve contenere:

- la nomina dell'arbitro di parte;
- l'indicazione dell'oggetto della domanda;
- le ragioni di fatto e di diritto su cui si fonda la domanda;
- i mezzi di prova;
- il valore della controversia.

3 - L'altra parte convenuta ha la facoltà di aderire alla procedura arbitrale entro 20 giorni dal ricevimento del ricorso nominando il proprio arbitro di parte e depositando l'atto di nomina presso la Segreteria del Collegio di Conciliazione.
I due arbitri di parte possono concordare la nomina del Presidente del Collegio arbitrale. In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente, quest'ultimo sarà sorteggiato tra una lista di nomi, di numero non superiore ad otto, concordata fra i due arbitri.
Il presidente del collegio dura fino alla pronuncia del provvedimento che decide sulla controversia.

4 - Il Collegio provvede all'espletamento del procedimento arbitrale osservando il principio del contraddittorio.
Fissa la data della prima udienza da tenersi entro 30 giorni dalla sua nomina e la comunica alle parti a cura della Segreteria del Collegio Arbitrale.
La parte convenuta deve depositare presso la Segreteria del Collegio Arbitrale – entro 10 giorni precedenti l'udienza – una memoria difensiva contenente le difese in fatto ed in diritto e l'indicazione dei mezzi di prova.
Sentite le parti interessate, il Collegio stabilisce le forme ed i modi di espletamento dell'eventuale istruttoria secondo i criteri da esso ritenuti più opportuni.
Alla prima riunione il Presidente:

- verifica la regolare costituzione delle parti;
- procede all'interrogatorio libero delle parti;
- autorizza il deposito dei documenti;
- procede all'escussione dei testimoni indicati dalle parti;
- provvede alla assunzione di ogni altro mezzo di prova.

Qualora non sia possibile esaurire la fase di assunzione delle prove il Presidente rinvia ad un'altra riunione da tenersi entro il termine di 10 giorni dalla precedente.

Esaurita la fase di assunzione delle prove il Collegio invita le parti alla discussione finale ed emana il proprio lodo entro il termine di 60 giorni dalla data della prima udienza, assegnando, su richiesta di almeno una parte, un termine di 10 giorni dalla data della discussione finale per la presentazione di note difensive. In tal caso il lodo non potrà essere emanato prima dello spirare di detto termine.
Le decisioni sono assunte secondo leggi e contratto e non costituiscono comunque interpretazione autentica dei contratti e degli accordi collettivi. Il lodo arbitrale può essere impugnato davanti al competente Tribunale ai sensi dell'art. 412 quater c.p.c.

Art. 38
Inscindibilità delle norme contrattuali

1 - Le disposizioni della presente Sezione, nell'ambito di ogni singolo istituto, sono correlate e inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun trattamento.

2 - La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 39
Interpretazione delle norme contrattuali

1 - È istituita una Commissione paritetica composta da 3 rappresentanti delle Organizzazioni armatoriali e 3 rappresentanti delle Organizzazioni sindacali con il compito di interpretare, a richiesta di parte, le eventuali norme controverse.

Art. 40
Norme speciali

1 - Oltre che alla presente Sezione il lavoratore deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione della Società, purché non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al lavoratore dalla presente Sezione e che pertanto rientrano nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza del lavoratore.

Art. 41
Trattamento di miglior favore

1 - Le parti si danno reciprocamente atto che, stipulando la presente Sezione, non hanno inteso modificare le condizioni economiche di miglior favore già acquisite dal lavoratore alla data di stipula della presente Sezione, fatte salve quelle espressamente definite riassorbibili, fino a concorrenza degli emolumenti derivanti dal rinnovo contrattuale.

Art. 42
Decorrenza e durata

1 - La presente Sezione decorre dal 1° luglio 2024 ed avrà validità fino al 31 dicembre 2026. Essa si intenderà tacitamente prorogata di anno in anno qualora non venga disdettata da una delle parti, con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In ogni caso essa resterà in vigore fino a quando non sarà sostituita da un successivo accordo dello stesso livello.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti ravvisano l'opportunità che anche ai lavoratori degli uffici di “conference” in quanto enti ausiliari dell'armamento, sia esteso alla presente Sezione, avuto riguardo anche alla classificazione dei lavoratori.

NOTA A VERBALE ACCORDO DI RINNOVO 16 DICEMBRE 2020

L’utilizzo della modalità lavorativa in Smart Working è quello disciplinato dalla specifica normativa vigente e implementato dalle apposite disposizioni di legge riferite all’emergenza COVID-19.
Le parti si impegnano a monitorare l’evoluzione della normativa sullo Smart Working, al fine di valutare, a valle, l’opportunità di eventuali interventi della contrattazione collettiva su tale materia.

Allegato 1

MINIMO CONTRATTUALE

1 - I valori del minimo contrattuale sono i seguenti:

Livello	dal 1° luglio 2024	dal 1° luglio 2025	dal 1° luglio 2026
VII	€ 2.646,86	€ 2.723,46	€ 2.800,07
VI	€ 2.307,82	€ 2.368,79	€ 2.429,76
V	€ 2.004,16	€ 2.056,55	€ 2.108,93
IV	€ 1.891,66	€ 1.940,49	€ 1.989,32
III	€ 1.668,68	€ 1.711,84	€ 1.755,00
II	€ 1.513,82	€ 1.552,53	€ 1.591,25
I	€ 1.438,03	€ 1.473,72	€ 1.509,42

A far data dal 1° giugno 2007 agli addetti inquadrati nel 7° livello (quadri) verrà corrisposta una indennità di funzione mensile pari a € 225,00.

Tale indennità verrà considerata come elemento utile esclusivamente ai fini del calcolo dei seguenti istituti:
a) trattamento di fine rapporto;
b) indennità sostitutiva dei riposi compensativi per festività;
c) 13ª e 14ª mensilità.

2 - Agli impiegati di 4° livello, dopo otto anni di permanenza nel livello, sarà corrisposto un superminimo di € 7,00 mensili.

3 - Agli impiegati con diploma di scuola media superiore, dopo quattro anni di permanenza nel 3° livello, sarà corrisposto un superminimo di € 7,00 mensili.

4 - Agli altri impiegati di 3° livello, dopo otto anni di permanenza nello stesso, sarà corrisposto un superminimo di € 7,00 mensili.

5 - Ai lavoratori inquadrati nel 2° livello e per i quali non è previsto il passaggio al livello superiore verrà riconosciuto un superminimo individuale di € 11,00 qualora abbiano una anzianità di livello pari o superiore a 10 anni.

Allegato 1 bis

ELEMENTO AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE (EAR)

Livello	dal 1° luglio 2024	dal 1° luglio 2025	dal 1° luglio 2026
VII	€ 33,68	€ 58,94	€ 84,20
VI	€ 29,47	€ 51,57	€ 73,67
V	€ 25,60	€ 44,80	€ 64,00
IV	€ 24,17	€ 42,30	€ 60,43
III	€ 21,32	€ 37,31	€ 53,31
II	€ 19,35	€ 33,87	€ 48,38
I	€ 18,40	€ 32,20	€ 46,01

Allegato 2

Accordo in materia di Part-time per il personale di terra – uffici e terminals delle società di navigazione al quale si applica la presente Sezione

1 - Per lavoro a tempo parziale si intende un rapporto di lavoro con orario che risulti comunque inferiore al normale orario di lavoro ai sensi dell'art. 3, comma 1, del D.lgs. n. 66/2003 e della presente Sezione.

2 - Nelle Società con oltre 70 dipendenti di terra al netto dei dirigenti, l'azienda è tenuta ad accogliere le richieste da parte dei propri dipendenti di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale fino al raggiungimento di una percentuale complessiva di lavoratori a tempo parziale pari al 2% (con arrotondamento per difetto) dei lavoratori a tempo pieno a cui si applica la presente Sezione in forza al 1° gennaio dell'anno in cui vengono presentate dette richieste. Si rinvia alla contrattazione integrativa aziendale la possibilità di ridefinire la suddetta percentuale di lavoratori part-time e stabilirne le modalità di concessione.

3 - Relativamente alla percentuale di lavoratori di cui al comma precedente il lavoro part-time non può prevedere una riduzione dell'orario superiore al 50% rispetto al tempo pieno.

4 - Nel contratto di lavoro a tempo parziale, che può essere concesso a tempo indeterminato o determinato, dovranno essere indicati:

a) il periodo di prova per i nuovi assunti. Esso sarà pari a 8 mesi per i lavoratori inquadrati nel 6° e 7° livello e a 4 mesi per gli altri lavoratori.

b) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa. Per determinare la retribuzione oraria del lavoratore a part-time, si divide per 173 la retribuzione mensile prevista per il personale con contratto a tempo pieno. Tutti gli istituti economici e normativi previsti dalla presente Sezione, compreso il contributo sostitutivo della mensa, fatta eccezione per quanto appresso specificatamente indicato, saranno proporzionati in rapporto alle ore effettivamente prestate, rapportandole alla prestazione lavorativa a tempo pieno;

c) la durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Nel caso di aziende in cui l'organizzazione del lavoro sia articolata in turni, l'indicazione della collocazione temporale della prestazione, ai sensi dell'art. 5, comma 3, D.lgs. n. 81/2015, potrà avvenire anche mediante rinvio ai turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

5 - I lavoratori già in forza all'Azienda che intendano prestare la propria attività lavorativa secondo un orario inferiore a quello contrattuale, ne faranno richiesta in forma scritta alla Direzione aziendale che deciderà in proposito, tenendo conto delle esigenze tecnico organizzative.
L'accoglimento delle domande di passaggio a lavoro part-time avverrà sulla base delle seguenti priorità:

a) patologie oncologiche o altri gravi patologie cronico-degenerative riguardanti il coniuge, i figli o i genitori;
b) figlio convivente di età non superiore ai tredici anni o figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n.104;
c) assistenza di persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazioni di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104, e che necessita di assistenza continua;

d) iscrizione e frequentazione di corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute;
e) altre motivazioni, prevalentemente di carattere familiare.

6 - Potranno, altresì, essere definiti accordi individuali di passaggio da tempo pieno a tempo parziale, o viceversa, per periodi predeterminati, con automatico ripristino alla scadenza.

7 - Fermo restando quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge in materia, all'atto della trasformazione le parti contraenti potranno concordare:
- la possibilità e le condizioni per l'eventuale ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno;
- le pattuizioni individuali di passaggio a tempo parziale, esclusivamente per periodi predeterminati, con automatico ripristino del tempo pieno allo scadere del termine previsto.

8 - 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.

9 - L'individuazione dell'orario ridotto di lavoro verrà concordato con l'Azienda a livello individuale di norma entro le seguenti fasce orarie:
a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale da 15 a 30 ore;
b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile da 60 a 120 ore.

10 - Ferma restando la possibilità di individuare a livello aziendale specifiche fattispecie, il superamento dell'orario concordato è consentito qualora trovi obiettiva giustificazione in necessità tecniche, produttive, organizzative o di mercato imprescindibili, indifferibili, di durata temporanea.
Le prestazioni lavorative in questo ambito, previa richiesta dell'azienda e previo consenso del lavoratore a tempo parziale, sono ammesse entro il limite dell'orario contrattuale definito dalla presente Sezione per i lavoratori a tempo pieno.
Il lavoro supplementare sarà compensato con la normale retribuzione oraria, come indicata al punto 8 dell'articolo 10 della presente Sezione, e la maggiorazione del 15% comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti per i giorni feriali.
Per le ore di lavoro supplementare svolto nei giorni festivi sarà riconosciuto un eguale numero di ore di riposo compensativo e sarà corrisposto un importo pari al 25% della quota oraria di retribuzione, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

11 - Clausole elastiche possono essere stabilite ai sensi delle disposizioni di legge in materia.

12 - Ai fini dei passaggi automatici di livello i periodi di lavoro a tempo parziale sono computati in proporzione alla durata della prestazione, i relativi parametri temporali sono pertanto prolungati in misura corrispondente.

13 - Il numero dei giorni di ferie e di festività infrasettimanali spettante al personale in part-time con riduzione dell'orario giornaliero (ex part-time orizzontale) è pari a quello previsto per il personale a tempo pieno, con corresponsione della retribuzione corrispondente alla ridotta durata della prestazione.

14 - Il personale in part-time con riduzione dell'orario settimanale o mensile che comporta lo svolgimento dell'attività lavorativa a tempo pieno solo in periodi predeterminati (ex part-time verticale) ha diritto a un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Al suddetto personale non spetta alcuna retribuzione se la festività infrasettimanale cade nel giorno in cui egli non avrebbe dovuto lavorare.

15 - Ai fini della maturazione dell'anzianità prevista per l'individuazione dei termini di preavviso, i periodi di lavoro trascorsi a tempo parziale sono equiparati a quelli a tempo pieno; fermo restando che il trattamento economico del preavviso sarà anch'esso corrisposto in misura proporzionale alla prestazione ridotta.

16 - L'anzianità di servizio maturata durante il rapporto di lavoro a part-time darà diritto per ogni biennio ad un aumento periodico di anzianità in misura proporzionale alla prestazione ridotta.
In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a part-time, l'ammontare degli aumenti periodici di anzianità precedentemente maturato verrà corrisposto, durante il rapporto di lavoro a part-time, in misura proporzionale alla prestazione ridotta, stessa cosa avverrà per gli eventuali ratei mensili di scatto di anzianità maturati ma non ancora corrisposti nel corso del biennio in cui il rapporto di lavoro si è trasformato da tempo pieno a part-time.
La cadenza biennale di maturazione dell'aumento periodico di anzianità resterà immutata anche nel corso del rapporto di lavoro a part-time.
Qualora il rapporto di lavoro passi dal regime a part-time a quello a tempo pieno, tutti i periodi di lavoro eventualmente già svolti a tempo pieno saranno rivalutati e il dipendente avrà diritto a tanti aumenti periodici di anzianità, nella misura intera, e a tanti ratei mensili, espressi in ventiquattresimi della stessa, per quanti sono stati gli anni e i mesi di lavoro prestati a tempo pieno.
Ai fini del calcolo dei ratei mensili dell'aumento periodico di anzianità espresso in ventiquattresimi, si dovranno considerare utili quei mesi nel corso dei quali la prestazione lavorativa e risultata pari o superiore a quindici giorni.
Sia il numero massimo maturabile di aumenti periodici di anzianità che la disciplina applicabile in caso di promozione a livello superiore resta per il dipendente a part-time quella prevista dalla presente Sezione.
Per una migliore comprensione della normativa di cui sopra si rinvia all'esempio riportato nella parte integrativa del presente accordo.

17 - Ai fini dell'accantonamento del trattamento di fine rapporto durante il contratto di lavoro a tempo parziale si dovrà assumere quale base di calcolo la retribuzione di cui all'art. 33 della presente Sezione ridotta in proporzione al numero delle ore effettivamente prestate.

18 - Per tutto quanto non espressamente richiamato nel presente accordo nonché per tutto quanto attiene la materia previdenziale ed assistenziale si fa rinvio a quanto previsto e disciplinato dalle vigenti disposizioni di legge sulla materia.

PARTE INTEGRATIVA DELL'ACCORDO IN MATERIA DI LAVORO PART-TIME

Esempio esplicativo riferito al punto 19 dell'accordo

A titolo esemplificativo si consideri un dipendente amministrativo del 4° livello che abbia già prestato attività lavorativa, sempre nello stesso livello, per 55 mesi ed abbia fatto richiesta di lavorare a part-time al 50% (cioè per 20 ore settimanali).
All'atto della trasformazione del rapporto di lavoro a part-time il dipendente ha già maturato due aumenti periodici di anzianità pari a € 58,70 (che da quel momento verranno corrisposti al 50% e cioè per un importo di € 29,35) e 7/24 di un aumento periodico di anzianità quest'ultimo però non ancora corrisposto.
Allo scadere del biennio, e cioè dopo 17 mesi di lavoro ad orario ridotto, il dipendente avrà diritto ad un importo, a titolo di aumenti periodici di anzianità, così calcolato:

$\frac{58,70}{2} = 29,35$

$\frac{29,35}{24} \times \frac{7}{2} = 4,28$

$\frac{29,35}{24} \times \frac{17}{2} = 10,39$

per un totale di: 29,35 + 4,28 + 10,39 = € 44,02

Dopo un biennio di lavoro a part-time si aggiungeranno altri 14,67 euro (pari al 50% di un aumento periodico di anzianità), per un totale di:

44,02 + 14,67 = € 58,69

Si supponga ora che dopo altri otto mesi di lavoro a part-time il dipendente chieda all'azienda, o viceversa, che il rapporto torni a tempo pieno, bisognerà calcolare tutti i mesi di lavoro svolti a tempo pieno e tutti quelli a part-time e quantificare l'ammontare degli aumenti periodici di anzianità così come segue:

Tempo pieno	**Part-time**
24 mesi = 29,35	17 mesi = 10,39
24 mesi = 29,35	24 mesi = 14,67
7 mesi = 8,56	8 mesi = 4,89
Tot. € 67,26	Tot. € 29,95

Dal momento in cui il rapporto di lavoro viene trasformato a tempo pieno il dipendente percepirà a titolo di aumenti periodici di anzianità un importo così calcolato:

67,26 + 29,95 = 97,21

Dopo 16 mesi di lavoro a tempo pieno, e cioè allo scadere del biennio, il dipendente avrà diritto, in aggiunta alla somma sopraindicata, ad un altro importo così calcolato:

$\frac{29,35 \times 16}{24} = 19,57$

per un totale di:

97,21 + 19,57 = 116,78

Allegato 3

Norme transitorie e di attuazione in materia di aumenti periodici di anzianità concordate in data 22 ottobre 1981

Per gli assunti prima del 1° ottobre 1981 gli importi maturati per scatti di anzianità vengono considerati utili, unitamente agli importi degli scatti congelati per passaggi di categoria al fine del raggiungimento dell'importo massimo maturabile per scatti. A tal fine, per individuare il numero di scatti che si considererà maturato dal lavoratore, l'importo complessivo degli scatti già maturati e dei congelati, sarà diviso per il valore dello scatto corrispondente al livello di appartenenza. Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, per raggiungere il numero massimo maturabile sopra indicato.
Ad essi verrà inoltre corrisposta, a far data dal 1° gennaio 1982 la somma di € 4,65 (L. 9.000) per ogni scatto maturato non congelato.
Le frazioni di biennio in corso al momento del passaggio dalla vecchia alla nuova normativa verranno considerate utili al fine della maturazione dei nuovi scatti. A tutti i dipendenti assunti prima del 1° ottobre 1981 che avessero maturato per scatti una cifra pari o superiore al 70% della somma della nuova paga riparametrata e della contingenza in vigore al 30 settembre 1981 verrà corrisposto un solo ed ulteriore scatto nelle misure indicate al punto 3) al compimento del biennio.

Allegato 4

Disciplina del contratto di apprendistato

1) Premessa generale e definizione

Le Parti, nel disciplinare la tipologia contrattuale dell'apprendistato, operano espresso riferimento al D.lgs. n. 81/2015 e riconoscono nel contratto di apprendistato uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché per il collegamento tra il sistema di istruzione obbligatorio ed universitario ed il mondo produttivo.

Ferme restando le disposizioni in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

a) contratto di apprendistato professionalizzante;

b) contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;

c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Le Parti, nella stipulazione del presente accordo, fanno espresso riferimento alla vigente normativa, ovvero agli artt. 41 e ss. del D.lgs. n. 81/2015, esercitando e attuando le competenze attribuite alla contrattazione collettiva di livello nazionale.

2) Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal D.lgs. n. 81/2015, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante e/o con contratto di alta formazione e ricerca i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni e 364 giorni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.lgs. n. 226/2005.
Ai sensi dell'art. 47, comma 4, del D.lgs. 81/2015 possono essere assunti senza limiti di età con contratto di apprendistato professionalizzante anche i lavoratori in mobilità o beneficiari di un trattamento di disoccupazione.
Con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore potranno essere assunti i giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

3) Assunzione

Per l'assunzione di un lavoratore apprendista è necessaria, ai fini della prova del contratto, la stipula in forma scritta. Nel contratto debbono essere indicati il piano formativo individuale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, l'eventuale periodo di prova, la durata del periodo di apprendistato.
Per l'apprendistato professionalizzante il piano formativo individuale dovrà essere definito sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti dal sistema di inquadramento della presente Sezione dovrà essere allegato, anche in forma sintetica, al contratto di apprendistato.
L'assunzione con contratti di apprendistato può intervenire anche part-time, purché la percentuale prevista dalle parti non sia inferiore al 80% dell'orario normale previsto dalla presente Sezione e senza diminuzione delle ore di formazione prevista.
Il periodo di apprendistato si computa ai fini dell'anzianità aziendale e di servizio.

Periodo di prova
La durata massima del periodo di prova non può superare, in relazione al livello iniziale di assunzione, quella prevista dalla Sezione per i lavoratori non apprendisti di analogo livello. Durante tale periodo è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso, con la corresponsione di tutti gli istituti contrattuali, compreso il trattamento di fine rapporto, in base ai criteri di maturazione previsti dal presente contratto. La clausola relativa al periodo di prova deve avere la forma scritta e indicare la qualifica relativa all'espletamento delle attività lavorative.

4) Proroga del contratto
La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto, superiori a 30 giorni consecutivi considerate singolarmente, comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.
In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà all'apprendista la nuova scadenza del contratto.

5) Tutor/Referente per l'apprendistato
Nel contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente per l'apprendistato, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa ed avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo oggetto del contratto di apprendistato.
Il tutor/referente per l'apprendistato, il cui nominativo dovrà risultare dal piano formativo, ove diverso dal titolare dell'impresa, da un socio della stessa o da un familiare coadiuvante, dovrà necessariamente possedere competenze adeguate e, se dipendente, un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato. Il tutor/referente interno per l'apprendistato dovrà inoltre possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa, a meno che l'impresa difetti di lavoratori in presenza di tali requisiti.
Il tutor/referente per l'apprendistato può affiancare un numero massimo di giovani pari a 5 e nel caso di "formazione a distanza", l'attività di accompagnamento può svolgersi con modalità virtuale.

6) Recesso dal contratto
Il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato. Entro il termine del periodo del contratto di apprendistato, le parti possono recedere dal contratto ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, con l'eventuale applicazione della disciplina contrattuale in materia di indennità sostitutiva del preavviso.

7) Obblighi del datore di lavoro
Il datore di lavoro ha l'obbligo:
- di impartire o di fare impartire nella sua impresa, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità di diventare lavoratore qualificato;
- di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo;
- di non sottoporre l'apprendista a lavori che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è assunto;
- di accordare i permessi necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio;
- di informare l'apprendista sui risultati del percorso formativo, anche per il tramite del centro di formazione; qualora l'apprendista sia minorenne l'informativa sarà fornita alla famiglia dell'apprendista o a chi esercita legalmente la potestà dei genitori.

8) Obblighi dell'apprendista
L'apprendista deve:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- prestare la sua opera con la massima diligenza;

- adempiere con assiduità e diligenza agli obblighi formativi;
- osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi non siano in contrasto con le disposizioni contrattuali e di legge.

9) Proporzione numerica

Le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di assumere alle proprie dipendenze è regolato dai commi 7 e 8 dell'art. 42 del D.lgs. 81/2015.

10) Presupposto per l'applicazione del presente Accordo

L'utilizzo della disciplina contrattuale dell'apprendistato, così come regolata dalle Parti stipulanti, è subordinata all'applicazione della presente Sezione.

* * * * *

a) APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese dal 3° al 6° livello della declaratoria contrattuale.
Con il presente accordo le Parti stipulanti dettano le regole e i principi standard utili all'attivazione dell'apprendistato professionalizzante sul territorio nazionale, ferma restando la possibilità di integrare il percorso formativo in relazione alle esigenze tecnico-produttive e di mercato.

1) Durata dell'apprendistato professionalizzante

La durata del rapporto di apprendistato professionalizzante non può essere inferiore a 6 mesi e superiore a 36 mesi.

2) Trattamento economico

Le retribuzioni degli apprendisti sono pari alle percentuali di seguito specificate in corrispondenza agli archi temporali di applicazione delle stesse. Ai fini della determinazione della retribuzione, la percentuale si applica esclusivamente sul minimo contrattuale del lavoratore non apprendista avente inquadramento corrispondente a quello al cui conseguimento è finalizzato il contratto:
• 70% del minimo contrattuale per i primi dodici mesi;
• 80% del minimo contrattuale dal tredicesimo al trentaseiesimo mese.

3) Piano formativo

Il piano formativo individuale deve essere definito per iscritto e per espressa previsione della presente Sezione potrà essere consegnato in forma consolidata al lavoratore entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto.

4) Formazione: contenuti

La formazione formale è costituita da un percorso di istruzione/apprendimento con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, secondo percorsi di formazione strutturati on the job ed in affiancamento, o esterna presso struttura accreditate, finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.
L'obbligo di formazione per l'apprendista potrà essere adempiuto anche tramite lo strumento della formazione a distanza e strumenti di e-learning.
Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda o di consorzi di aziende, questi dovranno essere in possesso di ambienti e di risorse umane idonei e coerenti con gli impegni assunti con il piano formativo. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3, art. 44, D.lgs. n. 81/2015.

Formazione professionalizzante: durata
L'offerta formativa pubblica è obbligatoria laddove in tal senso disciplinata dalla normativa regionale e sia stata proposta dalla Regione competente al datore di lavoro entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto.
Le imprese operanti in più Regioni faranno riferimento al percorso formativo e agli adempimenti previsti dalla normativa della Regione in cui è situata la sede legale.
L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante, in un monte ore di formazione interna o, quale opzione delle parti, esterna all'azienda, definito in relazione alla qualifica professionale e al livello di inquadramento previsto dalle declaratorie contrattuali della presente Sezione. La durata complessiva della formazione sarà in ogni caso ricompresa fra 60 e 100 ore medie annue.

5) Registrazione della formazione e attribuzione della qualifica
La formazione dovrà essere registrata a cura del datore di lavoro nel fascicolo elettronico del lavoratore ex artt. 14 e 15 D.lgs. 14.9.2015, n. 150. La registrazione della formazione erogata, in assenza delle norme attuative del fascicolo elettronico, potrà avvenire a cura del datore di lavoro anche attraverso equipollenti supporti informatici tracciabili e fogli firma. In assenza del fascicolo elettronico del lavoratore, la predetta certificazione sulla formazione svolta e della qualifica eventualmente conseguita dall'apprendista potrà essere effettuata in documento avente i requisiti del soppresso libretto formativo del cittadino *ex* DM 10.10 2005.
Alla scadenza del rapporto di apprendistato, il datore di lavoro certificherà e comunicherà per iscritto all'apprendista l'avvenuta formazione e attribuirà la qualifica professionale all'interessato. Analoga comunicazione il datore di lavoro effettuerà al Centro per l'impiego competente entro 5 gg. dalla attribuzione della qualifica.

* * * * *

b) APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE E SULL'ALTERNANZA SCUOLA LAVORO
L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e sull'alternanza scuola lavoro è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni.
Il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore sull'alternanza scuola lavoro, stipulato in forma scritta, può essere sottoscritto tra i datori di lavoro in possesso dei requisiti previsti dal Decreto Interministeriale 12 ottobre 2015, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25 che non abbiano conseguito la qualificazione oggetto del contratto e le Istituzioni formative individuate dal predetto Decreto Interministeriale.
Il datore di lavoro deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto i cui elementi minimi sono stati fissati dal Decreto Interministeriale 12 ottobre 2015, fatte salve le integrazioni richieste dalla normativa regionale e dai peculiari obiettivi formativi perseguiti dal datore di lavoro, dall'istituzione formativa e dall'apprendista.
È parte integrante del contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e sull'alternanza scuola lavoro il piano formativo individuale (PFI), il cui modello costituisce l'allegato 1° del Decreto Interministeriale 12 ottobre 2015.

1) Durata
La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a 6 mesi e superiore a tre anni, o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale.
Possono essere altresì stipulati contratti di apprendistato non superiori a 4 anni, per i giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore per l'acquisizione - oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, - di ulteriori competenze

tecnico professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.
I datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare il contratto nei casi previsti dal comma 4 dell'art. 43 del D.lgs. n. 81/2015.
Ai sensi del comma 5 dell'art. 43 del D.lgs. n. 81/2015, possono essere inoltre stipulati contratti di apprendistato di durata non superiore a due anni per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato (art. 6, co.5, DPR 15 marzo 2010, n. 87).
Al termine del contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e sull'alternanza scuola lavoro, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante.
La durata complessiva dei due contratti non potrà eccedere i 60 mesi.

2) Trattamento economico
Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta con riferimento alla tabella disciplinata dalla presente Sezione con riferimento all'apprendistato professionalizzante per le corrispondenti qualifiche e livelli contrattuali.
Fermo restando per i minorenni il divieto di lavoro notturno tra le ore 22 e le 6, l'orario di lavoro nel corso dell'esecuzione del contratto sarà pari a 8 ore giornaliere e 40 settimanali, ad eccezione dei quindicenni, il cui orario di lavoro non potrà superare le 7 ore giornaliere e 35 settimanali ai sensi dell'art. 18, comma 1, l. n. 977/1967.

3) Registrazione della formazione
La formazione dovrà essere registrata nel fascicolo elettronico del lavoratore ex art. 42, comma 5, lett. f) D.lgs. n.81/2015 e art. 14, D.lgs. n. 150/2015.

* * * * *

c) APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA
L'apprendistato di alta formazione e ricerca è integralmente disciplinato dall'art. 45 del D.lgs. n. 81/2015, alla cui normativa si rimanda integralmente.

Allegato 5

VERBALE DI ACCORDO PER LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE
30 MAGGIO 2007 E SS.MM.II.

Visti

- l'accordo 11 giugno 2003 di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i capitani di lungo corso al comando e capitani di macchina alla direzione di macchina nel quale, fra l'altro, le parti sopra citate concordarono circa l'opportunità di dare corso alla previdenza complementare di settore attraverso l'individuazione di un fondo contrattuale di riferimento fra quelli già attivi sul mercato;

- il decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124 di disciplina delle forme pensionistiche complementari;

- la legge 8 agosto 1995, n. 335 di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare;

- il decreto legislativo 18 febbraio 2000, n. 47 di disciplina fiscale della previdenza complementare, come modificato ed integrato dal decreto legislativo 12 aprile 2001, n. 168.

- il decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 di riforma della disciplina delle forme pensionistiche complementari;

- la legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge Finanziaria 2007), che, modificando il decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, prevede, fra l'altro, l'anticipazione dell'entrata in vigore della riforma della previdenza complementare al 1° gennaio 2007;

atteso che

- le forme pensionistiche complementari si distinguono in collettive, vale a dire le forme di cui agli articoli 3, comma 1, lettere da a) a h), e 12 del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, e individuali, vale a dire le forme di cui all'articolo 13 del citato decreto legislativo;

- la ridotta consistenza occupazionale del settore marittimo non consente la costituzione di un fondo di categoria di dimensioni finanziarie tali da garantire ai lavoratori aderenti adeguati livelli di remunerativitá e, pertanto, si conferma l'opportunità di individuare un fondo pensione contrattuale del comparto trasporti, verso cui i lavoratori potranno far confluire le risorse che decideranno di destinare alla previdenza complementare;

le parti convengono che

il Fondo Pensione Complementare Nazionale PRIAMO rappresenta uno strumento idoneo all'erogazione, al termine dell'attività lavorativa, di un trattamento pensionistico complementare che integri quello derivante dal sistema pubblico obbligatorio.

Pertanto, il predetto Fondo PRIAMO è stato individuato quale fondo pensione contrattuale di categoria per i lavoratori dipendenti a cui è applicato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto dalle Organizzazioni datoriali e sindacali stipulanti il presente accordo.

Al fine di rendere possibile l'adesione al Fondo PRIAMO da parte dei lavoratori del settore marittimo, è necessario apportare alcune modifiche allo Statuto del citato Fondo, ex art. 36 dello Statuto.

Con riferimento ai lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria successivamente alla data del 28 aprile 1993, è prevista, in caso di adesione alla previdenza complementare, l'integrale

destinazione al Fondo di previdenza complementare del TFR maturando.

Con riferimento ai lavoratori di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993, il conferimento del TFR maturando è fissato ad una percentuale pari al 2,28% degli elementi della retribuzione, utili ai fini del calcolo del TFR, per 12 mensilità annue.

Qualora il lavoratore, a prescindere dalla data di prima iscrizione alla previdenza obbligatoria, decida di versare, oltre al TFR maturando, un contributo mensile pari all'1% del minimo contrattuale conglobato (paga base + contingenza + EDR) e degli eventuali scatti di anzianità, per 14 mensilità all'anno, l'azienda verserà sulla posizione individuale del lavoratore, per 14 mensilità annue, un contributo mensile di pari importo, non computabile ai fini del calcolo del TFR.

Resta ferma la facoltà per il lavoratore di versare al medesimo Fondo un contributo aggiuntivo esclusivamente a proprio carico.

L'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro, di cui al punto precedente, è assunto esclusivamente nei confronti dei lavoratori che aderiscono al Fondo PRIAMO. Pertanto, tale contributo non sarà dovuto, né si convertirà in alcun trattamento sostitutivo anche di diversa natura, sia collettivo che individuale, a favore dei lavoratori che, a causa della mancata adesione, non conseguano la qualifica di Socio del Fondo in parola, ovvero la perdano successivamente.

Con specifico riferimento al personale non in Regolamento Organico e non in Continuità di Rapporto di Lavoro, gli obblighi di conferimento del TFR maturando e di versamento del contributo aggiuntivo a carico del datore di lavoro e del lavoratore sussistono solo relativamente ai periodi in cui il lavoratore è imbarcato in forza di convenzione di arruolamento o di un impiego a bordo o a terra in regime di comandata, purché nel corso dell'anno solare tali periodi siano di durata complessiva di almeno tre mesi.

In base a quanto previsto dalla Nota Informativa di PRIAMO, le spese di adesione al fondo sono attualmente le seguenti:

- spese di adesione, pari a € 10,32, di cui € 5,16 a carico del socio e € 5,16 a carico del datore di lavoro, da versare in un'unica soluzione;
- quota associativa mensile pari a € 1,50 a carico del socio;
- costo annuale indirettamente a carico dell'aderente in funzione della scelta di comparto.

Per quanto riguarda gli altri aspetti normativi, nonché quelli tecnico-organizzativi, si rimanda integralmente a quanto previsto nello Statuto del Fondo PRIAMO e alle istruzioni contenute nella relativa Nota Informativa.

INTEGRAZIONE ALL'ACCORDO SINDACALE 30 MAGGIO 2007

A decorrere dal 1° gennaio 2010, il contributo mensile a carico dell'azienda, fermo restando quello a carico del lavoratore pari all'1%, verrà elevato all'1,5% sempre per 14 mensilità all'anno.

* * * * *

ACCORDO 11 LUGLIO 2024 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Con riferimento all'accordo 30 maggio 2007 e ss.mm.ii. sulla previdenza complementare, le parti concordano che a decorrere dal mese di luglio 2024, l'aliquota relativa al contributo mensile al Fondo Priamo a carico dell'azienda verrà elevata al 2,5%, ferma restando quella a carico del lavoratore pari all'1%.

Allegato 6

Assicurazione integrativa sanitaria

A fronte della richiesta avanzata dalle OO.SS. di rendere possibile una assicurazione integrativa sanitaria per il personale amministrativo dipendente dalle società di navigazione che applicano la presente Sezione del vigente CCNL, le società dichiarano la propria disponibilità ad effettuare, su richiesta scritta da parte del singolo lavoratore, la trattenuta mensile da versare in rate semestrali al FANIMAR all'uopo costituito.
L'anticipo semestrale da parte delle società di armamento non comporterà oneri aggiuntivi per le aziende stesse.
Le aziende riconosceranno, ai lavoratori che hanno sottoscritto o sottoscriveranno una assicurazione sanitaria con il Fondo Fanimar, un contributo annuo di € 70,00.
Nell'ambito delle tutele assicurative, potranno essere individuate diverse modalità di utilizzo di detto contributo, nella contrattazione di secondo livello.

Allegato 7

LAVORO AGILE

Il lavoro agile è una modalità di lavoro “da remoto” consistente nella possibilità di eseguire subordinatamente alla sottoscrizione di apposito accordo individuale tra il lavoratore e il datore di lavoro, la prestazione lavorativa in parte all’interno e in parte all’esterno dei locali aziendali.

Le parti identificano nel lavoro agile, di cui alla normativa vigente e al Protocollo nazionale sottoscritto in data 7 dicembre 2021, un’ulteriore modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, distinta da quella del telelavoro, la cui flessibilità organizzativa può favorire l’incremento della produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro.

Spetta all’azienda valutare se e con quali modalità attivare il lavoro agile ed eventualmente individuare in quali ambiti organizzativi e per quali mansioni le attività siano compatibili con l’esecuzione del lavoro in modalità agile, fermo restando che le suddette valutazioni non potranno essere fondate sull’utilizzo di tale strumento in condizioni emergenziali.

Le parti stipulanti la presente Sezione effettueranno annualmente un monitoraggio sull’utilizzo della modalità di lavoro agile nell’ambito dell’industria armatoriale.

APPENDICE

Assemblee sindacali

1 - L'Assemblea sindacale del personale è indetta su convocazione della Rappresentanza Sindacale Aziendale.

Permessi sindacali retribuiti

1 - I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

2 - Hanno diritto ai permessi di cui al primo comma:

a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

3 - I permessi retribuiti di cui al presente articolo saranno pari complessivamente a 9 ore mensili nelle Aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle Aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti saranno pari a un'ora e mezza all'anno per ciascun dipendente.

4 - Il dirigente della rappresentanza sindacale che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

5 - Ai sensi dell'art. 30 della Legge 300/70, i componenti degli organi direttivi, nazionali e provinciali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, hanno diritto a 6 giorni di permessi retribuiti all'anno per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

6 - Al fine di consentire al lavoratore di esercitare il diritto di cui al comma precedente, le OO.SS. dovranno comunicare per iscritto alle Associazioni datoriali di rispettiva rappresentanza e alle imprese interessate i nominativi dei lavoratori designati e le eventuali revoche.

7 - I permessi sopra disciplinati potranno essere richiesti, nell'ambito di ogni singola azienda, per un solo componente di organo direttivo, a prescindere dal livello territoriale dell'organo associativo, per ciascuna riunione. Qualora nell'ambito della singola azienda vi sia più di un componente di organo direttivo, le agibilità saranno disciplinate al secondo livello. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al quinto comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 48 ore prima, tramite l'organo direttivo di cui è membro.

Affissione comunicazioni sindacali

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicazioni inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Deleghe per la riscossione dei contributi sindacali

1 - L'addetto potrà far pervenire alla Società armatrice, tramite la propria Organizzazione sindacale, una delega a trattenere sulle proprie competenze un contributo associativo mensile

da versare alla Organizzazione sindacale, indicata nella delega stessa, che sia stipulante e firmataria del contratto collettivo nazionale di lavoro.

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

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

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

5 - Il contributo sindacale mensile viene stabilito nella misura dell'1% del minimo contrattuale.

6 - L'addetto potrà autorizzare il versamento del contributo anche ad un Fondo comune all'uopo specificato da tutte o parte delle Organizzazioni sindacali firmatarie.

Costituzione RSU
Settore amministrativi dell'armamento privato

Considerato quanto previsto dall'accordo interconfederale in materia di Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), considerato anche l'espresso riferimento fatto in tale accordo all'art. 2095 del Codice Civile al fine di individuare le categorie alle quali tale accordo si applica, le parti concordano di darvi corso, per le unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti amministrativi, nei tempi e con le modalità in esso fissate.

Dichiarazione a verbale

Le parti considerano la gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, come parte integrante della gestione generale dell'azienda.
Al fine di ridurre progressivamente i rischi di infortuni o malattie correlate al lavoro ai quali possono essere esposti i lavoratori, le parti esprimono la necessità di concordare un sistema di gestione della salute e sicurezza, considerando strategica, all'interno dello stesso, una formazione ai rappresentanti dei lavoratori ed a tutti i lavoratori, che veda entrambe le parti impegnate nel comune obiettivo della riduzione dei rischi, in particolar modo di quelli legati all'utilizzo di attrezzature munite di videoterminale.
Stabilito che l'uso delle stesse comporta per i lavoratori una sorveglianza sanitaria che accerti i rischi specifici legati alle caratteristiche ed al posizionamento delle attrezzature, alla scelta del software ed alla postura, garantendo le prescrizioni minime di sicurezza, così come stabilite dalla normativa vigente e dalle direttive europee di riferimento.

INDICE

Art. 1 - Assunzione in servizio 2
Art. 2 - Visita medica 2
Art. 3 - Periodo di prova 2
Art. 4 - Classificazione unica dei lavoratori 3
Art. 5 - Assicurazione contro il rischio di responsabilità civile verso terzi 8
Art. 6 - Contratti a termine 8
Art. 7 - Part-time 10
Art. 8 - Mutamento di mansioni 10
Art. 9 - Contratti di apprendistato 10
Art. 10 - Orario di lavoro, lavoro straordinario diurno, notturno e festivo 10
Art. 11 - Riposo settimanale 11
Art. 12 - Giorni festivi e semifestivi 12
Art. 13 - Trattamento per festività abolite 12
Art. 14 - Retribuzioni 13
Art. 15 - Contributo sostitutivo della mensa 13
Art. 16 - Indennità per maneggio di denaro e cauzione 14
Art. 17 - Tredicesima e Quattordicesima mensilità 14
Art. 18 - Aumenti periodici di anzianità 14
Art. 19 - Ferie 15
Art. 20 - Permessi e congedi parentali 16
Art. 21 - Periodo di aspettativa 17
Art. 22 - Congedo matrimoniale 17
Art. 23 - Servizio militare 17
Art. 24 - Trasferte 18
Art. 25 - Trasferimenti 19
Art. 26 - Trattamento in caso di malattia o infortunio 19
Art. 27 - Trattamento in caso di malattia professionale e infortunio sul lavoro 21
Art. 28 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio 22
Art. 29 - Contrattazione di secondo livello 22
Art. 30 - Doveri del lavoratore 23
Art. 31 - Provvedimenti disciplinari 23
Art. 32 - Preavviso di licenziamento o di dimissioni 25
Art. 33 - Trattamento di fine rapporto 26
Art. 34 - Trattamento in caso di dimissioni 27
Art. 35 - Previdenza 27
Art. 36 - Certificato di lavoro 27
Art. 37 - Collegio di conciliazione e arbitrato 27
Art. 38 - Inscindibilità delle norme contrattuali 29
Art. 39 - Interpretazione delle norme contrattuali 29
Art. 40 - Norme speciali 30
Art. 41 - Trattamento di miglior favore 30
Art. 42 - Decorrenza e durata 30

Allegati

Allegato 1 - Minimo contrattuale 31
Allegato 1 bis - Elemento Aggiuntivo della Retribuzione (EAR) 32
Allegato 2 - Accordo in materia di Part-time per il personale di terra – uffici e terminals terminals delle società di navigazione al quale si applica la presente Sezione 33
Allegato 3 - Norme transitorie e di attuazione in materia di aumenti periodici di anzianità concordate in data 22 ottobre 1981 37
Allegato 4 - Disciplina del contratto di apprendistato 38
Allegato 5 - Verbale di accordo per la previdenza complementare 30 maggio 2007 e ss.mm.ii. 43
- Integrazione all'accordo sindacale 30 maggio 2007 44
- Accordo 11 luglio 2024 – Previdenza complementare 44

Allegato 6 - Assicurazione integrativa sanitaria 45
Allegato 7 - Lavoro agile 46

Appendice

- Assemblee sindacali 47
- Permessi sindacali retribuiti 47
- Affissione comunicazioni sindacali 47
- Deleghe per la riscossione dei contributi sindacali 47
- Costituzione RSU Settore amministrativi dell'armamento privato 48
- Dichiarazione a verbale 48