

CCNL 19 Aprile 2010

Contratto Collettivo  
Nazionale di Lavoro  
per i dipendenti  
delle imprese edili ed affini





# Indice

<b>Indice numerico degli articoli</b>	<b>pag.</b>	<b>II</b>
<b>Indice analitico del contratto</b>	<b>pag.</b>	<b>VII</b>
<b>CCNL 19 APRILE 2010 per i dipendenti delle imprese edili ed affini .....</b>	<b>pag.</b>	<b>1</b>
<b>DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO .....</b>	<b>pag.</b>	<b>9</b>
Regolamentazione per gli operai.....		10
Regolamentazione per gli impiegati.....		50
Regolamentazione speciale per i quadri.....		70
Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati .....		71
<b>ORGANISMI PARITETICI .....</b>	<b>pag.</b>	<b>125</b>
Casse Edili		
Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili (CNCE).....		126
Comitati Paritetici Territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (CPT).....		133
Commissione Nazionale Paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (CNCPT).....		133
Formedil – Scuole Edili .....		134
<b>RAPPORTI TRA LE PARTI SOCIALI .....</b>	<b>pag.</b>	<b>137</b>
<b>ALLEGATI .....</b>	<b>pag.</b>	<b>147</b>
<b>ALTRI ALLEGATI .....</b>	<b>pag.</b>	<b>245</b>

# Indice numerico degli articoli

## 1. DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

<b>Regolamentazione per gli operai .....</b>	<b>pag.</b>	<b>10</b>
Art. 1 Assunzione e documenti .....		10
Art. 2 Periodo di prova .....		11
Art. 3 Mutamento di mansioni .....		11
Art. 4 Mansioni promiscue .....		11
Art. 5 Orario di lavoro – Permessi individuali.....		12
Art. 6 Addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia.....		14
Art. 7 Riposo settimanale.....		15
Art. 8 Soste di lavoro .....		15
Art. 9 Sospensione e riduzione di lavoro.....		16
Art. 10 Recuperi .....		17
Art. 11 Minimi di paga base oraria e indennità di contingenza.....		17
Art. 12 Elemento variabile della retribuzione.....		18
Art. 13 Lavoro a cottimo .....		18
Art. 14 Disciplina dell’impiego di manodopera negli appalti e subappalti.....		20
Art. 15 Ferie.....		21
Art. 16 Gratifica natalizia .....		22
Art. 17 Festività .....		22
Art. 18 Accantonamenti presso la Cassa Edile.....		23
Art. 19 Lavoro straordinario, notturno e festivo .....		25
Art. 20 Indennità per lavori speciali disagiati.....		26
Art. 21 Trasferta .....		31
Art. 22 Trasferimento .....		33
Art. 23 Indennità per lavori in alta montagna o in zona malarica .....		34
Art. 24 Elementi della retribuzione .....		35
Art. 25 Modalità di pagamento .....		35
Art. 26 Trattamento in caso di malattia .....		36
Art. 27 Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale .....		38
Art. 28 Congedo matrimoniale.....		39
Art. 29 Anzianità professionale edile.....		40
Art. 30 Conservazione degli utensili, custodia dei cicli e motocicli .....		40
Art. 31 Obblighi e responsabilità degli autisti .....		41
Art. 32 Preavviso di licenziamento e di dimissioni .....		41
Art. 33 Trattamento di fine rapporto.....		42
Art. 34 Indennità in caso di morte.....		43
Art. 35 Reclami .....		43

Art. 36	Versamenti in Cassa Edile.....	44
Art. 37	Quote sindacali.....	45
Art. 38	Accordi locali .....	46
Art. 39	Aspettativa .....	49

**Regolamentazione per gli impiegati ..... pag. 50**

Art. 40	Assunzione .....	50
Art. 41	Documenti.....	50
Art. 42	Periodo di prova .....	51
Art. 43	Orario di lavoro – Permessi individuali.....	51
Art. 44	Elementi del trattamento economico globale.....	52
Art. 45	Stipendio minimo mensile .....	53
Art. 46	Elemento variabile della retribuzione.....	53
Art. 47	Indennità speciale a favore del personale non soggetto a limitazioni di orario .....	54
Art. 48	Mense aziendali.....	54
Art. 49	Aumenti periodici di anzianità.....	55
Art. 50	Indennità di cassa e di maneggio di denaro .....	56
Art. 51	Indennità per uso di mezzi di trasporto di proprietà dell’impiegato .....	56
Art. 52	Indennità per lavori in alta montagna in cassoni ad aria compressa ed in galleria.....	56
Art. 53	Indennità di zona malarica.....	56
Art. 54	Lavoro straordinario, notturno e festivo .....	57
Art. 55	Lavori fuori zona.....	58
Art. 56	Trasferta .....	58
Art. 57	Trasferimento .....	58
Art. 58	Alloggio.....	60
Art. 59	Mutamento di mansioni.....	60
Art. 60	Pagamento della retribuzione.....	60
Art. 61	Festività – Riposo settimanale .....	61
Art. 62	Ferie.....	62
Art. 63	Tredicesima mensilità.....	63
Art. 64	Premio annuo .....	63
Art. 65	Premio di fedeltà .....	64
Art. 66	Trattamento in caso di malattia .....	64
Art. 67	Trattamento in caso di infortunio o di malattia professionale ....	65
Art. 68	Congedo matrimoniale.....	65
Art. 69	Aspettativa .....	66
Art. 70	Doveri dell’impiegato e disciplina aziendale.....	66
Art. 71	Preavviso di licenziamento e di dimissioni .....	66
Art. 72	Trattamento di fine rapporto.....	67
Art. 73	Indennità in caso di morte.....	69
Art. 74	Certificato di lavoro.....	69
Art. 75	Quote sindacali.....	69

<b>Regolamentazione speciale per i quadri.....</b>	<b>pag.</b>	<b>70</b>
Art. 76 Quadri.....		70
<b>Regolamentazione comune agli operai e agli impiegati .....</b>	<b>pag.</b>	<b>71</b>
Art. 77 Classificazione dei lavoratori .....		71
Art. 78 Lavoro a tempo parziale .....		90
Art. 79 Lavoro delle donne e dei fanciulli .....		92
Art. 80 Chiamata e richiamo alle armi.....		92
Art. 81 Occupazione femminile e tutela della maternità.....		93
Art. 82 Lavoratori extracomunitari.....		93
Art. 83 Tutela dei tossicodipendenti e loro familiari .....		93
Art. 84 Portatori di handicap.....		94
Art. 85 Igiene e ambiente di lavoro.....		94
Art. 86 Sicurezza sul lavoro .....		95
Art. 87 Rappresentante per la Sicurezza – Rappresentante per la Sicurezza Territoriale.....		96
Art. 88 Alloggiamenti e cucine.....		101
Art. 89 Permessi.....		102
Art. 90 Diritto allo studio.....		102
Art. 91 Formazione professionale .....		103
Art. 92 Disciplina dell'apprendistato .....		109
Art. 93 Contratto a termine.....		113
Art. 94 Contratti di inserimento.....		114
Art. 95 Somministrazione di lavoro.....		116
Art. 96 Distacco.....		117
Art. 97 Previdenza complementare.....		118
Art. 98 Assenze.....		118
Art. 99 Provvedimenti disciplinari .....		119
Art. 100 Licenziamenti.....		120
Art. 101 Passaggio da operaio ad impiegato.....		121
Art. 102 Cessione, trapasso e trasformazione di azienda.....		121
Art. 103 Rappresentanza Sindacale Unitaria – Conciliazione delle controversie.....		121
Art. 104 Assemblee.....		122
Art. 105 Cariche sindacali e pubbliche.....		123
Art. 106 Affissioni .....		124
Art. 107 Tutela della dignità personale dei lavoratori.....		124

## 2. ORGANISMI PARITETICI

Art. 108 Casse Edili Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili (CNCE) .....		126
Art. 109 Comitati Paritetici Territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (CPT) .....		133

	Commissione Nazionale Paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (CNCPT).....	133
Art. 110	Formedil – Scuole Edili .....	134

### 3. RAPPORTI TRA LE PARTI SOCIALI

Art. 111	Sistema di concertazione e di informazione .....	138
Art. 112	Osservatorio .....	140
Art. 113	Concertazione per le grandi opere.....	142
Art. 114	Istituzione della Borsa del Lavoro dell'industria delle costruzioni .....	142
Art. 115	Accordi interconfederali.....	144
Art. 116	Normalizzazione dei rapporti sindacali.....	144
Art. 117	Estensione di contratti stipulati con altre Associazioni .....	145
Art. 118	Inscindibilità delle disposizioni contrattuali – Condizioni di miglior favore .....	145
Art. 119	Disposizioni generali.....	145
Art. 120	Decorrenza e durata .....	145
Art. 121	Esclusiva di stampa .....	146

### 4. ALLEGATI

A	Valori mensili dei minimi di paga base degli operai.....	150
B	Minimi di stipendio mensile per gli impiegati.....	152
C	Regolamento dell'Anzianità Professionale Edile .....	154
D	Accantonamento della maggiorazione per ferie e gratifica natalizia al netto delle imposte e dei contributi a carico del lavoratore.....	158
E	Protocollo sul trattamento di malattia ed infortunio .....	160
F	Accordo ai sensi dell'art. 25, Comma II, l. N. 223/91 .....	162
G	Accordo Nazionale 31 maggio 2005 (Apprendistato) .....	163
H	Accordo attuativo sulla previdenza complementare .....	164
I	Accordo Nazionale 10 settembre 2003 (Lavoro temporaneo e previdenza complementare).....	172
L	Finanziamento degli Organismi Paritetici Nazionali di settore .....	175
M	Protocollo di Intesa 18 dicembre 1998 e Accordo Nazionale 19 maggio 2000.....	176
N	Statuto della Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili (CNCE) (Accordo Nazionale 10 novembre 2004) .....	186
O	Statuto tipo delle Casse Edili (Accordo Nazionale 19 settembre 2002) .....	191
P	Protocollo sugli Organismi Bilaterali (20 maggio 2004) .....	204
Q	Protocollo di Intesa sul sistema degli Organismi Paritetici di settore (29 gennaio 2000).....	207
R	Regolamento della Commissione Nazionale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (CNCPT).....	212

S	Statuto tipo del C.P.T. (Accordo Nazionale 20 giugno 1996).....	213
T	Protocollo di Intesa sulla pianificazione delle linee politiche del sistema formativo edile.....	221
U	Protocollo sulle politiche del lavoro nell'industria delle costruzioni.....	224
V	Accordo Nazionale per le modalità di attuazione del sistema di riscossione dei contributi sindacali mediante deleghe (25 luglio 1996) ....	226
W	Statuto del Formedil (Accordo Nazionale 9 maggio 2007) .....	228
X	Statuto della Commissione Nazionale Paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (CNCPT) (Accordo Nazionale 9 maggio 2007) .....	233
Y	Protocollo sugli Organismi bilaterali (18 giugno 2008).....	238
Z	Protocollo sul costo del lavoro (18 giugno 2008) .....	243

## 5. ALTRI ALLEGATI

	Accordo Nazionale 3 ottobre 2001 (Mut).....	pag. 246
	Accordo Nazionale 3 ottobre 2001 (Fondo Prevedi) .....	pag. 250
	Accordo Nazionale 2 ottobre 2002 (Fondo Prevedi) .....	pag. 252
	Accordo Nazionale 15 gennaio 2003 (Fondo Prevedi) .....	pag. 253
	Accordo Nazionale 10 settembre 2003 (Fondo Prevedi) .....	pag. 256
	Accordo Nazionale 24 novembre 2004 (Casse Edili – Fondo Prevedi) .	pag. 257
	Accordo Nazionale 21 luglio 2004 (Fondo Prevedi).....	pag. 267
	Accordo Nazionale 2 marzo 2005 (Fondo Prevedi).....	pag. 268
	Accordo Nazionale 31 maggio 2005 (Organismi Paritetici).....	pag. 269
	Accordo Nazionale 4 dicembre 2008 (CIGO Apprendisti).....	pag. 272
	Protocollo sull'intervento delle Parti Sociali Nazionali per la razionalizzazione della gestione degli Enti Paritetici Nazionali e Territoriali (19 aprile 2010).....	pag. 273
	Protocollo sulle Banche Dati per la regolarità contributiva (19 aprile 2010).....	pag. 276
	Dichiarazione comune sugli Enti Paritetici (19 aprile 2010) .....	pag. 279
	Avviso Comune – Contribuzione e integrazione degli Ammortizzatori Sociali nel settore edile (19 aprile 2010) .....	pag. 280
	Protocollo sulla formazione e sicurezza sul lavoro (19 aprile 2010) .....	pag. 282
	Protocollo sul Prevedi (19 aprile 2010) .....	pag. 285
	Avviso Comune (28 ottobre 2010) (Congruità).....	pag. 287
	Protocollo di Intesa sugli Enti Bilaterali (16 novembre 2010).....	pag. 290
	Accordi Nazionali 16ore-Mics (16 novembre 2010 – 13 dicembre 2010 – 3 febbraio 2012).....	pag. 298
	Accordo Nazionale 15 marzo 2011 (CNCPT) .....	pag. 303
	Accordo Nazionale 5 luglio 2011 (Borsa Lavoro) .....	pag. 304
	Accordo Nazionale 19 luglio 2012 (Retribuzioni Convenzionali).....	pag. 306



## Indice analitico del contratto

Accantonamenti presso la Cassa Edile .....	(Art. 18)	23
Accordi interconfederali.....	(Art. 115)	144
Accordi locali .....	(Art. 38)	46
Addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia		
– Definizione e orario di lavoro.....	(Art. 6)	14
– Tabella dei minimi di paga base.....	(Allegato A)	150
Alloggio per gli impiegati .....	(Art. 58)	60
Affissioni .....	(Art. 106)	124
Alloggiamenti e cucine .....	(Art. 88)	101
Alta montagna (indennità di):		
– Operai .....	(Art. 23)	34
– Impiegati .....	(Art. 52)	56
Anzianità professionale Edile .....	(Art. 29)	40
– Regolamento .....	(Allegato C)	154
Appalti: impiego di manodopera .....	(Art. 14)	20
Apprendistato.....	(Art. 92)	109
Armamento ferroviario:		
– Definizione del cantiere ferroviario e del posto di lavoro – indennità di cantiere.....	(Art. 21)	31
Aspettativa		
– Operai .....	(Art. 39)	49
– Impiegati .....	(Art. 69)	66
Aspettative per cariche sindacali e pubbliche .....	(Art. 105)	123
Assemblee .....	(Art. 104)	122
Assenze .....	(Art. 98)	118
Assunzione:		
– Operai .....	(Art. 1)	10
– Impiegati .....	(Art. 40)	50
Aumenti periodici di anzianità .....	(Art. 49)	55
Autisti (Obblighi e responsabilità degli) .....	(Art. 31)	41
Borsa Lavoro dell'industria delle costruzioni (Istituzione della) .....	(Art.114)	142
Caposquadra		
– Nei lavori di armamento ferroviario.....	(Art. 77)	71
Cariche sindacali e pubbliche.....	(Art. 105)	123
Cassa (Indennità di).....	(Art. 50)	56
Casse Edili.....	(Art. 36, 108)	44/126
– Statuto tipo delle Casse Edili.....	(Allegato O)	191
Cassoni ad aria compressa (Indennità per lavori in):		
– Operai .....	(Art. 20)	26
– Impiegati .....	(Art. 52)	56
Cessione, trapasso e trasformazione d'azienda.....	(Art. 102)	121
Certificato di lavoro per gli impiegati .....	(Art. 74)	69

Chiamata e richiamo alle armi.....(Art. 80)	92
Classificazione dei lavoratori .....(Art. 77)	71
Comitati Paritetici per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro.....(Art. 109)	133
– Statuto tipo CPT .....(Allegato S)	213
Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili (CNCE) .....(Art. 108)	126
– Statuto CNCE .....(Allegato N)	186
Commissione Nazionale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (CNCPT).....(Art. 109)	133
– Regolamento CNCPT .....(Allegato R)	212
– Statuto CNCPT.....(Allegato X)	233
Conciliazione delle controversie – Rappresentanza Sindacale Unitaria .....(Art. 103)	121
Condizione di miglior favore .....(Art. 118)	145
Congedo matrimoniale:	
– Operai .....(Art. 28)	39
– Impiegati .....(Art. 68)	65
Concertazione (Sistema di concertazione e di informazione) .....(Art. 111)	138
Concertazione per le grandi opere .....(Art. 113)	142
Conservazione degli utensili, custodia dei cicli e motocicli.....(Art. 30)	40
Contingenza (Indennità di):	
– Operai .....(Art. 11)	17
– Impiegati .....(Art. 44)	52
Contratto a termine .....(Art. 93)	113
Contratti di inserimento .....(Art. 94)	114
Cucina e alloggiamenti .....(Art. 88)	101
Decorrenza e durata (del contratto).....(Art. 120)	145
Dimissioni (Preavviso di):	
– Operai .....(Art. 32)	41
– Impiegati .....(Art. 71)	66
Diplomati (Trattamento).....(Art. 77)	71
Diritto allo studio .....(Art. 90)	102
Discontinui (Vedi addetti ai lavori)	
Disposizioni generali.....(Art. 119)	145
Distacco .....(Art. 96)	117
Documenti (Assunzione):	
– Operai .....(Art. 1)	10
– Impiegati .....(Art. 40)	50
Donne (lavoro delle).....(Art. 79)	92
Doveri dell'impiegato.....(Art. 70)	66
Elementi della retribuzione: operai.....(Art. 24)	35
Elemento variabile della retribuzione	
– Operai .....(Art. 12)	18
– Impiegati .....(Art. 46)	53
Elementi del trattamento economico globale: impiegati.....(Art. 44)	52

Esclusiva di stampa .....	(Art. 121)	146
Estensione di contratti stipulati con altre Associazioni .....	(Art. 117)	145
Extracomunitari (Lavoratori) .....	(Art. 82)	93
Fanciulli (Lavoro dei) .....	(Art. 79)	92
Ferie:		
– Operai .....	(Art. 15)	21
– Impiegati .....	(Art. 62)	62
Festività:		
– Operai .....	(Art. 17)	22
– Impiegati .....	(Art. 62)	62
Formazione professionale .....	(Art. 91)	103
Formedil .....	(Art. 91, 110)	103/134
– Statuto del Formedil .....	(Allegato W)	228
Galleria (Indennità per lavori in):		
– Operai .....	(Art. 20)	26
– Impiegati .....	(Art. 52)	56
Grandi opere (concertazione per le) .....	(Art. 113)	142
Gratifica natalizia:		
– Disciplina dell’Istituto .....	(Art. 16)	22
– Trattamento economico .....	(Art. 18)	23
Gravidanza e puerperio .....	(Art. 81)	93
Handicap (Lavoratori portatori di) .....	(Art. 84)	94
Igiene e ambiente di lavoro .....	(Art. 85)	94
Indennità:		
– di cassa e di maneggio di denaro .....	(Art. 50)	56
– di contingenza .....	(Art. 11)	17
– di trasferimento .....	(Art. 22)	33
– in caso di morte:		
• Operai .....	(Art. 34)	43
• Impiegati .....	(Art. 73)	69
– per lavori in alta montagna:		
• Operai .....	(Art. 23)	34
• Impiegati .....	(Art. 52)	56
– per lavori in galleria:		
• Operai .....	(Art. 20)	26
• Impiegati .....	(Art. 52)	56
– per lavori in zona malarica:		
• Operai .....	(Art. 23)	34
• Impiegati .....	(Art. 53)	56
– speciale per il personale non soggetto a limitazioni di orario .....	(Art. 47)	54
– per lavori speciali disagiati .....	(Art. 20)	26
– per uso mezzi di trasporto di proprietà dell’impiegato .....	(Art. 51)	56
– sostitutiva del preavviso:		
• Operai .....	(Art. 32)	41
• Impiegati .....	(Art. 71)	66

– sostitutiva di mensa (per gli impiegati) .....	(Art. 48)	54
– territoriale di settore.....	(Art. 12)	18
Informazione (Sistema di concertazione e informazione).....	(Art. 111)	138
Infortunio sul lavoro (Trattamento in caso di):		
• Operai.....	(Art. 27)	38
• Impiegati.....	(Art. 67)	65
Inscindibilità delle disposizioni contrattuali.....	(Art. 118)	145
Laureati (Trattamento) .....	(Art. 77)	71
Lavoro:		
– a cottimo .....	(Art. 13)	18
– a tempo parziale .....	(Art. 78)	90
– delle donne e dei fanciulli .....	(Art. 79)	92
– in galleria:		
• Operai.....	(Art. 20)	26
• Sospensione e riduzione del lavoro .....	(Art. 9)	16
• Soste di lavoro.....	(Art. 8)	15
– Straordinario notturno e festivo:		
• Operai.....	(Art. 19)	25
• Impiegati.....	(Art. 54)	57
– Fuori zona:		
• impiegati .....	(Art. 55)	58
Licenziamenti.....	(Art. 100)	120
Malattia (Trattamento in caso di):		
– Operai .....	(Art. 26)	36
– Impiegati .....	(Art. 66)	64
Malattia professionale (Trattamento in caso di):		
– Operai .....	(Art. 27)	38
– Impiegati .....	(Art. 67)	65
Malattia e infortunio (Protocollo sul trattamento di).....	(Allegato E)	160
Mansioni:		
– Mutamento di:		
• Operai.....	(Art. 3)	11
• Impiegati.....	(Art. 59)	60
• Promiscue .....	(Art. 4)	11
Maternità (Tutela della) .....	(Art. 81)	93
Mensa .....	(Art. 48)	54
Minimi:		
– di paga base oraria.....	(Art. 11)	17
– di stipendio.....	(Art. 45)	53
Modalità di pagamento:		
– di paga base oraria.....	(Art. 25)	35
– di stipendio.....	(Art. 60)	60
Motocicli (custodia dei).....	(Art. 30)	40
Multe e sospensioni.....	(Art. 99)	119
Normalizzazione dei rapporti sindacali .....	(Art. 116)	144
Occupazione femminile .....	(Art. 81)	93

Orario di lavoro:	
– Operai .....	(Art. 5) 12
– Addetti ai lavori discontinui .....	(Art. 6) 14
– Impiegati .....	(Art. 43) 51
– Recuperi .....	(Art. 10) 17
Osservatorio .....	(Art. 112) 140
Pagamento della retribuzione (Vedi modalità di pagamento)	
Passaggio da operaio a impiegato.....	(Art. 101) 121
Periodo di prova:	
– Operai .....	(Art. 32) 41
– Impiegati .....	(Art. 71) 66
Permessi .....	(Art. 89) 102
– Per cariche sindacali.....	(Art. 105) 123
Personale non soggetto a limitazioni di orario.....	(Art. 47) 54
Portatori di handicap.....	(Art. 84) 94
Preavviso (licenziamento o dimissioni):	
– Operai .....	(Art. 32) 41
– Impiegati .....	(Art. 71) 66
Premessa (del Contratto)	
Premio annuo	
– Impiegati .....	(Art. 64) 63
Premio di produzione.....	(Art. 46) 53
Previdenza complementare .....	(Art. 97) 118
Prevenzione infortuni (Comitati Paritetici Territoriali) .....	(Art. 109) 133
Provvedimenti disciplinari.....	(Art. 99) 119
Puerperio .....	(Art. 81) 93
Quadri .....	(Art. 76) 70
Qualifiche:	
– Operai .....	(Art. 37) 45
– Impiegati.....	(Art. 75) 69
Rapporti sindacali (Normalizzazione dei) .....	(Art. 116) 144
Reclami .....	(Art. 35) 43
Recuperi .....	(Art. 10) 17
Rappresentante per la sicurezza .....	(Art. 87) 96
Rappresentanza sindacale –	
Conciliazione delle controversie.....	(Art. 103) 121
Retribuzione:	
– Operai .....	(Art. 24) 35
– Impiegati .....	(Art. 44) 52
Richiamo alle armi.....	(Art. 80) 92
Riduzione di lavoro a turni .....	(Art. 9) 16
Riposo settimanale:	
– Operai .....	(Art. 7) 15
– Impiegati .....	(Art. 61) 61
Scuole Edili.....	(Art. 91, 110) 103/134
Servizio militare.....	(Art. 80) 92
Sicurezza sul lavoro.....	(Art. 86) 95

Sicurezza (Rappresentante della) .....	(Art. 87)	96
Somministrazione del lavoro .....	(Art. 95)	116
Sospensione e riduzione di lavoro .....	(Art. 9)	16
Sospensioni (e multe) .....	(Art. 9)	16
Soste di lavoro .....	(Art. 8)	15
Stipendio minimo mensile .....	(Art. 45)	53
Subappalti .....	(Art. 14)	20
Tabella:		
– Dei minimi di paga oraria .....	(Allegato A)	150
– Degli stipendi minimi mensili .....	(Allegato B)	152
Tossicodipendenti e loro familiari (Tutela dei) .....	(Art. 83)	93
Trasferimento:		
– Operai .....	(Art. 22)	33
– Impiegati .....	(Art. 57)	58
Trasferimento (di azienda) .....	(Art. 102)	121
Trasferta:		
– Operai .....	(Art. 21)	31
– Impiegati .....	(Art. 56)	58
Trasformazione (di azienda) .....	(Art. 102)	121
Trattamento di fine rapporto:		
– Operai .....	(Art. 33)	42
– Impiegati .....	(Art. 72)	67
Tredicesima mensilità – impiegati .....	(Art. 63)	63
Tutela della dignità personale .....	(Art. 107)	124
Tutela della maternità .....	(Art. 81)	93
Versamenti in Cassa Edile .....	(Art. 36)	44
Visita medica .....	(Art. 98)	118
Zona malarica (indennità per):		
– Operai .....	(Art. 23)	34
– Impiegati .....	(Art. 53)	56

CONTRATTO  
COLLETTIVO  
NAZIONALE DI  
LAVORO

per i dipendenti  
delle imprese edili ed affini

19 aprile 2010

In Roma, li 19 aprile 2010

tra

L'ASSOCIAZIONE NAZIONALE COSTRUTTORI EDILI – ANCE rappresentata dal Presidente dr. ing. Paolo Buzzetti, dal Vice presidente geom. Gabriele Buia assistiti dalla dr.ssa Beatrice Sassi e dalla Segreteria composta dai Sigg.: geom. Pierandrea Aggujaro; ing. Salvatore Arcovito; dr. Giuseppe Barbera; geom. Rino Bazzani; dr. Edoardo Bianchi; dr. Marco Ferrara; geom. Marco Garantola, geom. Valentino Nicoli, avv. Rosario Salonia, geom. Orlando Saibene, ing. Antonio Savarese; dr. Enrico Schilke; con la partecipazione della Delegazione industriale presieduta dallo stesso geom. Gabriele Buia e composta dai Sigg.: p.i. Sergio Ambrosone; p.i. Giulio Barberis; dr. Daniele Becci; Pasquale Bellomo; Francesco Berna; p.i.e. Umberto Bianchi; geom. Luigi Antonio Boffa, dr. Luca Botta; sig. Dario Bruni; Ernesto Bruni Zani; geom. Gabriele Buia; ing. Massimo Calzoni; geom. Silvano Capossela; geom. Gianfranco Ciboldi; Salvatore Cilia; geom. Agatino Dino Costantino; ing. Salvatore De Salvia; dr.ssa Grazia Maria Di Biaso Invernizzi; dr. Rocco Di Marzio; ing. Armido Frezza; dr. Gastone Guerrini; Raniero Iacononi; geom. Antonio Lanzara; dr. Fedele Lucchetta; avv. Giovanni Matarazzo; geom. Paolo Mazzotti; cav. Benedetto Monti; dr. Fabrizio Nardoni; dr. Luca Navarra; dr. Carlo Nicolini; geom. Valter Odoni; dr. Raffaele Pascale; dr. Federico Pavoletti; geom. Simona Pellegrini; p.e. Perluigi Pellegrini; ing. Piero Petrucco; geom. Paolo Pichilli; geom. Giovanni Andrea Piredda; Paolo Piselli; geom. Matteo Quaglia; ing. Vittorio Repetto; geom. Giuliano Roversi; ing. Stefano Russo; geom. Fabio Sanfratello; rag. Giuseppe Sorce; Riccardo Spagnoli; ing. Aldo Stella; geom. Carlo Trestini; ing. Giuseppe Votta; dr. Giuseppe Acquafredda; geom. Roberto Baccarani; avv. Bianca Maria Baron; rag. Ugo Berardi; dr. Giuseppe Bisceglie; dr. Giovanni Calzolari; dr. Giulio Capello; dr. Maurizio Carboni; dr. Mauro Carri; dr. Paolo Castellano; rag. Massimo Cervellini; dr.ssa Luisa Chiarelli; dr.ssa Daniela Colmano; dr.ssa Michela Covre; dr. Andrea Crisci; dr. Mattia D'Acunto; dr. Giuseppe Del Col; Luca De Lazzari; dr.ssa Simona De Maffutiis; dr. Lorenzo Desole; dr.ssa Sabina Di Ragogna; dr. Marco Danilo Fabiocchi; Geom. Paolo Faconti; dr. Carlo Falconi; dr. Elvio Fazzina; dr.ssa Federica Fedeli; dr. Vincenzo Gatto; dr. Giovanni Gervasoni; avv. Mario La Vigna; dr. Giuseppe Lioia; dr.ssa Maria Franca Mandras; dr. Aldo Martino; rag. Marco Massone; rag. Domenico Nardi; dr. Gianfilippo Onnis; dr. Antonio M. Orazi; rag. Roberto Pajno; dr. Alfredo Pecorella; dr. Leonardo Pesadori; dr.ssa Ines Petrilla; dr. Pasquale Pinnetti; dr. Zelio Pirani; dr.ssa Daniela Privitera; dr. Giorgio Reggi; dr. Mario Righini; arch. Laura Maria Secchi; dr. Flavio Sechi; dr. Maurizio Stoppa; dr.ssa Daniela Tommasini; geom. Francesco Zanframundo; rag. Adolfo Zanlungo.

e in ordine alfabetico

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI EDILI AFFINI E DEL LEGNO (FeNEAL) aderente all'Unione Italiana del Lavoro UIL rappresentata dal Segretario Generale Antonio Correal; dai componenti la Segreteria Na-



zionale: Donato Sebastiano Bernardo Ciddio, Angelo Catalano, Emilio Corrale, Ferdinando Lioi, Giuseppe Moretti, Fabrizio Pascucci, Massimo Trinci; dai componenti la Direzione Nazionale: Francesco Balato, Salvatore Bevilacqua, Luigi Ciancio, Armando Dagna, Ernesto D'Anna, Maurizio D'Aurelio, Francesco De Martino, Tommaso Di Marco, Francesco Faretta, Roberto Ferrari, Luciano Fioretti, Marco Foddai, Mauro Franzolini, Leonardo Frascarelli, Pierpaolo Frisenna, Riccardo Galasso, Angelo Gallo, Alberto Ghedin, Francesco Gullo, Duilio Magno, Cosimo Mangiardi, Francesco Marabottini, Bruno Marte, Raffaele Merigo, Pompeo Naldi, Anna Pallotta, Domenico Palma, Stefano Paloni, Giovanni Panza, Vito Panzarella, Domenico Paoli, Saverio Ranieri, Franco Righetti, Carlo Rivetti, Raffaele Rizzacasa, Learco Sacchetti, Francesco Sannino, Roberto Soressi, Patrizia Spinelli, Enrico Staffieri, Gianni Tomasi;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI ED AFFINI (FILCA) aderente alla Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori C.I.S.L. rappresentata dal Segretario Generale Domenico Pesenti, dai Segretari Nazionali Acciai Paolo, Gentile Riccardo, Pelle Enzo, Turri Franco, dagli operatori nazionali Moscuza Giuseppe e Vari Lanfranco, dai componenti l'Esecutivo Nazionale, Baita Silvio, Barbera Santino, Belmonte Luciano, Bianchi Francesco, Bizzotto Paolo, Botta Nino, Brunetta Stefano, Capponi Rina, Cappucci Michele, Castaldo Antonio, Ceccarello Renato, Cecconi Osvaldo, Contaldo Tommaso, Corveddu Renzo, Cosolo Viviano, Cuccello Andrea, D'Ambrosio Giovanni, De Blasio Ferdinando, De Gattis Fabrizio, De Luca Ottavio, Donnarumma Ciro, Donnola Piero, Federico Salvatore, Gallo Enzo, Giacchetti Massimo, Girinelli Lucio, La Torre Michele, Letizia Giovanni, Bani Massimo, Macale Stefano, Marongiu Giovanni, Mazzoleni Gabriele, Pannozzi Cesare, Pisanu Gavino, Pisetta Stefano, Plaikner George, Reale Gianfranco, Romeo Giuseppe, Scelfo Salvatore, Villa Battista, Zavattari Renzo;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI LEGNO EDILIZIA INDUSTRIE AFFINI ED ESTRATTIVE (FILLEA – Costruzioni e Legno) – aderente alla Confederazione Generale Italiana del Lavoro C.G.I.L. – rappresentata dal Segretario Generale Walter Schiavella e dai Segretari Nazionali: Vincenzo Campo, MulayElAkkioui, Piero Leonesio, Mauro Livi, Mauro Macchiesi, Livia Potolicchio, dai componenti l'Apparato politico Nazionale: Romano Baldo, Manola Cavallini, Carmelo Farci, Mercedes landolfi, Ada Lorandi, Serena Morello, Antonio Panucci, Giovanni Rossi, dai componenti il Comitato Direttivo Nazionale: Alberti Francesca, AloumonDovi, Amanti Paride, Amicucci Silvio, Andriulli Michele, Aquila Paolo, Aresu Francesco, Austini Marco, Baccarini Daniele, Baldini Gabriella, Barattini Stefania, Bartoli Giulia, Bartolini Luca, BehriErmira, Bellinvia Domenico, Beltrami Rosanno, Ben BouzidHassan, Ben DhauRafik, Benati Marco, Bertelli Andrea, Bianchi Mauro, Bisci Tommaso, Boido Cristiana, Boni Dario, Bortolin Renzo, Bossoni Valter, BoubacarNiang, Brunetti Lillina, Buccarella Settima, Burgarello Pietro, Caffini Fulvio, Calabrone Umberto, Calzaferri Gabriele, Canale Roberto, Cantatore Giuseppe, Carducci Angelo, Cariddi Vincenzo, Carletti Marco, Carminelli Giuseppe, Cartone Pablo, Cellini Roberto, Cenicola Mara, Cherubini Walter, Chiantia Silvano, Chiari Angelo,

Chiesura Giacomo, Chiusolo Assunta, Clisu Vasile, Cogliandro Massimo, Colella Alessio, Colomba Francesco, Cordeddu Enrico, Cosco Antonino, Dario Giuseppe, De Alessandri Franco, De Luca Francesco, De Santis Giuseppe, Di Girolamo Marco, Di Vece Michele, Dottor Leonardo Loris, Facci Stefano, Faggioni Sella Manuela, Fagone Sara, FajardoBeltran Jose Francisco, Famiglietti Antonio, Fantini A. Lorena, Farinelli Andrea, Feltrin Rolando, Ferrari Susi, Fiorucci Gianni, Florimonte Costanza, Fouquet Egidio, Fratus Luciana, Frulio Salvatore, Fusini Alessandro, GamperIrmgard, Gatta Primo, Gattini Lisa, GeberShawky, Ghidini Fabrizio, Ghidoni Laura, Ghiraldi Simona, Giudice Ignazio, Grande Sonia, Guerrieri Massimo, Guido Giuseppe, HasaniArben, Iacovino Vincenzo, Innocenzi Rita, IslamaiAgimJarczak Magdalena, Lamusta, Ledda Antonio, Lefter Daniel, Livi Mauro, Longo Claudio, Lucchini Marco, Luvara' Andrea, Maccarrone Emilio, Malacrida Gerolamo, MaraouiAbdelmajad, Marcantonini Marco, Marcias Felice, Marsiletti Federica, Martucci Mario, Massaro Giovanni, Massetti Cinzia, Matteredra Gabriele, Menichini Gianluca, Mesisca Antonio, Minarelli Valentino, Michianti Barbara, Muscau Giovanna Rosa, Nappo Ciro, NdojaAleksander, Nicastrì Giovanni, NikaAgim, Ninci Marco, Nossa Flavio, Oriti Biagio, Orlandi Patrizia, Ortiz Luis Manuel, Ortolan Ornella, OsmaniAbedin, Pagliantini Antonella, PalushajSokol, Paolini Paolo, Papisidero Spasimina, Parrichini Stefano, Pasqualichio Vitantonio, Patierno Annamaria, Pellizzato Grazia, Penna Silvano, Petrocchi Domenico, Pezzetta William, Pibiri Giovanni, Picchi Silvia, Piron Enrico, Pozzi Erika, Presta Libero, Prisciantelli Angela, Quadrelli Leonardo, Ravera Roberto, Renzenigo Giuliano, Ridulfo Mario, Rocchi Gabriele, Romeri Mauro, Romito Marino, Rossi Giovanni, Sainato Manuela, Samarini Enrico, Sannino Giovanni, Serri Sauro, Sgorba Gianluigi, Sibibe Mohammed, Siracusa Salvatore, Sisto Pasquale, Stroppiana Pasquale, Taddei Daniel, Tarantino Francesco, Tolomelli Nadia, Turchetti Luca, Velaj Edmond, Velotti Irene, Venturini Roberto, Vertenzi Fausto, Vespasiano Lamberto, Villani Flavia, Vinci Vito, Visani Morena, Zabbeni Maurizio, Žaghi Martina, Zambuto Assunta, Zaniboni Rudi, Zanoni Anna, ZianiAbdelghani, Zucchini Leonardo.

## PREMESSA

1) Per l'industria delle costruzioni edilizie ed affini l'articolazione contrattuale è a livello territoriale, nei limiti fissati dal presente contratto, come pure a livello territoriale sono esclusivamente previsti, si costituiscono ed operano gli organismi e i comitati di cui al contratto medesimo. Il contratto, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori, riconosce l'esigenza per le imprese di poter programmare la propria attività produttiva sulla base di elementi predeterminati per la durata del presente contratto e degli accordi integrativi stipulati in attuazione delle sue norme.

2) Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti, a tutti i livelli, compreso quello di azienda e di cantiere, il presente contratto e gli accordi integrativi territoriali dello stesso, per tutto il periodo di relativa validità. A tal fine le Associazioni dei datori di lavoro sono impegnate ad adoperarsi per l'osservanza, da parte delle imprese,

delle condizioni pattuite mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere e ad intervenire perché siano evitate, a qualsiasi livello, compreso quello di azienda e di cantiere, azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordi in sede nazionale e territoriale.

3) Nel quadro di quanto sopra convenuto.

## VIENE STIPULATO

il presente contratto di lavoro da valere in tutto il territorio nazionale, per tutte le imprese che svolgono le lavorazioni appresso elencate e per i lavoratori da esse dipendenti, siano tali lavorazioni eseguite in proprio o per conto di enti pubblici o per conto di terzi privati, indipendentemente dalla natura industriale o artigiana delle imprese stesse:

## COSTRUZIONI EDILI

Costruzione (compresi gli scavi di fondazione, le armature, le incastellature, le carpenterie in legno e in ferro, l'impianto e il disarmo di cantieri e di opere provvisoriale in genere, il carico, lo scarico e lo sgombero di materiali), manutenzione (ordinaria e straordinaria) e restauro anche artistico di opere edili in cemento armato, in muratura, in legno, metalliche, anche se realizzate in tutto o in parte con impiego di elementi prefabbricati (compresa la produzione in cantiere o in stabilimento degli elementi prefabbricati).

E cioè, costruzione, manutenzione e restauro di:

- fabbricati ad uso di abitazione (urbani e rurali);
- fabbricati ad uso agricolo, industriale e commerciale;
- fabbricati per finalità pubbliche o di pubblica utilità;
- opere monumentali: chiese, mausolei, ecc.;
- ciminiere, serbatoi aerei e simili, silos, centrali termiche, torri di refrigerazione, ecc..

Completamento e rifinitura delle costruzioni edili, nonché le altre attività appresso elencate:

- intonacatura, tinteggiatura, sabbiatura, verniciatura, laccatura, doratura, argentatura e simili;
- decorazione e rivestimenti in legno, ferro, gesso, stucco, pietre naturali o artificiali, linoleum e simili, materie plastiche, piastrelle, mosaico, ecc.; applicazione di tappezzerie;
- pavimentazione in cemento, marmette, marmo, bollettonato, seminato, gomma, linoleum, legno, pietre naturali;
- preparazione e posa in opera di manti impermeabilizzati di asfalto, bitume, feltri, cartoni, ecc., con eventuale sottofondo di materiali coibenti;
- posa in opera di parafulmini, campane, statue, croci, orologi, antenne per bandiere, per televisioni, ecc.; opere similari;

- lavori murari per installazione e rimozione di impianti, macchinari e attrezzature degli edifici;
- verniciatura di impianti industriali;
- spolveratura, raschiatura, pulitura in genere di muri e di monumenti, sgombero della neve dai tetti;
- demolizione di opere edili in cemento armato o in muratura;
- disfacimento di opere edili in legno o metalliche;
- demolizione e rimozione di opere edili in materiale a base e/o contenente amianto e/o sostanze riconosciute nocive;
- demolizione, rimozione e bonifica di opere edili realizzate con materiali e procedure la cui rimozione deve seguire particolari iter previsti dalle norme di legge;
- progettazione lavori di opere edili;
- manutenzione (ordinaria e straordinaria), restauro e restauro artistico di opere edili e di beni mobili e immobili di opere tutelate. Ovvero, costruzione, manutenzione e restauro di:
  - fabbricati ad uso abitazioni;
  - fabbricati ad uso agricolo, industriale e commerciale;
  - opere monumentali.

## **COSTRUZIONI IDRAULICHE**

Costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione di:

- opere di bonifica montana e valliva, di zone paludose e di terreni allagabili;
- opere di difesa e sistemazione di fiumi, torrenti e bacini;
- acquedotti;
- gasdotti, metanodotti;
- oleodotti;
- fognature, pozzi neri o perdenti, fosse biologiche, ecc.;
- pozzi d'acqua (scavati, trivellati o realizzati con sistema autofondante) per uso potabile, industriale o irriguo;
- cisterne e serbatoi interrati (in metallo, in cemento armato, ecc.) per il contenimento di liquidi di qualsiasi specie;
- canali navigabili, industriali, di irrigazione;
- opere per impianti idroelettrici;
- porti (anche fluviali e lacuali);
- opere marittime, lacuali e lagunari in genere.

## **MOVIMENTO DI TERRA – CAVE DI PRESTITO – COSTRUZIONI STRADALI E FERROVIARIE – PONTI E VIADOTTI**

- Movimenti di terra: scavi (anche per ricerche archeologiche e geognostiche), sterri, riporti o reinterri, adattamento o riattamento di terreni: preparazione di aree fabbricabili, di campi sportivi, di campi di atterraggio, di parchi e giardini; terrapieni, ecc.

- Cave di prestito: cave di rocce disaggregate sciolte ed incoerenti (quali arena, sabbia, ciottoli, breccia, pozzolana, incoerente, farine fossili, tripoli, lapilli) e cave di argilla il cui esercizio è limitato alla durata di uno o più cantieri limitrofi essendo in funzione di componente dell'attività costruttiva che si svolge in tali cantieri.
- Costruzione, manutenzione (compresa la spalatura della neve, lo spurgo e la pulizia della cunetta, il diserbamento, ecc.), riparazione, demolizione di:
  - strade ordinarie e autostrade (corpo stradale e sovrastruttura);
  - strade ferrate e tramvie (sovrastuttura comprendente la massicciata, l'armamento e ogni altra lavorazione accessoria);
  - impianti di trasporto terrestre ed aereo, a mezzo fune (funicolari, funivie, seggiovie, sciovie, teleferiche, ecc.);
  - ponti e viadotti (in muratura, in cemento armato, con impiego di elementi prefabbricati, compresa la produzione in cantiere o in stabilimento degli elementi stessi in legno e metallici; ponti su chiatte e su altri galleggianti; ponti canale);
  - esecuzione di segnaletica stradale orizzontale, posa in opera di segnaletica e installazione di cartelli pubblicitari.

### **COSTRUZIONI SOTTERRANEE**

- Costruzione, rivestimento, rifinitura, manutenzione di gallerie (anche artificiali), discenderie, pozzi, caverne e simili per opere edili, stradali, ferroviarie e idrauliche, ecc..

### **COSTRUZIONI DI LINEE E CONDOTTE**

- Messa in opera di pali, tralicci e simili; preparazione di scavi, trincee e opere murarie, con successivi reinterri ed eventuale ripristino della pavimentazione stradale, compresa la posa in opera di conduttori non in tensione di linee (aeree e sotterranee) elettriche, telegrafiche e telefoniche.
- Installazione di tralicci per antenne radiotelevisive.
- Lavori di scavo e murari, con successivi reinterri ed eventuale ripristino della pavimentazione stradale per la posa in opera delle tubazioni per gas, acqua e poste pneumatiche.

### **PRODUZIONE E DISTRIBUZIONE DI CALCESTRUZZO PRECONFEZIONATO PRODUZIONE E FORNITURA CON POSA IN OPERA DI STRUTTURE IN FERRO PER CEMENTO ARMATO**

### **OPERE MARITTIME, FLUVIALI, LACUALI E LAGUNARI**

Il presente contratto non è applicabile al personale avviato obbligatoriamente tramite le Capitanerie di porto.

# **ATTIVITÀ DI CONSULENZA IN MATERIA DI SICUREZZA PER I CANTIERI TEMPORANEI E MOBILI**

## **TUTTE LE ALTRE ATTIVITÀ**

comunque denominate, connesse per complementarietà o sussidiarietà all'edilizia, quando il personale, anche ausiliario (meccanici, elettricisti, fabbri, lattonieri, tubisti, falegnami, autisti, cuochi e cuccinieri, ecc.), che vi è addetto, è alle dipendenze di una impresa edile.

## **DICHIARAZIONE A VERBALE**

a) Nel confermare l'inquadramento nella contrattualistica collettiva dell'edilizia, nazionale e territoriale, dell'attività di produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato le parti si danno atto che la regolamentazione collettiva dell'edilizia è l'unica applicabile alla predetta attività, la quale pertanto non è né sarà ricompresa in alcun altro contratto collettivo di lavoro stipulato dalle parti medesime.

b) Le parti si danno atto che le attività di "costruzioni di linee e condotte" debbono continuare ad essere disciplinate esclusivamente dalla regolamentazione collettiva dell'edilizia, nazionale e territoriale.

c) Le parti confermano che le imprese edili che eseguono opere marittime, fluviali, lacunali e lagunari, applicano al personale occupato in tali opere il presente contratto.

Le parti concordano di istituire una Commissione paritetica con il compito di formulare proposte finalizzate all'omogeneizzazione dei trattamenti economici e normativi dei lavoratori occupati dalle suddette imprese.

## **SETTORI DI SPECIALIZZAZIONE**

Le parti concordano di costituire una Commissione paritetica con il compito di esaminare le problematiche relative alla sfera di applicazione del presente contratto, anche con riguardo a quelle concernenti i settori di specializzazione.

# DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

# REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

## Art. 1 ASSUNZIONE E DOCUMENTI

Gli operai devono essere regolarmente assunti secondo le norme di legge. Il rapporto di impiego si costituisce con la lettera di assunzione nella quale l'impresa deve specificare:

- 1) la data di assunzione;
- 2) la categoria cui il lavoratore viene assegnato e le mansioni cui deve attendere;
- 3) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 4) il termine del rapporto in caso di assunzione a tempo determinato;
- 5) il trattamento economico iniziale;
- 6) il contratto nazionale di lavoro applicato;
- 7) il contratto integrativo territoriale di lavoro applicato;
- 8) la sede di lavoro.

All'atto dell'assunzione l'operaio deve presentare:

- 1) la carta d'identità o altro documento equipollente;
- 2) i documenti atti a comprovare il diritto agli assegni per il nucleo familiare, alle deduzioni e detrazioni fiscali;
- 3) i prescritti documenti INPS di cui il lavoratore sia in possesso;
- 4) il tesserino del codice fiscale o documento equivalente;
- 5) il libretto di lavoro o la scheda professionale.

I lavoratori stranieri sono tenuti a presentare la ricevuta attestante l'avvenuta presentazione della richiesta di rilascio o di rinnovo del permesso di soggiorno.

L'operaio è tenuto a conservare copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, nel rispetto dei contenuti e delle modalità previste dalla legge, e a presentare tale documentazione nei casi previsti dalla normativa vigente.

È in facoltà dell'impresa di richiedere, prima dell'assunzione, il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

Nel corso del rapporto di lavoro l'operaio deve documentare ogni eventuale variazione agli effetti del suo diritto agli assegni per il nucleo familiare.

L'impresa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio deve dichiarare all'impresa la sua residenza e domicilio e gli eventuali cambiamenti.

Per i documenti per i quali la legge preveda determinati adempimenti da parte dell'impresa, questa provvederà agli adempimenti stessi.

Cessato il rapporto di lavoro, l'impresa deve restituire all'operaio, che ne rilascerà ricevuta, tutti i documenti di sua spettanza.

Per quanto riguarda il libretto di lavoro e la scheda professionale si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.



## Art. 2 PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 25 giorni di lavoro per gli operai di quarto livello, a 20 giorni di lavoro per gli operai specializzati, a 15 giorni di lavoro per i qualificati e a 5 giorni di lavoro per gli altri operai. Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere il rapporto senza obbligo di preavviso né diritto ad indennità sostitutiva.

Sono esenti dal periodo di prova di cui ai commi precedenti gli operai che abbiano già prestato servizio presso la stessa impresa e con le stesse mansioni relative alla qualifica del precedente rapporto di lavoro, sempreché quest'ultimo non sia stato risolto da oltre 3 anni.

Il periodo di prova sarà utilmente considerato agli effetti del computo dell'anzianità dell'operaio confermato.

La malattia sospende il periodo di prova e l'operaio sarà ammesso a continuare il periodo di prova medesimo qualora la malattia non abbia durata superiore al periodo di prova stesso.

## Art. 3 MUTAMENTO DI MANSIONI

All'operaio che viene temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilita una retribuzione superiore a quella che normalmente percepisce deve essere corrisposta la retribuzione propria delle nuove mansioni durante il periodo per il quale vi resta adibito.

Qualora il passaggio di mansioni si prolunghi oltre due mesi consecutivi di effettiva prestazione, l'operaio acquisisce il diritto alla categoria relativa alle nuove mansioni, salvo che la temporanea assegnazione a mansioni superiori abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Decorso i due mesi, su richiesta scritta del lavoratore, l'impresa è tenuta a comunicare per iscritto la categoria relativa alle nuove mansioni assegnata allo stesso.

Nell'ipotesi che l'operaio adibito a mansioni superiori risulti aver già nel passato acquisito la qualifica inerente alle mansioni superiori cui viene adibito, egli acquisterà nuovamente la qualifica superiore quando la permanenza nelle nuove superiori mansioni perduri per un periodo di tempo non inferiore a quello previsto per il periodo di prova.

Tutti i passaggi definitivi di categoria devono risultare da regolari registrazioni sul libro unico del lavoro e sulla scheda professionale con l'indicazione della decorrenza.

## Art. 4 MANSIONI PROMISCUE

L'operaio che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche sarà classificato nella qualifica della categoria superiore e ne percepirà

la retribuzione quando le mansioni inerenti alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile, anche se non prevalente, sul complesso dell'attività da lui svolta. Decorsi tre mesi, su richiesta scritta del lavoratore, l'impresa è tenuta a comunicare per iscritto la categoria relativa alle nuove mansioni assegnata allo stesso. Tutti i passaggi definitivi di categoria devono risultare da regolari registrazioni sul libro unico del lavoro e sulla scheda professionale con l'indicazione della decorrenza.

## Art. 5 ORARIO DI LAVORO – PERMESSI INDIVIDUALI

A) Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative.

L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere in base all' art. 3 del d.lgs. n. 66/2003.

Gli orari di lavoro da valere nelle varie località sono quelli fissati dai contratti integrativi del precedente contratto nazionale di lavoro, salve le determinazioni che potranno essere assunte a norma dell'art. 38 in ordine alla ripartizione dell'orario normale nei vari mesi dell'anno.

Il prolungamento dell'orario ordinario di lavoro, oltre gli orari stabiliti nel rispetto della media annuale, dà al lavoratore il diritto a percepire le maggiorazioni retributive per lavoro straordinario di cui all'art. 19 del presente contratto.

Ove l'impresa, per obiettive esigenze tecnico-produttive da portare a preventiva conoscenza delle rappresentanze sindacali unitarie ai fini di eventuali verifiche, ripartisca su sei giorni l'orario normale contrattuale di lavoro, per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell'8%, calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24.

Resta salvo quanto previsto dall'art. 10 in materia di recuperi.

Il datore di lavoro deve esporre, in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti interessati, l'orario di lavoro con l'indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché dell'orario e della durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.

Qualora l'impresa disponga l'effettuazione di lavoro a turni ne darà comunicazione preventiva alla rappresentanza sindacale unitaria, di cui all'art. 103, ai fini di eventuali verifiche in ordine alle modalità applicative.

Nel caso di lavoro a turni disposto per lunghi periodi, la verifica di cui sopra sarà effettuata con l'intervento delle rispettive Organizzazioni territoriali.

Le percentuali di maggiorazione della retribuzione per lavoro a turni sono quelle previste dall'art. 19 del c.c.n.l.

L'operaio deve prestare l'opera sua nel turno stabilito; quando siano stabiliti turni regolari periodici, gli operai ad essi partecipanti devono essere avvicendati allo scopo di evitare che le stesse persone abbiano a prestare la loro opera sempre in ore notturne.

Agli operai che eseguono i lavori preparatori e complementari di cui all'art. 6 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, vanno corrisposte le maggiorazioni previste dall'art. 19 del presente contratto.

B) A decorrere dal 1° ottobre 2000 gli operai hanno diritto di usufruire di riposi annui mediante permessi individuali per 88 ore.

I permessi individuali maturano in misura di un'ora ogni 20 ore di lavoro ordinario effettivamente prestato.

Per gli operai discontinui di cui alle lettere a), b) e c) dell'allegato A), i permessi individuali di cui sopra maturano in misura di un'ora ogni 25 ore;

Agli effetti di cui sopra si computano anche le ore di assenza per malattia o infortunio indennizzate dagli Istituti competenti nonché per congedo matrimoniale.

La percentuale per i riposi annui pari al 4,95% calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 4) dell'art. 24 è corrisposta alla scadenza di ciascun periodo di paga direttamente dall'impresa al lavoratore per tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui agli artt. 5 e 6 effettivamente prestate e sul trattamento economico delle festività di cui al punto 3) dell'art. 17.

Detta percentuale va computata anche sull'utile effettivo di cottimo e sui premi di produzione o cottimi impropri.

La percentuale di cui al presente articolo non va computata su:

- l'eventuale indennità per apporto di attrezzi di lavoro;
- le quote supplementari dell'indennità di caropane non conglobate nella paga base (cioè per lavori pesantissimi, per minatori e boscaioli);
- la retribuzione e la relativa maggiorazione per lavoro straordinario, sia esso diurno, notturno o festivo;
- la retribuzione e la maggiorazione per lavoro normale festivo;
- le maggiorazioni sulla retribuzione per lavoro normale o notturno;
- la diaria e le indennità di cui all'articolo 21;
- i premi ed emolumenti similari.

La percentuale di cui al presente articolo non va inoltre computata su:

- le indennità per lavori speciali disagiati, per lavori in alta montagna e in zona malarica, in quanto nella determinazione delle misure percentuali attribuite a ciascuna delle predette indennità è stato tenuto conto – come già nei precedenti contratti collettivi in relazione alle caratteristiche dell'industria edile – dell'incidenza per i titoli di cui al presente articolo e dell'art. 17.

I permessi saranno usufruiti a richiesta dell'operaio, da effettuarsi con un preavviso di norma di almeno 3 giorni, tenendo conto delle esigenze di lavoro. I permessi maturati entro il 31 dicembre di ciascun anno solare non possono essere goduti oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

Nel caso in cui le ore di cui al punto B) del presente articolo, primo comma, non vengano in tutto o in parte usufruite, il relativo trattamento economico è comunque assolto dall'impresa mediante la corresponsione al lavoratore della percentuale di cui al quinto comma.

La presente regolamentazione assorbe quella relativa alle festività soppresse dall'art. 1 della legge 5 marzo 1977, n. 54, così come modificato dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, salva la conferma del trattamento economico per la festività del 4 novembre.

Le riduzioni di orario di lavoro di cui alla presente disciplina saranno assorbite fino a concorrenza in caso di provvedimenti assunti o accordi intervenuti sulla stessa materia sia in sede europea che in sede nazionale.

Sono fatte salve le pattuizioni al livello territoriale per la fruizione in via collettiva di riposi individuali.

## Art. 6 ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Sono considerati lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli elencati nella tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 e nei successivi provvedimenti aggiuntivi e modificativi, salvo che non sia richiesta un'applicazione assidua e continuativa, nel qual caso valgono le norme dell'art. 5.

In considerazione delle particolari attività svolte, l'orario normale contrattuale degli operai addetti a tali lavori, dei guardiani, portieri e custodi, con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, approntato anche in carovane, baracche o simili, non può superare le 48 ore settimanali medie annue. Le ore di lavoro prestate nei limiti degli orari settimanali di cui al comma precedente sono retribuite con i minimi di paga base oraria di cui alla lettera a) della tabella allegato A del presente contratto ad eccezione di:

- custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri ed inservienti per i quali valgono i minimi di paga base oraria di cui alla lettera b) della medesima tabella;
- custodi, guardiani e portinai con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, approntato anche in carovane, baracche o simili, per i quali valgono i minimi di paga base oraria di cui alla lettera c) della medesima tabella.

Al guardiano notturno, fermo quanto disposto ai precedenti commi, è riconosciuta una maggiorazione dell'8% sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24, per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22 e le ore 6, esclusa ogni altra percentuale di aumento per lavoro ordinario notturno prevista dall'art. 19.

\* \* \*

Al gruista si applicano le norme contenute nell'art. 5.

\* \* \*

All'operaio di produzione che durante il giorno dà la sua prestazione in un cantiere, quando venga richiesto di pernottare nello stesso cantiere con autorizzazione a dormire, va corrisposto, in aggiunta alla retribuzione relativa alla prestazione data durante la giornata, un compenso forfetario di € 0,52 giornaliera.

Resta esclusa comunque ogni responsabilità discendente da doveri di guardiania o di custodia.

Quando nel cantiere pernotti più di un operaio, il particolare compenso spetterà soltanto a quell'operaio cui sia stato richiesto per iscritto dall'impresa di pernottare in cantiere.

\* \* \*

Si conferma che, in relazione alle attività svolte, gli autisti di autobetoniere rientrano nell'ambito di applicazione del presente articolo.

Le parti convengono che, in considerazione delle ragioni tecniche e organizzative del lavoro nel settore edile, ai sensi di quanto previsto dall'art. 4, comma 2, del d.lgs. n. 234/2007, il periodo di riferimento per il calcolo della settimana lavorativa media dei lavoratori mobili è fissato in 6 mesi.

## Art. 7 RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non può avere una durata inferiore a 24 ore consecutive, salvo le eccezioni previste dalla legge, in quanto siano applicabili alle imprese ed agli operai regolati dal presente contratto.

Nei casi in cui, in relazione a quanto previsto dalla legge sul riposo domenicale, gli operai siano chiamati al lavoro in giorno di domenica, essi godranno del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato: gli elementi della retribuzione, di cui al punto 3) dell'art. 24, sempreché non si tratti di operai turnisti, vanno maggiorati con la percentuale di cui all'art. 19 punto 12).

L'eventuale spostamento del riposo settimanale dalla giornata di domenica o dalla normale giornata di riposo compensativo prefissata deve essere comunicato all'operaio almeno 24 ore prima.

In difetto e in caso di prestazione di lavoro è dovuta anche la maggiorazione per lavoro festivo.

In conformità a quanto previsto dall'art. 9 del decreto legislativo n. 66/03, nel caso di lavoratori adibiti a lavorazioni a turno organizzate su sette giorni continuativi o per particolari esigenze produttive, tecniche o logistiche del cantiere, il riposo settimanale può essere effettuato cumulativamente, previa verifica con le rappresentanze sindacali unitarie o, in mancanza, con le competenti Organizzazioni territoriali dei lavoratori. I giorni continuativi non potranno comunque essere superiori a 14.

## Art. 8 SOSTE DI LAVORO

In caso di soste di breve durata a causa di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si tiene conto delle soste medesime quando queste nel loro complesso non superino i 30 minuti nella giornata.

Nel caso che la sosta o le soste nel loro complesso superino i 30 minuti nella giornata, qualora l'impresa trattenga l'operaio nel cantiere, l'operaio stesso ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

\* \* \*

In caso di sosta dovuta a cause meteorologiche l'operaio, a richiesta del datore di lavoro, è tenuto a trattenersi in cantiere per tutta la durata della sosta.

Per il predetto periodo di permanenza in cantiere l'operaio ha diritto alle integrazioni salariali, secondo le norme di legge vigenti ed i criteri previsti dal successivo art. 9.

Qualora la sosta o le soste nel loro complesso superino le due ore nella giornata, per il periodo di permanenza in cantiere, comprese le prime due ore, l'impresa è tenuta a corrispondere all'operaio la differenza tra il trattamento di integrazione salariale e la retribuzione che avrebbe percepito se avesse lavorato.

## Art. 9 SOSPENSIONE E RIDUZIONE DI LAVORO

Nei casi di sospensione del lavoro o di riduzione di orario, le imprese sono tenute a presentare tempestiva domanda di autorizzazione alla corresponsione delle integrazioni salariali.

Nel caso di sospensioni o riduzioni di orario determinate da cause meteorologiche, le imprese erogano acconti di importo corrispondente alle integrazioni salariali dovute a norma di legge, contestualmente alla retribuzione del mese.

Per il singolo operaio – sia nel caso di sospensioni o riduzioni continuative, sia per effetto del cumulo di periodi non continuativi di sospensioni e riduzioni – l'acconto di cui sopra non deve comportare l'esposizione dell'impresa per un importo complessivo superiore a 150 ore di integrazioni non ancora autorizzate dall'INPS. In caso di reiezione della domanda da parte della competente Commissione provinciale o centrale dell'INPS l'impresa procederà al conguaglio delle somme, erogate a titolo d'acconto, sulle spettanze dovute all'operaio a qualsiasi titolo, fermo restando il disposto dell'art. 2 della legge 6 agosto 1975, n. 427.

L'impresa procederà al conguaglio di cui al comma precedente anche nel caso in cui intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro prima dell'autorizzazione dell'INPS.

In caso di sospensione di lavoro non prevista dalle norme di cui al primo comma e che oltrepassi le due settimane, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto al trattamento previsto per caso di licenziamento ivi compresa la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

In caso di riduzione di lavoro l'impresa procederà, compatibilmente con le esigenze tecniche, alla riduzione dell'orario e/o alla formazione di turni, prima di ridurre il personale.

### DICHIARAZIONE COMUNE

Fermo restando l'obbligo di cui al primo comma del presente articolo, le parti concordano che di norma le imprese presentino la domanda nella settimana successiva a quella in cui è iniziata la sospensione o riduzione d'orario.

Le parti si impegnano ad intervenire presso gli organi competenti per rendere più sollecito l'esame delle richieste di autorizzazione alla corresponsione delle integrazioni salariali agli operai edili sospesi o ad orario ridotto.

Le parti interverranno altresì presso gli organi competenti affinché siano accelerati i tempi della comunicazione alle imprese delle decisioni di autorizzazione prese dalle Commissioni competenti.

## Art. 10 RECUPERI

È ammesso il recupero dei periodi di sosta dovuti a cause impreviste, indipendenti dalla volontà dell'operaio e dell'impresa e che derivino da cause di forza maggiore o dalle interruzioni dell'orario normale concordate tra l'impresa e gli operai. I conseguenti prolungamenti di orario non possono eccedere il limite massimo di un'ora al giorno e debbono effettuarsi entro i 15 giorni lavorativi immediatamente successivi al giorno in cui è avvenuta la sosta o la interruzione.

In caso di ripartizione su cinque giorni dell'orario settimanale, l'impresa ha facoltà di recuperare a regime normale nel sesto giorno le ore di lavoro normale non prestate durante la settimana, per cause indipendenti dalla volontà delle parti.

In ogni caso con il compimento delle ore di recupero non si può eccedere l'orario normale giornaliero di 10 ore.

## Art. 11 MINIMI DI PAGA BASE ORARIA E INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Agli operai il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente contratto sono applicati, senza distinzione di sesso, i minimi di paga base oraria (comprensivi dell'indennità di caropane per lavori pesanti) di cui alla tabella, allegato A), che forma parte integrante del presente articolo.

\*\*\*

In relazione agli orari contrattuali di lavoro di cui ai precedenti articoli 5 e 6 resta convenuto che il valore orario dell'ex indennità di contingenza di cui ai relativi accordi interconfederali e alla legge 26 febbraio 1986, n. 38, è ragguagliato:

A) per gli operai di produzione:

– a 1/173 dell'ex indennità di contingenza mensile;

B) per gli operai addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, per i guardiani, portieri e custodi, con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, approntato anche in carovane, baracche o simili:

– a 1/208 dell'ex indennità di contingenza mensile;

per gli operai discontinui retribuiti con il minimo di paga base oraria di cui alla lettera a) della tabella allegato A) del presente contratto, il valore orario dell'ex indennità di contingenza è ragguagliato a 1/173 dell'ex indennità di contingenza mensile.

## Art. 12 ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE

Le organizzazioni territoriali, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, potranno concordare, con decorrenza non anteriore al 1° luglio 2011 e per la circoscrizione di propria competenza, l'elemento variabile della retribuzione fino alla misura massima del 6% dei minimi in vigore alla data del 1° gennaio 2010, secondo criteri e modalità di cui all'art. 38.

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2011, cessa l'elemento economico territoriale ed entra in vigore il nuovo istituto dell'elemento variabile della retribuzione.

L'elemento variabile della retribuzione sarà concordato in sede territoriale quale premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore e sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

### NOTA VERBALE

L'indennità territoriale di settore resta ferma nelle cifre in atto in ciascuna circoscrizione territoriale.

Il premio di produzione resta fermo nelle cifre in atto in ciascuna circoscrizione territoriale.

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA

L'ANCE, Fe.n.e.a.l.-U.I.L., F.i.l.c.a.-C.I.S.L. e F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L. si riservano di approfondire le iniziative e i meccanismi di premialità individuati dal presente contratto al fine di favorire e incrementare la produttività nel settore.

### DICHIARAZIONE COMUNE SULL'EET

Le parti sociali nazionali concordano che gli importi in atto dell'elemento economico territoriale saranno conglobati a decorrere dal 1° gennaio 2011 nell'indennità territoriale di settore e nel premio di produzione.

## Art. 13 LAVORO A COTTIMO

Le condizioni del lavoro a cottimo – individuale o collettivo – saranno concordate tra la direzione aziendale e i lavoratori interessati, assistiti dalla rappresentanza sindacale aziendale o unitaria, e riguarderanno i seguenti aspetti:

- a) composizione della squadra (quando si tratta di cottimi collettivi) con l'indicazione nominativa dei partecipanti e delle rispettive qualifiche;
- b) descrizione della lavorazione da eseguire;
- c) descrizione dei servizi di cantiere a disposizione della squadra;



- d) unità di misura assunta per la formazione della tariffa e per la liquidazione del cottimo;
- e) tariffa di cottimo per unità di misura;
- f) durata del periodo di assestamento; per periodo di assestamento si intende il tempo strettamente necessario perché il cottimo si normalizzi;
- g) individuazione di eventuali lavoratori concottimisti che, pur essendo specificatamente vincolati al ritmo lavorativo dei cottimisti e soggetti ad una prestazione lavorativa superiore a quella propria del lavoro ad economia, non fanno parte della squadra di cui alla lettera a).

Tali lavoratori parteciperanno tuttavia ai benefici del cottimo in proporzione al loro contributo alla lavorazione di cui alla lettera b). La misura della partecipazione sarà determinata contestualmente alla formazione della tariffa di cottimo e la ripartizione fra i concottimisti sarà effettuata con i criteri di cui all'ottavo comma del presente articolo.

Le tariffe di cottimo devono essere determinate in modo da garantire, ai lavoratori a cottimo, un utile non inferiore all'8% dei minimi di paga base ed ai concottimisti una maggior retribuzione non inferiore al 5% dei minimi di paga base. Le tariffe di cottimo così determinate non divengono definitive se non dopo superato il previsto periodo di assestamento.

Alla fine di detto periodo di assestamento le tariffe di cottimo, divenute definitive, saranno comunicate per iscritto ai componenti della squadra.

Una volta superato il periodo di assestamento, le tariffe possono essere sostituite o modificate soltanto se intervengono mutamenti nelle condizioni di esecuzione dei lavori ed in ragione degli stessi. In questo caso la sostituzione o la variazione della tariffa non diviene definitiva se non dopo il periodo di assestamento di cui al comma precedente.

Nel caso in cui l'operaio, lavorando a cottimo, o partecipando al cottimo come concottimista, non riesca a conseguire il minimo previsto dal terzo comma per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, gli verrà garantito il raggiungimento di detto minimo.

La liquidazione e la ripartizione dei cottimi collettivi saranno fatte dall'impresa agli operai che vi hanno lavorato in misura proporzionale alla loro retribuzione ed al numero complessivo delle ore lavorate nell'esecuzione del cottimo.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio di guadagno verrà fatto a cottimo ultimato, ripartendo il guadagno complessivo in parti uguali nei periodi normali di paga ed all'operaio saranno concessi acconti nella misura non inferiore al 90% della retribuzione maggiorata della percentuale contrattuale di cottimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non ha diritto al mantenimento dell'utile di cottimo, salvo il caso in cui, restando inalterate le condizioni di lavoro, l'impresa richieda il mantenimento della stessa produzione. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, le norme per la liquidazione degli operai lavoratori a cottimo sono quelle previste dagli artt. 32 e 33 del presente contratto di lavoro.

\* \* \*

L'operaio deve essere retribuito secondo il sistema del cottimo quando, in conseguenza dell'organizzazione del lavoro, è vincolato all'osservanza di un determinato ritmo produttivo o quando la valutazione della sua prestazione è fatta in base al risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione.

## Art. 14 DISCIPLINA DELL'IMPIEGO DI MANODOPERA NEGLI APPALTI E SUBAPPALTI

Restano ferme le norme di legge che regolano l'appalto ed il subappalto di opere pubbliche.

a) L'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve disporre delle macchine e delle attrezzature necessarie per l'esecuzione delle lavorazioni oggetto dell'appalto o del subappalto.

All'impresa appaltatrice o subappaltatrice è tuttavia consentito di utilizzare anche macchine ed attrezzature disponibili nel cantiere per esigenze connesse con l'esecuzione dell'opera complessiva (ad esempio: gru, ponteggi, impianti di betonaggio).

b) L'impresa che, nell'esecuzione di una qualsiasi delle opere rientranti nella sfera di applicazione del presente contratto di lavoro, affidi in appalto o in subappalto le relative lavorazioni edili ed affini è tenuta a fare obbligo all'impresa appaltatrice o subappaltatrice di applicare nei confronti dei lavoratori da questa occupati nelle lavorazioni medesime il trattamento economico e normativo previsto nel presente contratto nazionale e negli accordi locali di cui all'art. 38 dello stesso.

L'impresa è tenuta a comunicare alla Cassa Edile, competente per il cantiere cui si riferiscono le lavorazioni appaltate o subappaltate, la denominazione dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice e a trasmettere la dichiarazione dell'impresa medesima di adesione al contratto nazionale ed agli accordi locali di cui al comma precedente.

Analoga comunicazione sarà data agli Istituti competenti per le assicurazioni obbligatorie di previdenza e di assistenza e alle Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

L'impresa appaltante o subappaltante è tenuta altresì a comunicare ai dirigenti della rappresentanza sindacale unitaria di cui all'art. 103 costituita nel cantiere cui si riferiscono le lavorazioni appaltate o subappaltate, la denominazione dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice e l'indicazione delle opere appaltate o subappaltate, della durata presumibile dei lavori e del numero presumibile dei lavoratori che verranno occupati, nonché a trasmettere ai dirigenti stessi la dichiarazione dell'impresa medesima di adesione al contratto nazionale ed agli accordi locali di cui all'art. 38.

La comunicazione ai dirigenti della rappresentanza sindacale unitaria – o, in mancanza di questa, ai sindacati competenti per la circoscrizione territoriale, per il tramite dell'Organizzazione territoriale dei datori di lavoro aderente alle Associazioni nazionali contraenti – deve essere effettuata quindici giorni prima dell'inizio della esecuzione dei lavori affidati in appalto o subappalto o almeno prima dell'inizio medesimo.

c) Fermi gli adempimenti di cui alla precedente lettera b), l'impresa appaltante o subappaltante è tenuta in solido con l'impresa appaltatrice o subappaltatrice –la quale esegua lavori aventi per oggetto principale una o più delle lavorazioni edili ed affini rientranti nella sfera di applicazione del c.c.n.l. – ad assicurare ai dipendenti di quest'ultima adibiti alle lavorazioni appaltate o subappaltate e per il periodo di esecuzione delle stesse, il trattamento economico e normativo specificato al primo comma della lettera b).

d) Qualsiasi reclamo o richiesta, diretti a far valere nei confronti dell'impresa appaltante o subappaltante i diritti di cui alle lettere b) e c), debbono, a pena di decadenza, essere proposti entro sei mesi dalla cessazione delle prestazioni svolte dall'operaio nell'ambito delle lavorazioni oggetto dell'appalto o subappalto. In caso di controversia, ferma l'applicazione delle norme di cui all'art. 103 del presente contratto, il tentativo di conciliazione deve essere promosso nei confronti congiuntamente dell'impresa appaltante o subappaltante e dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice.

e) La disciplina di cui alle lettere precedenti si applica anche nei confronti dell'imprenditore che esercita l'attività di promozione ed organizzazione dell'intervento edilizio nonché nei confronti delle imprese concessionarie della sola esecuzione di opere pubbliche, per l'affidamento in appalto, ad imprese edili ed affini, della fase esecutiva delle opere.

È compito della rappresentanza sindacale unitaria di cui all'art. 103 di intervenire nei confronti della Direzione aziendale per il pieno rispetto della disciplina sull'impiego di manodopera negli appalti e subappalti.

#### CHIARIMENTO A VERBALE

La disciplina di cui al presente articolo non si applica alle imprese per le quali vigono contratti collettivi di lavoro diversi da quelli riguardanti le imprese edili ed affini.

#### DICHIARAZIONE COMUNE

Le parti convengono che nell'ambito degli indirizzi di politica industriale di settore la disciplina dell'istituto del subappalto – nel quadro delle vigenti disposizioni di legge e contrattuali di garanzia e tutela dei diritti dei lavoratori in ordine ai trattamenti economici e normativi, alla sicurezza e agli adempimenti contributivi – si configura come uno degli strumenti per l'efficiente organizzazione della produzione, la qualità e la flessibilità dell'impiego delle risorse umane e la continuità dell'occupazione, nonché per la specializzazione dell'impresa, al fine della qualificazione e della razionalizzazione del ciclo produttivo.

### Art. 15 FERIE

La durata annua delle ferie è stabilita in quattro settimane di calendario (pari a 160 ore di orario normale per gli operai di produzione), escludendo dal computo

i giorni festivi di cui al punto 3) dell'art. 17.

All'operaio che non ha maturato l'anno di anzianità spetta il godimento delle ferie frazionate in ragione di un dodicesimo del periodo feriale annuale sopra indicato, per ogni mese intero di anzianità maturata presso l'impresa.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo, contemporaneamente per cantiere, per squadra o individualmente.

Fermo restando quanto stabilito dal comma precedente, con gli accordi integrativi locali stipulati a norma dell'art. 38 del presente contratto sarà effettuata la distribuzione del periodo feriale nell'arco annuale e saranno determinati i periodi nell'ambito dei quali, di norma, le ferie debbono essere godute.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Per il pagamento delle ferie nei casi consentiti dall'attuale legislazione valgono le norme dell'art. 18.

Le suddette norme contenute all'art. 18 sono compatibili con l'art. 10 del D.L. 66/03 in quanto non contemplano alcuna indennità sostitutiva delle ferie.

La malattia intervenuta nel corso del godimento delle ferie ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- malattia che comporta ricovero ospedaliero superiore a tre giorni;
- malattia la cui prognosi sia superiore a dieci giorni di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolvere agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali.

Anche al fine di favorire il rientro alle proprie residenze dei lavoratori migranti, salvo quanto previsto dalle parti sociali territoriali ai sensi dell'art. 38 del vigente c.c.n.l. e compatibilmente con le necessità tecnico-organizzative dell'azienda, è permesso ai lavoratori di usufruire di due delle quattro settimane di ferie nell'arco dei 24 mesi successivi all'anno di riferimento. Resta fermo l'obbligo di usufruire di due settimane di ferie nel corso del suddetto anno.

## Art. 16 GRATIFICA NATALIZIA

Agli operai è dovuto un trattamento economico per gratifica natalizia corrisposto secondo le disposizioni di cui all'art. 18.

## Art. 17 FESTIVITÀ

Sono considerati giorni festivi:

- 1) tutte le domeniche;
- 2) i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale;
- 3) le seguenti festività nazionali ed infrasettimanali:
  - 1° gennaio – Capodanno;

6 gennaio – Epifania;  
lunedì successivo alla Pasqua;  
25 aprile – Anniversario della liberazione;  
1° maggio – Festa del lavoro;  
2 giugno – Festa della Repubblica;  
15 agosto – Assunzione;  
1° novembre – Ognissanti;  
8 dicembre – Immacolata Concezione;  
25 dicembre – Santo Natale;  
26 dicembre – S. Stefano;  
ricorrenza del Santo Patrono del luogo ove ha sede il cantiere o, in alternativa,  
ove ha sede l'impresa.

Qualora la festività del Santo Patrono coincida con una delle festività infrasettimanali di cui al precedente elenco, sarà concordato dalle Organizzazioni territoriali un giorno sostitutivo.

Per le festività di cui al punto 3), il trattamento economico è corrisposto dall'impresa all'operaio nella misura di otto ore degli elementi della retribuzione di cui al punto 4) dell'art. 24.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia il trattamento economico per le festività è pari a 9,6 ore.

Il trattamento economico per le festività di cui al punto 3) è dovuto anche nel caso in cui tali festività coincidano con il sabato o la domenica.

Il trattamento economico per le festività di cui al punto 3) deve essere corrisposto per intero anche nel caso di sospensione del lavoro indipendente dalla volontà del lavoratore purché, nell'ipotesi di festività religiose, la sospensione non sia in atto da oltre due settimane.

Per la festività soppressa del 4 novembre, agli operai è corrisposto dall'impresa un trattamento economico nella misura di otto ore della retribuzione calcolata sugli elementi di cui al punto 4) dell'art. 24. Per gli addetti ai lavori discontinui sono corrisposte 9,6 ore di retribuzione.

## Art. 18 ACCANTONAMENTI PRESSO LA CASSA EDILE

Il trattamento economico spettante agli operai per le ferie (art. 15) e per la gratifica natalizia (art. 16) è assolto dall'impresa con la corresponsione di una percentuale complessiva del 18,5% calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 4) dell'art. 24, per tutte le ore di lavoro normale contrattuale di cui agli artt. 5 e 6 effettivamente prestate e sul trattamento economico per le festività di cui al punto 3) dell'art. 17.

Gli importi della percentuale di cui al presente articolo devono essere accantonati da parte delle imprese presso la Cassa Edile secondo quanto stabilito localmente dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

Tali importi sono accantonati al netto delle ritenute di legge secondo il criterio convenzionale individuato nell'Allegato D al presente contratto.

Detta percentuale va computata anche sull'utile effettivo di cottimo e sui premi di produzione o cottimi impropri.

La percentuale di cui al presente articolo non va computata su:

- l'eventuale indennità per apporto di attrezzi di lavoro;
- le quote supplementari dell'indennità di caropane non conglobate nella paga base (cioè per lavori pesantissimi, per minatori e boscaioli);
- la retribuzione e la relativa maggiorazione per lavoro straordinario, sia esso diurno, notturno o festivo;
- la retribuzione e la maggiorazione per lavoro normale festivo;
- le maggiorazioni sulla retribuzione per lavoro normale o notturno;
- la diaria e le indennità di cui all'articolo 21;
- i premi ed emolumenti similari.

La percentuale di cui al presente articolo non va inoltre computata su:

- le indennità per lavori speciali disagiati, per lavori in alta montagna e in zona malarica, in quanto nella determinazione delle misure percentuali attribuite a ciascuna delle predette indennità è stato tenuto conto – come già nei precedenti contratti collettivi in relazione alle caratteristiche dell'industria edile – dell'incidenza per i titoli di cui al presente articolo e all'art. 17.

La percentuale complessiva va imputata per l'8,50% al trattamento economico per ferie e per il 10% alla gratifica natalizia.

La percentuale spetta all'operaio anche durante l'assenza dal lavoro per malattia anche professionale o per infortunio sul lavoro e per congedo di maternità nei limiti della conservazione del posto con decorrenza dell'anzianità.

Durante l'assenza dal lavoro per malattia l'impresa è tenuta, nei limiti di cui all'art. 26, penultimo comma, ad accantonare presso la Cassa Edile la percentuale nella misura del 18,5% lordo (allegato D).

Durante l'assenza dal lavoro per malattia professionale o infortunio sul lavoro l'impresa è tenuta ad accantonare presso la Cassa Edile la differenza fra l'importo della percentuale e il trattamento economico corrisposto per lo stesso titolo dall'Istituto assicuratore (allegato D).

Gli accordi integrativi locali potranno stabilire che l'obbligo di cui ai commi precedenti sia assolto dalle imprese in forma mutualistica e con effetto liberatorio mediante il versamento alla Cassa Edile di un apposito contributo stabilito dagli accordi stessi e che potrà essere variato annualmente sulla base delle risultanze della relativa gestione.

Gli accordi locali stabiliranno altresì le modalità di versamento del contributo e di corresponsione agli operai aventi diritto degli importi di cui ai commi precedenti. Nei casi di assenza dal lavoro per malattia o infortunio la percentuale va computata sulla base dell'orario normale di lavoro effettuato dal cantiere durante l'assenza dell'operaio ovvero sulla base dell'orario normale di lavoro localmente in vigore qualora i lavori del cantiere siano totalmente sospesi.

Gli importi come sopra accantonati saranno corrisposti dalla Cassa Edile agli aventi diritto alle scadenze e secondo le modalità parimenti stabilite dagli accordi locali stipulati dalle Organizzazioni di cui sopra.

La Cassa Edile è tenuta ad erogare il trattamento di gratifica natalizia e ferie sol-

tanto a seguito del versamento, da parte dell'impresa, alla Cassa stessa delle somme calcolate in percentuale di cui al presente articolo.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro all'operaio che ne faccia richiesta l'impresa è tenuta a comunicare per iscritto gli importi accantonati presso la Cassa Edile in base al presente articolo e dalla stessa non ancora liquidati all'operaio. Con la disciplina contenuta nel presente articolo, considerata nella sua inscindibilità, si intendono integralmente assolti gli obblighi a carico dei datori di lavoro per la corresponsione dei trattamenti economici di cui agli artt. 15 e 16, per cui nulla è dovuto dalle imprese nei casi di assenza dal lavoro per cause diverse da quelle sopra previste.

La disciplina medesima tiene altresì conto degli interventi della Cassa integrazione guadagni, in caso di sospensione di lavoro per cause meteorologiche e di sospensione di lavoro in genere.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

- Premesso che talune sentenze hanno affermato l'obbligo della Cassa Edile ad erogare il trattamento di gratifica natalizia e ferie ancorché non vi sia stato il relativo versamento da parte dell'impresa, in tale modo alterandosi l'assetto contrattuale del rapporto di lavoro, quale ribadito a suo tempo dall'art. 9, comma 3 del d.l. 103/91 sub 1 conv. 166/91;
- considerato che, invece, la normativa contrattuale subordina e le parti contraenti hanno sempre inteso subordinare e subordinano l'erogazione dei suddetti trattamenti al versamento della provvista da parte dell'impresa, essendo la Cassa in caso di mancato versamento tenuta soltanto a porre in essere le azioni opportune per il recupero del credito denunciato;
- al fine di rendere ancora più evidente il quadro della volontà delle parti contraenti nel senso sopra indicato anche per gli effetti dell'art. 1362 del codice civile.

le parti hanno convenuto l'inserimento del quindicesimo comma del presente articolo e della lettera b)–bis dell'art. 36 del ccnl.

### Art. 19 LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Agli effetti dell'applicazione delle percentuali di aumento di cui appresso, viene considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre gli orari di cui all'art. 5 del presente contratto. Fermo restando il carattere di ordinarietà del relativo lavoro, le maggiorazioni per lavoro straordinario diurno sono inoltre dovute nei casi previsti dagli artt. 8 e 10 del R.D. 10 settembre 1923 n. 1955 e dal R.D. 10 settembre 1923 n. 1957.

Il lavoro straordinario è ammesso, con il consenso del lavoratore, nei limiti di 250 ore annuali.

La richiesta dell'impresa è effettuata con preavviso all'operaio di 72 ore, salvo i casi di necessità urgenti, indifferibili od occasionali.

Ove l'impresa per obiettive esigenze tecnico–produttive disponga lavoro straordinario per la giornata del sabato, ne darà preventiva comunicazione alla rappresentanza sindacale unitaria ai fini di eventuali verifiche.

A scopo informativo, con periodicità bimestrale, l'impresa fornirà alla rappresentanza sindacale unitaria indicazioni sul lavoro straordinario effettuato nel bimestre.

Per periodo notturno si considera quello intercorrente dalle ore 22 alle 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello prestato nei giorni festivi di cui all'art. 17, escluso il lavoro domenicale con riposo compensativo.

Le percentuali per lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

1) Lavoro straordinario diurno .....	35%
2) Lavoro festivo .....	45%
3) Lavoro festivo straordinario.....	55%
4) Lavoro notturno non compreso in turni regolari avvicendati .....	28%
5) Lavoro diurno compreso in turni regolari avvicendati .....	9%
6) Lavoro notturno compreso in turni regolari avvicendati.....	12%
7) Lavoro notturno del guardiano .....	8%
8) Lavoro notturno a carattere continuativo di operai che compiono lavori di costruzione o di riparazione che possono eseguirsi esclusivamente di notte.....	16%
9) Lavoro notturno straordinario.....	40%
10) Lavoro festivo notturno .....	50%
11) Lavoro festivo notturno straordinario .....	70%
12) Lavoro domenicale con riposo compensativo, esclusi i turnisti.....	8%

Le suddette percentuali vengono calcolate, per gli operai che lavorano ad economia, sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24; per i cottimisti, va tenuto conto anche dell'utile effettivo di cottimo.

Le percentuali corrispondenti alle voci nn. 1, 2, 3, 9 e 11 devono essere applicate anche in caso di lavoro in turni regolari avvicendati assorbendo le percentuali di cui alle voci nn. 5 e 6.

In ragione delle peculiarità delle attività svolte nell'ambito del cantiere edile, la media delle 48 ore settimanali viene calcolata nell'arco di un periodo di riferimento di 12 mesi, salvo per i lavoratori mobili per i quali deve farsi riferimento alla disciplina di cui al d.lgs. n. 234/2007, secondo quanto precisato nell'art. 6 del presente ccnl.

## Art. 20 INDENNITÀ PER LAVORI SPECIALI DISAGIATI

Agli operai che lavorano nelle condizioni di disagio in appresso elencate vanno corrisposte, in aggiunta alla retribuzione, le indennità percentuali sottoindicate da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 e, per gli operai lavoranti a cottimo, anche sul minimo contrattuale di cottimo:



*Gruppo A) – Lavori vari*

	Tab. unica nazionale	Situazioni Extra
1) Lavori eseguiti sotto la pioggia o neve quando le lavorazioni continuino oltre la prima mezz'ora (compresa la prima mezz'ora).....	4	5
2) Lavori eseguiti con martelli pneumatici demolitori non montati su supporti (limitatamente agli operai addetti alla manovra dei martelli).....	5	5
3) Lavori di palificazione o trivellazione limitatamente agli operai addetti o normalmente sottoposti a getti d'acqua o fango.....	5	12
4) Sgombero della neve o del ghiaccio nei lavori per armamento ferroviario .....	8	15
5) Lavori su ponti a castello installati su natanti, con o senza motore, in mare, lago o fiume.....	8	15
6) Lavori di scavo in cimiteri in contatto di tombe	8	17
7) Lavori di pulizia degli stampi metallici negli stabilimenti di prefabbricazione, quando l'elevata temperatura negli stampi stessi, per il riscaldamento prodotto elettricamente, con vapore o con altri analoghi mezzi, crei per gli operai addettivi condizioni di effettivo disagio .....	10	10
8) Lavori eseguiti negli stabilimenti di prefabbricazione, con l'impiego di aria compressa oppure con l'impiego di sostanze nocive per la lubrificazione di stampi portati ad elevata temperatura con conseguente nebulizzazione dei prodotti impiegati tale da determinare per gli operai addettivi condizioni di effettivo disagio.....	10	10
9) Lavori eseguiti in stabilimenti che producono od impiegano sostanze nocive, oppure in condizioni di elevata temperatura od in altre condizioni di disagio, limitatamente agli operai edili che lavorano nelle stesse condizioni di luogo e di ambiente degli operai degli stabilimenti stessi, cui spettò, a tale titolo, uno speciale trattamento. La stessa indennità spetta infine per i lavori edili che, in stabilimenti industriali che producono o impiegano sostanze nocive, sono eseguiti in locali nei quali non è richiesta normalmente la presenza degli operai degli stabilimenti stessi e nei quali si riscontrano obiettive condizioni di nocività .....	11	17
10) Lavori su ponti mobili a sospensione (bilancini, cavallo o comunque in sospensione).....	12	20

	Tab. unica nazionale	Situazioni Extra
11) Lavori di scavo a sezione obbligata e ristretta a profondità superiore ai m. 3,50 e qualora essi presentino condizioni di effettivo disagio .....	13	20
12) Costruzione di piani inclinati con pendenza del 60% ed oltre .....	13	22
13) Lavori di demolizione di strutture pericolanti.	16	23
14) Lavori in acqua (per lavori in acqua debbono intendersi quelli nei quali, malgrado i mezzi protettivi disposti dall'impresa, l'operaio è costretto a lavorare con i piedi immersi dentro l'acqua o melma di altezza superiore a cm. 12).....	16	28
15) Lavori su scale aeree tipo Porta .....	17	35
16) Costruzione di camini in muratura senza l'impiego di ponteggi esterni con lavorazione di soprano, a partire dall'altezza di m. 6 dal piano terra, se isolato o dal piano superiore del basamento, ove esista, o dal tetto del fabbricato se il camino è incorporato nel fabbricato stesso .....	17	35
17) Costruzione di pozzi a profondità da 3,50 a 10 m.	19	35
18) Lavori per fognature nuove in galleria.....	19	35
19) Spurgo di pozzi bianchi preesistenti con profondità superiore a m. 3 .....	20	35
20) Lavori di riparazione e spurgo di fognature preesistenti.....	21	40
21) Costruzione di pozzi a profondità oltre i 10 m..	22	40
22) Lavori in pozzi neri preesistenti .....	27	55

In situazione extra si trovano le seguenti province:

Bologna, Ferrara, Genova, La Spezia, Lecce, Modena, Parma, Piacenza, Ravenna e Savona.

Le percentuali previste per le suddette situazioni extra restano in vigore fino a nuove determinazioni delle Organizzazioni territoriali provinciali di cui al precedente comma.

Nel caso di esecuzione di getti di calcestruzzo plastico, all'operaio che sia costretto a lavorare con i piedi dentro il getto, l'impresa deve fornire gli zoccoli o gli stivali di gomma.

#### NOTA VERBALE

Entro la scadenza del presente contratto, le Associazioni territoriali comunicheranno alle parti nazionali eventuali accordi ancora in vigore con riferimento a situazioni extra ulteriori rispetto a quelle espressamente richiamate nel presente articolo.

### *Gruppo B) – lavori in galleria*

Al personale addetto a lavori in galleria è dovuta, in aggiunta alla retribuzione, un'indennità la cui misura percentuale è determinata dalle Organizzazioni territoriali, per la circoscrizione di propria competenza, entro i valori massimi sotto indicati:

- a) per il personale addetto al fronte di perforazione, di avanzamento o di allargamento, compreso il personale addetto al carico del materiale; ai lavori di riparazione straordinaria in condizioni di difficoltà e di disagio..... 46
- b) per il personale addetto ai lavori di rivestimento, di intonaco o di rifinitura di opere murarie; ai lavori per opere sussidiarie; al carico ed ai trasporti nell'interno delle gallerie anche durante la perforazione, l'avanzamento e la sistemazione; per il personale addetto ai lavori di consolidamento e/o impermeabilizzazione dei terreni in fase di costruzione di gallerie..... 26
- c) per il personale addetto alla riparazione o manutenzione ordinaria delle gallerie e degli impianti nei tratti o nelle gallerie ultimate, compresi i lavori di armamento delle linee ferroviarie; per il personale addetto ai lavori di ristrutturazione o ripristino conservativo di preesistenti gallerie mediante consolidamenti, drenaggi e simili ..... 18

Fino a nuove determinazioni delle Organizzazioni territoriali a norma del comma precedente, restano in vigore le indennità percentuali previste per le singole circoscrizioni dal c.c.n.l. 3 dicembre 1969.

Nel caso in cui i lavori in galleria si svolgano in condizioni di eccezionale disagio (presenza di forti getti d'acqua sotto pressione che investano gli operai addetti ai lavori stessi; gallerie o pozzi attaccati dal basso in alto con pendenza superiore al 60%; gallerie di sezione particolarmente ristretta o con fronte di avanzamento distante oltre un chilometro dall'imbocco), le parti direttamente interessate possono promuovere la determinazione, da parte delle Organizzazioni territoriali competenti, di un'ulteriore indennità non superiore al 20%.

Qualora vi sia concorrenza di condizioni di disagio fra quelle sopra previste, oppure il fronte di avanzamento superi i cinque chilometri dall'imbocco, la misura della predetta indennità può essere elevata fino al 30%.

Nel caso di gallerie che si estendano in più circoscrizioni territoriali con differenti percentuali dell'indennità di cui al primo comma, le parti direttamente interessate possono promuovere la determinazione, da parte delle Organizzazioni territoriali competenti, di misure percentuali sulla base di criteri ponderali ritenuti dalle Organizzazioni medesime appropriati al caso di specie.

### *Gruppo C) – lavori in cassoni ad aria compressa*

Le indennità percentuali da corrispondersi, in aggiunta alla retribuzione, al personale addetto ai lavori in cassoni ad aria compressa sono quelle di cui alla seguente tabella:

a) da 0 a 10 metri.....	54
b) da oltre 10 a 16 metri.....	72
c) da oltre 16 a 22 metri.....	120
d) oltre 22 metri.....	180

Agli effetti dell'indennità da corrispondere, la pressione indicata in atmosfere dal manometro applicato sui cassoni si considera equivalente a quella sopra espressa in metri anche quando la pressione indicata dal manometro differisca, in più o meno, sino al 15%, da quella corrispondente all'altezza della colonna d'acqua (uguale alla quota del tagliente) in metri.

#### *Gruppo D) – lavori marittimi*

– *Personale imbarcato su natanti con o senza motore* – Al personale imbarcato su natanti con o senza motore che escono fuori dal porto vanno corrisposte, per rischio mine, lavori fuori porto e trasferimento natanti, le indennità già stabilite nei contratti regionali o provinciali, sulla base di situazioni di fatto locali.

– *Lavori sotto acqua: palombari* – Indennità del 100% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 e da corrispondere per l'intera giornata qualora la durata complessiva delle immersioni non sia inferiore ad un'ora e mezza.

Lo stesso trattamento sarà corrisposto qualora le immersioni, anche di minor durata complessiva, siano distribuite nel corso della giornata.

Nel caso di una sola immersione di durata inferiore ad un'ora e mezza, il trattamento di cui sopra sarà corrisposto nella misura di mezza giornata, pari a quattro ore. Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

\* \* \*

Le percentuali di cui al presente articolo – eccezione fatta per quella relativa alla pioggia o neve – non sono cumulabili e, cioè, la maggiore assorbe la minore e vanno corrisposte, nonostante i mezzi protettivi forniti dall'impresa, ove necessario, soltanto per il tempo di effettiva prestazione d'opera nei casi e nelle condizioni previste dal presente articolo.

\* \* \*

Nel caso in cui siano ravvisate condizioni di disagio non considerate nel presente articolo, la questione sarà segnalata alle Organizzazioni territoriali per il deferimento alle Associazioni nazionali contraenti che decideranno sulla eventuale integrazione della disciplina nazionale.

Salvo impedimenti, le Associazioni nazionali si riuniranno entro 15 giorni dalla segnalazione, con l'eventuale partecipazione delle Organizzazioni territoriali segnalanti.

Qualora le Associazioni nazionali concordino che le condizioni di disagio sussistano limitatamente alle specifiche situazioni locali segnalate, esse demanderanno la questione alle Organizzazioni territoriali competenti, per la determinazione

di un'indennità nella misura massima del 20% da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24.

L'indennità di cui al comma precedente sarà corrisposta agli operai per i quali sussistono le condizioni di disagio riconosciute, per tutte le ore di lavoro effettivamente prestate.

## Art. 21 TRASFERTA

### A) *Norme generali*

All'operaio in servizio, comandato a prestare temporaneamente la propria opera in luogo diverso da quello ove la presta normalmente, è dovuto il rimborso delle eventuali maggiori spese di trasporto.

L'operaio in servizio, comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto e situato oltre i limiti territoriali stabiliti dall'accordo locale di cui all'art. 38 ha diritto a percepire una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24, oltre al rimborso delle spese di viaggio. Restano ferme le eventuali maggiori percentuali già stabilite localmente.

Agli operai dipendenti dalle imprese esercenti l'attività di produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato non si applicano le norme di cui ai commi precedenti, salvo il rimborso delle eventuali maggiori spese di trasporto. Tuttavia, quando l'operaio sia comandato a prestare temporaneamente la propria attività per un impianto situato in comune diverso da quello per il quale è stato assunto, con una maggiore percorrenza per raggiungere il posto di lavoro di oltre 10 chilometri dai confini territoriali del Comune di assunzione, spetta all'operaio stesso una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 per ogni ora di effettivo lavoro.

La diaria di cui ai commi precedenti non è dovuta nel caso che il lavoro si svolga nel Comune di residenza o di abituale dimora dell'operaio o quando questi venga ad essere favorito da un avvicinamento alla sua residenza o abituale dimora che comporti per lui un effettivo vantaggio.

L'operaio che percepisce la diaria di cui sopra ha l'obbligo di trovarsi sul posto di lavoro per l'ora stabilita per l'inizio del lavoro.

In caso di pernottamento in luogo, l'impresa è tenuta al rimborso delle spese di viaggio ed a provvedere per l'alloggio ed il vitto o al rimborso delle spese relative, ove queste non siano state preventivamente concordate in misura forfetaria. In caso di pernottamento in luogo, l'operaio non ha diritto alla diaria di cui al secondo comma.

\* \* \*

Fermo restando l'applicazione del contratto integrativo della circoscrizione di provenienza, il trattamento economico derivante complessivamente all'operaio in trasferta dall'erogazione di minimo di paga base e indennità di contingenza nonché dell'indennità territoriale di settore e della quota assoggettata a contribuzione del trattamento di trasferta previsti dal contratto integrativo della circoscrizione di provenienza, non può essere inferiore al trattamento complessivamente

derivante dall'applicazione di minimo di paga base, indennità di contingenza e indennità territoriale della circoscrizione in cui si svolgono i lavori. L'eventuale integrazione è corrisposta a titolo di indennità territoriale temporanea.

Nel caso di cantieri per i quali sia prevista una durata superiore a tre mesi, l'impresa dovrà iscrivere l'operaio in trasferta alla Cassa Edile del luogo in cui si svolgono i lavori a decorrere dal secondo periodo di paga successivo a quello in cui inizia la trasferta, sempreché l'operaio in tale secondo periodo di paga sia in trasferta per l'intero mese.

L'impresa ha facoltà di iscrivere l'operaio alla Cassa Edile del luogo in cui si svolgono i lavori anche per il periodo di trasferta anteriore al termine di cui al comma precedente.

Nell'ipotesi di cui ai commi precedenti gli adempimenti dell'impresa per l'operaio in trasferta sono posti in essere verso la Cassa Edile del luogo in cui si svolgono i lavori, sulla base degli obblighi di contribuzione e versamento ivi vigenti.

Restano comunque iscritti alla Cassa Edile di provenienza gli operai dipendenti dalle imprese dei seguenti settori: costruzione di linee e condotte, riparazioni e manutenzioni stradali, armamento ferroviario, pali e fondazioni, accertamenti geognostici, produzione e fornitura con posa in opera di strutture in ferro per cemento armato, produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato, verniciatura, impermeabilizzazione, stuccatura, manutenzione, ciminiere e forni, impianti industriali (isolamento termico ed acustico, coibentazioni, rivestimenti refrattari ed antiacidi), difesa fluviale. Le Associazioni stipulanti, su proposta della Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili, possono integrare la suddetta elencazione.

L'impresa è tenuta a darne comunicazione, anche con riferimento al d.lgs. n. 163/2006, prima dell'inizio dei lavori, alla Cassa Edile della zona in cui si svolgono i lavori medesimi. Inoltre le parti convengono che l'impresa è tenuta a comunicare alla suddetta Cassa l'elenco degli operai inviati in trasferta, precisando in quale cantiere operano gli operai in trasferta. Tale comunicazione è effettuata con la periodicità prevista per gli operai iscritti alla Cassa Edile di provenienza.

Nei casi di cui al comma precedente, l'impresa è tenuta anche a documentare alla Cassa Edile nella cui zona si svolgono i lavori le periodiche denunce delle retribuzioni erogate ed i conseguenti versamenti effettuati presso la Cassa Edile di provenienza per gli operai in trasferta.

In mancanza, su richiesta della Cassa Edile della zona in cui si svolgono i lavori, la Cassa Edile di provenienza è tenuta a fornire la documentazione di cui al comma precedente.

In applicazione della clausola sociale in vigore per le opere pubbliche compete alla Cassa Edile del luogo in cui si svolgono i lavori di rilasciare il certificato di regolarità contributiva su richiesta dell'impresa o del committente. Nei casi di cui ai commi ottavo e undicesimo, il certificato di regolarità contributiva è rilasciato dalla Cassa Edile del luogo in cui si svolgono i lavori sulla base dell'attestazione di tale regolarità per gli operai in trasferta emessa dalla Cassa Edile di provenienza.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

La disciplina di cui alla presente lettera A) entra in vigore dal 1° gennaio 1996. La nuova disciplina si applica anche agli operai già in trasferta alla suddetta data,

allorché il periodo di trasferta successivo a tale data raggiunga la durata prevista nell'ultima parte dell'ottavo comma del presente articolo.

*B) Norme per gli addetti ai lavori dell'armamento ferroviario*

Nei lavori di armamento delle linee ferroviarie, per “cantiere” si intende il tratto di linea, in tutta la sua estensione, oggetto di singolo contratto di appalto, anche se suddiviso in diversi tronchi o lotti. Per “posto di lavoro” si intende quel punto della linea ferroviaria progressivamente raggiunto nell'esecuzione del lavoro, nell'ambito del cantiere dove l'operaio deve prestare la sua opera.

L'operaio si deve trovare sul posto di lavoro all'ora fissata dall'orario di cantiere, munito degli attrezzi di lavoro.

Resta stabilito che all'operaio addetto ai lavori di armamento ferroviario – qualunque sia la natura del committente, pubblica o privata, e qualunque sia l'estensione del cantiere e/o l'ubicazione del posto di lavoro rispetto al Comune nel quale è stato assunto – è corrisposta una indennità di cantiere ferroviario del 15% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 per ogni ora di effettivo lavoro. La predetta indennità si intende comprensiva, in via convenzionale, delle spese di trasporto sostenute dall'operaio, del trattamento per il trasporto degli attrezzi qualora non siano consegnati sul posto di lavoro, nonché sostitutiva ed assorbente della diaria prevista dalle norme generali del presente articolo e dagli accordi integrativi territoriali, ove spettante nei casi di passaggio dell'operaio da un cantiere ad un altro e/o da un Comune ad un altro.

L'impresa, qualora richieda il pernottamento in luogo dell'operaio, deve provvedere al vitto e all'alloggio od al rimborso delle spese relative, ove queste non siano state preventivamente concordate in misura forfettaria.

\* \* \*

Le parti definiranno in dettaglio entro il 30 giugno 2005 gli aspetti procedurali e organizzativi per l'attuazione entro il 31 dicembre 2006 della nuova disciplina della trasferta, sulla base del principio che l'operaio da tale data rimane iscritto alla Cassa Edile di provenienza.

## Art. 22 TRASFERIMENTO

All'operaio in servizio che sia trasferito in un cantiere della stessa impresa situato in diversa località così distante e per un tempo tale da comportare come conseguenza il cambiamento di residenza o di stabile dimora, deve essere rimborsato l'importo, previamente concordato con l'impresa, delle spese di trasporto per lui e per i familiari conviventi a carico che con lui si trasferiscono, nonché per le masserizie.

Allo stesso operaio è inoltre dovuta, limitatamente alla durata del viaggio, per lui e per i familiari conviventi a carico che lo seguono nel trasferimento, una indennità giornaliera, da stabilirsi caso per caso, di entità diversa a seconda che il viaggio comporti pernottamento o meno.

Oltre al trattamento di cui sopra gli deve essere corrisposta “una tantum” una somma a titolo di indennità il cui importo sarà concordato con l’impresa, tenendo conto anche dello stato di famiglia dell’operaio (se capo famiglia o non) e del fatto che l’impresa fornisca o meno l’alloggio nella nuova località.

L’operaio ha diritto altresì al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione del contratto di fitto, se dovute, per un massimo comunque di tre mesi.

Il trasferimento deve essere comunicato all’operaio con un congruo preavviso.

L’operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, allo stesso trattamento che gli sarebbe spettato in caso di licenziamento.

Qualora peraltro l’operaio compri di non potersi trasferire nella nuova località per seri motivi di salute o familiari l’impresa, ove possa continuare ad occuparlo nella località dalla quale intendeva trasferirlo, non procederà al suo licenziamento. All’operaio che viene trasferito per esigenze dell’impresa e che entro due anni dalla data dell’avvenuto trasferimento venga licenziato per motivi non disciplinari, ove intenda rientrare nella località in cui risiedeva prima del trasferimento, è dovuto il rimborso delle spese di trasporto per lui e per i familiari conviventi a carico che con lui rientrano alla sede di provenienza e per le masserizie, purché il rientro avvenga entro un mese dalla risoluzione del rapporto di lavoro.

In caso di decesso dell’operaio entro due anni dal trasferimento, l’impresa si assumerà le spese del trasporto della salma nel luogo in cui l’operaio prestava servizio prima del trasferimento, nonché quelle per il rientro dei familiari come sopra indicati, purché il trasporto della salma ed il rientro avvengano entro un mese dalla morte dell’operaio.

### Art. 23 INDENNITÀ PER LAVORI IN ALTA MONTAGNA O IN ZONA MALARICA

Per le indennità eventualmente dovute agli operai che eseguono lavori in alta montagna e per quanto si riferisce al vitto ed all’alloggio, tenuto conto delle esigenze igieniche poste a tutela della salute degli operai, si fa riferimento alle situazioni in atto, localmente concordate dalle competenti Organizzazioni territoriali in applicazione dei precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

Le stesse Organizzazioni potranno peraltro rivedere la misura delle indennità di cui sopra.

Restano confermate le indennità dovute agli operai per lavori eseguiti in zona malarica. Tali indennità spettano soltanto agli operai che da località non malariche vengono destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Considerate le particolari caratteristiche dell’industria edile, le indennità di cui al terzo comma del presente articolo sono dovute anche agli operai che, a seguito di licenziamento, vengono assunti direttamente ed immediatamente da altra impresa sul posto. Tali indennità verranno conservate in caso di successivo trasferimento in altra zona riconosciuta anche essa come malarica.

Le località da considerarsi zone malariche sono quelle dove le competenti Autorità sanitarie applicano le disposizioni di legge sulla prevenzione dell’endemia malarica.



## Art. 24 ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Agli effetti dell'applicazione del presente contratto resta convenuto quanto segue:

1) *Minimi di paga base oraria:*

Si intendono i minimi di paga previsti dalla tabella allegata al presente contratto.

2) *Paga base oraria di fatto:*

Si intende la paga attribuita all'operaio "ad personam" (minimo contrattuale più eventuale superminimo).

3) Ai fini dell'applicazione degli artt. 6, 7, 19, 20, 21, 28, 29, 36 e 77, debbono essere assunti a base di calcolo i seguenti elementi della retribuzione:

a) per gli operai che lavorano ad economia:

- paga base di fatto;
- ex indennità di contingenza;
- elemento economico territoriale (in vigore fino al 31 dicembre 2010);
- indennità territoriale di settore;

b) per gli operai che lavorano a cottimo:

- paga base di fatto;
- ex indennità di contingenza;
- elemento economico territoriale (in vigore fino al 31 dicembre 2010);
- indennità territoriale di settore;
- utile minimo contrattuale di cottimo (8% di cui all'art. 13);
- utile medio o effettivo di cottimo nei casi di cui agli artt. 18, 19, 32 e 33 del presente contratto.

4) Ai fini dell'applicazione degli artt. 17 e 18 oltre agli elementi retributivi di cui al punto 3) deve essere assunta a base di calcolo, per i capisquadra anche la speciale maggiorazione riconosciuta per tale particolare incarico.

5) Agli effetti dell'applicazione degli artt. 2, 3, 4, 8, 13, 25, 32, 89, 98 e 105 oltre agli elementi della retribuzione di cui al punto 3) deve computarsi anche ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso di spese.

## Art. 25 MODALITÀ DI PAGAMENTO

La paga deve essere effettuata settimanalmente, quattordicinalmente, quindicinalmente, mensilmente, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative.

Quando il periodo di paga sia quattordicinale, quindicinale o mensile, devono essere corrisposti acconti settimanali non inferiori al 90% circa della retribuzione e degli assegni familiari maturati.

Qualunque sia il periodo di paga adottato, la corresponsione del saldo deve essere effettuata non oltre i 15 giorni dalla scadenza del periodo di paga cui si riferisce.

Nel caso che l'impresa ritardi il pagamento della retribuzione oltre il termine anzidetto, l'operaio può recedere dal rapporto di lavoro con diritto al trattamento previsto per il caso di licenziamento, ivi compresa la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Per comprovati particolari casi, il periodo di cui sopra può essere prorogato previo accordo tra le Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori. Nel caso che la paga si faccia in località diversa dal cantiere, si concederà all'operaio di cessare il lavoro in modo da poter raggiungere il luogo in cui si effettua la paga, al momento prescritto per la cessazione del lavoro stesso.

La paga deve essere corrisposta immediatamente dopo il termine del lavoro o durante i periodi di sosta giornaliera. All'atto del pagamento della retribuzione deve essere consegnata all'operaio una busta paga o prospetto equivalente con le indicazioni previste dalla legge o copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico del lavoro.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sul documento prescritto dalle disposizioni legislative nonché sulla qualità della moneta, deve essere fatto, a pena di decadenza, all'atto in cui viene effettuato il pagamento.

## Art. 26 TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA

In caso di malattia, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi (pari a 270 giorni di calendario), senza interruzione dell'anzianità. L'operaio con un'anzianità superiore a tre anni e mezzo ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di dodici mesi consecutivi (pari a 365 giorni di calendario), senza interruzione dell'anzianità. Nel caso di più malattie o ricadute nella stessa malattia, l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di nove mesi nell'arco di 20 mesi consecutivi. L'operaio con un'anzianità superiore a tre anni e mezzo ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di 12 mesi nell'arco di 24 mesi consecutivi.

Trascorso tale periodo, ove l'impresa licenzi l'operaio, o la malattia, debitamente accertata, non gli consenta la ripresa del lavoro, l'operaio ha diritto alla indennità sostitutiva del preavviso e al trattamento economico di cui all'art. 33. Ove l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

L'operaio che cada ammalato in periodo di preavviso, ha diritto, oltre al trattamento economico a norma dell'art. 33, alla conservazione del posto fino alla scadenza del preavviso stesso.

Per il trattamento economico dovuto in caso di malattia dagli Istituti assicuratori, si fa riferimento alle norme generali riguardanti l'assistenza di malattia agli operai dell'industria.

Durante l'assenza dal lavoro per malattia l'impresa, entro i limiti della conservazione del posto di cui al presente articolo, è tenuta ad erogare mensilmente all'operaio e all'apprendista non in prova un trattamento economico giornaliero pari all'importo che risulta moltiplicando le quote orarie sottoindicate della retribuzione costituita dal minimo di paga base, dall'elemento economico territoriale (in vigore fino al 31 dicembre 2010), dalla indennità territoriale di settore e dall'ex indennità di contingenza, per il numero di ore corrispondente alla divisione per

sei dell'orario contrattuale settimanale in vigore nella circoscrizione durante l'assenza per malattia.

Per le malattie sorte dal 1° giugno 2008 le quote orarie di cui al comma precedente sono calcolate applicando alla retribuzione oraria come sopra specificata i coefficienti seguenti:

- a) per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi 6 giorni: 0,5495;
- b) per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi 12 giorni: 1,0495;
- c) dal 4° al 20° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS: 0,3795;
- d) dal 21° al 180° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS: 0,1565;
- e) dal 181° giorno al compimento del 365° giorno, per le sole giornate non indennizzate dall'INPS: 0,5495.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore, considerate nel loro complesso, in atto nelle singole circoscrizioni alla data del 22 luglio 1979.

Per gli operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali valgono i minimi di paga base oraria di cui alle lettere b) e c) della tabella allegato A) al presente contratto, le quote orarie di cui al quinto comma sono calcolate applicando alla retribuzione oraria, gli stessi coefficienti individuati nel sesto comma.

Il trattamento economico giornaliero come sopra determinato è corrisposto dall'impresa all'operaio per sei giorni la settimana escluse le festività.

In caso di ricaduta nella stessa malattia o altra conseguenziale come tale riconosciuta dall'INPS, vale ai fini dei coefficienti da applicare la normativa dell'INPS medesimo.

In caso di contratto di lavoro a tempo parziale, il trattamento economico giornaliero di malattia si ottiene moltiplicando le quote orarie di cui al sesto comma per il numero delle ore di lavoro giornaliero risultanti dalla divisione per sei dell'orario settimanale convenuto.

In caso di assenza ingiustificata dell'operaio – soggetta ai provvedimenti disciplinari di cui all'art. 99 – nel mese di calendario precedente l'inizio della malattia il trattamento dovuto dall'impresa all'operaio a norma della presente regolamentazione è ridotto di 1/173 per ogni ora di assenza ingiustificata. Per gli operai di cui al nono comma il trattamento dovuto dall'impresa è ridotto di 1/208 per ogni ora di assenza ingiustificata.

Durante l'assenza dal lavoro per malattia l'impresa entro i limiti della conservazione del posto di cui al primo e terzo comma, è tenuta ad accantonare presso la Cassa Edile la percentuale di cui all'art. 18 nella misura del 18,5% lordo, salvo l'ipotesi di cui all'undicesimo comma dello stesso articolo.

Per i giorni di carenza in caso di assenza per malattia di durata non superiore a 6 giorni la percentuale per i riposi annui del 4,95% di cui all'articolo 5, è erogata per intero direttamente dall'impresa all'operaio.

Per i casi di tbc, fermo restando quanto previsto dal quattordicesimo comma del presente articolo, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

\*\*\*

Le parti si danno atto che – come risulta anche dai criteri di calcolo allegati all'accordo nazionale del 22 novembre 1988 – la quota di gratifica natalizia maturata dal lavoratore in malattia è a carico dell'impresa esclusivamente ad integrazione della parte di tale quota indennizzata in forza di disposizioni legislative.

Art. 27  
TRATTAMENTO IN CASO DI INFORTUNIO SUL  
LAVORO O DI MALATTIA PROFESSIONALE

In caso di malattia professionale, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi consecutivi (pari a 270 giorni di calendario), senza interruzione dell'anzianità. Nel caso di più malattie o ricaduta nella stessa malattia l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo complessivo di 9 mesi nell'arco di 12 mesi consecutivi (pari a 365 giorni di calendario).

In caso di infortunio sul lavoro l'operaio, non in prova, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto all'operaio medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro rilasciato dal competente Istituto.

Trascorso tale periodo, ove l'impresa licenzi l'operaio, o la infermità conseguente all'infortunio o alla malattia professionale, debitamente accertata, non gli consenta la ripresa del lavoro, l'operaio ha diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed al trattamento economico di cui all'art. 33.

L'operaio che si infortuni o sia colpito da malattia professionale in periodo di preavviso ha diritto alla conservazione del posto fino ad un massimo di 6 mesi senza interruzione di anzianità. A guarigione clinica avvenuta e comunque trascorso il periodo previsto per la conservazione del posto, il rapporto di lavoro si intenderà senz'altro risolto, fermo restando il diritto dell'operaio di percepire il trattamento economico spettante a norma dell'art. 33.

Per il trattamento economico dovuto in caso di infortunio o di malattia professionale dagli Istituti assicuratori si fa riferimento alle norme generali riguardanti l'assistenza per infortunio o malattia professionale agli operai dell'industria.

Durante l'assenza dal lavoro per infortunio o per malattia professionale, l'impresa, entro i limiti della conservazione del posto di cui al presente articolo, è tenuta ad erogare mensilmente all'operaio non in prova un trattamento economico giornaliero pari all'importo che risulta moltiplicando le quote orarie sottoindicate della retribuzione costituita dal minimo di paga base, dall'elemento economico territoriale (in vigore fino al 31 dicembre 2010), dalla indennità territoriale di settore e dall'ex indennità di contingenza, per il numero di ore corrispondente alla divisione per sette dell'orario contrattuale settimanale, in vigore nella circoscrizione durante l'assenza per infortunio o per malattia professionale.

Le quote orarie di cui al comma precedente sono calcolate applicando alla retribuzione oraria come sopra specificata i coefficienti seguenti:

- a) dal 1° giorno successivo al giorno dell'infortunio o alla data di inizio della malattia professionale e fino al 90° giorno di assenza: 0,2538;  
b) dal 91° giorno in poi: 0,0574.

Per gli operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali valgono i minimi di paga base oraria di cui alle lettere b) e c) della tabella allegata A) al presente contratto, le quote orarie di cui al sesto comma sono calcolate applicando alla retribuzione oraria, gli stessi coefficienti individuati nel settimo comma. Il trattamento economico giornaliero come sopra determinato è corrisposto dall'impresa all'operaio per tutte le giornate indennizzate dall'INAIL comprese le domeniche. In caso di contratto di lavoro a tempo parziale, il trattamento economico giornaliero si ottiene moltiplicando le quote orarie di cui al settimo comma per il numero delle ore di lavoro giornaliero risultanti dalla divisione per sette dell'orario settimanale convenuto.

In caso di assenza ingiustificata dell'operaio – soggetta ai provvedimenti disciplinari di cui all'art. 99 – nel mese di calendario precedente l'inizio dell'infortunio o della malattia professionale, il trattamento dovuto dall'impresa all'operaio a norma della presente regolamentazione è ridotto di 1/173 per ogni ora di assenza ingiustificata. Per gli operai di cui all'ottavo comma il trattamento dovuto dall'impresa è ridotto di 1/208 per ogni ora di assenza ingiustificata.

Durante l'assenza dal lavoro per infortunio o per malattia professionale, l'impresa è tenuta a corrispondere all'operaio la percentuale di cui all'art. 18 nella misura e con le modalità ivi stabilite, salva l'ipotesi di cui all'undicesimo comma dello stesso articolo.

Per il giorno dell'infortunio, la percentuale del 4,95% per i riposi annui di cui all'art. 5 è erogata per intero direttamente dall'impresa all'operaio. Per il 1°, il 2° ed il 3° giorno successivi al giorno dell'infortunio o alla data di inizio della malattia professionale, tale percentuale è erogata nella misura del 60% (2,97%).

Ove, invece, l'infortunio sul lavoro si verifichi o la malattia professionale insorga durante il periodo di prova l'operaio sarà ammesso a continuare il periodo di prova medesimo qualora sia in grado di riprendere il lavoro entro 30 giorni. Durante la sospensione del periodo di prova è dovuto il trattamento di cui al precedente comma sempreché, superato il periodo di prova medesimo, l'operaio sia confermato in servizio.

## Art. 28 CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale stipulato il 31 maggio 1941.

Peraltro, all'operaio non in prova, in occasione del matrimonio, viene concesso un periodo di congedo della durata di quindici giorni consecutivi di calendario con diritto al trattamento economico di cui al punto 3) dell'articolo 24 per 104 ore.

L'impresa deve anticipare la somma corrispondente alle giornate di congedo, subordinatamente agli adempimenti da parte dell'operaio richiesti dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, ed ha diritto di trattenere quanto l'Istituto medesimo è tenuto a corrispondere all'operaio per lo stesso titolo.

## Art. 29 ANZIANITÀ PROFESSIONALE EDILE

Sono istituiti a favore degli operai particolari benefici connessi all'anzianità professionale edile.

Le condizioni, i termini e le modalità per la maturazione e l'erogazione di tali benefici sono previsti nel regolamento allegato al presente contratto, del quale forma parte integrante.

Alla copertura degli oneri derivanti dalla disciplina dell'anzianità professionale edile si provvede con un contributo, a carico dei datori di lavoro, nella misura stabilita in relazione alle esigenze della gestione, con accordo tra le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

Il contributo è computato sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 per tutte le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate, nonché sul trattamento economico per le festività di cui all'art. 17.

\* \* \*

A decorrere dall'erogazione di maggio 2009 e con l'obiettivo di migliorare la prestazione dell'ape ordinaria al fine di incentivare la permanenza nel settore, è stabilito che le prestazioni di che trattasi sono incrementate del 5% dalla terza erogazione e del 10% a partire dalla sesta erogazione rispetto a ciascuna prestazione in vigore.

È istituita una Commissione paritetica volta a verificare i requisiti per l'accesso alla prestazione medesima, ad integrazione e modifica di quanto previsto dal Regolamento dell'anzianità professionale edile.

## Art. 30 CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI, CUSTODIA DEI CICLI E MOTOCICLI

L'operaio deve conservare in buono stato macchine, arnesi, attrezzi e tutto quanto viene messo a sua disposizione, senza apportarvi nessuna modificazione se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dai superiori diretti.

Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente agli arnesi di lavoro, alle macchine, agli attrezzi e a quanto altro messo a sua disposizione darà diritto all'impresa di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione dell'addebito.

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, ogni operaio deve farne richiesta al suo superiore diretto.

In caso di risoluzione del rapporto deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

\* \* \*

L'impresa deve mettere a disposizione degli operai, in ogni cantiere, un luogo chiuso, al riparo dalle intemperie, in modo da consentire il deposito e la buona conservazione dei cicli e motocicli.

L'impresa deve provvedere a far chiudere il locale predetto o ad adibire un incaricato al locale stesso, ai fini della migliore sicurezza di cicli e motocicli lasciati dagli operai.

Quando il numero degli operai non sia superiore a 15 o quando il cantiere non abbia durata di almeno 20 giorni, l'impresa deve provvedere, nel modo più idoneo, alla conservazione dei mezzi suddetti.

L'impresa può derogare a quanto previsto nei precedenti commi quando sussistano condizioni obiettive di carattere tecnico che rendano impossibile l'osservanza delle norme di cui sopra.

### Art. 31 OBBLIGHI E RESPONSABILITÀ DEGLI AUTISTI

L'autista è responsabile del veicolo a lui affidato ed è tenuto ad osservare tutte le norme ed i regolamenti sulla circolazione.

Per qualsiasi incidente accaduto nel corso del servizio, l'autista è tenuto a raccogliere le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa ed a riferire immediatamente al suo superiore diretto.

Prima dell'inizio del servizio l'autista deve assicurarsi che il veicolo sia in buono stato di funzionamento e che non manchi del necessario, segnalando al suo superiore diretto le deficienze eventualmente riscontrate.

Il conducente di autobetoniera è altresì responsabile delle alterazioni del materiale durante il trasporto, a lui imputabili, ed è tenuto a farsi controfirmare dal consegnatario copia della bolla di consegna del materiale.

### Art. 32 PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento o le dimissioni, non determinati da giusta causa, dell'operaio che abbia superato il periodo di prova possono aver luogo in qualunque giorno con un preavviso che, in considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edilizia, è stabilito in sette giorni di calendario, per gli operai con anzianità ininterrotta fino a tre anni, e in giorni dieci di calendario, per gli operai con anzianità ininterrotta di oltre tre anni.

In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto a versare all'altra parte una indennità calcolata ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. Per gli operai retribuiti a cottimo deve essere computato anche l'utile medio di cottimo realizzato nelle ultime due quindicine o quattro settimane.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

## Art. 33 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalla legge 20 maggio 1982, n. 297. Per la rivalutazione del trattamento di fine rapporto valgono le norme di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 2120 codice civile – sub art. 1 della legge n. 297/82.

A) Per l'anzianità maturata dal 1° giugno 1982 al 30 giugno 1983, la retribuzione valevole agli effetti del trattamento di fine rapporto è computata secondo il criterio indicato nel 2° comma del citato art. 2120 codice civile.

Dal 1° luglio 1983, con riferimento al sopracitato comma dell'art. 2120 del codice civile, la retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto è costituita esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo di paga base;
- indennità di contingenza, secondo quanto stabilito dalla legge n. 297/82;
- elemento economico territoriale (in vigore fino al 31 dicembre 2010);
- indennità territoriale di settore;
- superminimi ad personam di merito o collettivi;
- trattamento economico di cui all'art. 18;
- percentuale per i riposi annui di cui all'art. 5;
- utile di cottimo e concottimo;
- indennità sostitutiva di mensa;
- indennità di trasporto;
- indennità per lavori speciali disagiati di cui all'art. 20, lettere B), C), D) e dichiarazione a verbale;
- indennità per lavori in alta montagna;
- indennità di cantiere ferroviario di cui all'art. 21, lettera B).

Nella retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto deve essere compresa, ai sensi e con la gradualità di cui all'art. 5, 2° e 3° comma, della citata legge n.297, anche l'indennità di contingenza maturata dal 1° febbraio 1977 al 31 maggio 1982.

Fino al 31 dicembre 1985 il trattamento di fine rapporto, in base all'art. 5, 4° comma della citata legge n. 297, è commisurato, per gli operai di produzione, al 76,3 per cento e, per gli addetti ai lavori discontinui, al 60,92 per cento e al 50,77 per cento, rispettivamente per gli operai di cui alle lettere a) e b) e per gli operai di cui alla lettera c) dell'allegato A della retribuzione di ciascun anno, computata ai sensi dei commi precedenti della presente lettera A), divisa per 13,5.

Con decorrenza dal 1° gennaio 1986 il trattamento di fine rapporto è commisurato per ciascun anno al 100% della retribuzione computata ai sensi del 2° comma della presente lettera A), divisa per 13,5.

B) Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982, ferma restando l'applicazione della citata legge n. 297/82, in caso di risoluzione del rapporto spetta all'operaio, per ogni mese intero di anzianità ininterrotta presso la stessa impresa, una indennità pari a 11 ore della retribuzione costituita dagli elementi della retribuzione in atto alla predetta data aventi carattere continuativo nonché alla percentuale per gratifica natalizia, con esclusione dell'indennità di contingenza maturata dal 1° febbraio 1977.

L'indennità nella misura stabilita al primo comma della presente lettera B) deve



essere corrisposta per l'anzianità decorrente dal 1° gennaio 1981.

L'indennità stabilita nella misura di cui al sopracitato primo comma decorre dal 1° luglio 1979 per l'operaio in forza all'impresa alla data del 22 luglio 1979.

Per l'operaio assunto dopo il 22 luglio 1979 l'indennità di anzianità è aumentata di quattro ore mensili per ciascun mese di anzianità ininterrotta presso l'impresa maturata nel periodo tra la data di assunzione e il 31 ottobre 1979.

Per l'anzianità dal 1° gennaio 1964 al 31 dicembre 1980 l'indennità compete in misura pari a 7 ore della retribuzione per ogni mese intero di anzianità ininterrotta presso la stessa impresa.

Per l'anzianità precedente al 1° gennaio 1964, l'indennità deve essere computata in base all'ultima retribuzione nella misura prevista dai precedenti contratti nazionali e provinciali.

Per gli operai dipendenti da imprese esercenti l'attività di produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato, l'indennità per l'anzianità maturata fino al 30 giugno 1968 deve essere computata in base all'ultima retribuzione, come sopra specificata, nella misura spettante alla stregua dei trattamenti contrattuali aziendali in atto alla data del 30 giugno 1968.

## Art. 34 INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio, il trattamento economico di cui all'art. 33 e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposte, a norma dell'art. 2122 del codice civile, al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico dell'operaio, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno.

È nullo ogni patto anteriore alla morte dell'operaio circa l'attribuzione e la ripartizione della indennità.

## Art. 35 RECLAMI

In considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edilizia e della possibilità che al termine delle opere l'organizzazione del cantiere venga a smobilitarsi completamente, qualsiasi reclamo sul salario e qualunque richiesta inerente al rapporto di lavoro debbono essere presentati dall'operaio, sotto pena di decadenza, entro sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro dell'operaio stesso. Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 del codice civile, come modificato dalla legge 11 agosto 1973, n. 533.

Le somme maturate a titolo di trattamento di fine rapporto non sono soggette ai termini di decadenza previsti dal presente articolo.

## Art. 36 VERSAMENTI IN CASSA EDILE

a) In ciascuna circoscrizione territoriale è istituita la Cassa Edile. Essa è lo strumento per l'attuazione, per le materie di cui appresso, dei contratti e accordi collettivi stipulati fra l'Ance e la Fe.N.E.A.L. – U.I.L. la F.I.L.C.A. – C.I.S.L. e la F.I.L.L.È.A. – C.G.I.L., nonché fra le Organizzazioni territoriali ad esse rispettivamente aderenti.

I riferimenti alle Casse Edili contenuti nel presente contratto riguardano esclusivamente le Casse Edili costituite a norma del comma precedente.

Eventuali pattuizioni assunte da una o più delle Organizzazioni predette, al di fuori della contrattazione collettiva di cui al primo comma, non determinano effetti nei confronti delle Casse Edili previste dalla presente disciplina.

L'organizzazione, le funzioni, le contribuzioni e i versamenti alle Casse Edili sono definiti dai contratti e dagli accordi nazionali stipulati dalle Associazioni di cui al primo comma e, nell'ambito di questi, dagli accordi stipulati tra le Organizzazioni territoriali aderenti a quelle nazionali di cui sopra.

Gli obblighi di contribuzione e di versamento alle Casse Edili stabiliti per le imprese e per i lavoratori dai contratti e dagli accordi di cui al precedente comma sono correlativi ed inscindibili fra loro e pertanto non ne è ammesso il parziale adempimento.

Le Organizzazioni territoriali predette determinano la misura del contributo entro un massimo del 3%, sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24.

Il contributo può essere stabilito in misura superiore al 3% nel caso di specifiche esigenze finanziarie di singole Casse Edili accertate dalla Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili (CNCE).

Il contributo complessivo di cui sopra è ripartito per 5/6 a carico dei datori di lavoro e per 1/6 a carico dei lavoratori.

La quota di contribuzione a carico dell'operaio deve essere trattenuta dal datore di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga per il successivo versamento alla Cassa Edile.

b) Con l'iscrizione alla Cassa Edile i datori di lavoro e gli operai sono vincolati al rispetto del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, degli accordi locali adottati a norma del contratto medesimo, nonché dello Statuto e del Regolamento della Cassa stessa, con l'impegno di osservare integralmente, anche in applicazione di quanto previsto dall'art. 118, gli obblighi ed oneri derivanti dai contratti, accordi ed atti normativi medesimi.

La Cassa Edile raccoglierà, nelle occasioni e con modalità stabilite localmente dalle Organizzazioni di cui al primo comma della lettera a), una dichiarazione scritta ricognitiva dei predetti obblighi.

-bis Con l'iscrizione alla Cassa Edile i lavoratori conferiscono alla Cassa stessa il mandato ad agire per il recupero delle somme a titolo di versamenti dovuti dall'impresa e non versati dando atto e convenendo che la Cassa Edile non è tenuta, per esplicita volontà delle parti, ad effettuare il pagamento per i suddetti titoli in mancanza del relativo versamento da parte dell'azienda.

c) Con l'iscrizione alla Cassa Edile i lavoratori e le imprese sono vincolati al versamento delle quote di adesione contrattuale di cui ai commi seguenti.

Dal 1° ottobre 2000 a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori è posta una quota nazionale di adesione contrattuale in misura pari allo 0,18% degli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24, maggiorati del 18,5% e del 4,95%, per i datori di lavoro ed in egual misura a carico degli operai.

L'importo della quota nazionale a carico degli operai è trattenuto dal datore di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga ed è versato – unitamente all'importo a proprio carico – alla Cassa Edile con la periodicità e le altre modalità previste per il versamento del contributo di cui al sesto comma della lettera a) del presente articolo.

Il gettito della quota nazionale di adesione contrattuale riscosso a carico dei datori di lavoro sarà attribuito all'ANCE; il gettito della quota nazionale di adesione contrattuale riscosso a carico dei lavoratori sarà attribuito alle Federazioni nazionali dei lavoratori.

La Cassa Edile provvederà a rimettere direttamente alle Associazioni nazionali predette gli importi di rispettiva competenza.

In conformità a quanto stabilito per le quote nazionali di adesione contrattuale, le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali di cui al primo comma della lettera a) possono prevedere l'istituzione di quote territoriali di adesione contrattuale a carico, in misura paritetica, dei datori di lavoro e degli operai. L'importo della quota a carico degli operai è trattenuto dal datore di lavoro sulla retribuzione di ogni singolo periodo di paga ed è versato, unitamente all'importo a carico del datore di lavoro stesso, alla Cassa Edile secondo le modalità e alle condizioni da concordarsi localmente dalle Organizzazioni predette.

Il gettito della quota territoriale di adesione contrattuale riscosso a carico dei datori di lavoro sarà attribuito alla Associazione territoriale aderente all'ANCE; il gettito della quota territoriale di adesione contrattuale riscosso a carico dei lavoratori sarà attribuito alle Federazioni territoriali dei lavoratori.

## Art. 37 QUOTE SINDACALI

Le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti possono stabilire la facoltà degli operai di cedere alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, mediante deleghe, secondo le modalità di cui all'Accordo Nazionale 25 luglio 1996 allegato al presente contratto, un importo da prelevarsi sugli accantonamenti effettuati a favore degli operai medesimi presso le Casse Edili.

Le Organizzazioni territoriali possono adottare il sistema previsto dal presente articolo anche assieme a quello di cui al sesto comma dell'art. 36 lettera c): i predetti sistemi non sono cumulabili con qualsiasi altro sistema non previsto dal presente contratto.

L'ANCE e le Organizzazioni territoriali ad essa aderenti possono, mediante apposita convenzione con la Cassa Edile, riscuotere per il tramite della Cassa medesima i contributi associativi dovuti dalle imprese aderenti.

## Art. 38 ACCORDI LOCALI

La contrattazione integrativa si svolge per le stesse circoscrizioni per le quali è stato stipulato l'ultimo accordo integrativo.

In conformità alle intese Governo-Parti sociali, la contrattazione territoriale di secondo livello deve riguardare materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto nazionale.

Alle Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle associazioni nazionali contraenti è demandato di provvedere sulle seguenti materie, specificatamente individuate, con decorrenza non anteriore al 1° gennaio 2011 e con validità triennale:

- a) alla ripartizione dell'orario normale di lavoro, che, salvo diverse valutazioni delle parti territoriali, deve essere fissato in modo differenziato nel corso dell'anno, al fine di tener conto delle situazioni meteorologiche locali;
- b) alla determinazione delle indennità relative ai lavori in alta montagna;
- c) alla determinazione delle indennità per lavori in galleria a norma dell'art. 20;
- d) alla determinazione dell'indennità per i lavoratori che sono comandati alla guida di mezzi aziendali adibiti al trasporto dei lavoratori, ferma restando la non computabilità del tempo di guida ai fini della nozione di lavoro effettivo e di orario di lavoro;
- e) alla determinazione dell'indennità di reperibilità per i lavoratori, per i quali il datore di lavoro richiama per iscritto di essere reperibili anche al di fuori dell'orario normalmente praticato dall'impresa;
- f) alla determinazione, con decorrenza non anteriore al 1° luglio 2011, dell'elemento variabile della retribuzione, secondo i criteri indicati dal comma 4 al comma 21 del presente articolo e da quanto indicato agli artt. 12 e 46 del vigente c.c.n.l.;
- g) alle attuazioni di cui all'art. 18;
- h) alla individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta di cui all'art. 21;
- i) alla determinazione del periodo di normale godimento delle ferie;
- j) alla regolamentazione dei servizi di mensa e trasporto e relative indennità sostitutive.
- k) alle eventuali determinazioni sulla base dei criteri di cui all'art. 87.

L'elemento variabile della retribuzione di cui alla lettera f) sarà concordato in sede territoriale quale premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore e sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

A tal fine saranno utilizzati i seguenti quattro indicatori:

1. numero lavoratori iscritti in Cassa Edile;
2. monte salari denunciate in Cassa Edile;
3. ore denunciate in Cassa Edile, per le quali la valutazione dell'incidenza delle ore di cassa integrazione per mancanza di lavoro è demandata alle parti sociali territoriali;

4. valore aggiunto del settore delle costruzioni come individuato a livello provinciale dall'ISTAT.

Un solo ulteriore indicatore sarà concordato in sede territoriale.

Con decorrenza non anteriore al 1° luglio 2011 le parti sociali territoriali, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, devono fissare, a livello locale e per le circoscrizioni di propria competenza, entro la misura massima che le Associazioni nazionali fissano a livello nazionale, la percentuale di EVR con validità triennale. Le parti sociali territoriali provvederanno ad individuare per ciascuno dei cinque indicatori le specifiche incidenze ponderali in termini percentuali.

Le medesime parti procederanno, poi, al raffronto dei cinque parametri territoriali, su base triennale, effettuando la comparazione dell'ultimo triennio di riferimento con quello immediatamente precedente. Ai fini delle verifiche annuali, ogni triennio preso a base per il suddetto raffronto slitterà di un anno.

Ai fini dell'individuazione del triennio dovrà essere preso quale ultimo anno di riferimento quello che abbia disponibili tutti i dati relativi ai cinque indicatori consolidati.

Nell'ambito del raffronto di cui ai commi precedenti, ai fini della determinazione dell'EVR, qualora dovessero risultare due dei suddetti parametri pari o positivi, l'EVR sarà comunque riconosciuto nella misura del 30% dell'EVR fissato a livello territoriale; nell'ipotesi in cui la somma delle incidenze ponderali dei suddetti due parametri risultasse superiore al 30%, l'EVR sarà riconosciuto nella misura derivante da tale somma.

Nell'ipotesi di un numero superiore a due dei parametri pari o positivi, l'EVR sarà riconosciuto nella misura derivante dalla somma delle singole incidenze ponderali, sino al 100% dell'EVR fissato territorialmente.

Le parti sociali territoriali si incontreranno annualmente per il calcolo e la verifica degli indicatori.

Determinata la percentuale a livello provinciale, al livello aziendale ogni impresa procederà al calcolo dei seguenti due parametri aziendali:

- ore denunciate in Cassa Edile, secondo le medesime modalità individuate al livello territoriale;
- volume d'affari Iva, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali Iva dell'impresa stessa, presentate alla scadenza prevista per legge.

Per le imprese con solo impiegati, il parametro a livello aziendale sostitutivo delle ore denunciate in Cassa Edile sarà rappresentato dalle ore lavorate, così come registrate sul Libro Unico del Lavoro.

L'impresa confronterà tali parametri dell'ultimo triennio aziendale con il precedente triennio aziendale di riferimento, secondo le medesime modalità temporali sopra esposte per il calcolo provinciale.

Qualora i suddetti due parametri risultino entrambi pari o positivi rispetto al triennio precedente, l'azienda provvederà ad erogare l'EVR nella misura stabilita a livello provinciale, secondo i criteri sopra esposti.

Qualora solo uno dei suddetti parametri risulti negativo nel confronto triennale, l'azienda dovrà erogare l'EVR esclusivamente nella misura del 30%, secondo quanto previsto al comma 11.

Laddove a livello provinciale fosse stata individuata una percentuale di EVR superiore al 30% o risultasse erogabile l'EVR nella piena misura determinata a livello

territoriale, l'impresa nelle condizioni di cui al comma precedente erogherà il 50% della somma eccedente la predetta misura del 30%, attivando la seguente procedura:

- l'impresa renderà un'autodichiarazione sul non raggiungimento di uno o entrambi i parametri aziendali all'Associazione territoriale datoriale di riferimento e alla Cassa Edile competente territorialmente, dandone comunicazione alle RSA o RSU, ove costituite;
- la suddetta Associazione informerà con sollecitudine le Organizzazioni sindacali territoriali e, se richiesto, attiverà un confronto con le stesse per la verifica dell'autodichiarazione, da effettuarsi comunque esclusivamente sulla base della dichiarazione annuale IVA dell'impresa stessa nonché della documentazione della Cassa Edile afferente le ore denunciate.

Le imprese di nuova costituzione dovranno erogare l'EVR nella misura fissata a livello territoriale. Ai fini della procedura di cui al comma precedente e fino al raggiungimento del parametro temporale del triennio, il confronto temporale sarà effettuato anno su anno e biennio su biennio.

L'erogazione dell'EVR, determinato come sopra a consuntivo, potrà essere effettuata anche in quote mensili al personale in forza.

Le richieste per la stipula del contratto integrativo devono essere presentate due mesi prima della scadenza del contratto stesso.

Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Alle Organizzazioni territoriali predette è inoltre eventualmente demandato di provvedere:

1. alla determinazione del contributo per l'anzianità professionale edile, ai sensi dell'art. 29;
2. alla determinazione della misura complessiva del contributo dovuto alle Casse Edili a norma dell'art. 36 ed agli ulteriori compiti specificati nell'articolo medesimo;
3. all'attuazione della disciplina relativa alle prestazioni delle Casse Edili per i casi di malattia, infortunio sul lavoro o malattia professionale, in conformità a quanto stabilito in sede nazionale;
4. alla determinazione delle statuizioni riguardanti il trattamento economico di malattia per i primi 3 giorni oggetto di carenza;
5. alla istituzione ed al funzionamento, secondo le modalità stabilite dalla disciplina nazionale, dei Comitati Paritetici Territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro;
6. all'attuazione della disciplina della formazione professionale contenuta nell'art. 91;
7. alle determinazioni di cui all'art. 37, relativo alle quote sindacali;
8. alla regolamentazione delle modalità di iscrizione degli impiegati alla polizza assicurativa EDILCARD.

Nel caso di controversia interpretativa sull'applicazione del presente articolo o di insuperabile dissenso nel merito delle materie demandate alla negoziazione

integrativa territoriale, ciascuna delle parti può chiedere l'intervento delle Associazioni nazionali contraenti le quali si incontreranno, entro 15 giorni dalla richiesta, al fine di definire la controversia interpretativa o di favorire la stipula dell'accordo locale.

Le clausole degli accordi locali difformi rispetto alla regolamentazione nazionale non hanno efficacia.

Visto quanto stabilito nell'accordo del, è confermata la proroga per l'anno 2010 dei contratti integrativi territoriali vigenti, ferma restando la naturale scadenza di eventuali istituti economici e normativi ivi contenuti aventi carattere temporaneo e pertanto con scadenza prefissata.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Associazioni nazionali contraenti si danno atto che eventuali modifiche che dovessero intervenire in sede confederale sugli assetti contrattuali e recepiti nel contratto collettivo nazionale di lavoro, comporteranno il riesame della materia.

#### Art. 39 ASPETTATIVA

All'operaio non in prova che ne faccia richiesta può essere concesso – compatibilmente con le necessità tecnico–organizzative dell'azienda e per una sola volta all'anno – un periodo di aspettativa della durata minima di 4 settimane consecutive per ragioni di studio o per motivi personali o familiari, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto.

Nel caso di necessità di uscita e rientro dell'operaio dal territorio nazionale, il periodo di aspettativa può essere concesso in misura frazionata con durata minima per ciascun periodo di due settimane. Il viaggio di andata e ritorno deve essere comprovato dalle opportune documentazioni.

È possibile cumulare, compatibilmente con le necessità tecnico–organizzative dell'azienda, il periodo di aspettativa con le ferie ed i riposi annui.

L'aspettativa deve essere richiesta per iscritto con la specificazione delle motivazioni.

L'impresa deve portare per iscritto a conoscenza della Cassa Edile il periodo di aspettativa concesso e le relative motivazioni.

# REGOLAMENTAZIONE PER GLI IMPIEGATI

## Art. 40 ASSUNZIONE

Gli impiegati devono essere assunti secondo le norme di legge.

Il rapporto di impiego si costituisce con la lettera di assunzione nella quale l'impresa deve specificare:

- 1) la data di assunzione;
- 2) la categoria cui l'impiegato viene assegnato e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;
- 3) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 4) il termine del rapporto in caso di assunzione a tempo determinato;
- 5) il trattamento economico iniziale.

## Art. 41 DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

- 1) la carta d'identità o altro documento equipollente;
- 2) i documenti atti a comprovare l'eventuale diritto agli assegni per il nucleo familiare, alle deduzioni e detrazioni fiscali;
- 3) i prescritti documenti INPS di cui il lavoratore sia in possesso;
- 4) il tesserino del codice fiscale o documento equivalente;
- 5) i certificati comprovanti eventuali titoli di studio e precedenti occupazioni;
- 6) il libretto di lavoro o la scheda professionale.

I lavoratori stranieri sono tenuti a presentare la ricevuta attestante l'avvenuta presentazione della richiesta di rilascio o di rinnovo del permesso di soggiorno.

Nel corso del rapporto di lavoro l'impiegato deve documentare ogni eventuale variazione agli effetti del suo diritto agli assegni per il nucleo familiare.

È in facoltà dell'impresa di richiedere il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'impresa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'impiegato deve dichiarare all'impresa la sua residenza ed il domicilio e gli eventuali cambiamenti.

Per i documenti per i quali la legge prevede determinati adempimenti da parte dell'impresa, questa provvederà agli adempimenti stessi.

Cessato il rapporto di lavoro, l'impresa deve restituire all'impiegato, che ne rilascerà ricevuta, tutti i documenti di sua spettanza.

Per quanto riguarda il libretto di lavoro e la scheda professionale si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.



## Art. 42 PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati di prima categoria super, a cinque mesi per gli impiegati di prima categoria, a tre mesi per gli impiegati di seconda categoria e gli impiegati di quarto livello ed a due mesi per quelli di terza, quarta e quinta categoria primo impiego. Tale periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione.

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

La malattia sospende il periodo di prova purché non abbia una durata superiore al periodo di prova stesso; nel caso invece di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, il periodo di prova resta sospeso fino alla guarigione clinica. Durante l'assenza per malattia o infortunio non è dovuto alcun trattamento economico.

Salvo quanto diversamente disposto dal presente contratto, nel corso del periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal contratto stesso. La risoluzione del rapporto può essere richiesta da ciascuna delle parti in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità.

In caso di risoluzione del rapporto per volontà dell'impresa deve essere corrisposto all'impiegato il trattamento economico dovuto sino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

L'impiegato che in epoca precedente di non oltre un anno abbia prestato servizio nella stessa impresa con le stesse mansioni per le quali viene assunto, è esonerato dal periodo di prova già prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'impresa non proceda alla disdetta scritta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio con anzianità dalla data di inizio del periodo di prova stesso.

## Art. 43 ORARIO DI LAVORO – PERMESSI INDIVIDUALI

A) Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative.

L'orario normale contrattuale di lavoro è di 40 ore settimanali di media annua con un massimo, in ogni caso, di 10 ore giornaliere in base all' art. 3 del d.lgs. n. 66/2003.

Il prolungamento del lavoro, oltre gli orari stabiliti nel rispetto della media annuale, dà al lavoratore il diritto a percepire le maggiorazioni retributive per lavoro straordinario di cui all'art. 54 del presente contratto.

Ove l'impresa, per obiettive esigenze tecnico-produttive da portare a preventiva conoscenza delle rappresentanze sindacali unitarie ai fini di eventuali verifiche, ripartisca su sei giorni l'orario normale contrattuale di lavoro, per le ore in tal modo prestate nella giornata di sabato è dovuta una maggiorazione dell'8%, calcolata sulla quota oraria degli elementi di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 e 8 dell'art. 44.

Per il personale impiegatizio addetto ai lavori di cantiere la regolamentazione dell'orario di lavoro è quella dettata per gli operai di produzione dall'art. 5 e dagli accordi integrativi dello stesso nonché dal penultimo comma dell'art.19.

B) L'impiegato ha diritto ad usufruire in un anno di permessi individuali retribuiti pari a 88 ore.

I permessi individuali maturano in misura di un'ora ogni 20 di lavoro effettivamente prestato.

Agli effetti di cui sopra si computano le ore di assenza per malattia e infortunio, debitamente certificate, nonché per congedo matrimoniale e per assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio.

Il permesso è concesso a richiesta dell'impiegato da effettuarsi con adeguato preavviso, tenendo conto delle esigenze di lavoro.

I permessi maturati entro il 31 dicembre di ciascun anno solare non possono essere goduti oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

Nel caso di mancato godimento dei permessi, all'impiegato è dovuto il trattamento economico sostitutivo, calcolato a norma dell'ultimo comma dell'art. 44.

La presente regolamentazione assorbe la disciplina relativa alle festività soppresse dall'art. 1 della legge 5 marzo 1977, n. 54, così come modificato dal D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, salvo quanto previsto dal comma seguente.

In relazione alla festività nazionale del 4 novembre, soppressa dalla citata legge, agli impiegati per il mese di novembre è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, 1/25 della retribuzione stessa.

Sono fatte salve le pattuizioni a livello territoriale per la fruizione in via collettiva di riposi individuali.

Le riduzioni di orario di lavoro di cui alla presente disciplina saranno assorbite fino a concorrenza in caso di provvedimenti assunti o accordi intervenuti sulla stessa materia sia in sede europea che in sede nazionale.

#### CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno atto che le attività previste dal R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 possono riguardare anche lavoratori inquadrati con qualifica impiegatizia.

#### NORMA TRANSITORIA

Sino alla data del 30 settembre 2000 per gli impiegati addetti ai lavori di cantiere restano ferme le disposizioni contenute nell'art. 43, lett. B) comma terzo e quarto del c.c.n.l. 5 luglio 1995.

### Art. 44 ELEMENTI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO GLOBALE

Gli elementi che possono concorrere a formare il trattamento economico globale degli impiegati sono i seguenti:

- 1) stipendio minimo mensile: si intende lo stipendio riportato nella tabella B) allegata al contratto (v. art. 45);
- 2) superminimo collettivo;

- 3) superminimo “ad personam” di merito;
- 4) ex indennità di contingenza;
- 5) premio di produzione territoriale;
- 6) elemento economico territoriale (in vigore fino al 31 dicembre 2010);
- 7) indennità speciale per il personale non soggetto a limitazioni di orario (v. art. 47);
- 8) aumenti periodici di anzianità (v. art. 49);
- 9) compensi e premi aventi carattere continuativo e determinato;
- 10) provvigioni, interessenze e partecipazioni agli utili;
- 11) indennità sostitutiva di mensa (v. art. 48);
- 12) indennità di cassa e di maneggio di denaro (v. art. 50);
- 13) indennità per lavori in alta montagna, in cassoni ad aria compressa ed in gal-leria (v. art. 52);
- 14) indennità di zona malarica (v. art. 53);
- 15) ogni altra indennità avente carattere specifico con esclusione di quanto corri-sposto a titolo di rimborso di spese anche in misura forfetaria;
- 16) rateo della 13<sup>a</sup> mensilità (v. art. 63);
- 17) rateo del premio annuo (v. art. 64);
- 18) rateo del premio di fedeltà (v. art. 65).

Per determinare la quota oraria dei singoli elementi del trattamento economico globale assunti a base di calcolo per i vari istituti contrattuali, si divide l'importo mensile degli elementi stessi per centosettantatre.

## Art. 45 STIPENDIO MINIMO MENSILE

Agli impiegati è corrisposto lo stipendio minimo mensile di cui all'allegato B) che forma parte integrante del presente contratto.

## Art. 46 ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE

Le organizzazioni territoriali, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, potranno concordare, con decorrenza non anteriore al 1° luglio 2011 e per la circoscrizione di propria competenza, l'elemento variabile della retribuzione fino alla misura massima del 6% dei minimi in vigore alla data del 1° gennaio 2010, secondo criteri e modalità di cui all'art. 38.

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2011, cessa l'elemento economico territoriale ed entra in vigore il nuovo istituto dell'elemento variabile della retribuzione.

L'elemento variabile della retribuzione sarà concordato in sede territoriale quale premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore e sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

## NOTA VERBALE

L'indennità territoriale di settore resta ferma nelle cifre in atto in ciascuna circoscrizione territoriale.

Il premio di produzione resta fermo nelle cifre in atto in ciascuna circoscrizione territoriale.

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA

L'ANCE, Fe.n.e.a.l.-U.I.L.,Fi.l.c.a.-C.I.S.L. e Fi.i.l.e.a.-C.G.I.L. si riservano di approfondire le iniziative e i meccanismi di premialità individuati dal presente contratto al fine di favorire e incrementare la produttività nel settore.

### DICHIARAZIONE COMUNE SULL'EET

Le parti sociali nazionali concordano che gli importi in atto dell'elemento economico territoriale saranno conglobati a decorrere dal 1° gennaio 2011 nell'indennità territoriale di settore e nel premio di produzione.

#### Art. 47

### INDENNITÀ SPECIALE A FAVORE DEL PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONI DI ORARIO

Le parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro gli impiegati con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto si conferma che è da considerare personale direttivo – escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro – quello preposto alla direzione tecnica od amministrativa dell'impresa o di un reparto di essa, con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (art. 3, n. 2 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955).

Il personale di cui sopra ha diritto ad una indennità speciale nella misura del venticinque per cento dello stipendio minimo mensile, dell'ex indennità di contingenza, del premio di produzione e dell'elemento economico territoriale (in vigore fino al 31 dicembre 2010).

È in facoltà dell'impresa di dedurre l'importo dell'indennità suddetta dall'eventuale superminimo, sempreché questo sia stato fissato in considerazione della particolare natura delle mansioni.

#### Art. 48

### MENSE AZIENDALI

Per le mense aziendali e per l'indennità sostitutiva si fa riferimento alle situazioni in atto in ciascuna circoscrizione territoriale.

## Art. 49 AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

A decorrere dal 1° gennaio 1980 l'impiegato, per ogni biennio di anzianità di servizio presso una stessa impresa o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società), ha diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad uno scatto biennale, per un massimo di cinque scatti, secondo i valori mensili sottoindicati per ciascuna categoria.

Imp. 1 <sup>a</sup> super	13,94
Imp. 1 <sup>a</sup>	12,85
Imp. 2 <sup>a</sup>	10,46
Imp. di quarto livello	9,62
Imp. 3 <sup>a</sup>	8,99
Imp. 4 <sup>a</sup>	8,2

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

In caso di passaggio a categoria superiore sarà mantenuto all'impiegato l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nelle categorie di provenienza.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio nella nuova categoria.

### NORME TRANSITORIE

a) Per gli impiegati in forza alla data del 22 luglio 1979 resta in vigore il numero di scatti previsto dal c.c.n.l. 15 aprile 1976 (14 scatti biennali), calcolati, per gli scatti maturati dal 1° gennaio 1980, negli importi di cui al primo comma del presente articolo; per i predetti impiegati gli scatti maturati tra il 1° luglio e il 31 dicembre 1979 sono pari al 5% dello stipendio minimo mensile della categoria di appartenenza e dell'indennità di contingenza in vigore all'atto della maturazione dello scatto. Pertanto con decorrenza 1° luglio 1979 sono soppressi i commi 3° e 4° dell'art. 57 del c.c.n.l. 15 aprile 1976.

Gli scatti già maturati alla data del 31 dicembre 1979 sono mantenuti in cifra negli importi in vigore alla stessa data.

Per ciascuno degli scatti di cui al comma precedente, a decorrere dal 1° gennaio 1980, è erogata la somma di euro 2,58 mensili.

b) Per gli impiegati di 1<sup>a</sup> super l'importo degli aumenti periodici maturati fino al 31 dicembre 1983 è pari a euro 12,84.

Art. 50  
INDENNITÀ DI CASSA E DI MANEGGIO DI DENARO

All'impiegato che ha normalmente maneggio di denaro con onere per errori, deve essere corrisposta una maggiorazione dell'otto per cento dello stipendio minimo mensile e dell'ex indennità di contingenza.

Gli interessi derivanti da eventuali cauzioni vanno a beneficio dell'impiegato.

Art. 51  
INDENNITÀ PER USO DI MEZZI DI TRASPORTO  
DI PROPRIETÀ DELL'IMPIEGATO

All'impiegato che, a richiesta dell'impresa, usi in via continuativa mezzi di trasporto di sua proprietà per l'espletamento delle mansioni affidategli (personale addetto al recapito, alla sorveglianza di più cantieri, ecc.) deve essere corrisposto, a titolo di rimborso delle spese di manutenzione e di indennizzo per usura del mezzo, un compenso da concordare tra le parti.

Art. 52  
INDENNITÀ PER LAVORI IN ALTA MONTAGNA  
IN CASSONI AD ARIA COMPRESSA ED IN GALLERIA

Agli impiegati destinati a prestare la loro opera, continuativamente e nelle stesse condizioni di lavoro degli operai, in alta montagna, nell'interno di cassoni ad aria compressa o in galleria, spetta:

a) *per lavori in alta montagna e nei cassoni ad aria compressa*: lo stesso trattamento economico, in percentuale o in cifra, stabilito per gli operai dai contratti collettivi e, nel caso di lavori in alta montagna, lo stesso trattamento per vitto e alloggio. Le percentuali devono essere computate sugli elementi di cui ai nn. 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 8 dell'art. 44;

b) *per lavori in galleria*: una indennità di euro 25,82 mensili.

Le predette indennità vengono assorbite oltre che da quelle eventualmente corrisposte per lo stesso titolo, anche da superminimi in atto che non siano dati a titolo di merito o per altri motivi specifici.

Art. 53  
INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli impiegati che svolgono la loro attività in via continuativa in zona malarica, è dovuto lo stesso trattamento economico, in percentuale od in cifra, stabilito dai contratti collettivi per gli operai.

Le percentuali devono essere computate sugli elementi di cui ai nn. 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 8 dell'art. 44.

L'indennità in questione spetta soltanto agli impiegati che da località non malari-

che vengono destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Considerate le particolari caratteristiche dell'industria edile, detta indennità spetta pure agli impiegati considerati nel comma precedente che a seguito di licenziamento vengono assunti direttamente ed immediatamente da altra impresa sul posto.

L'indennità stessa verrà conservata nel caso di successivo trasferimento in altra zona pure malarica.

Le località da considerarsi zone malariche sono quelle dove le competenti Autorità sanitarie applicano le disposizioni di legge sulla prevenzione dell'endemia malarica.

## Art. 54

### LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Agli effetti dell'applicazione delle percentuali di aumento di cui appresso, viene considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre gli orari di cui all'art. 43 del presente contratto. Le maggiorazioni per lavoro straordinario diurno sono inoltre dovute nei casi previsti dall'art. 8 del R.D. 10 settembre 1923 n. 1955 e dal R.D. 10 settembre 1923 n. 1957.

Il lavoro straordinario è ammesso secondo quanto previsto dalle norme di legge.

Il lavoro straordinario, notturno o festivo, deve essere autorizzato preventivamente per iscritto, salvo i casi di urgenza, nei quali si deve provvedere appena possibile.

L'impresa, alla fine di ogni mese, deve richiedere agli interessati un prospetto ri-epilogativo del lavoro straordinario eseguito.

Il conteggio delle ore straordinarie deve risultare da un prospetto da consegnare all'impiegato e il pagamento va effettuato nella prima decade del mese successivo a quello in cui la prestazione è stata eseguita.

Resta salvo quanto stabilito negli artt. 2934 e seguenti del codice civile in materia di prescrizione.

Le percentuali di aumento del lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

lavoro straordinario diurno .....	35%
lavoro festivo .....	45%
lavoro festivo straordinario.....	55%
lavoro notturno non compreso in turni periodici.....	34%
lavoro notturno compreso in turni periodici.....	10%
lavoro straordinario notturno.....	47%
lavoro festivo notturno escluso quello compreso in turni periodici .....	50%
lavoro notturno festivo straordinario .....	70%

Si considerano ore notturne quelle comprese tra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Le percentuali di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria degli elementi di cui ai punti 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 e 9 dell'art. 44.

Qualora l'impiegato sia retribuito in tutto o in parte con elementi variabili (provvigioni, interessenze, ecc.), si prenderà per base la parte fissa, col minimo in ogni caso degli elementi di cui ai punti 1, 4, 5, 6 e 8 dell'art. 44.

Qualora venga richiesta all'impiegato occasionalmente ed improvvisamente una

prestazione straordinaria, dopo che questi abbia lasciato l'ufficio o il cantiere al termine del proprio orario normale di servizio, è dovuto, in aggiunta a quanto spettante per la prestazione straordinaria stessa, un trattamento economico pari a due ore di lavoro a regime normale se la prestazione viene effettuata in ore diurne ed a tre ore se la prestazione viene effettuata in ore notturne.

## Art. 55 LAVORI FUORI ZONA

Si considera lavoro fuori zona quello effettuato in luogo compreso entro 4 chilometri dal confine territoriale del Comune per il quale l'impiegato è stato assunto. All'impiegato in servizio, inviato ad espletare la sua attività nei limiti della zona anzidetta, è dovuto il rimborso delle eventuali spese di viaggio ed un adeguato indennizzo da convenirsi aziendali in relazione al disagio ed al tempo impiegato per l'andata ed il ritorno dal confine territoriale del Comune al posto di lavoro, semprché l'impresa non provveda con mezzi propri al trasporto del personale.

## Art. 56 TRASFERITA

All'impiegato occasionalmente e temporaneamente comandato in missione per esigenze di servizio vanno rimborsate, entro i limiti della normalità, a pié di lista, le spese che lo stesso ha incontrate per trasporto, vitto e alloggio.

Inoltre, all'impiegato deve essere corrisposto:

- nel caso di pernottamento fuori sede, una indennità giornaliera del quindici per cento sull'ammontare delle spese di soggiorno (spese di vitto ed alloggio);
- nel caso che non sia costretto a pernottare fuori sede e la missione si protragga per l'intera giornata, una indennità del quindici per cento sull'ammontare delle spese di vitto.

In sostituzione di quanto previsto nel primo e secondo comma, l'impresa potrà preventivamente concordare con l'impiegato una indennità di trasferta forfetaria. Nel caso in cui l'impresa provveda all'alloggio e/o al vitto, potrà corrispondere all'impiegato in missione, in luogo dell'indennità del quindici per cento di cui sopra, un compenso forfetario preventivamente convenuto con l'impiegato stesso.

## Art. 57 TRASFERIMENTO

Il trasferimento deve essere comunicato all'impiegato per iscritto con un preavviso di venti giorni. L'impiegato trasferito, quando il trasferimento porta come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, conserva, se più favorevole, il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni nella sede di origine, e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetta il trasferimento ha diritto al preavviso ed al tratta-



mento economico di cui all'art.72, salvo per gli impiegati di prima e seconda categoria per i quali all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'impresa di disporre il trasferimento; in tali casi l'impiegato che non accetta viene considerato dimissionario.

Qualora peraltro l'impiegato provi di non potersi trasferire nella nuova località per seri motivi di salute o familiari, l'impresa esaminerà la possibilità di continuare ad occuparlo nella località dalla quale intendeva trasferirlo prima di procedere al suo licenziamento.

Nel caso si debba procedere al licenziamento l'impiegato ha diritto al preavviso ed al trattamento economico di cui all'art. 72.

All'impiegato trasferito, sempre che tale trasferimento comporti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo previamente concordato con l'impresa delle spese per il trasporto delle masserizie e, limitatamente alla durata del viaggio per sé e per i familiari conviventi a carico che con lui si trasferiscono, il rimborso, previamente concordato nei limiti normali, delle spese di viaggio (1<sup>a</sup> classe per gli impiegati di prima super, prima e seconda categoria e gli impiegati di quarto livello, 2<sup>a</sup> classe per gli impiegati di terza, quarta e quinta categoria primo impiego), vitto e di eventuale alloggio.

In aggiunta gli sarà corrisposto:

- se senza familiari a carico: una indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità degli elementi di cui ai nn. 1, 2, 3, 4, 5 e 6 dell'art. 44;
- se con familiari a carico: una indennità di trasferimento commisurata a una mensilità degli elementi di cui ai nn. 1, 2, 3, 4, 5 e 6 dell'art. 44.

Verrà inoltre corrisposta dall'impresa una indennità supplementare pari all'importo di cinque giornate degli elementi di cui sopra per ogni componente il nucleo familiare che con lui si trasferisce.

Qualora per effetto del trasferimento, l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione di trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione.

All'impiegato che chiede il trasferimento non compete alcuna indennità né rimborso spese.

All'impiegato che viene trasferito per esigenze dell'impresa, e che entro dieci anni dalla data dell'avvenuto trasferimento venga licenziato per motivi non disciplinari, ove intenda rientrare nella località in cui risiedeva prima del trasferimento, è dovuto il trattamento economico come sopra, purché il rientro avvenga entro tre mesi dalla risoluzione del rapporto di impiego.

Il pagamento del sopra citato indennizzo sarà effettuato, da parte dell'impresa, a comprovata dimostrazione dell'avvenuto rientro dell'ex impiegato nella sede di origine entro tre mesi dalla risoluzione del rapporto di impiego.

#### CHIARIMENTO A VERBALE

Tenuto conto della situazione contingente, qualora l'impiegato dovesse sostenere nella nuova destinazione maggiori oneri per i canoni di locazione, dovranno intervenire fra impresa e impiegato particolari accordi per l'indennizzo da corrispondere.

Resta altresì convenuto che l'impiegato è tenuto a comunicare all'impresa i contratti di locazione e le eventuali variazioni dei medesimi.

## Art. 58 ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato è comandato a prestare la sua attività non esistano possibilità di alloggio, né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati ed il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre cinque chilometri, l'impresa che non provveda in modo idoneo deve corrispondere un adeguato indennizzo.

## Art. 59 MUTAMENTO DI MANSIONI

All'impiegato destinato temporaneamente a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, deve essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico goduto e quello minimo contrattuale della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni rientranti in una categoria superiore, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per malattia, gravidanza e puerperio, ferie, servizio militare o per altre cause che comportino per l'impresa l'obbligo della conservazione del posto.

Qualora, a seguito del definitivo passaggio di categoria, l'impiegato non venga a beneficiare di una nuova retribuzione superiore alla precedente di almeno il venti per cento della differenza intercorrente fra lo stipendio minimo mensile della categoria di provenienza e di quella di assegnazione, gli va riconosciuto l'importo corrispondente alla differenza necessaria per fargli raggiungere la suddetta maggiorazione.

Agli effetti del comma precedente per retribuzione si intende quella costituita dagli elementi di cui ai punti 1, 2,3, 4, 5 e 6 dell'art. 44.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal presente articolo, il disimpegno delle mansioni nella categoria superiore e presso la medesima impresa può essere effettuato anche non continuativamente. In tal caso la somma dei singoli periodi, agli effetti del passaggio a categoria superiore deve raggiungere, rispettivamente, sette mesi nel disimpegno di mansioni di prima categoria super e di prima categoria e quattro mesi nel disimpegno di mansioni di altra categoria.

## Art. 60 PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento della retribuzione ha luogo alla fine di ogni mese: all'impiegato deve essere consegnato all'atto del pagamento una busta paga o prospetto equivalente con le indicazioni previste dalla legge o copia delle scritturazioni effettuate

nel libro unico del lavoro.

Nel caso che l'impresa ritardi di oltre dieci giorni il pagamento, matureranno di pieno diritto a favore dell'impiegato, alla scadenza di detto termine, gli interessi di mora nella misura del due per cento in più del tasso ufficiale di sconto.

L'impiegato, in dipendenza del ritardo di cui sopra, ha facoltà di risolvere il contratto col diritto alla corresponsione dell'indennità di mancato preavviso e del trattamento economico di cui all'art. 72.

In caso di contestazioni sugli elementi costitutivi della retribuzione, l'impresa deve comunque corrispondere la parte di retribuzione non contestata.

Eventuali reclami sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sul documento prescritto dalle disposizioni legislative, nonché sulla qualità della moneta, devono essere fatti, a pena di decadenza, all'atto in cui viene effettuato il pagamento.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non può mai superare il dieci per cento dello stipendio minimo mensile, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

## Art. 61 FESTIVITÀ – RIPOSO SETTIMANALE

Sono considerati giorni festivi:

- 1) tutte le domeniche;
- 2) i giorni di riposo compensativo di lavoro domenicale;
- 3) le seguenti festività nazionali ed infrasettimanali:
  - 1° gennaio – Capodanno;
  - 6 gennaio – Epifania;
  - lunedì successivo alla Pasqua;
  - 25 aprile – Anniversario della Liberazione;
  - 1° maggio – Festa del lavoro;
  - 2 giugno – Festa della Repubblica;
  - 15 agosto – Assunzione;
  - 1° novembre – Ognissanti;
  - 8 dicembre – Immacolata Concezione;
  - 25 dicembre – Santo Natale;
  - 26 dicembre – S. Stefanoricorrenza del Santo Patrono del luogo ove ha sede il cantiere o, in alternativa, ove ha sede l'impresa.

Qualora la festività del Santo Patrono coincida con una delle festività infrasettimanali di cui al precedente elenco, sarà concordato dalle Organizzazioni territoriali un giorno sostitutivo.

In caso di coincidenza con la domenica di una delle festività di cui al punto 3) si applicano le norme dell'accordo interconfederale 3 dicembre 1954. In tal caso l'importo della quota giornaliera della retribuzione di fatto, dovuto ai sensi dell'art. 1 del predetto accordo, è determinato dividendo la retribuzione mensile per venticinque. Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello di cantiere vale il calendario festivo previsto per gli operai e potranno essere concordati i giorni sostitutivi per le festivi-

ta sopra stabilite di cui i predetti impiegati non venissero eventualmente ad usufruire. Il riposo settimanale si effettua normalmente di domenica, salvo che questa cada in turni regolari e periodici di lavoro, nel qual caso la domenica viene considerata giorno lavorativo mentre il giorno fissato per il riposo viene considerato giorno festivo.

## Art. 62 FERIE

L'impiegato ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo feriale pari a quattro settimane di calendario escludendo dal computo i giorni festivi di cui al punto 3) dell'art. 61.

In caso di ferie frazionate, cinque giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono a una settimana, se l'orario normale settimanale è distribuito su cinque giorni; ove la distribuzione sia effettuata su sei giorni, sei giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono ad una settimana. Lo stesso criterio vale ai fini della corresponsione dell'indennità sostitutiva delle ferie eventualmente non godute.

Per il periodo di ferie devono essere corrisposti gli elementi di cui ai numeri dall'1 al 15 dell'art. 44.

In considerazione delle particolari caratteristiche dell'industria edilizia, l'impiegato ha diritto, trascorso il periodo di prova, a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi compiuti di servizio prestato. Il riposo feriale ha normalmente carattere continuativo. Nel fissare l'epoca del riposo feriale sarà tenuto conto da parte dell'impresa, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato, anche per un eventuale frazionamento delle ferie medesime.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso.

Dato lo scopo igienico-sociale dell'istituto delle ferie, non è ammessa la rinuncia da parte dell'impiegato al godimento delle ferie.

Ove per cause dovute ad imprescindibili esigenze di lavoro dell'impresa, ed in via del tutto eccezionale, non sia possibile far godere all'impiegato la quinta settimana di ferie, l'impresa è tenuta a versargli un'indennità equivalente al trattamento economico che sarebbe spettato all'impiegato se avesse goduto di tale periodo di ferie (v. comma 3). Tale indennità va corrisposta entro sei mesi successivi dalla data in cui l'impiegato ha maturato il diritto alle ferie, trascorsi i quali saranno dovuti all'impiegato gli interessi di mora nella misura prevista dal secondo comma dell'art. 60 con decorrenza dal primo giorno successivo allo scadere dei sei mesi.

Se l'impiegato viene richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'impresa è tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute, sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località dove godeva le ferie stesse. L'eventuale periodo di tempo necessario per rientrare in servizio non va computato come ferie.

Qualora per esigenze di servizio l'impiegato non possa godere delle ferie nel periodo già stabilito dall'impresa, egli ha diritto al rimborso dell'eventuale anticipo corrisposto per l'alloggio prenotato per il periodo di ferie, sempreché dia la precisa documentazione del versamento dell'anticipo stesso.

La malattia intervenuta nel corso del godimento delle ferie ne sospende la frui-

zione nelle seguenti ipotesi:

- malattia che comporta ricovero ospedaliero superiore a tre giorni;
- malattia la cui prognosi sia superiore a dieci giorni di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali.

#### NORMA TRANSITORIA

Agli impiegati che entro il 31 dicembre 1978 abbiano maturato presso la stessa impresa 14 anni di anzianità di servizio è riconosciuto il diritto ad una quinta settimana di ferie.

Anche al fine di favorire il rientro alle proprie residenze dei lavoratori migranti, salvo quanto previsto dalle parti sociali territoriali ai sensi dell'art. 38 del vigente c.c.n.l. e compatibilmente con le necessità tecnico-organizzative dell'azienda, è permesso ai lavoratori di usufruire di due delle quattro settimane di ferie nell'arco di 24 mesi successivi all'anno di riferimento. Resta fermo l'obbligo di usufruire di due settimane di ferie nel corso del suddetto anno.

### Art. 63 TREDICESIMA MENSILITÀ

L'impresa deve corrispondere una tredicesima mensilità da computarsi sugli elementi di cui ai nn. dall'1 al 15 dell'art. 44.

Il pagamento di tale mensilità va, normalmente, effettuato non oltre il 20 dicembre. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno devono essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa.

La frazione di mese non superiore ai quindici giorni non va considerata mentre deve essere considerata come mese intero la frazione di mese superiore ai quindici giorni.

### Art. 64 PREMIO ANNUO

Per l'anzianità di servizio maturata dal 1° luglio al 30 giugno dell'anno successivo è dovuto all'impiegato non in prova un premio annuo nella misura di una mensilità da computarsi sugli elementi di cui ai numeri dall'1 al 15 dell'art. 44.

Il premio è erogato il 30 giugno di ogni anno.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno di maturazione debbono essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare delle mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa.

La frazione di mese non superiore ai quindici giorni non va considerata mentre deve essere considerata come mese intero la frazione di mese superiore ai quindici giorni.

## Art. 65 PREMIO DI FEDELTÀ

All'impiegato in servizio quando abbia presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) una anzianità ininterrotta ed effettiva di servizio di vent'anni, va corrisposto, annualmente, un premio di fedeltà pari ad una mensilità degli elementi di cui ai nn. dall'1 al 15 dell'art. 44.

Non si computano nei venti anni di servizio ininterrotto ed effettivo le anzianità convenzionali di carattere militare, combattentistiche e simili.

Il pagamento del premio deve essere effettuato nella ricorrenza della data di assunzione in servizio dell'impiegato.

L'impiegato che, avendo già maturato il diritto al premio, venga licenziato non per motivi disciplinari, ha diritto a tanti dodicesimi del premio stesso quanti sono i mesi interi di servizio prestato dall'epoca della maturazione del precedente premio.

## Art. 66 TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA

Nel caso di interruzione di servizio dovuta a malattia, all'impiegato non in prova spetta, oltre alla conservazione del posto per i periodi sotto indicati, il seguente trattamento economico, da calcolarsi sugli elementi di cui ai numeri dall'1 al 10 dell'art. 44:

- 1) per anzianità di servizio fino a due anni compiuti: conservazione del posto e corresponsione dell'intero trattamento economico per sei mesi;
- 2) per anzianità di servizio da oltre due anni e fino a sei anni compiuti: conservazione del posto per nove mesi e corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi sei mesi e del 50% per i restanti mesi;
- 3) per anzianità di servizio superiore a sei anni compiuti: conservazione del posto per dodici mesi e corresponsione dell'intero trattamento economico per i primi sei mesi, del 75% per i successivi tre mesi e del 50% per i restanti mesi.

Nel caso di più malattie o di ricadute nella stessa malattia non potranno essere superati i seguenti periodi massimi complessivi di conservazione del posto:

- a) mesi nove in un periodo di trenta mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 1);
  - b) mesi dodici in un periodo di trenta mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 2);
  - c) mesi quindici in un periodo di trenta mesi per gli aventi anzianità di cui al punto 3).
- Per i tre mesi aggiuntivi di cui alle lettere a), b) e c) del comma precedente, l'impiegato ha diritto alla corresponsione dell'intero trattamento economico per il primo mese e del 50% per i mesi restanti.

Alla scadenza dei termini sopraindicati, l'impresa, se procede al licenziamento dell'impiegato, gli deve corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso e il trattamento economico di cui all'art. 72.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto di impiego con diritto al trattamento economico di cui all'art. 72 del presente contratto. Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

L'impiegato che cada ammalato in periodo di preavviso, ha diritto alla conservazione del posto ed al trattamento economico sino alla scadenza del preavviso stesso. All'impiegato in prova colpito da malattia non compete il trattamento del presente articolo. La malattia durante il periodo di prova sospende il rapporto di lavoro per tutta la sua durata ma, comunque non oltre i limiti di tempo del periodo di prova stesso.

## Art. 67 TRATTAMENTO IN CASO DI INFORTUNIO O DI MALATTIA PROFESSIONALE

In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, l'impiegato fruisce dello stesso trattamento previsto in caso di malattia di cui all'art. 66 del presente contratto, salvo per quanto riguarda la conservazione del posto che dovrà essere mantenuto con gli eventuali diritti derivanti dall'anzianità fino alla data di rilascio da parte dei competenti Istituti del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro.

In considerazione della particolare natura dell'industria edilizia, nei casi di infortunio o di malattia professionale verificatisi sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro dell'impiegato oltre i limiti previsti dall'art. 66, l'impresa è tenuta a corrispondere all'impiegato il 50% del trattamento economico stabilito nell'articolo stesso per l'ulteriore maggiore tempo di degenza.

Nel caso che l'impiegato fruisca, durante l'assenza dal lavoro, di un trattamento economico a carico dell'INAIL o di altro Istituto assicuratore per atto di previdenza disposto dall'impresa, quest'ultima è tenuta a corrispondere all'impiegato la differenza tra l'importo di detto trattamento e l'eventuale maggiore importo dovuto ai sensi dei due commi precedenti.

Nel caso in cui l'impiegato non sia più in grado, a causa di postumi invalidanti, di espletare le sue normali mansioni, l'impresa esaminerà l'opportunità, tenuto anche conto della posizione e delle attitudini dell'interessato, di mantenerlo in servizio, adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative. In tal caso l'impiegato conserverà l'anzianità maturata con diritto alla liquidazione immediata, limitatamente alla sola differenza fra il precedente ed il nuovo trattamento economico, per il periodo antecedente al passaggio di categoria.

\* \* \*

Per l'assistenza a favore dell'impiegato si provvede a termine delle vigenti disposizioni di legge e di contratto collettivo.

## Art. 68 CONGEDO MATRIMONIALE

Agli impiegati, in occasione del matrimonio, è concesso un permesso di quindici giorni consecutivi di calendario con diritto agli emolumenti di cui ai nn. dall'1 al 10 dell'art. 44 percepiti nel normale periodo di lavoro.

## Art. 69 ASPETTATIVA

All'impiegato che ne faccia richiesta può essere concessa una aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto.

L'impiegato che entro quindici giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenta per riprendere servizio è considerato dimissionario.

L'impresa, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare l'impiegato a riprendere servizio nel termine di quindici giorni.

## Art. 70 DOVERI DELL'IMPIEGATO E DISCIPLINA AZIENDALE

Gli impiegati devono osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipendono.

Gli impiegati devono, altresì, uniformare i propri comportamenti ai principi, alle regole ed alle procedure contenute nei Modelli di organizzazione e gestione adottati dall'impresa in ottemperanza alle disposizioni in materia di responsabilità amministrativa degli Enti (Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231) semprechè non siano in contrasto con le norme di legge e con le disposizioni contrattuali.

L'impresa avrà cura di mettere il personale impiegatizio a conoscenza della propria organizzazione tecnica e disciplinare e di quella dei reparti dipendenti, in modo da evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun impiegato è tenuto a rivolgersi per avere disposizioni e consigli inerenti al lavoro ed alla produzione.

Gli impiegati devono rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità prescritte per il controllo delle presenze ed aver cura degli oggetti, macchinari e strumenti loro affidati. Essi devono conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'impresa, non trarre profitto, con danno della stessa, di quanto forma oggetto delle loro funzioni e non svolgere attività contraria agli interessi dell'impresa.

Risolto il contratto di impiego essi non dovranno abusare, in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

## Art. 71 PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Salva l'ipotesi di cui al n. 3 dell'art. 100, il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da alcuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

- a) per gli impiegati che, avendo compiuto il periodo di prova, non hanno superato i cinque anni di servizio:
  - mesi due per gli impiegati di prima categoria super e di prima categoria;
  - mesi uno e mezzo per gli impiegati di seconda categoria e gli impiegati di quarto livello;



- mesi uno per gli impiegati di terza, quarta e quarta categoria 1° impiego;
- b) per gli impiegati che hanno superato i cinque anni di servizio e non i dieci:
  - mesi tre per gli impiegati di prima categoria super e di prima categoria;
  - mesi due per gli impiegati di seconda categoria e gli impiegati di quarto livello;
  - mesi uno e mezzo per gli impiegati di terza e quarta categoria;
- c) per gli impiegati che hanno superato i dieci anni di servizio:
  - mesi quattro per gli impiegati di prima categoria super e di prima categoria;
  - mesi tre per gli impiegati di seconda categoria e gli impiegati di quarto livello;
  - mesi due per gli impiegati di terza e quarta categoria.

I termini di cui sopra decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese considerandosi come maggior termine di preavviso i giorni eventualmente intercorrenti tra la effettiva comunicazione e la metà o la fine del mese.

In caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà.

In mancanza di preavviso il recedente è tenuto verso l'altra parte a una indennità calcolata ai sensi dell'art. 2118 del codice civile.

L'impresa ha diritto di ritenere su quanto dovuto all'impiegato l'importo dell'indennità sostitutiva del preavviso da questo eventualmente non dato.

La parte che riceve il preavviso può 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.

Durante il periodo di preavviso l'impresa concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dall'impresa in rapporto alle proprie esigenze.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni devono essere comunicati per iscritto. L'impiegato già in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto mantiene "ad personam" l'eventuale maggiore termine di preavviso di licenziamento cui avesse diritto in base a consuetudine o contratto individuale vigente a tale data.

## Art. 72 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalla legge 20 maggio 1982, n. 297.

Per la rivalutazione del trattamento di fine rapporto valgono le norme di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 2120 del codice civile sub art. 1 della legge n. 297.

A) Per l'anzianità maturata dal 1° giugno 1982 al 30 giugno 1983 la retribuzione valevole agli effetti del trattamento di fine rapporto è computata secondo il criterio indicato nel 2° comma del citato art. 2120 del codice civile.

Dal 1° luglio 1983, con riferimento al sopracitato 2° comma dell'art. 2120 del codice civile, la retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto è costituita esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo di stipendio;
- ex indennità di contingenza, secondo quanto stabilito dalla legge n. 297/1982;
- premio di produzione;
- elemento economico territoriale (in vigore fino al 31 dicembre 2010);
- aumenti periodici di anzianità;
- superminimi ad personam di merito o collettivi;

- 13<sup>a</sup> mensilità;
- premio annuo e premio di fedeltà;
- indennità di cassa e di maneggio denaro;
- indennità sostitutiva di mensa;
- indennità speciale di cui all'art. 47;
- indennità di trasporto;
- indennità per lavori in galleria;
- indennità per lavori in alta montagna.

Nella retribuzione da prendere in considerazione agli effetti del trattamento di fine rapporto deve essere compresa, ai sensi e con la gradualità di cui all'art. 5, 2° e 3° comma, della citata legge n. 297, anche l'indennità di contingenza maturata dal 1° febbraio 1977 al 31 maggio 1982.

B) Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982, ferma restando l'applicazione della citata legge n. 297/82, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro all'impiegato non in prova spetterà una indennità di anzianità pari a tante mensilità dell'ultimo trattamento economico, da computarsi sugli elementi sotto precisati, per quanti sono gli anni di servizio prestati nella categoria impiegatizia.

Inoltre all'impiegato proveniente dalla categoria operai spetta, per ciascun anno di servizio prestato nella categoria operaia, un'indennità nella misura di 15/30 della retribuzione mensile per l'anzianità maturata fino al 30 giugno 1979, e di 23/30 per l'anzianità maturata dopo tale data.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a quindici giorni.

L'indennità di anzianità deve calcolarsi sugli elementi di cui ai nn. dall'1 al 18 dell'art. 44 computando cioè anche le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti e ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese e della indennità di contingenza maturata dal 1° febbraio 1977 in poi.

Se l'impiegato è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato.

#### CHIARIMENTO A VERBALE

La disposizione di cui al secondo comma della lettera B) si applica agli impiegati per i quali il passaggio dalla categoria operai è avvenuto dopo il 31 maggio 1973 e, ai sensi dell'art. 101 del presente contratto, non ha comportato la risoluzione del rapporto di lavoro.

#### NORMA TRANSITORIA

Per gli impiegati il cui rapporto di lavoro era già in atto il 22 luglio 1979 l'indennità di anzianità è incrementata dell'importo di euro 72,30 – o dell'eventuale minore importo maturato per sestimi in base all'allegato 2 del verbale di accordo 22 luglio 1979 – corrisposto in base al predetto accordo a titolo di anticipazione sull'indennità medesima.

\* \* \*

È in facoltà dell'impresa, salvo espresso patto contrario, di dedurre dall'indennità di cui al presente articolo quanto l'impiegato percepisce in conseguenza della risoluzione del rapporto di lavoro per eventuali atti di previdenza (casse pensioni, previdenza, assicurazioni varie), compiuti dall'impresa. Nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento previsto dall'art. 69 del Ccnl 5 luglio 1995.

### Art. 73 INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli artt. 71 e 72 devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico dell'impiegato, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini fino al secondo grado.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno, come previsto dall'art. 2122 del codice civile.

È nullo ogni patto anteriore alla morte dell'impiegato circa l'attribuzione e la ripartizione dell'indennità.

### Art. 74 CERTIFICATO DI LAVORO

In caso di licenziamento o di dimissioni, per qualsiasi causa, dell'impiegato, l'impresa ha l'obbligo di mettere a disposizione dello stesso, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato è stato occupato alle sue dipendenze, della categoria di assegnazione e delle mansioni disimpegnate.

Restano ferme le disposizioni previste dalla legge 10 gennaio 1935, n.112 relative alle annotazioni da effettuarsi sul libretto di lavoro o sulla scheda professionale.

### Art. 75 QUOTE SINDACALI

È in facoltà del singolo impiegato di autorizzare il proprio datore di lavoro, con delega individuale debitamente sottoscritta, ad operare sulla retribuzione trattenuta di importo definito per contributi a favore delle Organizzazioni sindacali.

La delega cessa di avere efficacia dal mese successivo a quello nel quale la revoca stessa è pervenuta al datore di lavoro.

# REGOLAMENTAZIONE SPECIALE PER I QUADRI

## Art. 76 QUADRI

### *Assicurazione*

Ai sensi dell'art. 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190, il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni.

Ai quadri si riconosce la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

### *Indennità di funzione*

A decorrere dal 1° giugno 2008 l'indennità di funzione è stabilita in un importo pari a 140 euro mensili con assorbimento dell'eventuale superminimo individuale fino a concorrenza del 50% dell'importo predetto. Tale indennità è utile ai fini degli artt. 52, 53, 57, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 71, 72 e 99.

### *Cambiamento di mansioni*

In caso di svolgimento di mansioni proprie della qualifica di quadro che non sia determinato dalla sostituzione di un altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'attribuzione di tale qualifica sarà effettuata trascorso un periodo di 6 mesi.

\* \* \*

Per quanto non previsto dalla presente regolamentazione valgono per i quadri le disposizioni contrattuali previste per gli impiegati di 1<sup>a</sup> categoria super.

Le parti si danno atto reciprocamente di aver dato, con la presente regolamentazione, piena attuazione al disposto della legge 13 maggio 1985, n. 190.

# REGOLAMENTAZIONE COMUNE AGLI OPERAI E AGLI IMPIEGATI

## Art. 77 CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

La classificazione dei lavoratori è effettuata secondo i seguenti livelli:

Livelli	Categorie	Parametri
Settimo	quadri e impiegati di 1 <sup>a</sup> super	200
Sesto	impiegati di 1 <sup>a</sup>	180
Quinto	impiegati di 2 <sup>a</sup>	150
Quarto	impiegati e operai di quarto livello	140
Terzo	impiegati di 3 <sup>a</sup> e operai specializzati	130
Secondo	impiegati di 4 <sup>a</sup> e operai qualificati	117
Primo	impiegati di 4 <sup>a</sup> primo impiego e operai comuni	100

La predetta classificazione determina comuni livelli esclusivamente per i minimi di retribuzione contrattuale e pertanto non intende modificare, tra l'altro, l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico che sono previsti, rispettivamente per i quadri, gli impiegati e per gli operai, dalle disposizioni di legge, di accordi interconfederali e di contratti ed accordi collettivi nazionali e territoriali.

Pertanto, fermi restando i minimi di paga base e di stipendio di cui agli allegati A) e B), l'assegnazione delle categorie e l'incasellamento delle qualifiche vengono fatte in base ai seguenti criteri:

### 7° LIVELLO

#### QUADRI

In attuazione di quanto disposto dall'art. 2 della legge 13 maggio 1985, n. 190, si conviene che appartengono alla categoria dei quadri i lavoratori, tra quelli inquadrati nel 7° livello, che oltre a rispondere alle caratteristiche indicate nella relativa declaratoria, svolgono con carattere continuativo, ruoli o funzioni richiedenti un grado di capacità gestionale, organizzativa e professionale particolarmente elevato, che comportino responsabilità per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione e/o ricerca e progettazione in settori fondamentali dell'impresa fornendo comunque contributi qualificati per la determinazione degli obiettivi dell'impresa stessa.

#### IMPIEGATI DI 1<sup>a</sup> CATEGORIA SUPER

Appartengono a questo livello gli impiegati con funzioni direttive che, oltre a

possedere le caratteristiche indicate nella declaratoria del 6° livello, nonché una specifica esperienza professionale, siano formalmente preposti dalla Direzione aziendale a ricoprire ruoli o funzioni per i quali siano previste peculiari responsabilità e deleghe, in alcuni settori o unità produttive di particolare rilevanza tecnica o amministrativa della organizzazione aziendale, al fine dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi dell'impresa.

## 6° LIVELLO

### IMPIEGATI DI 1ª CATEGORIA

Appartengono alla prima categoria gli impiegati di concetto di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, con funzioni direttive, che richiedono una specifica preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa, nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare e dai dirigenti dell'impresa o dagli impiegati di 1ª categoria super.

– *Coordinatore di impianti*: impiegato di concetto, con le funzioni ed i requisiti stabiliti per gli impiegati di sesto livello che, nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo, sovrintende e coordina l'attività di più centrali di betonaggio.

– *Responsabile del cantiere di restauro*: impiegato di concetto o tecnico che nei lavori di restauro ha la responsabilità della corretta conduzione del cantiere e dell'esito dell'intervento, relativamente alle direttive generali impartite dalla direzione tecnica, che possiede competenze tecniche, diagnostiche esecutive e amministrative che gli permettono di determinare la metodologia tecnica, scientifica e amministrativa nelle diverse fasi dell'opera, cura la progettazione e il coordinamento delle varie professionalità addette alla documentazione e studio dell'opera, imposta e coordina i lavori e le professionalità anche specialistiche del cantiere.

Intrattiene inoltre i rapporti con le figure istituzionali del cantiere, con la direzione lavori e le Sovrintendenze per quanto di competenza.

Architetto, ingegnere, geometra, restauratore con esperienza di gestione del cantiere edile e di lavoro di restauro e manutenzione dei beni mobili e delle superfici decorate dei beni architettonici.

– *Responsabile del recupero archeologico*: impiegato di concetto o tecnico che nei lavori di scavo archeologico ha la responsabilità della corretta conduzione del cantiere e dell'esito dell'intervento e possiede competenze tecniche, progettuali, diagnostiche, esecutive e amministrative che gli permettono di determinare la metodologia tecnico scientifica. Cura il coordinamento dell'intervento e delle diverse professionalità addette alla documentazione e allo studio dell'opera.

## 5° LIVELLO

### IMPIEGATI DI 2ª CATEGORIA

Appartengono alla seconda categoria gli impiegati, sia tecnici che amministrativi, che assolvono mansioni di concetto.

## IMPIEGATI TECNICI DI 2<sup>a</sup> CATEGORIA

- *Assistente tecnico*: è colui che distribuisce il lavoro agli operai, cura l'esecuzione dei lavori in base a disegni e progetti, procede alla misurazione e liquidazione dei lavori affidati a cottimo o subappalto. Ha eventualmente potestà di trattare con i fornitori, provvedendo all'approvvigionamento dei materiali. Inoltre ha facoltà disciplinare sulle maestranze ed assume e licenzia gli operai, nell'ambito delle direttive impartite dall'impresa.
- *Tecnico* che provvede allo sviluppo in fase di massima e di dettaglio dei progetti ed allo sviluppo dei calcoli statistici e metrici relativi.
- *Disegnatore di concetto* con responsabilità della interpretazione dello sviluppo e del controllo dei disegni.
- *Analista* impiegato che, su indicazioni ed avvalendosi anche di soluzioni esistenti, progetta metodi e procedimenti per il trattamento automatizzato dei dati su elaboratore elettronico. Definisce e descrive le funzioni logiche delle applicazioni, concorda con gli utenti i documenti di input e output; definisce nei vari aspetti archivi e flussi; definisce e descrive le procedure elettroniche.
- *Capo impianto/venditore*: impiegato che nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo intrattiene rapporti con la clientela, coordina l'attività della centrale di betonaggio e all'occorrenza svolge i compiti indicati per l'operatore di centrale, compresa la dosatura e la pesatura.
- *Operatore di centrale*: impiegato che nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo attende al funzionamento di centrale di betonaggio completamente computerizzata e/o con più punti di carico. Svolge inoltre i compiti indicati per l'operatore di centrale di IV° livello comprese le operazioni di dosatura e pesatura.
- *Operatore archeologico*: impiegato che sia in possesso delle specifiche competenze storiche, archeologiche, grafiche, stratigrafiche, richieste dal lavoro in un contesto archeologico; opera in un singolo settore di scavo.
- *Capocantiere di edilizia storica*: lavoratore altamente qualificato che ha la gestione operativa del cantiere di restauro, organizza le risorse umane e i materiali, esegue la contabilizzazione dei lavori, si interfaccia con tutte le figure del cantiere. Ha conoscenze e competenze specialistiche nell'intervento sul patrimonio storico, maturate con esperienza professionale pluriennale sui cantieri di recupero e con formazione specialistica al ruolo.
- *Restauratore di beni culturali*: lavoratore altamente specializzato negli interventi di restauro di manufatti e opere vincolate. È in possesso di conoscenze storiche, grafiche e normative in materia di recupero del patrimonio. Ha competenze sui processi di diagnosi, sul processo di progettazione dell'intervento di restauro, sul monitoraggio e controllo di gestione dello stesso. Ha capacità di coordinamento esecutivo di più individui nella gestione del lavoro. Operatore in possesso dei requisiti minimi per il titolo di 'Restauratore di beni culturali'.

## IMPIEGATI AMMINISTRATIVI DI 2<sup>a</sup> CATEGORIA

- *Impiegato addetto agli approvvigionamenti ed acquisti ed alle liquidazioni dei conti dei fornitori* secondo le indicazioni di massima dei diretti superiori, e che svol-

ge tale lavoro con continuità e con diretta responsabilità nei limiti dei compiti affidatigli.

- *Impiegato che cura l'applicazione e l'interpretazione delle disposizioni legislative e contrattuali inerenti a stipendi e paghe, e provvede alle pratiche relative presso Istituti ed Enti di assicurazione, di previdenza ed assistenza dei lavoratori, e ciò con diretta responsabilità, nei limiti delle indicazioni di massima dei superiori.*
- *Contabile che imposta il libro giornale e ne cura gli sviluppi.*

## ASSISTENTE DI CANTIERE DEL RECUPERO

Impiegato tecnico e amministrativo che esegue elaborati specialistici, cura l'esecuzione dei lavori in base a disegni e progetti, procede alla misurazione e contabilizzazione tecnico amministrativa dei lavori affidati; su delega specifica ha autonomia di trattativa con i fornitori per gli aspetti tecnici, nell'ambito delle direttive impartite dalla direzione tecnica o dal titolare.

Ha esperienza pluriennale di gestione tecnico amministrativa del cantiere di edilizia generale, è in possesso di formazione specifica per l'area recupero e conservazione.

## 4° LIVELLO

### ASSISTENTE TECNICO (GIÀ DI 3ª CATEGORIA)

È colui che, pur svolgendo, in linea di massima, compiti analoghi a quelli dell'assistente di 2ª categoria, compie tuttavia la propria opera in cantieri i cui lavori, per la loro caratteristica, richiedono soltanto generica preparazione professionale, o si limita a dare esecuzione alle direttive generali o particolari dei superiori, oppure presta la sua opera alle dipendenze di un assistente di categoria superiore.

### PROGRAMMATORE

Impiegato che interpreta le specifiche di programma e progetta la conseguente struttura logica della fase, trasforma la struttura logica della fase nella appropriata sequenza di dichiarazioni e istruzioni in linguaggio di codifica; predispone e controlla le complicazioni e prove necessarie alla certificazione del programma.

### ADDETTO ALLA GRAFICA TECNICA

Impiegato che utilizza in modo autonomo sistemi di grafica interattiva per la elaborazione di schemi e studi predeterminati.

### OPERATORE PER IL RECUPERO ARCHITETTONICO

Lavoratore che, nell'ambito di lavori di recupero del patrimonio architettonico imposta ed esegue, con comprovata specifica esperienza, interventi di tipo specialistico comportanti la conoscenza delle problematiche generali del restauro con-



servativo, della diagnostica e del disegno. È in grado di programmare il lavoro e coordinare piccole squadre operative, nel quadro delle direttive generali impartite dalla direzione tecnica.

Operaio edile con esperienza pluriennale nel recupero e/o in possesso di diplomi specialistici di formazione professionale.

## OPERATORE PER IL RESTAURO DI BENI CULTURALI

Lavoratore che esegue interventi specialistici guidati su manufatti e opere vincolate.

Possiede conoscenze dei principi di restauro, conservazione, dei materiali costitutivi delle opere d'arte dei materiali, esegue autonomamente sulla base delle specifiche indicazioni metodologiche fornite, interventi di restauro e conservazione su affreschi dipinti, materiali lapidei e superfici decorate di beni architettonici

Operatore in possesso dei requisiti minimi ai sensi di legge.

## IMPIEGATO AMMINISTRATIVO

Impiegato che, nell'ambito di strutture organizzative complesse, oltre i compiti dell'impiegato di 3° livello, esegue con autonomia e con l'apporto di particolare e comprovata competenza operazioni specifiche superiori a quelle del 3° livello e sotto la supervisione ed il coordinamento di impiegati appartenenti al 5° livello.

Lavoratore che autonomamente, nell'ambito dei lavori di scavo di ripristino e consolidamento di opere nelle aree archeologiche o su costruzioni di interesse storico urbanistico, opera con comprovata specifica esperienza ed anche in possesso di crediti formativi acquisiti in Enti di formazione del settore esegue lavori specializzati comportanti la conoscenza delle specifiche tecniche di scavo, di restauro conservativo e di affreschi, di recupero e bonifica di reperti murari e strutturali con aggiunta di lavori di recupero di costruzioni ed edifici sottoposti a tutela delle varie sovrintendenze.

Progettista cad che sulla base di indicazioni tecniche elabora progetti utilizzando le tecniche di progettazione assistita dal calcolatore (cad) curandone i dettagli grafici ed esecutivi.

## OPERAI DI QUARTO LIVELLO

Appartengono a tale categoria esclusivamente gli operai sottoindicati:

– *lavoratore* con conoscenza ed esperienze pluriennali sulla tecnica di muratura e di carpenteria, con capacità di interpretare il disegno e di ottimizzare le fasi di muratura e di carpenteria, che esegue con continuità ed ampia autonomia, lavorazioni di elevata specializzazione sia di muratura che di carpenteria;

– *operatore di centrale*: addetto, nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo, al funzionamento delle centrali di betonaggio, con l'incarico di controllare il regolare afflusso dei materiali, di curare le operazioni di dosatura e pesatura in conformità alle istruzioni ricevute, di pianificare la manutenzione preventiva e la normale revisione dell'impianto segnalando le eventuali anomalie funzionali; è anche preposto a coordinare lo smistamento delle consegne, alla compilazione

dei documenti di trasporto, al mantenimento di contatti con i clienti per l'esecuzione delle consegne; addetto al controllo quantitativo e qualitativo in entrata e in uscita delle materie prime ed al loro rifornimento. Addetto all'occorrenza anche a mansioni di autobetonierista, pompista, palista nonché alla ordinaria manutenzione dell'impianto.

– *manovratore* di macchine complesse appositamente attrezzate per la perforazione di gallerie in sotterraneo;

– *lavoratore* che con ampia autonomia funzionale conduce e manovra macchine operatrici semoventi particolarmente complesse, adibite ai lavori di rigenerazione “in situ” dei manti autostradali e/o aeroportuali, con buona conoscenza della loro tecnologia e del loro funzionamento;

– *addetto* al carro di varo e/o centina autovarante, che esegue con continuità mansioni diversificate all'interno della squadra di varo e di assemblaggio, dando corretta esecuzione alle direttive di carattere generale fornite dal responsabile di varo, con compiti anche di controllo sull'infilaggio e sulla tesatura dei cavi nonché sulla qualità delle miscele di iniezione;

– *addetto* alla confezione degli elementi prefabbricati dei viadotti-ponti che interpreta sui disegni i tracciati-cavi, individua le tipologie e, seguendo gli schemi, ubica in autonomia all'interno dei conci prefabbricati i diversi vani costituenti l'alloggiamento dei cavi di armatura;

– *addetto* con carattere di continuità al coordinamento ed alla preparazione di muri di sostegno con la tecnica della “terra armata” (cioè con la posa ad incastro di pannelli prefabbricati in cemento armato e di rinforzi lineari in acciaio zincato opportunamente posti in opera nel rilevato di riempimento procedendo per strati successivi subparalleli), il quale, interpretando i disegni, provvede all'approvvigionamento dei materiali, alla corretta posa in opera degli elementi individuando le priorità delle operazioni da eseguire sulla base delle sole indicazioni operative generali fornite dal responsabile del cantiere;

– *imboscatore* di elevata professionalità che esegue in autonomia, anche con riferimento agli scavi meccanizzati, i necessari interventi ed a tal fine individua le metodologie più appropriate, provvede all'approvvigionamento ed alla preparazione dei materiali e delle attrezzature occorrenti e definisce le priorità delle operazioni da eseguire sulla base delle sole indicazioni operative di carattere generale fornite dal responsabile del cantiere;

– *operaio in cantiere archeologico*: lavoratore che esegue in autonomia lavori di alta specializzazione nelle aree archeologiche sulla base delle indicazioni metodologiche fornite. Con esperienza nel settore e/o specifica formazione.

– *rocciatore*: operaio che, avvalendosi di sistemi di accesso e posizionamento con tecniche alpinistiche mediante funi, scale ed altri mezzi adeguati, esegue e organizza lavori di sua specialità diversificati in piena autonomia e responsabilità operativa e di procedure.

Realizza le tipologie di lavorazioni indicate per l'operaio di 3° livello e le ulteriori seguenti:

- ricognizioni con analisi tecniche, strutturali e di sicurezza su pareti rocciose, ambienti di alta montagna, edifici e manufatti;

- elabora relazioni specialistiche con autonoma capacità di interpretazione del progetto anche in fase esecutiva, adattando il progetto stesso alle condizioni e agli imprevisti riscontrati in parete;
  - legge disegni schematici di particolari esecutivi inerenti il lavoro;
  - coordina i piani di lavoro sulla base degli elementi tecnico-progettuali.
- *riparatore meccanico* o elettricista o elettrauto addetto alla grande e totale revisione di tutte le macchine pesanti anche nei lavori di armamento ferroviario;
  - *lavoratore* che, possedendo elevata professionalità e adeguata esperienza operativo-organizzativa, conduce gru sperimentali di grandi dimensioni e complessità, escluse le gru a torre di qualsiasi tipo, in base ad indicazioni operative generali, individuando le priorità delle operazioni da eseguire e provvedendo alla manutenzione nonché al montaggio e smontaggio;
  - *tubista* che esegue su disegno la tracciatura, il taglio, l'assiematura, la curvatura di elementi di tubazioni su impianti industriali o su linee di oleodotti, gasdotti, acquedotti;
  - *giuntista saldatore* che esegue saldature elettriche in discendente e CO<sub>2</sub>, di qualità di 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> passata, di riempimento e finitura su tubazioni in acciaio al carbonio;
  - *operatore derrick* o blondin;
  - *palombaro* di prima che esegue rilievi, tracciamenti, murature e tagli di opere subacquee;
  - *nostramo* di prima;
  - *addetto* al coordinamento ed alla preparazione del varo di travi precomprese realizzate fuori opera o del varo di casseformi mobili per getto di travi in sito;
  - *colui* che nelle imprese di installazione di linee elettriche e telefoniche, oltre a saper espletare le mansioni dell'operaio specializzato del settore, conosce il disegno ed esegue rilievi, conosce, applica e fa rispettare le norme antinfortunistiche, tiene i contatti con l'ente appaltante ed esegue misurazioni e contabilità.

### 3° LIVELLO

#### IMPIEGATI DI 3<sup>a</sup> CATEGORIA

Appartengono alla terza categoria gli impiegati d'ordine, sia tecnici che amministrativi, aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale.

#### IMPIEGATI TECNICI DI 3<sup>a</sup> CATEGORIA

- *Addetto a calcoli e computi relativi alla contabilità tecnico-amministrativa dei lavori*, in via continuativa e con funzioni esecutive.

#### IMPIEGATI AMMINISTRATIVI DI 3<sup>a</sup> CATEGORIA

- *Impiegato con mansioni puramente esecutive che cura la compilazione delle paghe e ne effettua i versamenti ai lavoratori*, provvedendo ai conteggi ed ai versamenti dei

contributi assicurativi e previdenziali in esecuzione delle norme specifiche che gli vengono date dai superiori.

– *Operatore* – impiegato che provvede alla preparazione e all'avviamento dell'elaboratore elettronico, ne cura la gestione operativa e ne segue e controlla da console i vari cicli di lavoro assicurandone la regolarità con interventi di ordine e di rettifica.

## OPERAI SPECIALIZZATI

Per gli operai specializzati si intendono quegli operai superiori ai qualificati, che sono capaci di eseguire lavori particolari che necessitano di speciale competenza pratica, conseguente da tirocinio o da preparazione tecnico-pratica.

A titolo di esempio sono considerati operai specializzati:

– *Carpentiere*: operaio che esegue in legno o in ferro, su disegno, capriate o centine composte o casseformi, per armature speciali in opere di cemento armato e di natanti.

– *Muratore*: operaio che esegue i seguenti lavori: costruzione di pilastri, colonne, lesene, archi in rottura, arcate, muratura di mattoni a paramento, intonacature speciali, messa in opera di pietre ornamentali lavorate; costruzione di cornici sia in mattoni che in pietra; volte a crociera, a vela, o a forma gotica; montaggio e rivestimento di scale in pietra, marmo o finto marmo; posa in opera di davanzali e stipiti; posa in opera di ringhiere, cancellate e parapetti, sia in muratura che in ferro.

– *Caminista* e operaio muratore per la costruzione di forni industriali.

– *Pontatore*: operaio che esegue anche su disegno qualsiasi tipo completo di ponteggi e di castelli di servizio in legno o in ferro.

– *Ferraiole*: operaio che esegue e pone in opera, su disegno, qualunque tipo di armatura in ferro per costruzioni in cemento armato anche precompresso.

– *Addetto*, nelle opere realizzate con sistemi di prefabbricazione, al montaggio e smontaggio, su disegno, di stampi preformati o delle relative parti componenti, nonché alla determinazione, da disegno, dei componenti e delle armature metalliche da incorporare.

– *Addetto* al montaggio in opera, in cantiere, di elementi prefabbricati, quali travi principali o secondarie, capriate, cornicioni, ecc. nella costruzione di fabbricati civili e industriali, ponti, viadotti od altre opere di edilizia speciale, individuandone gli incorpori dai disegni o prescrizioni.

– *Addetto* alla tesatura, con l'uso di apposite apparecchiature e secondo i dati prescritti, di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso.

– *Imboscatore e armatore*: operaio che esegue, su disegno, armature centinate di galleria, di pozzi, di scavi, di fognature effettuandone la posa in opera.

– *Minatore*: operaio che esegue tutti i lavori inerenti l'impiego delle mine per scavi in roccia, compresa la posizione dei fori da mina, e la predisposizione e sorveglianza dell'armamento.

– *Fochino*: operaio munito dell'apposita patente, che ha cognizione di qualsiasi esplosivo e che provvede alla preparazione e alla posa della mina e al suo brillamento.

- *Falegname*: operaio che esegue, su disegno, qualsiasi tipo di serramenti e di lavori di riquadratura, anche con l'impiego delle macchine.
  - *Cementista formatore*: operaio che esegue opere ornamentali in rilievo di qualsiasi tipo, forme in gesso e in cemento, su modello o disegno.
  - *Decoratore, verniciatore, applicatore di parati speciali*: addetto all'esecuzione, su disegno, di lavori di pittura, ornati e riquadratura a chiaro scuro, macchiatura ad imitazione legno e marmo, doratura in fogli, scrittura di insegne e filettatura a mano libera, laccatura di infissi, mobili, serramenti ed accessori in genere; addetto ad applicare parati speciali o di lusso; addetto all'esecuzione in campo industriale dei seguenti lavori: stuccatura e levigatura, con successiva rifinitura con smalti sintetici alla nitrocellulosa, di macchine industriali e quadri-comando, metallizzazione a caldo eseguite anche a spruzzo, tracciatura a mano libera di lettere e numeri, ecc..
  - *Stuccatore, operaio ornatista e modellista, riquadratore*: che esegue, su disegno, qualsiasi tipo di ornati e modelli, o di lavori in gesso o altri agglomerati, sia in laboratorio che sul posto.
  - *Addetto ad opere di impermeabilizzazione e isolamento*: che esegue almeno due delle seguenti lavorazioni inerenti alle opere di impermeabilizzazione e coibentazione per costruzioni civili o industriali, di qualsiasi difficoltà:
    - manti impermeabili in asfalto colato o malta asfaltica per coperture;
    - manti impermeabili bituminosi a strati multipli a caldo o a freddo e con solo mastice a cazzuola oppure in membrane bituminose applicate a fiamma;
    - manti impermeabili in membrane sintetiche, incollate ad aria calda, solventi, ecc., comprese le relative opere di fissaggio ed ancoraggio meccanico;
    - esecuzione di cappe cementizie a protezione di manti impermeabili, per formazione delle pendenze, per ripartizione su strati isolanti;
    - posa in opera di strati termoisolanti e coibentazione di strutture o celle frigorifere, nonché soffittature con pannelli isolanti.
- Deve essere inoltre in grado di redigere documenti interni di cantiere, prendere misure su superfici a base di rettangoli e triangoli, leggere disegni schematici di particolari esecutivi inerenti al suo lavoro, predisporre il lavoro alle categorie di lavoratori con qualifica inferiore. È pure addetto alla esecuzione di giunti e sigillature con mastici, all'applicazione di vernici (riflettenti o colorate) sui manti impermeabili, alla granigliatura e sabbatura degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere.
- *Posatore di rivestimenti, mosaicista*: che esegue, su disegno, rivestimenti con materiali pregiati (grès, vetro, ceramica, mosaico, clinker, marmo, ecc.) e che presentano particolari difficoltà di esecuzione.
  - *Linoleista*: che posa linoleum di particolare pregio su qualsiasi superficie.
  - *Pavimentatore*: che esegue tipi di pavimentazione in grès, vetro, ceramica, marmo, alla palladiana ed alla veneziana, che presentino particolari difficoltà di esecuzione.
  - *Vetrocementista*: che esegue, su disegno, qualsiasi lavoro in vetrocemento.
  - *Palchettista*: che mette in opera palchetti di legni particolarmente pregiati.
  - *Caposquadra nei lavori di armamento e lavori accessori delle linee ferroviarie*: che guida l'attività esecutiva di un gruppo di operai, partecipando egli stesso alla esecuzione dei lavori. Date le particolari mansioni che lo stesso deve svolgere nel caso specifico

dell'armamento, si conviene di riconoscergli una maggiorazione del 10% sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 spettanti all'operaio specializzato (compreso l'utile minimo contrattuale di cottimo qualora lavori a cottimo).

Quando la mansione di caposquadra si esercita su più gruppi di operai la maggiorazione è riconosciuta nella misura del 14%.

– *Addetto ai lavori di armamento ferroviario*: colui che esegue la saldatura alluminotermica delle rotaie, compresi l'allineamento, il livello, la stuccatura, i tagli con cannello e tutte le altre operazioni accessorie.

– *Motorista o meccanico o elettricista*: che esegue nel cantiere – anche per i lavori dell'armamento ferroviario – in officina o su natanti, ordinarie riparazioni e installazioni.

– *Addetto al funzionamento della centrale di betonaggio o dosatore – pesatore*: operaio che, oltre a svolgere i compiti previsti per l'addetto al funzionamento della centrale, al dosaggio e pesatura delle materie prime, inquadrato nel secondo livello, provvede anche al coordinamento e al controllo delle consegne e alla compilazione dei documenti di trasporto.

– *Gruista, escavatorista, conduttore di macchine semoventi tipo bulldozer, scraper, finitrici, motorgreder, ruspa e simili; addetto al funzionamento di battipalo meccanico con mazza battente superiore a 10 q.li*: che provvede alla conduzione e manutenzione di dette macchine ad uso di cantiere o di galleggiante, alla riparazione della macchina in genere, al montaggio e smontaggio, anche con la sostituzione di pezzi di ricambio.

– *Macchinista di locomotive a vapore per decauville e di rulli compressori stradali di peso superiore a 25 tonnellate*: addetto alla conduzione della macchina e all'esecuzione di lavori di ordinaria manutenzione della stessa; provvede alla sua riparazione anche con la sostituzione di pezzi di ricambio.

– *Autista, conducente di autobetoniere*: addetto alla conduzione della macchina e che provvede alla pulizia, alla manutenzione ordinaria e straordinaria del mezzo, ivi compresa la riparazione delle parti meccaniche in genere anche con la sostituzione di pezzi di ricambio.

– *Pompista*: addetto alla conduzione della macchina ed al pompaggio del calcestruzzo e che provvede alla pulizia, alla manutenzione ordinaria e straordinaria delle autobetonpompe, la riparazione delle parti meccaniche e della pompa, anche con la sostituzione di pezzi di ricambio.

– *Conducente di copertura e di macchine di mezzi d'opera natanti, forniti di motori per la esecuzione di lavori marittimi, fluviali, lacuali e lagunari*: in questa voce sono compresi: il capitano e cioè il marinaio autorizzato o padrone al comando, il capo pontone, il capo draga, il motorista di prima, il macchinista ed il fuochista autorizzati.

– *Cuoco*: che possiede tutti i requisiti propri del mestiere e che sovrintende al lavoro di almeno cinque addetti alla cucina.

– *Giuntista*: colui che esegue con autonomia esecutiva e lettura e interpretazione del disegno, giunzioni e collegamenti di cavi e reti telefoniche complesse, anche funzionanti a bassa e/o alta frequenza, con capacità di effettuare ogni rilievo delle misure elettriche e telefoniche e/o la scelta e la introduzione dei carichi elettrici di compensazione, e/o cariche di pupinizzazione e/o giunzione e attestazione cavi ottici.

– *Guardiafilii*: colui che con autonomia esecutiva ed organizzativa, lettura critica del progetto e capacità di scelta alternativa dei tracciati e di valutazione del franco,

previo picchettamento della linea, effettua la costruzione di linee telefoniche aeree che presentano un particolare grado di complessità e con delibera funzionale.

– *Installatore*: colui che installa impianti speciali telefonici, elettrici, e segnalamenti in genere.

– *Montatore*: addetto al montaggio di stazioni elettriche primarie.

– *Tesatore* linee AT–MT.

– *Amarragista* linee AT–MT.

– *Addetto* al tracciamento linee e livellamento delle basi dei tralicci.

– *Addetto* di officina con specifiche conoscenze delle attrezzature del settore elettrico.

– *Addetto all'applicazione di cartongesso e controsoffittature*: addetto alla realizzazione di opere di finiture sia su pareti che su soffitti, nonché di tramezzature, utilizzando sistemi a secco o prefabbricati in genere che esegue anche su disegno.

– *Decoratore, verniciatore, pittore applicatore di parati speciali*: addetto all'esecuzione su disegno di lavori di pittura, ornati e riquadratura a chiaro scuro, macchiatura ad imitazione legno e marmo, doratura in fogli, scritte di insegne e filettatura a mano libera, laccatura di infissi, mobili serramenti ed accessori in genere; addetto ad applicare parati speciali o di lusso; addetto all'esecuzione in campo industriale dei seguenti lavori: stuccatura e levigatura, con successiva rifinitura con smalti sintetici alla nitrocellulosa, di macchine industriali e quadri-comando, metallizzazione in caldo eseguita anche a spruzzo, tracciatura a mano libera di lettere e numeri ecc.

– *Posatore di rivestimenti, mosaicista*: che esegue, su disegno, rivestimenti con materiali pregiati (gres, vetro, ceramica, mosaico, clincker, marmo) che per essere eseguiti richiedono particolare conoscenza dei materiali e delle nuove tecnologie (cunei autobloccanti, marmi alla veneziana, piastrelle, ceramiche).

– *Operaio specializzato area recupero*: operaio che esegue lavori specializzati nel recupero architettonico sulla base delle direttive dei suoi superiori, in possesso di competenze tecnico pratiche e conoscenze conseguite anche nel sistema di formazione professionale

– *Operaio specializzato in cantiere archeologico*: lavoratore che su specifiche disposizioni esegue lavori specializzati nelle aree archeologiche comportanti la conoscenza delle tecniche di scavo e del recupero dei reperti.

– *Rocciatore*: operaio che, avvalendosi di sistemi di accesso e posizionamento con tecniche alpinistiche mediante funi, scale ed altri mezzi adeguati, esegue e organizza i lavori di sua specialità in autonomia a partire da direttive specifiche ed è responsabile della loro buona esecuzione.

Realizza le tipologie di lavorazioni indicate per l'operaio di 2° livello e le ulteriori seguenti:

- disaggio (abbattimento di massi in equilibrio precario) su pareti o pendii naturali;
- ricognizione su pareti rocciose, ambienti di alta montagna;
- redige documenti interni di cantiere, legge elementari disegni schematici di particolari esecutivi inerenti il lavoro;
- rivestimento di pareti rocciose con reti protettive;
- disbosco su pendii e pareti rocciose;
- effettua misurazioni su superfici a base di triangoli e rettangoli.

## 2° LIVELLO

### IMPIEGATI DI 4ª CATEGORIA

Appartengono alla 4ª categoria gli impiegati d'ordine, sia tecnici che amministrativi, addetti a mansioni esecutive che non comportino l'inquadramento nelle categorie superiori.

Appartengono alla 4ª categoria gli impiegati:

- *dattilografi*;
- *centralinisti telefonici*;
- *addetti* a mansioni di scritturazione e copia;
- *addetti* all'inserimento dati negli elaboratori o alla perforazione di schede meccanografiche;
- *stenodattilografi*;
- *addetti* a mansioni semplici di segreteria;
- *addetti* alla verifica di schede meccanografiche;
- *addetti* al controllo di documenti contabili relativi al movimento del materiale.

### OPERAI QUALIFICATI

Per operai qualificati si intendono quegli operai che sono capaci di eseguire lavori che necessitano di specifica normale capacità per la loro esecuzione.

A titolo di esempio sono considerati operai qualificati:

- *Carpentiere*: operaio che esegue in legno o in ferro lavori propri della categoria non indicati nelle esemplificazioni riportate per il carpentiere specializzato.
- *Muratore*: operaio che esegue lavori propri della categoria non indicati per il muratore specializzato.
- *Pontatore*: operaio che esegue in legno o ferro, impalcature di servizio con elementi obbligati e predisposti per qualsiasi tipo di ponteggio.
- *Addetto* alla rifinitura di pannelli prefabbricati di parete e di solaio, di rampe scale, ecc..
- *Addetto* al montaggio in opera, in cantiere, di pannelli prefabbricati di parete o di solaio, di rampe scale, ecc. con l'impiego di attrezzature di sostegno.
- *Addetto* alla preparazione e posa in opera di fili o cavi d'acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso.
- *Addetto* ad operazioni di palificazione, posa e recupero cavi.
- *Addetto* all'iniezione di miscele leganti nei cavi di acciaio tesati per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso.
- *Imboscatore* o *armatore*: operaio che esegue lavori di armamento di gallerie, di pozzi, di scavi, di fognature, non indicati per gli specializzati.
- *Minatore*: operaio che esegue tutti i lavori inerenti all'impiego delle mine, per scavi in roccia, esclusi quelli indicati per il minatore specializzato e per il fochino.
- *Cementista per getti in cemento armato*: operaio che cura i piani di lavoro.
- *Cementista per pietra artificiale*.
- *Scalpellino e martellista per pietra artificiale*.
- *Falegname*: operaio che esegue lavori di riquadratura, di posa in opera di serramenti, di riparazione e lavori normali di cantiere.



– *Decoratore, verniciatore, imbiancatore, colorista, tappezziere*: addetto, nei lavori civili, alla verniciatura, imbiancatura, coloritura ed all'applicazione di parati comuni su superfici, intonaci, infissi, serramenti e vari; addetto, nei lavori industriali, alla verniciatura di carpenterie metalliche, carri ponti, tralicci, macchinari, ecc., all'imbiancatura, alla coloritura di superfici murali di capannoni; addetto anche all'esecuzione di lavori di sabbiatura, lavaggi con pompe ad alta pressione e spruzzatura di qualsiasi tipo di prodotto con impianti idonei e che provvede altresì all'ordinaria manutenzione degli stessi; addetto comunque a lavori propri della categoria non indicati nelle esemplificazioni riportate per gli operai specializzati.

– *Stuccatore comune, riquadratore di soffitti e pareti*.

– *Addetto a opere di impermeabilizzazione e isolamento*:

addetto a:

a) provvedere alla dosatura e miscelazione a caldo (anche negli impianti fissi e mobili, con la relativa manutenzione) degli asfalti colati e malte asfaltiche, valutando il giusto grado di preparazione;

b) svolgere le attività proprie della categoria che non presentino

c) particolari difficoltà, quali ad esempio:

- eseguire manti impermeabili;
- mettere in opera strati termo-isolanti sul piano e sulle pareti verticali;
- eseguire cappe cementizie per formazione delle pendenze e per ripartizione su strati isolanti.

È pure addetto alla esecuzione di giunti e sigillature con mastici, all'applicazione di vernici (riflettenti o colorate) sui manti impermeabili, alla granigliatura e sabbiatura degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere, alla fusione di bitumi e catrami e loro miscele.

– *Posatore di rivestimenti, mosaicista*: che esegue pavimenti e rivestimenti a mosaico con materiale comune, diverso da quello indicato per gli operai specializzati della categoria.

– *Pavimentatore*: che posa in opera pavimenti di tipo comune i quali non presentano particolari di rilievo.

– *Vetrocementista*: che esegue lavori di tipo comune in vetrocemento.

– *Palchettista*: che esegue pavimenti in legno di tipo normale.

– *Linoleista*: posatore di linoleum di tipo comune su qualsiasi superficie.

– *Selciatore*: che esegue selciati con bolognini, pietre squadrate, ciottoli e porfido, curando le opportune pendenze.

– *Lastricatore*: operaio che esegue lastricati con pietre squadrate e ad opus incertum curando le opportune pendenze.

– *Addetto ai lavori di armamento ferroviario*:

- colui che regolarizza lo scartamento del binario e dei deviatoi;
- colui che esegue la foratura delle traverse e dei legnami sia a mano che con mezzi meccanici;
- colui che esegue la rincalzatura delle traverse e dei legnami del binario con martelli meccanici (sia a percussione che a vibrazione);
- colui che esegue la foratura delle rotaie con trapano a mano o meccanico;
- colui che esegue il taglio delle rotaie con mezzi meccanici;
- colui che, con mezzi meccanici a motore, esegue l'allentamento o stringimento, lo smontaggio o montaggio degli organi di attacco del binario o deviatoi;

- colui che è addetto al servizio di protezione e di vigilanza del cantiere durante lo svolgimento del lavoro o dei passaggi a livello, abilitato dall'Amministrazione delle Ferrovie dello Stato. Non può essere adibito a tali mansioni chi non è munito di abilitazione.
- *Saldatore*: operaio che esegue lavori normali di saldatura con apparecchiature elettriche o ossiacetileniche.
- *Motorista meccanico o elettricista di seconda*: addetto al funzionamento ed alla manutenzione ordinaria dei motori, macchine ed impianti, anche per i lavori dell'armamento ferroviario.
- *Carropontista*: operaio che provvede alla conduzione e manutenzione ordinaria della macchina.
- *Conducente di locomotori decauville con motore elettrico o a scoppio e di rullo compressore di peso fino a 25 tonnellate*: operaio che conduce la macchina e che esegue lavori di ordinaria manutenzione della stessa.
- *Meccanico ed elettricista comune*.
- *Fuochista e conduttore di generatori di vapore, motorista di seconda su natanti*: per cui è richiesta la patente di 3° grado generale e particolare.
- *Addetto al funzionamento della centrale di betonaggio o dosatore – pesatore*: operaio che controlla il regolare afflusso dei materiali, cura le operazioni di dosatura e pesatura, compila i documenti di trasporto e provvede alla manutenzione ordinaria dell'impianto.
- *Autista, conducente di autobetoniere*: addetto alla conduzione del mezzo e che provvede alla pulizia e alla manutenzione ordinaria dello stesso.
- *Palista*: operaio addetto alla conduzione di pala meccanica per l'alimentazione della centrale di betonaggio, che provvede anche alla manutenzione del mezzo ed alla pulizia dell'area di servizio della centrale.
- *Pompista*: addetto alla conduzione della macchina e al pompaggio del calcestruzzo, che provvede alla ordinaria manutenzione della autobetonpompa e alla pulizia della stessa.
- *Conduttore di locomobili a vapore*: per cui è richiesta la patente di 4° grado.
- *Conduttore di coperta di mezzi d'opera natanti sforniti di motore a propulsione, per la esecuzione di lavori marittimi, fluviali, lacuali e lagunari*.
- *Fabbro di cantiere*.
- *Lattoniere e tubista comune*.
- *Nostramo di seconda*.
- *Palombaro di seconda*.
- *Guida palombaro*.
- *Campanaro-pipista per lavori in cassoni ad aria compressa*: addetto alle manovre nella camera di equilibrio.
- *Cuoco di seconda*: che possiede tutti i requisiti propri del mestiere.
- *Giuntista*: colui che sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni inseriti in cicli di lavorazione esegue giunzioni o collegamenti di cavi o reti telefoniche di normale difficoltà.
- *Guardiafili*: colui che effettua la tesatura delle linee dei conduttori elettrici e telefonici e le operazioni complementari semplici, che prepara e pone in opera i sostegni con il palatico armamento.
- *Installatore*: colui che installa impianti speciali telefonici, elettrici e segnalamenti in genere.

- *Montatore* di tralicci in ferro e sostegni in genere.
- *Addetto*, nel settore dell'installazione di linee elettriche, alla manutenzione di officina.
- *Addetto alla posa di cavi sotterranei ed aerei*.
- *Aiuto tesatore* linee AT–MT.
- *Aiuto amarragista* linee AT–MT.
- *Addetto all'applicazione di cartongesso e controsoffittature*: addetto alla realizzazione di opere di finiture sia su pareti che su soffitti, nonché di tramezzature, utilizzando sistemi a secco o prefabbricati in genere.
- *Addetto* alla preparazione e posa in opera di tubazioni per telecomunicazioni, fornitura di energia elettrica, gas e/o altro materiale necessario al funzionamento di sistemi a rete.
- *Addetto* ai lavori di riparazione muraria e restauri di archi, piattabande, volte a crociera ecc. con l'uso di materiali tradizionali, speciali o sintetici con l'adozione di tecniche specifiche (scuci–cuci).
- *Addetto* con adeguata e certificata formazione teorica pratica ad operazioni di bonifica e smaltimento di materiali nocivi, nell'ambito di lavori di ristrutturazioni e realizzazione.
- *Rocciatore*: operaio che, avvalendosi di sistemi di accesso e posizionamento con tecniche alpinistiche mediante funi, scale ed altri mezzi adeguati, esegue e organizza lavori ordinari della sua specialità, sotto la guida di operai con qualifica superiore a partire da direttive generali.

Realizza le seguenti tipologie di lavorazioni:

- pulitura di pareti rocciose con reti protettive; montaggio di barriere e/o paramassi, prevalanghe e/o reti di protezione;
- opere di manutenzione di manufatti ed edifici sprovvisti di ponteggi di servizio o di piattaforme mobili;
- perforazioni su pareti naturali con perforatrici portali o montate su slitte o piattaforme per la realizzazione di chiodature, tiranti e ancoraggi;
- provvede all'ordinaria manutenzione dell'attrezzatura individuale e di cantiere.

## 1° LIVELLO

### IMPIEGATI DI 4ª CATEGORIA PRIMO IMPIEGO

Appartengono alla categoria gli impiegati di primo impiego qui di seguito specificati:

- *dattilografi*;
- *centralinisti telefonici*;
- *addetti a mansioni di scritturazione e copia*;
- *addetti all'inserimento dati negli elaboratori o alla perforazione di schede meccanografiche*.

Agli effetti di cui al comma precedente, si considera personale di primo impiego quello che non abbia compiuto anche presso diverse aziende, un biennio di servizio nella specifica mansione.

Resta inteso che l'anzianità utile per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità decorre dalla data di assunzione.

## OPERAI COMUNI

Per operai comuni si intendono coloro che sono capaci di compiere lavori nei quali, pur prevalendo lo sforzo fisico, quest'ultimo è associato al compimento di determinate semplici attribuzioni inerenti al lavoro; oppure sono adibiti al lavoro o servizi per i quali occorra qualche attitudine o conoscenza conseguibile in pochi giorni.

In questa categoria sono compresi anche gli aiutanti della categoria operai qualificati e quelli della categoria operai specializzati purché non siano operai qualificati. A titolo di esempio sono considerati operai:

– *Addetto* al servizio diretto di operai specializzati o qualificati (sempreché non sia egli stesso operaio specializzato o qualificato) per compiere, come aiutante o sotto la guida degli operai cui è addetto nell'esecuzione dei lavori propri a questi ultimi, le lavorazioni complementari di cantiere, quali: la correzione di malte al piano di lavoro, il reimpasto degli eventuali residui delle stesse dopo il periodo di sosta; il servizio di approvvigionamento al piano, previa scelta, dei mattoni idonei per l'esecuzione delle lavorazioni a faccia vista o del pietrame specificamente idoneo per l'esecuzione della muratura nel corso della lavorazione; la scelta, la preparazione e il servizio di approvvigionamento al piano degli elementi costituenti solai di particolare conformazione; l'esecuzione di lavori murari semplici (sgrossatura preparatoria alla sigillatura dei pavimenti, dei rivestimenti, dei serramenti interni ed esterni e dei controtelai, la scelta dei pezzi di marmo di misura per pavimenti e scale, la preparazione di sottofondi grezzi, ecc.).

– *Addetto* nelle opere realizzate con sistemi di prefabbricazione, quali ringhiere, parapetti, ecc. proprie dei cantieri di prefabbricazione:

- al montaggio e smontaggio di stampi preformati e delle relative parti componenti già predisposte;
  - al montaggio in opera, in cantiere, di pannelli prefabbricati di parete o di solaio, con l'impiego di attrezzature di sostegno;
  - alla posa in opera, entro stampi preformati, di gabbie, ferri e ancoraggi per elementi prefabbricati in cemento armato, di elementi di laterizi, di materiale isolante, di elementi per rivestimento (foglie di tesserine, piastrelle in cottogrès, clinker, ecc.), di tubazioni, serramenti, davanzali e altri manufatti in genere;
  - al getto di calcestruzzo negli stampi;
  - alla rifinitura di pannelli prefabbricati di parete o di solaio, di rampe scala, ecc.;
  - alla tesatura con l'uso di apparecchiature apposite di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso;
  - alla preparazione e posa in opera di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso;
  - all'iniezione di miscele leganti nei cavi di acciaio tesati per l'armatura di strutture in cemento precompresso;
  - al montaggio in opera, in cantiere, di elementi prefabbricati, quali travi principali e secondarie, capriate, cornicioni, ecc. nella costruzione di fabbricati industriali, ponti, viadotti ed altre opere di edilizia speciale;
  - alla sigillatura di giunti con l'uso di mastici o miscele leganti, di elementi prefabbricati posti in opera, quali pareti, solai, cornicioni, ecc..
- *Addetto* ad operazioni complementari della confezione di pannelli quali lavaggi, asportazione di carte o sbavature, spazzolature, ecc.

- *Terrazziere*: addetto all'esecuzione di lavori di scavo a sezione obbligata, nonché la profilatura di scarpate, di cunette stradali, la sbadacchiatura (e non armamento) degli scavi ed il livellamento del terreno secondo la picchettatura.
- *Calcinaio o calcinaio*.
- *Piegaferro o posatore di armature di ferro in stampi preformati*.
- *Massicciatore stradale*.
- *Battitore o aiutante posatore stradale*.
- *Spezzatore o spaccapietre o pietriscante*.
- *Aiuto decoratore, aiuto verniciatore*: che esegue, come aiutante o sotto la guida di operai specializzati o qualificati, lavori di pertinenza della categoria, comunque che esegue lavori di preparazione, imbiancatura, coloritura e verniciatura semplice e lavori di carattere industriale.
- *Aiuto tappezziere*: che esegue, come aiutante o sotto la guida di operai specializzati o qualificati, lavori di pertinenza della categoria.
- *Aiuto posatore di pavimenti e rivestimenti o posatore degli stessi in stampi preformati*.
- *Arrotatore o molatore o levigatore o lucidatore o lisciatore* di pavimenti o di superfici di getti.
- *Addetto a opere di impermeabilizzazione e isolamento*: operaio al servizio diretto di operai specializzati o qualificati (sempre che non sia egli stesso operaio specializzato o qualificato), che esegue, come aiutante o sotto la guida degli operai cui è affiancato nella esecuzione dei lavori propri a questi ultimi, le lavorazioni complementari di cantiere, quali:
  - provvedere alla fusione del bitume e catrame e loro miscele e alla manutenzione delle relative caldaie;
  - eseguire giunti e sigillature con mastici;
  - applicare vernici (riflettenti o colorate) sui manti impermeabili e sui sottofondi;
  - eseguire la granigliatura e sabbiatura degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere;
  - manovrare gli argani;
  - eseguire lavori di disfaccimento, carico e scarico, pulizia generale;
  - trasportare dei materiali bituminosi fusi.
- *Gettatore o tubista in cemento*.
- *Addetto all'uso di vibrator per strutture cementizie*.
- *Addetto all'uso di martelli pneumatici*.
- *Addetto all'uso di vibrator, sifoni, pipe e lance di acqua, nei lavori in cassoni ad aria compressa*.
- *Addetto ai lavori di armamento ferroviario*:
  - colui che esegue la rincalzatura a mano delle traverse e dei legnami;
  - colui che senza impiego di mezzi meccanici a motore esegue l'allentamento o lo stringimento, lo smontaggio o montaggio degli organi di attacco del binario o deviatoi;
  - colui che colloca in sede le rotaie e gli organi di attacco per le successive operazioni di montaggio del binario e dei deviatoi, o che dopo lo smontaggio del binario o dei deviatoi esegue le operazioni inverse;
  - colui che esegue il cambio delle traverse o dei legnami;

- colui che aiuta il saldatore nelle operazioni di saldatura alluminotermica delle rotaie;
  - colui che nei lavori di scavo compie operazioni analoghe a quelle del terrazziere;
  - colui che è addetto alla vigilanza dei passaggi a livello nelle linee ferroviarie secondarie.
- *Addetto nei lavori di sistemazione agraria, forestale e di verde pubblico* al servizio diretto di operai specializzati o qualificati (sempreché non sia egli stesso operai specializzato o qualificato) per compiere, come aiutante o sotto la guida degli operai cui è addetto nell'esecuzione dei lavori propri di questi ultimi, lavorazioni complementari.
  - *Addetto al funzionamento del macchinario* (come betoniere, benne raschianti, montacarichi, blocchiere, molazze, carrelli trasportatori, dumpers).
  - *Frenatore*: addetto a cave di sabbia od al cantiere con movimento di terra, adibito esclusivamente alla frenatura.
  - *Aiuto pontatore.*
  - *Aiutante fuochista.*
  - *Addetto a trasporti con decauville.*
  - *Addetto a lavori di copertura e scopertura e lavori di diserbamento nell'armamento ferroviario.*
  - *Magazziniere*: l'operaio che ha in consegna materiali, gli arnesi e le attrezzature e ne cura la selezione, conservazione e distribuzione, anche se addetto ai magazzini di cantiere dei lavori dell'armamento ferroviario e ai magazzini di stabilimenti o di cantiere di prefabbricazione.
  - *Carrettiere, barcaio, battellante.*
  - *Marinaio.*
  - *Cuciniere o aiutante di cucina.*
  - *Aiuto giuntista, guardiafilo, installatore*: addetto al servizio diretto di operai specializzati o qualificati per compiere come aiutante le lavorazioni complementari.
  - *Addetto alla esecuzione di scavi a mano o a mezzo di attrezzature meccaniche semplici.*
  - *Addetto alla posa in scavi aperti di tubazioni o altri materiali.*
  - *Addetto all'esecuzione di getti di calcestruzzo in scavi aperti per sostegno di linee elettriche.*

\* \* \*

L'assegnazione dei lavoratori alle diverse categorie deve essere effettuata in base alle mansioni dagli stessi in concreto esercitate, indipendentemente dalle denominazioni usate dalle parti.

## LAUREATI E DIPLOMATI

I laureati in specialità tecniche inerenti all'industria edilizia (ingegneri, architetti e simili), in specialità amministrative (dottori in economia e commercio, in giurisprudenza e simili) e i diplomati di scuole medie superiori in specialità tecniche inerenti all'industria edilizia (geometri, periti edili e simili) o in specialità amministrative (ragionieri, periti commerciali) non possono essere assegnati a categoria

inferiore alla seconda per i laureati ed alla terza per i diplomati, sempreché siano adibiti a mansioni inerenti al loro titolo di studio.

Terminato il periodo di prova:

- agli impiegati laureati, se mantenuti in seconda categoria, è dovuta una maggiorazione del cinque per cento sullo stipendio minimo mensile di cui all'art. 45;
- agli impiegati diplomati, se mantenuti in terza categoria, è dovuta una maggiorazione dell'otto per cento sullo stipendio minimo mensile di cui all'art. 45.

Il titolo di studio deve essere denunciato per iscritto all'impresa, all'atto dell'assunzione o del conseguimento di esso.

## CAPOSQUADRA

Al lavoratore (comunque denominato: caposquadra, capo operaio, capo sciolta, caporale, ecc.) che, a qualunque categoria o qualifica appartenga, sia espressamente preposto dall'impresa a sorvegliare ed a guidare l'attività esecutiva di un gruppo di cinque o più operai di qualsiasi categoria o qualifica, e partecipi egli stesso direttamente all'esecuzione dei lavori, è riconosciuta, per tale particolare incarico e limitatamente alla durata dello stesso, una maggiorazione del 10% da computarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 (compreso l'utile minimo contrattuale di cottimo qualora lavori a cottimo).

Al predetto lavoratore deve essere riconosciuta in ogni caso una retribuzione non inferiore a quella dell'operaio qualificato, oltre alla maggiorazione del 10% di cui sopra sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 (compreso l'utile minimo contrattuale di cottimo qualora lavori a cottimo).

\* \* \*

In caso di contestazione sull'attribuzione delle qualifiche, resta salva la facoltà di sperimentare il tentativo di conciliazione tra la Direzione aziendale e la rappresentanza sindacale unitaria.

\* \* \*

## PATENTINO PER OPERATORI DI MACCHINE COMPLESSE

Dal 1° settembre 2010 i lavoratori che operano utilizzando macchine complesse nel settore delle fondazioni e dei consolidamenti e nel settore delle indagini e perforazioni nel sottosuolo devono essere in possesso di un patentino rilasciato dalle Scuole Edili conforme alle normative vigenti negli Stati della Ue.

### NORMA TRANSITORIA

Le parti demandano al Formedil nazionale la progettazione dei percorsi formativi specifici e delle procedure di rilascio del patentino.

\* \* \*

È istituita una Commissione paritetica con il compito di rivedere l'attuale sistema di classificazione dei lavoratori alla luce delle trasformazioni del settore, nonché delle nuove disposizioni di legge in materia di mercato di lavoro e formazione, anche con riguardo ai nuovi profili concernenti le imprese di calcestruzzo, che dovrà terminare i propri lavori entro il 31 dicembre 2008.

In particolare, la Commissione dovrà effettuare:

- l'analisi e l'eventuale rielaborazione dell'attuale sistema di classificazione;
- l'introduzione di nuove figure professionali;
- la revisione delle competenze delle figure tradizionali;
- la revisione dei periodi di preavviso.

## Art. 78 LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il lavoro a tempo parziale (part-time) è disciplinato dalle norme di legge e dalle disposizioni del presente articolo.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale, ossia il rapporto di lavoro con prestazione ad orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente ccnl, potrà essere attuato con riferimento a tutti i giorni lavorativi della settimana (part-time orizzontale), nonché a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno (part-time verticale) conformemente ai principi di seguito elencati:

- a) volontarietà di entrambi le parti del rapporto, salvo diverse previsioni della legge;
- b) compatibilità con le esigenze funzionali ed organizzative dell'ufficio, unità produttiva e dell'azienda nel suo complesso, nonché con i contenuti professionali della mansione svolta;
- c) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere;
- d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto coerenti con la natura del part-time, secondo la regola della proporzionalità.

Le modalità attuative del lavoro part-time di cui al comma precedente potranno tra loro combinarsi nell'ambito del singolo rapporto di lavoro (part-time misto).

L'instaurazione del rapporto di lavoro part-time deve avvenire con atto scritto nel quale devono essere precisati l'orario di lavoro – con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno – l'eventuale durata predeterminata e gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto di lavoro a tempo pieno.

La retribuzione diretta ed indiretta, nonché tutti gli istituti contrattuali, saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario. Il lavoratore può avvalersi dell'assistenza delle RSU o delle organizzazioni sindacali territoriali.

L'organizzazione del lavoro in cantiere implica il ricorso del lavoro a part-time degli operai di produzione quale prestazione eccezionale. A tal fine il costo del lavoro del personale operaio inquadrato con tale istituto ed utilizzato nei singoli



cantieri non può in termini percentuali concorrere per più del 20% al raggiungimento degli indici di congruità di incidenza del costo del lavoro della manodopera sul valore dell'opera che le parti hanno stabilito in sede di Avviso Comune del 17 maggio 2007.

Fermo restando quanto previsto dalla legge, nelle more dell'adozione dei criteri di congruità da parte delle Casse Edili le parti stabiliscono che un'impresa edile non può assumere operai a tempo parziale per una percentuale superiore al 3% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato.

Resta ferma la possibilità di impiegare almeno un operaio a tempo parziale, laddove non ecceda il 30% degli operai a tempo pieno dipendenti dell'impresa.

Fermi restando gli obblighi di legge di comunicazione all'INPS del ricorso all'istituto del part-time e dell'orario di lavoro stabilito, il datore di lavoro, con cadenza annuale, informerà la R.S.U. o, in loro assenza, le OO.SS. territoriali, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

Sono in ogni caso esenti dai limiti quantitativi di cui ai commi 7 e 8 i contratti a part-time stipulati con personale impiegatizio, con personale operaio non adibito alla produzione ad esclusione degli autisti, con personale operaio di 4° livello, con personale operaio occupato in lavori di restauro ed archeologici, con personale operaio che usufruisca di trattamento pensionistico, nonché le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia o condizioni di disabilità che richiedano assistenza continua, adeguatamente comprovate.

Per specifiche esigenze tecnico-organizzative, produttive e amministrative, è consentito il ricorso a prestazioni di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento di 40 ore settimanali, e a prestazioni di lavoro straordinario nel part-time verticale o misto, anche a tempo determinato.

Per il personale operaio, le eventuali ore di lavoro supplementare prestate nel rispetto del limite settimanale di cui sopra saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata di una percentuale del 20%, calcolata sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24, che avrà incidenza su tutti gli istituti retributivi legali e contrattuali, indiretti e differiti, compresi le contribuzioni e gli accantonamenti in Cassa Edile.

Per gli impiegati la maggiorazione del 20% per il lavoro supplementare sarà calcolata forfaitariamente sugli elementi della retribuzione di cui ai punti 1,2,3,4,5,6,8 e 9 dell'art. 44 ed il relativo compenso deve intendersi omnicomprensivo dell'incidenza sugli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti, e non avrà incidenza sul TFR.

Per le eventuali ore di lavoro straordinario effettuate valgono le disposizioni di cui agli articoli 19 e 54 del presente contratto.

Per i lavoratori di cui al comma 11, è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, previo consenso scritto del lavoratore, clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausole flessibili) e/o, in caso di part-time verticale o misto, anche la variazione in aumento della prestazione lavorativa (clausole elastiche).

La facoltà di procedere alla variazione della prestazione lavorativa ai sensi del presente comma deve essere esercitata dal datore di lavoro con preavviso comunque non inferiore a 5 giorni lavorativi.

In caso di applicazione di clausole elastiche, per le ore di lavoro prestate in aumento sarà applicata una maggiorazione del 20% calcolata per gli operai sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24 e per gli impiegati sugli elementi della retribuzione di cui ai punti 1,2,3,4,5,6,8 e 9 dell'art. 44. La variazione in aumento della prestazione è comunque consentita per una quantità annua di ore non superiore al 30% della normale prestazione a tempo parziale.

In caso di variazione della collocazione temporale della prestazione per effetto di clausole flessibili, per le ore relative sarà riconosciuta una maggiorazione del 10% con gli stessi criteri di computo previsti per la quantificazione del compenso per lavoro supplementare.

Tenendo conto della particolare articolazione produttiva del settore, in caso di assunzioni di personale a tempo parziale l'impresa fornirà tempestiva comunicazione alle RSU o in mancanza alle organizzazioni territoriali sindacali.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

È istituita una Commissione nazionale che individui gli elementi dissuasivi da porre in essere, a livello territoriale, dei comportamenti elusivi della normativa sul tempo parziale.

#### CHIARIMENTO A VERBALE

Ai sensi del verbale di accordo 22 dicembre 2010, i contratti a tempo parziale, eccedenti le percentuali sopra riportate, impediscono il rilascio del Durc all'impresa richiedente a decorrere dalla data del 1° gennaio 2011.

### Art. 79 LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

L'ammissione al lavoro e il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge.

### Art. 80 CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Per la chiamata alle armi, il richiamo alle armi ed il servizio civile si fa riferimento alla normativa di legge in vigore.

## Art. 81 OCCUPAZIONE FEMMINILE E TUTELA DELLA MATERNITÀ

Le parti concordano, anche ai fini dell'attuazione dei principi di parità e pari opportunità di cui alle leggi 9 dicembre 1977 n. 903 e 10 aprile 1991, n. 125, di verificare l'andamento dell'occupazione femminile nell'ambito dell'Osservatorio paritetico nazionale e concordano inoltre di demandare al Formedil la formulazione di programmi di formazione professionale da realizzare attraverso le Scuole Edili di cui all'art. 91 del c.c.n.l.

Al fine di praticare azioni positive per le lavoratrici già inserite nel settore saranno costituite Commissioni paritetiche costituite dalle Organizzazioni territoriali aderenti a quelle nazionali stipulanti il presente c.c.n.l.

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri si fa riferimento alle norme di legge vigenti.

La misura dell'indennità per il periodo di congedo di maternità di cui all'art. 22, primo comma, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151, è pari al 100% della retribuzione.

I periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001 valgono ai fini del diritto alla prestazione di cui all'allegato C) del presente Ccnl.

## Art. 82 LAVORATORI EXTRACOMUNITARI

Al fine di favorire l'inserimento nel settore di lavoratori extracomunitari, le parti concordano sulla realizzazione di corsi di formazione professionale attraverso gli Enti Scuola di cui all'art. 91 del c.c.n.l. in collegamento anche con le iniziative dei Ministeri interessati e degli Enti locali. A tal fine le imprese signaleranno agli Enti Scuola la presenza di lavoratori extracomunitari.

Al Formedil è demandato di formulare programmi di formazione da realizzare attraverso gli Enti Scuola.

## Art. 83 TUTELA DEI TOSSICODIPENDENTI E LORO FAMILIARI

Le parti, in attuazione di quanto previsto dalla legge 26 giugno 1990 n. 162, convengono quanto segue.

I lavoratori di cui viene accertato, secondo le previsioni di legge, lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle Aziende Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto, per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque,

per un periodo non superiore a tre anni, salvo quanto previsto dal secondo comma dell'art. 115 del c.c.n.l..

Il lavoratore che intende avvalersi della facoltà di cui sopra dovrà avanzare la relativa richiesta alla Direzione aziendale almeno 15 giorni prima dell'inizio del programma cui intende partecipare, fornendo adeguata documentazione circa il programma stesso e la sua presumibile durata.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono, a loro volta, essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità. Gli interessati dovranno avanzare la relativa richiesta alla Direzione aziendale almeno 15 giorni prima dell'inizio dell'aspettativa, fornendo adeguata documentazione circa lo stato di tossicodipendenza del familiare, il programma cui questi partecipa, nonché l'attestazione di cui sopra.

I lavoratori in aspettativa dovranno fornire attestazione con periodicità trimestrale circa la prosecuzione della loro partecipazione al trattamento riabilitativo. Le aspettative di cui sopra possono essere concesse una sola volta e non sono frazionabili.

Per la sostituzione dei lavoratori in aspettativa l'azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato.

## Art. 84 PORTATORI DI HANDICAP

Per quanto riguarda le assenze facoltative di cui alla legge 30 dicembre 1971, n. 1204 ed i permessi, si fa riferimento all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato dalla legge 8 marzo 2000, n. 53 e successive modificazioni intervenute con il D.lgs. n. 151/2001 e la legge n.350/2003, art. 3, comma 106.

## Art. 85 IGIENE E AMBIENTE DI LAVORO

A) Nell'intento di migliorare le condizioni ambientali e di igiene nei luoghi di lavoro, si fa obbligo alle imprese di mettere a disposizione degli operai occupati nei cantieri:

- a) un locale ad uso spogliatoio, riscaldato durante i mesi freddi;
- b) un locale uso refettorio, riscaldato durante i mesi freddi;
- c) uno scaldavivande;
- d) servizi igienico-sanitari con acqua corrente.

Data la particolare natura dell'attività edilizia, le misure di cui ai punti a) e b) potranno essere attuate anche con baracche coibentate, metalliche o di legno fisse o mobili, ovvero con altri elementi provvisori e, per i piccoli cantieri, potranno avere sede in un unico locale purché diviso.

Tutte le misure di cui sopra dovranno essere apprestate non oltre 15 giorni lavorativi dall'avvio lavorativo nel cantiere, purché questo abbia una precisa localizza-

zione e non ostino condizioni obiettive in relazione anche alla durata del cantiere. Ove risulti necessario e ne sussistano le condizioni, in relazione alla localizzazione e alla durata dei cantieri, le disposizioni di cui al presente articolo potranno trovare attuazione con la predisposizione di servizi comuni a più imprese.

Ferme restando le norme di legge in materia, le Organizzazioni territoriali potranno stabilire il numero minimo di dipendenti necessario per gli apprestamenti di cui al presente articolo.

B) È istituito il libretto sanitario e dei dati biostatistici nel quale saranno registrati i dati analitici concernenti:

- eventuali visite di assunzione;
- visite periodiche effettuate dall'azienda per obbligo di legge;
- controlli effettuati da servizi ispettivi degli Istituti previdenziali a norma del secondo comma dell'art. 5 della legge n. 300/1970;
- visite di idoneità fisica effettuate da Enti pubblici ed Istituti specializzati di diritto pubblico a norma del terzo comma dell'art. 5 della legge n. 300/1970;
- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali;
- assenze per malattia e infortunio.

Il libretto sarà fornito a cura delle Casse Edili, sulla base di un fac-simile predisposto dalle Associazioni nazionali, e distribuito in duplice copia di cui una al lavoratore l'altra all'impresa con vincolo di segretezza.

Le modalità per le registrazioni sul libretto, per la tenuta, riconsegna e la sostituzione in caso di smarrimento del libretto stesso saranno disciplinate dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

È istituito, secondo un fac-simile stabilito a livello nazionale, il registro dei dati ambientali e biostatistici la cui adozione è demandata alle Organizzazioni territoriali.

Le disposizioni contrattuali di cui al presente punto B) saranno coordinate con eventuali norme di legge che disciplinino in tutto o in parte le stesse materie, con particolare riguardo al servizio sanitario nazionale.

C) Per gli addetti ai videoterminali vanno programmati i controlli sanitari previsti dalle disposizioni legislative vigenti.

## Art. 86 SICUREZZA SUL LAVORO

Le Associazioni nazionali sottoscritte ribadiscono il carattere prioritario del tema della sicurezza sul lavoro, per le implicazioni sociali e produttive da esso prospettate. Ritengono pertanto necessaria una politica attiva della sicurezza, mediante lo sviluppo ed il potenziamento delle iniziative finora assunte e l'apprestamento di una pluralità di interventi, tra loro connessi, con l'obiettivo del miglioramento della sicurezza e dell'igiene del lavoro nei cantieri e delle condizioni lavorative ambientali.

### *A) Piani di sicurezza*

I piani di sicurezza e coordinamento redatti a cura del committente devono essere rispondenti ai requisiti tecnici definiti nell'apposito regolamento, anche con

riferimento alla corretta valutazione dei costi di sicurezza che, in quanto tali, non sono soggetti a ribasso nelle offerte delle imprese esecutrici.

Riguardo agli obblighi di trasmissione e di consultazione, le parti richiamano le previsioni degli articoli 101 e 102 del D.Lgs n. 81/2008, in particolare per quanto concerne l'obbligo dell'impresa affidataria o aggiudicataria di trasmettere il piano di sicurezza e coordinamento alle imprese esecutrici e ai lavoratori autonomi, nonché l'obbligo da parte dei singoli datori di lavoro delle imprese esecutrici di consultare i rappresentanti della sicurezza per eventuali proposte, ferme restando le autonome scelte dell'impresa.

Prima dell'inizio delle varie fasi di lavoro e secondo le procedure organizzative adottate dall'impresa, i preposti della stessa sono edotti delle disposizioni del piano concernenti le relative lavorazioni.

Nell'ambito delle loro attribuzioni i preposti di cui sopra rendono edotti i lavoratori, prima dell'inizio delle fasi lavorative cui sono addetti, dei rischi specifici cui sono esposti e delle correlative misure di sicurezza, previste dalle norme di legge e contenute nel piano di sicurezza.

In merito ai contenuti dei piani di sicurezza le parti riconoscono che quanto definito dal D.P.R. n.222/03 corrisponde a quanto suggerito dalle parti stesse.

#### *B) Assicurazioni contro gli infortuni sul lavoro*

Le parti rilevano che sull'industria delle costruzioni gravano pesanti oneri impropri anche connessi alla struttura della tariffa dei premi dovuti all'Inail e concordano di assumere nelle sedi competenti le iniziative necessarie per il superamento di tale situazione.

#### *C) Normativa tecnica*

Constatato che la specifica disciplina legislativa sulla normativa tecnica per la prevenzione infortuni in edilizia risale al 1956, le parti concordano sull'esigenza che venga predisposta una nuova regolamentazione che tenga conto delle modifiche intervenute nell'organizzazione produttiva e nell'assetto tecnologico dell'industria delle costruzioni.

A tal fine si rende necessario che il Parlamento conceda una specifica delega al Governo che vedrà le parti impegnate per una soluzione positiva.

### Art. 87

## RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA – RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA TERRITORIALE

### RLS

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. Di tale nomina viene data comunicazione al CPT.

Nelle aziende, ovvero unità produttive, con più di 15 dipendenti, il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. Di tale nomina viene data comunicazione al CPT.

Nei casi in cui siano ancora operanti le R.S.A. di cui all'articolo 19 della legge n. 300 del 1970, il rappresentante per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori tra i dirigenti delle R.S.A..

In assenza delle suddette rappresentanze, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno nell'azienda o nell'unità produttiva. Di tale nomina viene data comunicazione al CPT.

Nelle opere nelle quali siano coinvolte più imprese, ad eccezione di quelle indicate all'ultimo comma del presente articolo, il ruolo di coordinatore dei Rls compete al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza dell'impresa affidataria o appaltatrice, o viene individuato nell'ambito dei Rls aziendali operanti nel sito produttivo.

Il rappresentante per la sicurezza di cui al comma precedente assolve i suoi compiti anche con riferimento al piano di sicurezza e coordinamento, alla relativa rispondenza dei piani operativi di sicurezza specifici e delle misure di protezione e prevenzione adottate. In proposito il rappresentante è informato e consultato entro 30 giorni dall'inizio dei lavori. È inoltre informato ai sensi dell'art. 25 D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i..

Nelle suddette opere il coordinatore dei Rls può avvalersi anche della collaborazione e del supporto di un Rlst.

Il rappresentante per la sicurezza esercita le attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i.; in particolare:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37 del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i.;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37 del D.Lgs n. 81/08 e s.m.i.;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- j) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35 del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i.;
- k) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- l) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- m) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i

mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il datore di lavoro è tenuto a consegnare al rappresentante per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del registro degli infortuni, nonché del documento contenente:

- a) una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;
- b) l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate in conseguenza della valutazione di cui alla lettera a), nonché delle attrezzature di protezione utilizzate;
- c) il programma di attuazione delle misure di cui alla lettera b).

Il rappresentante per la sicurezza ha il diritto di ricevere i necessari chiarimenti sui contenuti dei piani citati e di formulare le proprie proposte a riguardo, nonché su quanto previsto al punto i) del citato art. 25.

Il rappresentante per la sicurezza nei casi in cui la durata del cantiere sia inferiore ad un anno, con apposita motivazione può richiedere la riunione di cui all'art. 35 D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i..

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto a permessi retribuiti pari a:

- 8 ore annue nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti;
- 20 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 50 dipendenti;
- 32 ore annue nelle aziende o unità produttive con oltre 50 dipendenti.

Il rappresentante per la sicurezza ai fini dell'esercizio dei compiti a lui assegnati dalle normative di legge e dal presente c.c.n.l. utilizza anche i permessi previsti per la R.S.U. o R.S.A. ove esistenti.

I lavoratori dell'azienda o dell'unità produttiva hanno diritto ad essere formati ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/08 s.m.i. in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento alle mansioni svolte, in occasione:

- del primo ingresso nel settore;
- del cambiamento di mansioni;
- dell'introduzione di nuove attrezzature, tecnologie, nuove sostanze e preparati pericolosi.

In applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i. e dall'accordo interconfederale 22 giugno 1995, alla formazione del Rappresentante della sicurezza e dei lavoratori provvede durante l'orario di lavoro l'impresa o l'organismo paritetico territoriale di settore mediante programmi di 32 ore per i rappresentanti per la sicurezza e di 8 ore per i singoli lavoratori.

Ai rappresentanti per la sicurezza ed ai lavoratori sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione e l'Organismo paritetico territoriale terrà un'anagrafe in merito.

Alla formazione del rappresentante per la sicurezza e a quella dei lavoratori provvede l'Organismo paritetico di cui al comma precedente per le imprese che intendano avvalersi di tale attività, le quali saranno tenute al versamento del contributo aggiuntivo eventualmente necessario in relazione agli specifici maggiori costi.

La presente disciplina è stabilita in attuazione del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i..



## RLST

In mancanza di elezione diretta da parte dei lavoratori al loro interno, il rappresentante per la sicurezza viene individuato, per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo; gli Accordi locali tra le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti ne stabiliranno criteri e modalità. Le parti nazionali provvedono ad effettuare entro il 31 dicembre 2012 una ricognizione delle soluzioni adottate con gli accordi locali al fine di individuare criteri uniformi.

Il Rlst è designato congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali territoriali dei lavoratori. Tale designazione sarà ratificata in apposite riunioni dedicate esclusivamente alla funzione elettiva. Successivamente le OO.SS. territoriali invieranno il nominativo del lavoratore, tramite comunicazione scritta, all'Associazione Costruttori Edili della provincia, al Comitato Paritetico Territoriale ed all'impresa dalla quale dovesse provenire il lavoratore.

Il Rlst esercita le attribuzioni di cui al precedente comma 8, esclusivamente nelle aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale.

Prima di procedere ai sensi della lettera m) di cui al precedente comma 8, il Rlst informa il Comitato Paritetico Territoriale per l'adozione delle necessarie misure. Il Rlst, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di cui all'art. 17. co. 1 lett. a) del T.U. sulla sicurezza, anche su supporto informatico come previsto dall'art. 53. co. 5 del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i, nonché, su richiesta, accede ai dati di cui all'art. 18. co. 1 leu. r) del medesimo D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i. Entrambi i documenti possono essere consultati esclusivamente in azienda.

Per la durata dell'incarico, durante l'esercizio delle sue funzioni, il Rlst non può compiere attività di proselitismo, così come non può promuovere assemblee sindacali o proporre rivendicazioni di natura sindacale ed è incompatibile con le funzioni sindacali operative ex art. 48, co. 8 del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i. Il ruolo di Rlst è, altresì, incompatibile con le funzioni di gestione o tecniche svolte dai Comitati Paritetici Territoriali.

Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale:

- a) segnala preventivamente al datore di lavoro e al Comitato paritetico competente territorialmente la visita che ha programmato di effettuare, concordandola con il datore di lavoro stesso. Il diritto di accesso ai cantieri sarà esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e/o produttive dell'azienda;
- b) è munito di apposita tessera di riconoscimento da esibirsi prima dell'accesso al cantiere;
- c) riceve, previa richiesta, copia della documentazione aziendale, di cui al D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i. consultabile, anche su supporto informatico, esclusivamente in azienda, allo scopo di acquisire informazioni in merito a quanto attiene alla sicurezza ed all'ambiente di lavoro;

d) è tenuto alla massima riservatezza in merito a quanto acquisito in sede di visita che potrà essere utilizzato esclusivamente in relazione alle funzioni che la legge loro attribuisce, fermo restando il rispetto del segreto industriale.

L'impresa, nel rispetto delle modalità della lett. a) del precedente comma, si impegna a garantire l'accesso al cantiere e la presenza del proprio Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (Rsp) o di un addetto da questi incaricato.

Delle visite aziendali e degli altri interventi di consultazione viene redatto un resoconto, copia del quale viene contestualmente consegnata all'impresa. In tale documento vengono riportate le indicazioni e le raccomandazioni in tema di sicurezza avanzate dal Rlst, il quale conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sullo stesso.

Le visite del Rlst oltre che sulla base del programma di lavoro possono avvenire su richiesta aziendale, anche per il tramite e con l'assistenza dell'Associazione imprenditoriale di settore e/o dei dipendenti.

Degli esiti dell'esercizio delle proprie funzioni viene redatta una relazione trimestrale, da inoltrarsi ai Comitati paritetici competenti territorialmente, contenente gli elementi più significativi delle visite effettuate.

Ogni divergenza sorta tra il Rlst e l'impresa sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle normative vigenti, che non sia componibile tra le parti stesse è verbalizzata e, prima di qualsiasi ulteriore azione, deve essere sottoposta al Comitato Paritetico Territoriale come previsto dal comma 2 dell'art. 51 del D.Lgs. n. 81/08 e s.m..

La Commissione Nazionale Paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro è incaricata di effettuare una ricognizione delle pattuizioni territoriali di cui al successivo comma, da portare a conoscenza delle parti nazionali.

Salvo diverse determinazioni al livello territoriale, in ogni provincia è designato dalle Organizzazioni Sindacali territoriali un Rlst. Numero, modalità e costi per il finanziamento delle attività, anche con riferimento alla formazione del Rlst, saranno regolate dalle Parti Sociali territoriali.

Fermo restando quanto pattuito a livello territoriale in merito alla mutualizzazione degli oneri, i costi del Rlst non potranno essere addebitati alle imprese che hanno eletto o designato il Rls aziendale e l'attività dello stesso Rlst potrà essere esercitata esclusivamente nelle realtà produttive in cui non vi sia stata elezione diretta del Rls in ambito aziendale.

Il numero delle ore di permesso spettanti al rappresentante medesimo è determinato con riferimento all'occupazione complessiva interessata dell'ambito territoriale.

Avuto l'incarico, il Rlst ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità e i contenuti specifici della formazione sono affidati ai Comitati Paritetici Territoriali, in collaborazione con l'Ente Scuola, secondo un percorso formativo di 120 ore iniziali in materia di sicurezza e salute sia di natura teorica che pratica, da effettuarsi entro 2 mesi dalla data di elezione o designazione, con verifica finale di apprendimento e 8 ore di aggiornamento annuale.

Il Rlst viene designato o eletto nell'ambito di soggetti che siano in possesso di adeguate e specifiche cognizioni tecnico/pratiche/operative in materia di sicurezza, prevenzione ed igiene del lavoro nel settore edile o che abbiano maturato un'adeguata esperienza lavorativa nel settore edile.

## RLSSP

Nelle grandi opere e/o nei contesti di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i. l'attività di coordinatore dei Rls aziendali, presenti nei cantieri in cui siano coinvolte più imprese, è esercitata dal Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo, che è individuato, su loro iniziativa, tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nei cantieri del sito produttivo. Le attribuzioni sono quelle previste dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i.

### DICHIARAZIONE A VERBALE

Per quanto non disciplinato dal presente articolo, si fa riferimento all'accordo interconfederale in data 22 giugno 1995.

### DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti sociali ritengono necessario avviare al livello nazionale un tavolo congiunto di confronto del settore per dare concreta attuazione ai rinvii operati alla contrattazione collettiva dal Testo Unico della sicurezza di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..

La presenza contemporanea, infatti, nel medesimo cantiere di più imprese anche con diversa qualificazione giuridica, rende opportuna la definizione di regole omogenee e coordinate al fine di garantire la più efficace tutela della sicurezza dei lavoratori.

In particolare andranno definite regole che pur nel rispetto dell'autonomia delle diverse imprese presenti nel cantiere, consentano alle diverse forme di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, previste dal Testo Unico, di svolgere efficacemente le proprie funzioni e di realizzare adeguate forme di coordinamento informativo e coordinativo.

Il confronto dovrà concludersi entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto.

## Art. 88 ALLOGGIAMENTI E CUCINE

Nel caso di cantieri situati in località lontane da centri abitati o di accesso particolarmente disagiato, l'impresa deve provvedere ad alloggiare, gratuitamente, in baraccamenti o in altri locali rispondenti alle norme di legge e del vigente regolamento d'igiene, i lavoratori dipendenti che non possono usufruire della propria abitazione a causa della lontananza dai cantieri stessi.

L'impresa è tenuta altresì, a richiesta di almeno 20 lavoratori, a mettere a disposizione gratuitamente il locale di cucina con i relativi utensili e quello di refettorio, nonché un cuociniero per ogni 50 lavoratori che consumano i pasti.

La pulizia dei baraccamenti, della cucina e del refettorio è curata dal personale dell'impresa.

L'impresa deve provvedere all'acquisto dei generi alimentari presso il luogo di rifornimento all'ingrosso più vicino e alla fornitura del combustibile, necessari per la confezione delle vivande.

Il vitto è somministrato ai lavoratori a prezzo di costo con esclusione delle spese di trasporto, di confezione e di cottura.

La composizione ed il prezzo dei pasti sono controllati da una commissione di tre lavoratori da nominarsi ogni 15 giorni. Tale controllo deve essere effettuato, normalmente, fuori dall'orario di lavoro.

## Art. 89 PERMESSI

Ai lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi possono essere accordati brevi permessi, con facoltà per l'impresa di non corrispondere la retribuzione per il tempo di assenza dal lavoro.

## Art. 90 DIRITTO ALLO STUDIO

A) A norma dell'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

B) Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori edili, le imprese concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e universitario, con riguardo alle facoltà di architettura, economia e commercio, giurisprudenza ed ingegneria o altre facoltà che prevedano corsi di studio attinenti attività ricomprese nell'ambito di applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e che siano svolti presso istituti e università pubblici o legalmente riconosciuti.

I corsi di cui al comma precedente non potranno comunque avere una durata inferiore a 150 ore di insegnamento effettivo.

È demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali

contraenti di svolgere congiuntamente le azioni e gli interessamenti opportuni affinché dagli organismi pubblici competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità culturali di cui al comma primo, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività produttiva in edilizia.

Le Organizzazioni territoriali cureranno altresì il coordinamento delle predette iniziative con l'attività di formazione professionale della Scuola Edile di cui all'art. 91.

Il lavoratore potrà richiedere permessi per un massimo di 150 ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno.

Nell'arco di un anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati dall'impresa nell'unità produttiva, compatibilmente con l'esigenza del regolare svolgimento dell'attività produttiva del cantiere. Potrà comunque usufruire dei permessi retribuiti un lavoratore nelle unità produttive che occupino almeno 18 dipendenti.

Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'impresa almeno un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore. Il lavoratore dovrà fornire all'impresa un certificato di iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative. Nel caso in cui il numero di richiedenti sia superiore al limite sopra indicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande, ferma restando la valutazione delle esigenze di cui al comma sesto.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in periodi di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

## Art. 91 FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti condividono la necessità di attribuire reale ed effettiva consistenza ed incidenza economica e strutturale alle attività di formazione, verificandone costantemente l'effettiva finalizzazione al miglioramento della qualità professionale e della produttività del personale inserito e da inserire. Concordano pertanto di:

- intraprendere un percorso che permetta di rendere il Sistema Formedil coerente e funzionale a seguenti obiettivi e priorità:
  - fornire servizi con effettivo, evidente e misurabile valore aggiunto per il settore,
  - strutturarsi in modo tale da essere strettamente funzionale e rispondente (in modo rapido e flessibile) alle esigenze degli utilizzatori (imprese / lavoratori),
  - perseguire l'obiettivo di avere un impatto strutturale e verificabile sul tessuto produttivo,
  - favorire l'occupazione qualificata e governare il mercato del lavoro.
- avviare a tal fine ad un complessivo progetto di riconversione del Sistema Formedil che indichi condizioni, strumenti e procedure finalizzati all'attuazione in tempi certi degli obiettivi e priorità di cui sopra e di affidarne la redazione al Con-

siglio di Amministrazione del Formedil. Tale Progetto di Riconversione, approvato dal CdA Formedil entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, dovrà essere trasmesso alle parti sociali sottoscrittrici dello stesso per la definitiva approvazione.

Le Associazioni contraenti riconoscono nella formazione professionale la forma privilegiata di accesso al settore e una opportunità per l'insieme dei lavoratori dell'edilizia, per migliorare la qualità del lavoro e le capacità tecnico-produttive delle imprese.

Queste finalità sono attuate attraverso un unico sistema formativo nazionale paritetico di categoria.

Il sistema nazionale è strutturato in organismi territoriali, denominati Scuole Edili, in organismi regionali, denominati Formedil regionali e nell'organismo nazionale di raccordo, coordinamento e indirizzo denominato Formedil.

È affidato al Formedil nazionale, così come previsto dal relativo Statuto, il compito di attuare, promuovere le iniziative di formazione professionale per i lavoratori dell'edilizia, anche nei confronti delle istituzioni pubbliche nazionali ed internazionali, di realizzare il coordinamento, il controllo quantitativo sulle attività e qualitativo sui contenuti formativi e il monitoraggio a livello nazionale dell'attività svolta dagli Enti territoriali, nonché di supportare gli stessi nella risoluzione di problemi di natura tecnica e amministrativa e legislativa per quanto concerne le materie della formazione.

Le competenze e le finalità del Formedil sono espressione delle linee politiche nazionali di pianificazione e programmazione espresse dalle parti stipulanti il presente c.c.n.l. in sede di contrattazione o in sede di accordi specifici in materia.

#### *Sono attività del Formedil:*

- le ricerche e gli studi di settore, l'evoluzione normativa, l'evoluzione di approcci pedagogici, lo studio di metodologie didattiche e di tecnologie educative;
- l'elaborazione di linee guida e indirizzi operativi strategici sui differenti assi di intervento del sistema nazionale di formazione professionale di settore;
- la progettazione e il coordinamento di iniziative di formazione formatori, di dialogo sociale di settore e di aggiornamento del personale degli Enti Bilaterali contrattuali;
- l'elaborazione di una metodologia per rilevare i fabbisogni formativi;
- l'analisi dei costi della formazione in funzione della tipologia e della durata delle singole azioni.

Per lo svolgimento delle suddette attività il Formedil nazionale si avvale di un contributo annuale le cui quantità e modalità di erogazione sono definite da quanto disposto nell'allegato L.

Il suddetto contributo deve essere versato al Formedil nazionale entro il 31 marzo di ogni anno ed è calcolato sulla massa salariale di pertinenza dell'esercizio precedente.

I Formedil regionali, costituiti come articolazioni del Formedil nazionale in base allo statuto tipo elaborato in sede nazionale, associano le Scuole Edili territoriali di una singola regione e hanno il compito, secondo le linee guida formulate in materia dal Formedil nazionale, di raccordarsi con le parti sociali a livello regionale, l'Ente Regione e il Formedil nazionale.

*I Formedil regionali hanno compiti di:*

- coordinamento e indirizzo dell'attività degli Enti territoriali;
- rappresentanza nei confronti dell'Ente Regione, anche ai fini della partecipazione alla programmazione regionale ed ai suoi collegamenti con quella nazionale, per attingere alle risorse regionali, nazionali e comunitarie;
- promozione di tutte quelle iniziative (studi di settore, analisi dei fabbisogni formativi, definizione di metodologie didattiche e programmi operativi unitari) ritenute utili in ambito regionale per realizzare una omogeneità dell'offerta formativa del sistema delle Scuole Edili, una maggiore qualità al fine di razionalizzare le risorse fisiche ed economiche.

Per lo svolgimento delle suddette funzioni il Formedil regionale potrà avvalersi del personale e delle strutture degli Enti territoriali. Le attività del Formedil regionale sono finanziate con contributo degli enti scuola territoriali di riferimento, stabilito in sede regionale dalle parti sociali, sulla base delle esigenze individuate e degli obiettivi condivisi.

*Le Scuole Edili sono le agenzie formative di settore su cui si basa il sistema nazionale Formedil.*

Esse operano su base territoriale, in armonia con gli indirizzi strategici dati dalle parti sociali e in attuazione delle linee guida predisposte dal Formedil nazionale. Gli Enti territoriali e le loro strutture esecutive, in relazione alla necessità e possibilità, potranno essere provinciali, interprovinciali e regionali.

In particolare, ciascuna Scuola Edile, coordinandosi attraverso il Formedil Regionale con gli altri enti scuola della propria regione, costruisce una offerta formativa che tiene conto delle esigenze del mercato del lavoro e del settore rilevate dalle parti in sede locale.

Al finanziamento delle Scuole Edili verrà provveduto con il contributo a carico delle imprese, da fissarsi localmente in misura compresa fra lo 0,20% e l'1% sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 25 e da versarsi con modalità stabilite dalle Organizzazioni territoriali (PROTOCOLLO ORGANISMI BILATERALI).

Tale contributo deve essere gestito dai Consigli di amministrazione con proprio bilancio.

Le Scuole Edili, redigono annualmente un bilancio d'esercizio che coincide con l'esercizio finanziario della corrispondente Casse Edile.

I bilanci dovranno essere redatti secondo le normative vigenti e applicando i corretti principi contabili adeguati alle esigenze dell'ente (bilancio riclassificato a sezioni contrapposte oppure bilancio riclassificato secondo la IV direttiva UE) e comunque evidenziando con contabilità a gestione separata le attività formative.

I bilanci, in ogni caso, dovranno essere corredati di una scheda di riclassificazione predisposta dal FORMEDIL nazionale, con l'obiettivo di favorire la leggibilità dei dati contenuti e la trasferibilità dei singoli bilanci nelle attività di verifica e monitoraggio nazionale.

Gli Enti scuola, sono tenuti a trasmettere annualmente al FORMEDIL Nazionale il bilancio approvato e certificato, corredato della suddetta scheda di riclassificazione, entro un mese dalla sua approvazione (protocollo sugli Enti Bilaterali). Le Scuole Edili sono amministrate da un Consiglio di amministrazione pariteti-

co nominato dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti. Uno fra i membri nominati dall'Associazione territoriale dei datori di lavoro aderenti all'ANCE assumerà la funzione di Presidente, su designazione dell'Associazione territoriale medesima, uno fra i membri nominati dalle Organizzazioni territoriali dei lavoratori assumerà, su designazione di queste, la funzione di Vice Presidente.

Il Direttore, al di fuori del Consiglio stesso, è nominato esclusivamente sulla base di criteri informati al principio della professionalità.

Tali criteri saranno altresì seguiti per l'assunzione di tutto il personale tecnico ed amministrativo degli Enti territoriali e delle loro eventuali strutture esecutive della formazione professionale.

Con riferimento agli orientamenti nazionali e territoriali del mercato del lavoro e ai bisogni di formazione localmente rilevati, il Consiglio di amministrazione provvederà annualmente ad approvare un Piano generale delle attività della Scuola Edile che individua e programma le attività formative da svolgere, le specifica per singoli progetti e ne indica i costi.

*Il piano formativo degli Enti scuola dovrà essere articolato sui seguenti assi di intervento (PROTOCOLLO SULLA FORMAZIONE):*

- *Formazione per l'impiegabilità*  
Istruzione e formazione professionale  
Formazione per l'inserimento di disoccupati adulti  
Formazione professionalizzante integrativa
- *Formazione per la progressione professionale*  
Formazione per l'apprendistato  
Formazione continua  
Formazione a catalogo per un percorso professionale
- *Formazione per la sicurezza*

*Su tali assi di intervento* l'attività degli Enti territoriali dovrà essere orientata, in coerenza con i profili professionali effettivamente presenti nella organizzazione produttiva del settore e con i fabbisogni formativi determinati dall'innovazione tecnologica, normativa e di processo produttivo, secondo tipologie formative standard predisposte dal Formedil nazionale, tenendo presente la catalogazione delle esperienze già realizzate.

Il CdA Formedil è tenuto ad elaborare un Piano Biennale delle Attività all'interno del quale siano indicate le attività prioritarie e gli obiettivi da raggiungere nel biennio. Il PBA, ratificato dalle parti sociali sottoscrittrici del CCNL, verrà trasmesso formalmente alle Scuole Edili.

I Piani delle Attività annuali delle Scuole Edili Territoriali dovranno indicare al proprio interno i punti collegati all'attuazione delle priorità e degli obiettivi di cui al Piano Biennale delle Attività Formedil e dovranno essere trasmessi annualmente a Formedil.

Il Piano generale delle attività sarà predisposto nei limiti della disponibilità finanziaria dell'esercizio, portato a conoscenza delle Organizzazioni territoriali prima della sua approvazione e successivamente trasmesso al Formedil nazionale ed al Formedil regionale.



*Le attività di formazione saranno rivolte di massima a:*

- giovani inoccupati o disoccupati da avviare al lavoro nel settore, ivi compresi i lavoratori extracomunitari;
- giovani neo diplomati e neolaureati;
- giovani titolari di contratti di apprendistato (formazione esterna) o formazione-lavoro (formazione teorica);
- personale (operai, impiegati, tecnici e quadri) dipendente da imprese;
- manodopera femminile per facilitarne l'inserimento nel settore;
- lavoratori in mobilità;
- lavoratori in disoccupazione;
- lavoratori in Cig.

Ai lavoratori che hanno frequentato con esito favorevole i corsi di formazione professionale di cui al presente articolo, verrà rilasciato un apposito attestato con l'indicazione del corso frequentato e dell'avvenuto superamento degli esami finali, nonché il libretto personale di certificazione dei crediti formativi. Tale sistema di certificazione delle competenze acquisite dal lavoratore attraverso la frequenza di cicli formativi confluirà all'interno del sistema anagrafico delle Casse Edili.

I lavoratori muniti di tale attestato ed assunti non con contratto di apprendistato, per lo svolgimento delle mansioni oggetto della formazione, dovranno effettuare un periodo, non superiore a 30 giorni, di adattamento pratico al lavoro ed al termine di esso, se confermati in servizio, conseguiranno la qualifica inerenti alle mansioni svolte.

Durante tale periodo di adattamento, i lavoratori avranno diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello dei lavoratori di primo livello e sarà loro applicabile, salvo che per la durata, la normativa relativa al periodo di prova.

La qualifica è attribuita, dopo il superamento dell'esame finale, direttamente dalle Scuole Edili qualora il corso di formazione professionale sia articolato, anche attraverso la partecipazione a cantieri di formazione e lavoro realizzati presso centri di formazione in paesi della Unione europea, secondo il sistema dell'alternanza scuola-lavoro, in congrui periodi di frequenza presso la Scuola Edile ed in cantiere di produzione, secondo criteri proposti dal Consiglio di amministrazione della Scuola Edile ed approvati dalle Organizzazioni territoriali di cui all'art. 39, in conformità agli indirizzi adottati dal Formedil nazionale.

Il Libretto Personale, predisposto e gestito in sede locale dalla Scuola Edile territoriale sulla base di un modello nazionale creato da Formedil, registra la storia formativa del singolo lavoratore.

Certifica pertanto i corsi frequentati e i relativi apprendimenti finali (o competenze formative) verificati. In un quadro di necessaria e progressiva omogeneizzazione dell'offerta formativa del Sistema Formedil, Formedil predisporrà il Repertorio Nazionale delle Competenze cui le singole Scuole Edili faranno riferimento per quanto riguarda le acquisizioni formative da prevedere al termine di ciascun corso e da certificare nel Libretto Personale.

Ogni Scuola Edile riverserà i dati di ciascun Libretto Personale in un'anagrafica nazionale istituita presso Formedil.

Per la realizzazione dell'indagine annuale sull'attività formativa del settore, i singoli Enti territoriali sono tenuti a restituire, debitamente compilato, il questionario annuale di rilevazione delle attività formative predisposto ed inviato dal Formedil nazionale.

Le Associazioni nazionali contraenti, su proposta del Formedil nazionale, approvano uno schema unico di statuto per gli Enti territoriali, che preveda la possibilità di dotarsi di un regolamento operativo capace di recepire le specificità di ogni singolo ente, rilevate dalle parti sociali in sede locale. Le clausole difformi degli statuti esistenti debbono essere adeguate a tale schema nazionale che, una volta approvato dalle parti sociali nazionali, costituirà allegato al presente contratto.

Nei territori dove le parti sociali hanno provveduto o stanno provvedendo alla unificazione operativa di ente Scuola Edile e CPT per migliorare l'assolvimento delle rispettive funzioni previste contrattualmente, l'ente unico derivante dalla fusione è impegnato ad adottare lo statuto unificato tipo redatto da Formedil nazionale e CNCPT, fatto proprio dalle parti sociali, che costituisce allegato al presente contratto.

Il sistema nazionale Formedil di formazione professionale fa parte del sistema integrato degli Enti bilaterali di derivazione contrattuale. Secondo gli indirizzi dati dalle parti sociali nazionali, il Formedil collabora con CNCE e CNCPT al fine di raccordare le banche dati in possesso dei tre Enti, di armonizzare le politiche formative di settore con le iniziative di promozione della cultura della sicurezza, di raccordare e qualificare l'offerta formativa con le prestazioni delle Casse Edili, anche attraverso la registrazione delle competenze acquisite dai lavoratori sulla base della frequenza di corsi di formazione all'interno dei sistemi di anagrafe predisposti dalle Casse Edili.

Le parti intendono sperimentare, esclusivamente per la durata di due anni a decorrere dal 1° gennaio 2009 un nuovo servizio di sostegno e accompagnamento allo sviluppo professionale. Al termine del biennio le parti valuteranno gli esiti del progetto e assumeranno le conseguenti decisioni.

a) Le imprese edili si impegnano a comunicare l'assunzione di ogni operaio che acceda per la prima volta al settore con congruo anticipo, comunque non inferiore a 3 giorni rispetto al giorno di effettivo ingresso in cantiere del lavoratore. Tale comunicazione dovrà essere effettuata alla Cassa Edile territoriale che "in automatico" trasmetterà la comunicazione alla Scuola Edile.

b) La Scuola Edile Territoriale chiamerà in formazione il lavoratore per frequentare il corso di 16 ore attinente le basi professionali del lavoro in edilizia e la formazione alla sicurezza (in adempimento all'art. 37, comma 4, lett. a), del D.lgs. n. 81/2008). Il corso, che il lavoratore frequenterà di norma prima dell'assunzione, ricomprende il modulo formativo per la sicurezza di 8 ore previsto dal comma 46 del presente articolo e dall'articolo 110, comma 7, del vigente Ccnl.

La Scuola Edile territoriale dovrà attrezzarsi a questo fine. Laddove per specifiche esigenze organizzative, nella fase di avvio, non fosse possibile istituire i corsi formativi, la Scuola Edile è tenuta, in via transitoria, ad effettuare tali corsi entro 30 giorni dall'avvenuta comunicazione e a rimborsare all'impresa il relativo costo del lavoro se effettuati durante l'orario di lavoro.

c) La Cassa Edile territoriale trasmetterà a CNCE – Formedil i dati di ciascun nuovo lavoratore entrato in edilizia. A ciascuno di essi il Formedil invierà a domicilio una lettera personale e un invito a frequentare i corsi di formazione presso la locale Scuola Edile.

d) Entro fine settembre di ogni anno, in coincidenza con la Giornata Nazionale della Formazione nelle Costruzioni, i lavoratori interessati concorderanno con la

Scuola Edile Territoriale un Progetto di Sviluppo Professionale (PSP). Il PSP prevede un servizio di accompagnamento e sostegno da parte della Scuola Edile e un minimo di 48 ore annuali di formazione collocate al di fuori dell'orario di lavoro.

\* \* \*

I lavoratori dell'azienda o dell'unità produttiva hanno diritto ad essere formati ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/08 e s.m. in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento alle mansioni svolte, in occasione:

- del primo ingresso nel settore;
- del cambiamento di mansioni;
- dell'introduzione di nuove attrezzature, tecnologie, nuove sostanze e preparati pericolosi.

Fermo restando quanto previsto dalla lettera b) del presente articolo, in applicazione del D.Lgs., n. 81 e s.m., alla formazione dei lavoratori provvede, durante l'orario di lavoro, l'impresa o l'organismo paritetico territoriale di settore mediante programmi di 8 ore per i singoli lavoratori.

Ai lavoratori sarà rilasciata una certificazione dell'avvenuta formazione e l'Organismo paritetico territoriale terrà un'anagrafe in merito.

Alla formazione dei lavoratori provvede l'Organismo paritetico di cui al comma precedente per le imprese che intendano avvalersi di tale attività, le quali saranno tenute al versamento del contributo aggiuntivo eventualmente necessario in relazione agli specifici maggiori costi.

#### CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno atto che le previsioni di cui alle lettere a), b), c) e d), del presente articolo sono confermate, ai sensi dell'accordo nazionale del 16 novembre 2010.

## Art. 92 DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalle norme di legge e dalle disposizioni del presente articolo.

La durata del contratto di apprendistato è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, dal titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché dal bilancio di competenze realizzato dai soggetti pubblici e dalle Scuole Edili accreditate mediante l'accertamento dei crediti formativi.

Fermo restando quanto stabilito al comma precedente e le competenze regolamentari stabilite dalle leggi, le parti concordano le seguenti durate massime del contratto di apprendistato:

- a) apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione massimo 3 anni;
- b) apprendistato professionalizzante:
  - qualifiche finali del secondo livello di inquadramento contrattuale massimo 3 anni;

- qualifiche finali del terzo livello di inquadramento massimo 4 anni;
- qualifiche finali dal quarto livello di inquadramento massimo 5 anni.

Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, la qualifica professionale che sarà acquisita al termine previsto, il piano formativo individuale.

Il piano formativo individuale dovrà comprendere: la descrizione del percorso formativo, le competenze da acquisire intese come di base e tecnico professionali, le competenze possedute, l'indicazione del tutor come previsto dalle normative vigenti.

La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante è fissata in 120 ore annue, è finalizzata all'acquisizione di competenze di base e tecnico professionali e di norma è realizzata presso la Scuola Edile secondo le linee guida stabilite a livello nazionale dal Formedil, in conformità ai profili professionali definiti a livello regionale.

Salvo quanto previsto dalle disposizioni di legge la durata della formazione è di 240 ore annue per l'apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione.

La formazione sarà effettuata in via prioritaria presso le Scuole Edili secondo le linee guida stabilite a livello nazionale dal Formedil in conformità ai profili professionali ed agli standard minimi quadro definiti a livello regionale e nazionale. La formazione si può svolgere all'interno dell'azienda in presenza dei requisiti previsti dalla legge in ordine al tutor aziendale e all'idoneità dei locali adibiti alla formazione medesima.

Alla Scuola Edile sono affidati i compiti di:

- raccolta e monitoraggio delle informazioni relative all'avvio dei rapporti di apprendistato, utilizzando a tal fine i dati in possesso della Cassa Edile;
- definizione dei percorsi formativi relativi ai profili professionali determinati dalle regioni d'intesa con le organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti;
- individuazione delle modalità di erogazione dell'attività formativa;
- formazione dei tutor aziendali;
- consulenza e accompagnamento per l'impresa e per il lavoratore, nel percorso di inserimento lavorativo di quest'ultimo;
- attestazione dell'effettuazione della fase formativa e registrazione della stessa nel libretto individuale di formazione valevole ai fini della formazione continua.

I periodi di servizio effettivamente prestati in qualità di apprendista presso più imprese si cumulano ai fini della durata prevista dalla presente regolamentazione, purché non separati da interruzioni superiori a un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività lavorative.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti tramite i dati registrati sul libretto individuale dei crediti formativi, oltre all'eventuale frequenza di corsi di formazione esterna.

Nel caso di cumulabilità di più rapporti, le ore di formazione saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

A quest'ultimo fine l'apprendista deve documentare l'avvenuta partecipazione all'attività formativa con l'attestato di frequenza rilasciato dalla Scuola Edile e/o con l'attestazione del tutor aziendale nel libretto di formazione.

Le parti si riservano di adeguare l'attuale sistema di certificazione dei crediti formativi acquisiti a quello predisposto in base alla vigente normativa sulla materia. Al termine del periodo di apprendistato, le imprese rilasceranno all'apprendista, oltre alle normali registrazioni nella scheda professionale, un documento che attesti i periodi di apprendistato già compiuti e le attività lavorative per le quali sono stati effettuati i periodi medesimi.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista e per la regolamentazione del periodo di prova valgono le norme di cui agli articoli 2 e 42 del vigente c.c.n.l., con riferimento al livello di assunzione dell'apprendista.

L'inquadramento e il trattamento economico dei lavoratori in apprendistato professionalizzante è quello di un livello inferiore a quello della categoria per la quale è finalizzato il relativo contratto.

Nell'ipotesi di primo inserimento lavorativo nel settore, l'inquadramento dell'apprendista e il relativo trattamento economico è il seguente:

- 1° livello per i contratti di apprendistato professionalizzante finalizzati al conseguimento del 2° e 3° livello;
- 2° livello per i contratti di apprendistato professionalizzante finalizzati al conseguimento del 4° livello;
- 3° livello per i contratti di apprendistato professionalizzante finalizzati al conseguimento del 5° livello.

Nell'ipotesi di primo inserimento, a metà del percorso del periodo di apprendistato di cui al comma 3 lettera b) all'apprendista è riconosciuto l'inquadramento e il relativo trattamento economico di un livello superiore a quello di assunzione. Quanto previsto nel comma precedente non si applica ai rapporti di apprendistato finalizzati al conseguimento del 2° livello.

Le ore destinate alla formazione esterna di cui all'art. 49, comma 5, lettera a) del decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003, sono aggregate in moduli settimanali da realizzarsi compatibilmente con le esigenze delle imprese. All'atto dell'assunzione o in ragione della programmazione attuata dalla Scuola Edile competente per territorio, l'apprendista deve frequentare la Scuola Edile per lo svolgimento di 24 ore comprensive delle otto ore destinate alla sicurezza di cui all'art. 87 del vigente c.c.n.l.. L'orario di lavoro degli apprendisti è disciplinato dall'art. 5 e dall'art. 43 del vigente c.c.n.l..

Agli apprendisti operai e impiegati si applica rispettivamente la normativa sui riposi annui contenuta negli artt. 5 e 43, lettere B).

Per il trattamento economico degli apprendisti nei casi di assenza per malattia, infortunio e malattia professionale, si fa rinvio agli artt. 26, 27, 66 e 67 del c.c.n.l.. Ultimato il periodo di apprendistato, previa prova di idoneità effettuata secondo le norme fissate dalla legge, all'apprendista deve essere attribuita la categoria professionale per la quale ha effettuato l'apprendistato medesimo, salva la risoluzione anticipata per giusta causa o giustificato motivo.

Per il periodo di preavviso valgono le norme di cui agli artt. 32 e 71 del c.c.n.l. con riferimento al livello riconosciuto all'apprendista.

Il numero complessivo di apprendisti da assumere non può superare il numero totale delle maestranze specializzate o qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere un apprendista.

Le parti si riservano di disciplinare l'apprendistato per l'alta formazione a seguito dell'emanazione della relativa normativa di attuazione.

Le parti si riservano di completare la disciplina relativa all'istituto dell'apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione, anche per quanto concerne il trattamento retributivo, a seguito della definitiva attuazione normativa dell'istituto stesso.

Nelle more, le parti concordano di applicare agli apprendisti minorenni la normativa contrattuale di cui all'art. 93 del ccnl 29 gennaio 2000. In coerenza con quanto disposto dal decreto legislativo n. 276/2003, le parti concordano altresì che i contratti di apprendistato per i minorenni, stipulati a decorrere dal 1° giugno 2005, hanno una durata massima di tre anni e pertanto la retribuzione spettante a tali lavoratori viene erogata fino al sesto semestre. Per l'aspetto retributivo deve quindi farsi riferimento alle tabelle dei minimi di paga base e di stipendio mensile degli apprendisti ai sensi della legge n. 25/1955 di cui agli allegati A) e B) del presente contratto.

Con effetto dal 1° gennaio 2009, i lavoratori apprendisti potranno beneficiare, in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi meteorologici, del trattamento di Cassa Integrazioni Guadagni (CIGO). Tale prestazione sarà erogata dalla Cassa Edile per un massimo di 150 ore/anno di interruzione dell'attività lavorativa dovuta ai suddetti eventi e sarà pari all'80% della retribuzione persa dall'apprendista per gli stessi eventi, nei limiti dei massimali di legge.

L'impresa che impiega lavoratori con contratto di apprendistato è tenuta al versamento, per gli apprendisti in forza, di un contributo pari allo 0,30% della retribuzione percepita dal lavoratore apprendista.

Condizioni per l'erogazione della prestazione sono:

- la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovrà essere riferita ad un periodo non inferiore ad una giornata di lavoro;
- l'iscrizione dell'apprendista, all'atto dell'evento, presso la Cassa Edile;
- aver debitamente esposto nella denuncia mensile dei lavoratori le ore c.i.g. dell'apprendista;
- la regolarità dell'impresa con il versamento degli accantonamenti e delle contribuzioni alla stessa Cassa Edile all'atto di liquidazione della domanda di prestazione.
- tale prestazione verrà anticipata all'apprendista dall'impresa che ne chiederà poi il rimborso, tramite apposita domanda alla stessa Cassa Edile.

La domanda per essere accolta dovrà pervenire alla Cassa Edile entro i 30 giorni successivi al rilascio, da parte dell'Inps, dell'autorizzazione all'intervento c.i.g. per eventi meteorologici per il cantiere in cui era occupato il personale apprendista.

Nell'ipotesi in cui l'impresa risulti avere alle dipendenze solo personale apprendista, la richiesta dovrà pervenire alla Cassa Edile entro il termine previsto per la presentazione della denuncia mensile dei lavoratori occupati (m.u.t.) relativa al periodo in cui si è verificato l'evento. In questo caso l'impresa dovrà corredare la domanda di prestazione di idonea documentazione comprovante l'avvenuto verificarsi dell'evento atmosferico nel cantiere interessato.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti concordano di demandare al Formedil nazionale l'elaborazione, entro il 31 dicembre 2008, dei profili per l'apprendistato professionalizzante.

Nelle more, si conferma che l'istituto dell'apprendistato professionalizzante può essere adottato, oltre che con riferimento ai profili di cui all'accordo nazionale del 31 maggio 2005, anche per profili di carattere generale, benché non espressamente previsti nel documento Isfol relativo all'edilizia quali, a titolo esemplificativo, le figure professionali di tipo amministrativo.

#### CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si impegnano ad armonizzare la disciplina contrattuale ogni qualvolta intervengano modifiche di legge e accordi interconfederali sulla materia.

### Art. 93 CONTRATTO A TERMINE

In relazione a quanto disposto dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 e s.m., il lavoro a tempo determinato è consentito a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Il ricorso al contratto a tempo determinato è vietato nelle seguenti ipotesi:

- 1) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- 2) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- 3) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato;
- 4) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 17, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche. Fermo restando quanto previsto dall'art. 10, comma 7 del citato decreto legislativo n. 368/01, il ricorso ai contratti a termine per le ulteriori causali non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato di cui all'art. 95, il 25% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa.

Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare almeno sette rapporti di lavoro con contratto a termine e/o di somministrazione a tempo determinato, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.

Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore.

La media è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente.

Visto l'Avviso Comune del 10 aprile 2008 sottoscritto in attuazione dell'art. 5,

comma 4bis, del citato decreto legislativo n. 368/01 e s.m., le parti concordano che l'ulteriore successivo contratto a termine in deroga al limite dei 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, di cui al medesimo comma, potrà avere durata massima pari a 8 mesi, a condizione che venga rispettata la procedura ivi prescritta.

In occasione della sessione semestrale di concertazione e informazione, l'Organizzazione territoriale aderente all'Ance fornirà alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori territoriali informazioni in merito all'utilizzo sul territorio dei contratti di lavoro a termine.

Le imprese forniranno ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti di lavoro a tempo indeterminato che si dovessero rendere disponibili per le medesime mansioni.

Le predette informazioni saranno fornite alle RSU e alle Organizzazioni nazionali o territoriali dei lavoratori dalle imprese e dai consorzi di imprese in occasione degli incontri previsti dai punti 1.7 e 1.8 del sistema di concertazione e informazione del vigente ccnl.

## Art. 94 CONTRATTI DI INSERIMENTO

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato nel lavoro.

La durata del contratto di inserimento non può essere inferiore a 9 mesi e non può essere superiore a 18 mesi.

Nel caso di lavoratori riconosciuti affetti, ai sensi della normativa vigente, da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi.

Possono essere assunti con contratto di inserimento i lavoratori di cui al comma 1 dell'art. 54 del d.lgs. n. 276/2003.

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- la durata;
- il periodo di prova, così come previsto per il livello di inquadramento attribuito;
- l'orario di lavoro, determinato in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale.

L'inquadramento del lavoratore è quello dell'operaio comune per i contratti di inserimento il cui progetto individuale è preordinato per gli operai qualificati e specializzati e dell'operaio qualificato per i contratti di inserimento il cui progetto individuale è preordinato per gli operai di quarto livello;

per i contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, l'inquadramento sarà di un livello inferiore.



Anche per i contratti di inserimento rivolti alla categoria degli impiegati l'inquadramento economico e il trattamento economico è quello di due livelli inferiori a quello della categoria il cui progetto individuale è preordinato.

Nel caso di contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, l'inquadramento sarà di un livello inferiore.

Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità della formazione.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, potrà essere prevista una durata massima di 12 mesi. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita tra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

La formazione teorica sarà effettuata presso le Scuole Edili, sulla base di un programma predisposto dal Formedil.

La formazione antinfortunistica dovrà essere necessariamente impartita nella fase iniziale del rapporto e avrà la durata di 8 ore.

La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato sul libretto individuale di formazione predisposto dal Formedil.

Le parti si riservano di adeguare l'attuale sistema di certificazione delle competenze acquisite a quello predisposto in base alla vigente normativa sulla materia.

Per l'assunzione in prova e per la relativa regolamentazione valgono le norme di cui agli articoli 2 e 42 del vigente c.c.n.l.

L'orario di lavoro è disciplinato dall'art.5 e dall'art. 43 del vigente c.c.n.l

Nel caso di malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di settanta giorni.

Nell'ambito di tale periodo l'azienda applicherà il c.c.n.l. e il c.c.p.l..

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con l'esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.

## Art. 95 SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

In relazione a quanto disposto dal decreto legislativo n. 276/03, che mantiene in vigore le clausole contrattuali dell'edilizia in materia di lavoro temporaneo, le parti confermano i contenuti degli accordi 29 gennaio 2002 e 10 settembre 2003, le cui pattuizioni sono automaticamente applicabili per i lavoratori in somministrazione.

La somministrazione a tempo determinato è consentita per gli operai nelle seguenti ipotesi:

- 1) punte di attività connesse ad esigenze di mercato derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori;
- 2) esecuzione di un'opera e di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possano essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale;
- 3) impiego di professionalità diverse o che rivestano carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate, in relazione alla specializzazione dell'impresa;
- 4) impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;
- 5) sostituzione di lavoratori assenti, comprese le ipotesi di assenza per periodi di ferie non programmati, per lavoratori in aspettativa, congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate o che partecipino a corsi di formazione;
- 6) per fronteggiare punte di più intensa attività riguardanti servizi o uffici, indotte da eventi specifici e definiti.

Per gli impiegati dell'edilizia la somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Il ricorso alla somministrazione è vietato:

- 1) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- 2) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce in contratto di somministrazione;
- 3) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 17, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche;
- 4) per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al titolo XIX, capo II°, del d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche;
- 5) per lavori con radiazioni ionizzanti che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, quali definite dalla vigente normativa in materia di protezione dei lavoratori dalle radiazioni ionizzanti;
- 6) per costruzioni di pozzi a profondità superiori a 10 metri;
- 7) per lavori subacquei con respiratori;
- 8) per lavori in cassoni ad aria compressa;
- 9) per lavori comportanti l'impiego di esplosivi.

Nei casi di cui ai numeri da 4 a 9 la somministrazione di lavoro sarà consentita soltanto nei confronti delle agenzie che siano state specificamente abilitate, a nor-

ma di legge, allo svolgimento delle attività sopra indicate.

Il ricorso alla somministrazione a tempo determinato nelle ipotesi di cui ai punti 1, 2, 3 e 4 per gli operai non può superare, mediamente nell'anno, cumulativamente con i contratti a termine di cui all'art. 93, il 25% dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 10, commi 7 e 8 del decreto legislativo n. 368 del 6 settembre 2001, tale percentuale è comprensiva anche dei contratti di somministrazione a tempo determinato per gli impiegati.

Resta ferma in ogni caso la possibilità di utilizzare almeno sette rapporti di somministrazione a tempo determinato e/o di contratti a termine, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa.

Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore.

La media è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti confermano che agli operai occupati con lo strumento della somministrazione nelle imprese edili sia applicata la contrattazione collettiva in vigore per le imprese medesime, compresi gli obblighi di contribuzione ed accantonamento nei confronti della Cassa Edile e degli altri Organismi paritetici di settore.

#### Art. 96 DISTACCO

Nell'ambito di quanto consentito dal sistema legislativo e dalla prassi giuridica, il lavoratore edile può essere temporaneamente distaccato, previo suo consenso e con mansioni equivalenti, da un'impresa edile ad un'altra, qualora esista l'interesse economico produttivo dell'impresa distaccante, anche con riguardo alla salvaguardia delle proprie professionalità, a che il lavoratore svolga la propria attività a favore dell'impresa distaccataria.

Durante il periodo di distacco il lavoratore adempie all'obbligazione di prestare la propria opera nei confronti dell'impresa distaccataria, conservando il rapporto contrattuale con l'impresa distaccante.

Al termine del periodo di distacco, il lavoratore rientra presso l'impresa distaccante.

L'impresa distaccante evidenzierà nelle denunce alla Cassa Edile la posizione di lavoratori distaccati.

Resta fermo quanto previsto dall'art. 8, comma 3, della legge n. 236/93.

## Art. 97 PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti hanno concordato di procedere alla istituzione di un sistema di previdenza complementare per i lavoratori del settore.

Tale sistema è concretizzato attraverso la costituzione di un Fondo nazionale di settore, denominato Fondo Prevedi, secondo quanto previsto dagli accordi nazionali sottoscritti sulla materia di cui in allegato.

### DICHIARAZIONE COMUNE

Le parti, nel presupposto che la previdenza complementare resti fondata sul principio della adesione volontaria del lavoratore, concordano la mutualizzazione degli oneri a carico del datore di lavoro e del lavoratore nella misura dello 0,01% paritetico, da calcolare sulla retribuzione imponibile per i versamenti alla Cassa Edile. In sede di attuazione del Protocollo 18 dicembre 1998 andrà realizzato il consenso di tutte le parti interessate.

Il predetto contributo paritetico sarà versato alla Cassa Edile, per la gestione di un Fondo autonomo, a decorrere dalla data dalla quale l'accordo attuativo della previdenza complementare prevede la decorrenza dei contributi di finanziamento della previdenza medesima.

Le parti si riservano di stabilire le modalità per l'utilizzo del Fondo separato di cui sopra, previa verifica della sua conformità rispetto alla legislazione in materia anche per quanto riguarda l'applicazione del regime fiscale e contributivo.

## Art. 98 ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

In caso di assenza per malattia, il lavoratore deve inoltre trasmettere entro tre giorni il relativo certificato medico.

Analoga disciplina vale per i casi di prosecuzione di malattia.

In caso di infortunio, il lavoratore deve darne immediato avviso all'impresa.

Ferme restando le procedure previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, e richiamate nell'art. 99, ogni assenza ingiustificata è punita con una multa non superiore al 10% della retribuzione relativa alle ore di assenza e comunque nel limite di tre ore di retribuzione.

In caso di recidiva l'impresa può procedere all'applicazione della sospensione.

Il lavoratore può essere licenziato senza preavviso:

- a) nel caso di assenza ingiustificata per tre giorni di seguito;
- b) al verificarsi della terza assenza ingiustificata nel periodo di un anno, in giorno successivo al festivo;
- c) in caso di assenza ingiustificata per cinque volte nel periodo di un anno.

\* \* \*

L'impresa ha facoltà di far controllare l'infermità da parte degli Istituti previdenziali competenti.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il controllo delle assenze per malattia è disciplinato come segue: il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio disponibile per le visite di controllo dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 o in quelle diverse fasce orarie stabilite da disposizioni legislative o amministrative.

Ogni mutamento di domicilio del lavoratore dovrà essere dallo stesso comunicato tempestivamente all'impresa.

Sono fatte salve le eventuali comprovate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici e per le visite di controllo, delle quali il lavoratore darà preventiva informazione all'impresa, nonché comprovate cause di forza maggiore.

Qualora il lavoratore risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo decade dal diritto al trattamento economico dovuto dall'impresa e dalla Cassa Edile per l'intero per i primi 10 giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo, e sarà considerato assente ingiustificato.

## Art. 99 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

1) Ferma la preventiva contestazione e le procedure previste dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le infrazioni del lavoratore possono essere punite, a seconda della loro gravità, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
  - b) rimprovero scritto;
  - c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione, costituita per gli impiegati dagli elementi di cui ai punti da 1) a 8) dell'art. 44 e, per gli operai, dagli elementi di cui al punto 3) dell'art. 24;
  - d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni.
- 2) L'impresa ha facoltà di applicare la multa quando il lavoratore:
- a) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
  - b) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute;
  - c) abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;
  - d) sia assente dal lavoro senza giustificato motivo;
  - e) introduca bevande alcoliche senza averne avuta preventiva autorizzazione;
  - f) si trovi in stato di ubriachezza all'inizio o durante il lavoro;
  - g) violi le norme di comportamento e le procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01 semprechè non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali, nonché le norme contenute nel disciplinare interno di cui al provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali del 1° marzo 2007, attuativo del decreto legislativo n. 196/03;
  - h) trasgredisca in qualche modo alle disposizioni del presente contratto o commetta mancanze che pregiudichino la disciplina del cantiere.

In caso di maggiore gravità o di recidiva nelle mancanze di cui sopra, tale da non concretizzare gli estremi del licenziamento, l'impresa può procedere all'applicazione della sospensione mentre nei casi di minore gravità può procedere al rimprovero verbale o scritto. È fatto salvo quanto previsto dall'art. 98 per il licenziamento senza preavviso.

Agli effetti della recidiva si tiene conto dei provvedimenti disciplinari non anteriori a due anni.

I proventi delle multe devono essere versati alla Cassa Edile.

## Art. 100 LICENZIAMENTI

Fermo restando l'ambito di applicazione della legislazione vigente in materia, l'impresa può procedere al licenziamento del dipendente:

- 1) per riduzione di personale;
- 2) per giustificato motivo, con preavviso, ai sensi dell'art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, per un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa;
- 3) per giusta causa senza preavviso, ai sensi dell'art. 2119 c.c., nei casi che non consentano la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, quali, ad esempio, quelli indicati di seguito:
  - a) insubordinazione o offese verso i superiori;
  - b) furto, frode, danneggiamento volontario o altri reati per i quali data la loro natura, si renda incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;
  - c) qualsiasi atto colposo che possa compromettere la stabilità delle opere anche provvisoriale, la sicurezza del cantiere o l'incolumità del personale o del pubblico, costituisca danneggiamento alle opere, agli impianti, alle attrezzature od ai materiali;
  - d) riproduzione o asportazione di schizzi o disegni, macchine, utensili o di altri oggetti o documenti di proprietà dell'azienda e/o del committente;
  - e) abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode del magazzino o del cantiere;
  - f) rissa nei luoghi di lavoro o gravi offese verso i compagni di lavoro;
  - g) assenza ingiustificata di cui al settimo comma dell'art. 98;
  - h) recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente;
  - i) grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'impresa ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze richiamate al punto 3), l'impresa potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 giorni. Nel caso in cui l'impresa decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal momento nel quale ha avuto inizio la sospensione.

In ogni caso il lavoratore è tenuto al risarcimento dei danni a norma di legge.

Art. 101  
PASSAGGIO DA OPERAIO AD IMPIEGATO

Il passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia nella stessa impresa non costituisce di per sé motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'anzianità di servizio maturata nella categoria operaia è utile ai soli effetti del preavviso e del trattamento economico di cui all'art. 72, a norma del secondo comma della lettera B) dello stesso articolo.

Art. 102  
CESSIONE, TRAPASSO E  
TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolvono di per sé il rapporto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

In caso di fallimento o di cessazione dell'azienda, seguiti dal licenziamento del lavoratore, questi avrà diritto al trattamento economico di cui agli artt. 33 e 72 ed a quant'altro gli compete in base al presente contratto.

Art. 103  
RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA –  
CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE

Ad integrazione e specificazione di quanto previsto dall'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie sottoscritto da Confindustria, Intersind e CGIL, CISL e UIL, che viene interamente recepito, si conviene quanto segue per il settore edile.

1) a) Nei cantieri di durata superiore a sei mesi, qualora l'impresa principale o aggiudicataria o, in caso di associazione temporanea o consorzio, l'impresa mandataria o capofila, occupi nel cantiere meno di 16 dipendenti si procede alla elezione di un rappresentante sindacale unitario dell'impresa medesima, allorché il numero complessivo dei lavoratori occupati nel cantiere raggiunga il numero di 25, sempreché non sia inferiore a 10 il numero dei lavoratori dipendenti dell'impresa principale e rispettivamente il numero complessivo dei dipendenti delle imprese subappaltatrici per lavorazioni rientranti nella sfera di applicazione del presente c.c.n.l..

b) Sulla base dei requisiti numerici di cui alla lettera a), il rappresentante sindacale unitario dell'impresa principale o aggiudicataria o mandataria o capofila è eletto al loro interno dai lavoratori occupati nel cantiere dipendenti dall'impresa stessa e svolge le proprie funzioni nei confronti di tale impresa per l'unità produttiva medesima.

c) Il rappresentante sindacale unitario eletto a norma dei commi precedenti, decade automaticamente quando il numero complessivo dei dipendenti del cantiere, individuato secondo i criteri di cui alla lettera a), scende al di sotto di 20.

d) Nell'ipotesi di cui alla lettera a), in aggiunta al rappresentante sindacale

unitario è eletto il rappresentante per la sicurezza dai lavoratori, al loro interno, dell'impresa principale o aggiudicataria o mandataria o capofila.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti dichiarano che, con la regolamentazione di cui al presente punto, hanno inteso privilegiare in assoluto la disciplina contrattuale.

Pertanto, qualsiasi modifica dell'assetto contrattuale come sopra definito comporterà la revisione contrattuale della normativa medesima.

2) È compito della rappresentanza sindacale unitaria di intervenire nei confronti della Direzione aziendale per il pieno rispetto delle norme del contratto nazionale e degli accordi locali applicabili nel cantiere a norma dell'art. 38 e, in particolare, delle discipline:

- sull'impiego di manodopera negli appalti e subappalti;
- sulla prevenzione degli infortuni, igiene e ambiente di lavoro, tramite il rappresentante per la sicurezza;
- sul lavoro a cottimo;
- sull'orario di lavoro;
- sulla classificazione dei lavoratori.

3) Qualora insorga controversia individuale o plurima sull'applicazione del presente contratto o degli accordi locali di cui all'art. 38 e in particolare delle discipline relative alle materie di cui al precedente comma, sarà operato il tentativo di conciliazione tra la rappresentanza unitaria sindacale e la Direzione aziendale. In caso di mancato accordo, la controversia stessa sarà deferita all'esame delle competenti Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle Associazioni stipulanti il presente contratto, per un ulteriore tentativo di conciliazione, da esperirsi nel termine di 15 giorni dalla data di ricevimento da parte di una Organizzazione territoriale della richiesta avanzata dall'altra Organizzazione territoriale.

Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione di cui ai commi precedenti e fino ad esaurimento della procedura nei tempi previsti non si farà ricorso ad azioni dirette. Le controversie collettive per l'applicazione del presente contratto non risolte dalle competenti Organizzazioni territoriali saranno demandate alle Associazioni nazionali stipulanti.

#### Art. 104 ASSEMBLEE

A) Nell'unità produttiva (cantiere o stabilimento o sede o filiale o ufficio o reparto autonomo) in cui prestano la loro opera, i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dall'orario di lavoro, nonché nei limiti di dieci ore annue retribuite, durante l'orario di lavoro.

Le assemblee sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalla rappresentan-



za sindacale unitaria costituita nell'unità produttiva, con preavviso al datore di lavoro non inferiore di norma a due giorni e contestuale indicazione dell'ordine del giorno.

Analoga comunicazione è data per conoscenza, per quanto possibile preventiva, alle Organizzazioni sindacali territoriali competenti per la circoscrizione in cui opera l'unità produttiva, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

Le assemblee debbono tenersi nei giorni di prestazione lavorativa, in locali o luoghi idonei all'interno dell'unità produttiva.

Alle assemblee possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del Sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale unitaria.

Per l'individuazione dell'unità produttiva, agli effetti dell'applicazione della disciplina di cui sopra, si fa riferimento al numero dei dipendenti fissato dall'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, verificato al momento in cui l'assemblea è indetta.

B) Nelle unità produttive con almeno 5 dipendenti per le quali non trovi applicazione l'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori hanno diritto a permessi retribuiti, nel limite complessivo di otto ore annue, per partecipare ad assemblee a carattere territoriale, fuori dei luoghi di lavoro, per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

Il numero dei dipendenti dell'unità produttiva è riferito al momento in cui l'assemblea è indetta.

Le Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, danno comunicazione della riunione, a firma congiunta, al datore di lavoro con preavviso non inferiore di norma a due giorni e contestuale indicazione dell'ordine del giorno.

C) Per le assemblee retribuite durante l'orario di lavoro e per i permessi di cui al primo comma della lettera B) al lavoratore è corrisposta la normale retribuzione, costituita per gli operai dagli elementi di cui al punto 3) dell'art. 24, dalla percentuale di cui alla lettera B) dell'art. 5 e dalla maggiorazione di cui all'art. 18.

## Art. 105 CARICHE SINDACALI E PUBBLICHE

a) La concessione di permessi retribuiti ai componenti della rappresentanza sindacale unitaria è disciplinata dall'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

b) Ai lavoratori che siano membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni e dei Sindacati provinciali della categoria potranno essere concessi permessi retribuiti, fino a otto ore lavorative al mese, per la partecipazione alle riunioni degli Organi predetti quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le cariche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Organizzazioni territoriali dei

datori di lavoro che provvederanno a comunicarle all'azienda da cui il lavoratore dipende.

I permessi di cui alla presente lettera b) sono concessi ai singoli lavoratori aventi diritto con possibilità di cumulo trimestrale.

c) Nei casi di cui alle lettere precedenti è dovuta la normale retribuzione, costituita per gli operai dagli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'articolo 24, dalla percentuale di cui alla lettera B) dell'art. 5 e dalla maggiorazione di cui all'art. 18.

d) Per il collocamento in aspettativa e per la concessione di permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali, nazionali e provinciali, si fa rinvio alle disposizioni di cui agli artt. 31 e 32 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

## Art. 106 AFFISSIONI

La rappresentanza sindacale unitaria ha 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 comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

## Art. 107 TUTELA DELLA DIGNITÀ PERSONALE DEI LAVORATORI

Sul luogo di lavoro dovrà essere assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto compreso quanto attiene alla sfera sessuale e dovrà essere prevenuto ogni comportamento improprio, compiuto attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica del lavoratore.

In particolare dovranno evitarsi comportamenti discriminatori che determinino una situazione di disagio della persona cui sono rivolti, anche con riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro. In caso di molestie sessuali sul luogo di lavoro, la RSU o le Organizzazioni sindacali e la Direzione aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

# ORGANISMI PARITETICI

Le modalità organizzative e funzionali per l'attività degli Organismi nazionali sono disciplinate dagli appositi regolamenti allegati che formano parte integrante del presente contratto.

Art. 108  
CASSE EDILI  
COMMISSIONE NAZIONALE PARITETICA  
PER LE CASSE EDILI (CNCE)

La Cassa Edile è amministrata da un Comitato di Gestione nominato in misura paritetica dall'Organizzazione territoriale dei datori di lavoro, da un lato, e dalle Organizzazioni territoriali dei lavoratori, dall'altro, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

Qualsiasi atto concernente il prelievo, l'erogazione ed il movimento dei fondi della Cassa Edile deve essere effettuato con firma abbinata nel rispetto della pariteticità della rappresentanza sindacale.

Il Presidente del Collegio sindacale deve essere iscritto nel ruolo dei revisori ufficiali dei conti.

Le prestazioni della Cassa Edile sono stabilite dagli accordi nazionali stipulati dalle Associazioni nazionali contraenti e dagli accordi locali stipulati, per le materie non disciplinate dagli accordi nazionali suddetti, dalle Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori delle predette Associazioni nazionali.

Le prestazioni demandate agli accordi locali sono concordate dalle Organizzazioni territoriali di cui al comma precedente nei limiti delle disponibilità dell'esercizio accertate dal Comitato di Gestione.

Le regolamentazioni per le prestazioni, nazionali e territoriali, sono portate a conoscenza delle Casse Edili per l'automatica ed integrale applicazione.

Gli organi delle Casse Edili sono vincolati a non assumere decisioni in contrasto con gli accordi nazionali e a non dare esecuzione ad eventuali pattuizioni territoriali derogatorie degli accordi nazionali medesimi.

L'esercizio finanziario della Cassa Edile decorre dal 1° ottobre al 30 settembre dell'anno successivo.

I bilanci delle Casse Edili debbono essere approvati entro sei mesi dalla scadenza dell'esercizio e cioè entro il 31 marzo dell'anno successivo.

I bilanci consuntivi – situazione patrimoniale e conto economico – predisposti secondo lo schema unico adottato con l'accordo nazionale 18 luglio 1988, accompagnati dalla relazione del Presidente della Cassa Edile e dalla relazione del Collegio sindacale, corredati dalle schede statistiche approvate dalla Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili, debbono essere trasmessi, entro trenta giorni dalla loro approvazione, alle Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, nonché alla Commissione nazionale per le Casse Edili per le conseguenti verifiche di conformità. Entro i trenta giorni successivi alla trasmissione di cui al comma precedente le Organizzazioni territoriali si incontreranno per esprimere la loro valutazione, redigendo e sottoscrivendo apposito verbale.

Il verbale deve essere trasmesso, entro dieci giorni dalla scadenza del termine di

cui al comma precedente, al Presidente della Cassa Edile, il quale ne darà lettura al Comitato di Gestione in occasione della prima riunione dello stesso.

In caso di inottemperanza degli obblighi di cui al comma diciannovesimo, i bilanci ed i relativi allegati sono acquisiti direttamente dalla Commissione Nazionale Paritetica. Le schede statistiche sono messe a disposizione dell'Osservatorio nazionale e degli altri Organismi a gestione paritetica.

Le funzioni nazionali di indirizzo, controllo e coordinamento delle Casse Edili sono assicurate da un organismo paritetico a carattere permanente – Commissione nazionale per le Casse Edili – costituito tra le Associazioni nazionali di cui al primo comma della lettera a).

In particolare le funzioni di controllo e di coordinamento riguardano:

- la valutazione anche mediante verifiche dirette delle condizioni di equilibrio delle varie gestioni, sulla base dei bilanci che dovranno essere trasmessi dalle singole Casse Edili;
- la verifica della rispondenza alla disciplina nazionale e territoriale delle attuazioni poste in essere dalle Casse Edili. Tale verifica può avvenire anche su richiesta di una delle parti rappresentate nel Comitato di Gestione delle Casse Edili;
- la determinazione dei criteri per rendere omogenee e sistematiche le rilevazioni statistiche sull'attività delle Casse Edili;
- la predisposizione di uno schema unico di regolamento dell'attività delle Casse Edili, da portare all'approvazione delle parti nazionali sottoscritte;
- l'esame dei criteri e delle modalità in materia di certificazione di regolarità contributiva;
- la proposizione alle parti nazionali sottoscritte, alle quali compete la relativa approvazione, di uno schema di convenzione con Organismi ed Istituti che interagiscono con le Casse Edili;
- la realizzazione di strumenti di formazione ed informazione dei Direttori e del personale delle Casse Edili;
- la relazione semestrale alle parti in occasione delle sessioni di concertazione, sullo stato del sistema nazionale paritetico delle Casse Edili.

Le parti riaffermano l'importanza del ruolo delle Casse Edili nel sistema contrattuale del settore, ed a tal fine ritengono necessario il potenziamento dell'attività della Commissione Nazionale Paritetica, in particolare per le funzioni di controllo e coordinamento.

La Commissione perseguirà in via prioritaria i seguenti obiettivi:

1) verifica della situazione delle prestazioni collaterali effettuate dalle Casse Edili per fornire indicazioni dirette a:

- realizzare una maggiore qualificazione dell'attività delle Casse;
- concentrare la spesa sugli interventi più validi;
- determinare l'armonizzazione e la maggiore omogeneità dei trattamenti sul territorio;

2) adozione per i bilanci delle Casse Edili e dei relativi piani dei conti di uno schema predisposto dalla Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili. Le Casse Edili sono tenute ad applicare il suddetto schema e a trasmettere immediatamente alla Commissione nazionale i bilanci approvati con riferimento all'esercizio finanziario scaduto il 30 settembre dell'anno precedente per le conseguenti verifiche di conformità;

- 3) – attuazione di un sistema informatico a rete per il collegamento tra le Casse Edili;  
– predisposizione di modelli unici di denuncia mensile e del modello di versamento delle contribuzioni e accantonamenti, nonché per il rilascio delle certificazioni di regolarità contributiva.

Fermo restando quanto previsto in materia di prestazioni, le singole Casse Edili possono sottoporre alla Commissione Nazionale Paritetica questioni interpretative e prospettare esigenze in ordine alle materie ad esse demandate.

Nelle materie definite dal contratto nazionale, le soluzioni interpretative date dalla Commissione nazionale sono vincolanti per le Casse Edili.

La disciplina degli Statuti delle Casse Edili è contenuta negli allegati O e Q al presente contratto.

Le parti convengono che per le attività promozionali e di procedure amministrative per la gestione del Fondo di previdenza complementare sarà utilizzato il sistema delle Casse Edili, secondo criteri e modalità che le parti medesime si riservano di definire.

### **§ 1 – Certificazione di Regolarità Contributiva**

La Cassa Edile è tenuta all'emissione della certificazione di regolarità contributiva qualora si verifichino le seguenti condizioni e pertanto la certificazione stessa non è suscettibile di alcuna discrezionalità da parte della Cassa stessa.

1) Salvo quanto previsto dal successivo punto 4, la posizione di regolarità contributiva dell'impresa è verificata dalla Cassa Edile ove ha sede l'impresa per l'insieme dei cantieri attivi e degli operai occupati nel territorio di competenza della Cassa stessa.

La Cassa Edile emette il certificato di regolarità contributiva a condizione che la verifica di cui sopra abbia dato esito positivo e che la Cassa medesima abbia verificato presso la Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili (CNCE) che l'impresa non sia tra quelle segnalate come irregolari.

La Cassa Edile è obbligata a fornire mensilmente in via telematica alla Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili l'elenco delle imprese non in regola e di aggiornare tale elenco con la medesima cadenza.

Alla CNCE è affidato il compito di tenere l'elenco nazionale delle imprese non in regola. La CNCE è obbligata a rispondere entro quindici giorni alle richieste di verifica della regolarità delle imprese.

2) L'impresa è in regola quando ha versato i contributi e gli accantonamenti fino all'ultimo mese per il quale è scaduto l'obbligo di versamento o relativi al periodo per il quale è effettuata la richiesta di certificazione.

3) Condizione per la regolarità dell'impresa è che la stessa dichiari nella denuncia alla Cassa Edile, per ciascun operaio, un numero di ore – lavorate e non (specificando le causali d'assenza) – non inferiore a quello contrattuale.

- 4) La certificazione di regolarità contributiva in occasione dei SAL o dello stato finale, per l'esecuzione di un'opera pubblica, è rilasciata dalla Cassa Edile ove ha sede il cantiere, con riguardo al cantiere interessato. A tal fine è necessario che l'impresa inserisca nella denuncia mensile l'elenco completo dei cantieri attivi, indicando per ciascun lavoratore il singolo cantiere in cui è occupato (in modo tale da determinare l'imponibile Cassa Edile per singolo cantiere).
- 5) La Cassa Edile per il tramite della Commissione di certificazione istituita ai sensi dell'art. 76 del decreto legislativo n. 276/2003 e per quanto previsto dall'art. 84 del medesimo decreto è tenuta, a richiesta, ad emettere la certificazione di genuinità dell'appalto, nei confronti delle imprese per le quali è stata emessa la certificazione di regolarità contributiva, sulla base di ulteriori criteri uniformi stabiliti dalle parti a livello nazionale.
- 6) La responsabilità nel rilascio delle certificazioni si attua attraverso la seguente procedura:
- a) l'istruttoria viene affidata alla responsabilità del Direttore che la sottoscrive e la mette a disposizione dell'Ufficio di Presidenza;
  - b) il Presidente, in quanto legale rappresentante della Cassa Edile, firma le certificazioni relative.
- 7) La Cassa Edile è tassativamente impegnata ad emettere il certificato di regolarità contributiva qualora siano presenti le condizioni di cui sopra entro 30 giorni dalla richiesta.
- 8) Le parti confermano che sono competenti a rilasciare la certificazione di regolarità contributiva ai sensi del comma 76 dell'art. 9 della legge n. 415/98, esclusivamente le Casse Edili per le quali opera la reciprocità ai sensi del Protocollo d'intesa 18 dicembre 1998 recepito dal Ministero del Lavoro, sentito il Ministero dei Lavori Pubblici, con verbale del 9 settembre 1999.

## **§ 2 – Congruità contributiva delle imprese nei confronti delle Casse Edili**

Al fine di contrastare il lavoro irregolare e i fenomeni elusivi della normativa sul lavoro e di favorire la sicurezza sul lavoro, visti l'articolo 1, commi 1173 e 1174, della legge n. 296/2006, e gli articoli 39, comma 3, e 196, commi 3 e 7, del Regolamento di attuazione del d.lgs. n. 163/2006 recante il Codice dei contratti pubblici, in ottemperanza dell'Avviso comune del 17 maggio 2007, le Casse Edili sono tenute a verificare, per i lavori pubblici e privati, la congruità dell'incidenza della manodopera denunciata sul valore dell'opera.

Con riferimento alle categorie di opere individuate nell'allegato al D.P.R. n. 34/2000 (OG), la congruità deve essere misurata sulla base delle seguenti percentuali di incidenza del costo del lavoro, comprensivo dei contributi INPS, INAIL e Casse Edili, ragguagliate all'opera complessiva:

CATEGORIE	% di incidenza minima della manodopera sul valore dell'opera
1 OG1 – nuova edilizia civile compresi Impianti e Forniture	14,28%
2 OG1 – nuova edilizia industriale esclusi Impianti	5,36%
3 ristrutturazione di edifici civili	22,00%
4 ristrutturazione di edifici industriali esclusi Impianti	6,69%
5 restauro e manutenzione di beni tutelati	30,00%
6 opere stradali, ponti, etc.,	13,77%
7 opere d'arte nel sottosuolo	10,82%
8 dighe	16,07%
9 acquedotti e fognature	14,63%
10 Gasdotti	13,66%
11 oleodotti	13,66%
12 opere di irrigazione ed evacuazione	12,48%
13 opere marittime	12,16%
14 opere fluviali	13,31%
15 impianti per la produzione di energia elettrica	14,23%
16 impianti per la trasformazione e distribuzione	5,36%
17 bonifica e protezione ambientale	16,47%

Poiché alla realizzazione dell'opera possono concorrere più soggetti, anche estranei all'organizzazione dell'impresa, l'impresa principale deve denunciare alla Cassa Edile competente il valore dell'opera complessiva, nonché le eventuali imprese subappaltatrici e subaffidatarie.

Nell'ipotesi in cui la complessiva manodopera denunciata alla Cassa Edile non raggiunga la percentuale minima di massa salariale individuata convenzionalmente quale necessaria per la specifica tipologia di lavori, l'impresa principale, previo richiamo della Cassa Edile, potrà integrare la denuncia con documentazione appropriata comprovante il raggiungimento della percentuale attraverso costi non registrati in Cassa Edile quali, a titolo esemplificativo, quelli afferenti personale non iscritto in Cassa Edile, fatturazione lavoratori autonomi, noli a caldo, tecnologie avanzate.

Per la dimostrazione di cui al punto precedente l'impresa potrà avvalersi dell'assistenza di un rappresentante dell'Associazione datoriale a cui aderisce.

Sulla base della complessiva documentazione presentata, la Cassa Edile competente verifica la congruità con riferimento allo specifico lavoro oggetto del contratto e quindi procede o meno all'emissione della relativa certificazione.

Nei lavori pubblici l'attestazione di congruità dovrà essere effettuata in occasione del rilascio del DURC per il saldo finale.

Per i lavori privati l'attestazione di congruità dovrà essere effettuata al completamento dell'opera.

Il non raggiungimento della congruità comporterà l'emanazione del "documento unico di congruità" irregolare sino alla regolarizzazione con apposito versamento,



equivalente alla differenza di costo del lavoro necessario per raggiungere la percentuale indicata.

La materia è riservata alla competenza delle parti nazionali al fine di garantirne l'uniformità su tutto il territorio nazionale.

Le parti sociali si riservano di incontrarsi al fine di apportare eventuali modifiche alla tabella di cui sopra e di definire ulteriori indici per altre lavorazioni, oltre al criterio per la determinazione del valore delle opere private eseguite in conto proprio dalle imprese.

La disciplina del presente paragrafo entra in vigore a decorrere dal 1° gennaio 2010, a condizione che tutte le Casse Edili partecipanti al sistema della CNCE e costituite dalle Associazioni dei datori di lavoro o dei prestatori di lavoro firmatarie del contratto collettivo nazionale che siano, per ciascuna parte, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, provvedano al suo recepimento.

### **§ 3 – Norma premiale per i versamenti in Cassa Edile**

A decorrere dal 1° ottobre 2005 è esteso alle contribuzioni, ad esclusione degli accantonamenti obbligatori, che l'impresa versa alla Cassa Edile il meccanismo premiale previsto dall'art. 29 della legge n. 341 dell'8 agosto 1995 (di conversione del D.L. n. 244/95) e successive modifiche, integrazioni e proroghe, per i contributi previdenziali e assicurativi di legge delle aziende edili.

Le parti annualmente procederanno al monitoraggio dell'andamento tra norma premiale e perseguimento delle sue finalità.

Pertanto le predette contribuzioni sono commisurate all'orario normale ordinario di lavoro dichiarato alla Cassa Edile a norma delle disposizioni di legge e del c.c.n.l., salve le esimenti di cui al citato art. 29 della legge n. 341/95 e successive integrazioni.

Per disciplinare le modalità attuative dell'adempimento di cui al comma precedente, le parti firmatarie del ccnl di settore approveranno entro il 30 giugno 2005 il Regolamento di attuazione dell'estensione del suddetto meccanismo premiale ai contributi versati alle Casse Edili.

Tale regolamento dovrà esplicitare le regole, le modalità e le procedure di dettaglio, secondo i principi qui di seguito elencati:

- a) il computo delle ore settimanali va riferito alla situazione individuale di ciascun lavoratore;
- b) le imprese in possesso dei requisiti necessari potranno beneficiare della riduzione contributiva con il sistema del rimborso successivo da parte della Cassa Edile;
- c) gli obblighi di formazione e di sicurezza (formazione, medico competente, ecc.), a cui sarà collegato il beneficio contributivo, dovranno essere attestati dal sistema delle Scuole Edili e dei CPT di settore;
- d) i requisiti richiesti e il connesso beneficio contributivo dovranno riguardare indistintamente tutti i lavoratori oggetto della denuncia mensile alla Cassa Edile;
- e) nell'ipotesi in cui la Cassa Edile accerti che l'impresa beneficiaria della riduzione contributiva in oggetto abbia utilizzato lavoratori parzialmente o totalmente irregolari, l'impresa perde la riduzione contributiva per tutti i lavoratori denunciati per il periodo in cui è stata accertata l'irregolarità e per i 6 mesi successivi.

#### **§ 4 – Commissione paritetica tecnica per la certificazione di cui al decreto legislativo n. 276/03**

Le parti nazionali provvedono, entro la data del 31 dicembre 2004, a costituire una Commissione paritetica tecnica finalizzata allo studio e approfondimento di requisiti, regole, modalità operative degli Enti Bilaterali di settore ai fini dell'affidamento dei compiti di certificazione dell'appalto genuino, ai sensi di quanto previsto dal decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003.

#### **§ 5 – Prestazioni sanitarie integrative del servizio sanitario nazionale**

È costituita una Commissione paritetica nazionale a cui viene affidato il compito di esaminare ed approfondire la materia dell'assistenza sanitaria integrativa a quella del servizio sanitario nazionale.

I lavori della predetta Commissione sono finalizzati alla predisposizione di una convenzione nazionale per la copertura assicurativa nelle ipotesi di grandi interventi chirurgici, visite specialistiche, alta diagnostica, diarie.

Alla Commissione medesima è affidata la definizione di una prestazione sanitaria integrativa nazionale di settore, anche diversa da quella in atto, alimentata dalla stessa contribuzione prevista al punto VI dell'accordo 29 gennaio 2002.

La Cassa Edile farà fronte alla spesa per le prestazioni sanitarie integrative, che comunque non potranno comportare oneri aggiuntivi, con le risorse derivanti dal contributo previsto dal sesto comma dell'art. 36.

#### **§ 6 – Lavori usuranti – Lavori pesanti**

Al fine di effettuare un'analisi più approfondita dei requisiti necessari per accedere alle prestazioni previdenziali obbligatorie in favore dei lavoratori del comparto edile, le parti concordano di istituire, entro 30 giorni dalla firma del presente accordo, una Commissione paritetica che stabilisca le possibili modalità di copertura degli oneri, determinandone l'entità ed i criteri di ripartizione tra sistema obbligatorio e quello mutualistico, presso l'Istituto pubblico ovvero presso la Cassa Edile.

La Commissione dovrà approfondire l'ipotesi di costituire un apposito Fondo mutualistico a copertura di eventuali vuoti contributivi, che garantisca ai lavoratori di cui sopra un miglioramento dei tempi per accedere alla previdenza obbligatoria.

I lavori della Commissione dovranno esaurirsi in un tempo tale che la nuova normativa possa entrare in vigore entro un anno dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

I costi contrattuali sono pari allo 0,10% della retribuzione fissata al punto 3 dell'art. 24 del presente contratto.

Art. 109  
COMITATI PARITETICI TERRITORIALI  
PER LA PREVENZIONE INFORTUNI, L'IGIENE E  
L'AMBIENTE DI LAVORO (CPT)

COMMISSIONE NAZIONALE PARITETICA  
PER LA PREVENZIONE INFORTUNI, L'IGIENE  
E L'AMBIENTE DI LAVORO (CNCPT)

È demandata alle Organizzazioni sindacali territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori d'opera aderenti alle Associazioni nazionali contraenti la istituzione di un Comitato paritetico a carattere permanente per lo studio dei problemi inerenti alla prevenzione degli infortuni, all'igiene e in generale al miglioramento dell'ambiente di lavoro, formulando proposte e suggerimenti e promuovendo idonee iniziative.

Al Comitato le Organizzazioni territoriali dei lavoratori, i rappresentanti sindacali di cui all'art. 103, per i cantieri e stabilimenti di rispettiva competenza, nonché i singoli lavoratori, segnaleranno i problemi della sicurezza, dell'igiene e delle condizioni ambientali.

Spetta infine al Comitato esaminare i problemi segnalati dall'Organizzazione territoriale dei datori di lavoro e dalle singole imprese relativamente all'attuazione delle norme di prevenzione infortuni e di igiene nei luoghi di lavoro nonché quelli inerenti alle condizioni ambientali.

Le Associazioni nazionali contraenti, annettendo rilievo prioritario alla sicurezza e all'igiene del lavoro nei cantieri e al miglioramento delle condizioni ambientali degli stessi, si impegnano a promuovere il funzionamento dei Comitati di cui al presente articolo, a coordinare le iniziative e a proporre agli stessi i più opportuni indirizzi per l'azione ad essi demandata. Per il finanziamento dei Comitati si provvede mediante il contributo di cui all'art. 91 o, in caso di diversa valutazione delle Organizzazioni territoriali, altro contributo previsto dal presente contratto collettivo nazionale.

La costituzione ed il funzionamento dei Comitati sono disciplinati dal protocollo d'intesa allegato al presente contratto, del quale forma parte integrante.

I Comitati o gli Organismi che costituiscono forme integrate di operatività tra Comitati Paritetici Territoriali e Scuole Edili assumeranno la funzione prevista dall'art. 51 del D.lgs. n. 81/2008, di prima istanza di riferimento in merito a controversie sorte sull'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione in materia di sicurezza.

\* \* \*

Le parti confermano la validità dello strumento dei Comitati Paritetici Territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro.

In relazione all'importanza del ruolo demandato ai Comitati le parti si impegnano a porre in essere strumenti che ne armonizzino l'attività.

Tali Comitati, infatti, laddove operanti, hanno consentito di conseguire sul territorio positivi risultati sul piano della prevenzione degli infortuni sul lavoro e della

diffusione di una più ampia cultura della sicurezza tra gli operatori e gli addetti del settore.

Rilevato che attualmente i Comitati non sono effettivamente presenti in tutto il territorio nazionale, le Associazioni sottoscritte riaffermano l'obbligo per tutte le proprie Organizzazioni aderenti a provvedere all'immediata costituzione del Comitato e a rendere il Comitato concretamente operante nell'area di propria competenza.

Le parti demandano alle competenti Associazioni territoriali la facoltà di procedere alla unificazione tra Scuole Edili e Comitati Paritetici Territoriali, ferma restando la rilevanza delle specifiche funzioni attualmente attribuite a ciascuno di tali Enti. Le parti nazionali predispongono uno schema-tipo di Statuto al quale le Associazioni territoriali sono impegnate ad adeguarsi.

Alla determinazione del finanziamento dei Comitati, appositamente individuato, provvedono le competenti Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle Associazioni nazionali sottoscritte.

I Comitati operano sulla base dello schema-tipo di Statuto allegato al presente contratto.

In questo contesto, le parti sottolineano l'esigenza del rafforzamento del ruolo affidato alla Commissione Nazionale Paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro, la quale è chiamata a svolgere in modo incisivo il compito di coordinamento dei Comitati esistenti e di supporto alle Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori, per il superamento delle eventuali difficoltà che dovessero frapporsi alla generalizzazione dell'istituto su tutto il territorio nazionale.

\* \* \*

Le parti, anche alla luce delle positive esperienze maturate nelle singole realtà territoriali, riaffermano il convincimento della necessità di realizzare la diffusione su tutto il territorio nazionale dei Comitati Paritetici Territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro.

## Art. 110 FORMEDIL – SCUOLE EDILI

La formazione professionale costituisce un campo di grande importanza, nel quale va esercitato il massimo impegno, per un'azione generalizzata di informazione e formazione per la sicurezza.

Infatti lo svolgimento di un'adeguata attività di formazione concorre sicuramente in modo rilevante alla diminuzione dei fattori di rischio lavorativo connessi alle peculiari caratteristiche dell'attività produttiva nell'industria delle costruzioni.

La formazione professionale demandata alle Scuole Edili, anche in collaborazione e coordinamento con i Comitati territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro, deve pertanto essere potenziata e generalizzata nel territorio nazionale, nel duplice aspetto della formazione specifica per la sicurezza e di quella integrata nella formazione per l'attività produttiva.

A tal fine è determinante il ruolo del Formedil nazionale, la cui attività va sviluppata nel campo della sicurezza, in coordinamento con la Commissione Nazionale Paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro, al fine di fornire gli opportuni indirizzi ai singoli Enti, Scuole Edili e Comitati territoriali paritetici per la prevenzione infortuni.

Le Associazioni nazionali sottoscritte si riservano di approvare, sulla base di un'ipotesi della cui elaborazione è incaricato il Formedil nazionale, uno schema-tipo di statuto delle Scuole Edili nel quale si ponga in evidenza anche il ruolo che alle Scuole stesse compete nel campo della formazione per la sicurezza.

Le parti individuano quali interventi prioritari per la formazione alla sicurezza quelli rivolti a:

- a) lavoratori che si inseriscono per la prima volta nel settore;
- b) lavoratori assunti con contratto di apprendistato o di formazione lavoro;
- c) tecnici, capisquadra, capicantiere e preposti;
- d) lavoratori occupati;
- e) tecnici dei Comitati Paritetici Territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro.

Il Formedil nazionale, in collaborazione con la Commissione Nazionale Paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro, elaborerà moduli di corsi formativi per la sicurezza, della durata di otto ore retribuite, da svolgere da parte delle Scuole Edili, per i lavoratori di cui alla lettera a) che si inseriscono per la prima volta nel settore, utilizzando anche le ore di cui alla lettera B) dell'art. 90 del c.c.n.l..

Le modalità attuative sono stabilite dalle competenti Associazioni territoriali.



RAPPORTI  
TRA LE  
PARTI SOCIALI

Art. 111  
SISTEMA DI CONCERTAZIONE  
E DI INFORMAZIONE

1.1. Le parti concordano la istituzione di un sistema di concertazione e di informazione, sulle materie e secondo i criteri stabiliti dalla presente disciplina.

Il sistema di concertazione e di informazione, la cui regolamentazione è riservata alla competenza delle Associazioni nazionali stipulanti, si inserisce nell'ambito delle relazioni intersindacali a carattere non negoziale.

1.2. Il sistema di concertazione tra le parti, ferma restando la loro rispettiva autonomia, è finalizzato ai seguenti obiettivi:

- sviluppare momenti e luoghi di confronto tra le parti sulle dinamiche settoriali del mercato nazionale e dei mercati locali, sulle politiche industriali, su costo e mercato del lavoro e sulla formazione professionale;
- definire gli obiettivi da assegnare al sistema degli Enti Paritetici Nazionali e territoriali.

1.3. Per l'appropriato sviluppo del sistema di concertazione le parti convengono sulla costituzione dell'Osservatorio, quale strumento di rilevazione dei fenomeni del settore, le cui funzioni sono disciplinate dall'apposito Regolamento.

Per la sua attività l'Osservatorio si avvale della struttura della Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili e può ricorrere a soggetti esterni per la predisposizione di rapporti sull'industria delle costruzioni.

1.4. L'Osservatorio analizza ed elabora i seguenti dati:

- evoluzione della domanda pubblica, degli investimenti privati e delle opere di pubblica utilità finanziate con capitale privato;
- evoluzione dell'offerta, analizzando la tipologia delle imprese, i livelli di concentrazione e specializzazione, i livelli di produttività e di costo;
- l'andamento del mercato del lavoro, con riferimento a: fabbisogni e livelli occupazionali, processi di ingresso nel settore e di mobilità, tempi di occupazione, orari e livelli retributivi, formazione professionale, andamento della sicurezza, struttura del costo del lavoro e riflessi sul piano occupazionale e contributivo.

1.5. La concertazione si attua con sessioni semestrali delle parti sociali

A livello nazionale:

In occasione della sessione semestrale di concertazione le parti si confrontano sugli indirizzi generali del settore anche al fine di individuare obiettivi comuni su:

- politica degli investimenti pubblici, politiche di incentivazione degli investimenti privati e di finanziamento privato delle opere di pubblica utilità;
- politica industriale, individuando gli interventi finalizzati ai processi di concentrazione e specializzazione, di qualificazione ed innovazione organizzativa e tecnologica, a sostegno della ricerca e della sperimentazione, nonché delle forme di agevolazione sul credito;
- politica del lavoro, con riguardo a: struttura del costo del lavoro, lavoro irregolare e adempimenti contributivi; sistema degli strumenti di sostegno al reddito e



alla ricollocazione dei lavoratori; regole del mercato del lavoro anche in funzione della mobilità e flessibilità dell'occupazione; sicurezza e prevenzione degli infortuni; formazione professionale;

– politiche da perseguire attraverso gli Enti Paritetici Nazionali e territoriali, in particolare in materia di formazione professionale, adempimenti contributivi, sicurezza e prevenzione.

A livello territoriale:

Nella sessione semestrale territoriale, il confronto è finalizzato, sulla base degli indirizzi determinati dalla sessione nazionale e dal rapporto dell'Osservatorio, alla definizione di comuni obiettivi su:

- mercato locale degli investimenti in relazione all'utilizzo delle risorse finanziarie pubbliche e private e alle previsioni di realizzazione delle opere;
- mercato locale del lavoro in relazione agli andamenti occupazionali, l'utilizzo degli strumenti di sostegno al reddito, ai livelli di mobilità;
- attività degli Enti Paritetici territoriali, nel campo della prevenzione infortuni, della formazione professionale, degli adempimenti contributivi, secondo i criteri stabiliti dalle Associazioni nazionali.

L'Organizzazione territoriale aderente all'Ance fornirà anche informazioni in merito all'utilizzo sul territorio dei contratti di lavori temporaneo, a termine ed il distacco dei lavoratori, nonché del lavoro straordinario.

1.6. Con periodicità semestrale su richiesta dei sindacati regionali dei lavoratori aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti, le Organizzazioni regionali dei datori di lavoro aderenti all'Ance si incontreranno con i predetti sindacati dei lavoratori per esaminare congiuntamente la situazione del settore.

Nel corso di tale incontro le Organizzazioni regionali dei datori di lavoro forniranno informazioni globali per la Regione di competenza e sullo stato e sulle prospettive della produzione e dell'occupazione nel settore, sulla struttura dell'occupazione per sesso, per età e categoria e sul mercato del lavoro, sulla formazione professionale nel territorio, sulle previsioni di sviluppo del settore medesimo anche in riferimento alle evoluzioni tecnologiche.

Le informazioni di cui sopra potranno essere distinte in relazione ai seguenti comparti:

- opere pubbliche;
- edilizia non abitativa pubblica e privata;
- edilizia abitativa pubblica e privata.

1.7. Ferma restando l'autonomia della attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità delle imprese e dei lavoratori di norma una volta l'anno, nel primo quadrimestre, in appositi incontri convocati dall'Associazione nazionale imprenditoriale su richiesta delle Associazioni nazionali dei lavoratori, le singole grandi imprese a carattere nazionale – intese per tali quelle la cui sfera normale di attività si proietta sull'intero territorio nazionale e sull'insieme dei comparti fondamentali dell'industria delle costruzioni e per le quali risulti mediamente nel triennio precedente un fatturato in lavori non inferiore a euro 51.645.690 l'anno – forniranno alle RSU unitamente alle Associazioni nazionali dei lavoratori informazioni su:

- situazione e previsioni, produttive ed occupazionali dell'impresa;
- struttura e andamento dell'occupazione, per età, sesso e categoria;
- posizione sui mercati interni ed internazionali;
- mutamenti organizzativi e tecnologici e conseguenze nelle condizioni di lavoro;
- programmi formativi in relazione alle necessità e qualificazione delle risorse umane;
- programmi di azione in materia di sicurezza e prevenzione degli infortuni.

La stessa procedura sarà applicata per i consorzi operativi a carattere nazionale aventi le medesime caratteristiche e per i quali risulti mediamente nel triennio precedente un fatturato in lavori non inferiore a euro 51.645.690 l'anno.

1.8. Ferma restando l'autonomia della attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità delle imprese e dei lavoratori di norma una volta l'anno, nel primo quadrimestre, in appositi incontri convocati dall'Organizzazione territoriale dei datori di lavoro di cui all'art. 38 aderente all'ANCE su richiesta delle Organizzazioni territoriali dei lavoratori di cui allo stesso articolo, le singole imprese e i consorzi operativi che svolgono attività nella circoscrizione territoriale di competenza, la cui sfera normale di attività si proietta nell'insieme dei comparti fondamentali dell'industria delle costruzioni e che abbiano normalmente alle dirette dipendenze nella circoscrizione medesima non meno di 120 lavoratori, forniranno alle RSU unitamente alle Organizzazioni sindacali territoriali informazioni per il suddetto ambito territoriale e con riferimento anche ai singoli cantieri. Le informazioni sono relative a:

- situazioni e previsioni produttive ed occupazionali per età, sesso e categoria;
- struttura dell'occupazione;
- fabbisogni formativi;
- lavorazioni affidate in appalto o subappalto a norma dell'art. 14;
- attuazioni in materia di sicurezza.

La medesima procedura sarà applicata per l'impresa o consorzio operativo, aggiudicatario di un appalto pubblico di notevole rilevanza e di importo di aggiudicazione non inferiore a euro 18.075.991, sempreché l'impresa o il consorzio non rientri nella previsione di cui al punto 1.7.

1.9. Nel caso di richieste o comportamenti in contrasto con la presente disciplina, la questione è automaticamente di competenza delle Associazioni nazionali stipulanti, le quali si incontreranno, entro 15 giorni dalla richiesta delle parti, per l'esame e la definizione della controversia interpretativa.

## Art. 112 OSSERVATORIO

1. L'Osservatorio settoriale sull'industria delle costruzioni ha lo scopo di realizzare un sistema informativo e di rilevazione dei fenomeni dell'industria delle costruzioni, al fine di accrescerne la conoscenza, nonché di rappresentare un appropriato supporto per l'attuazione ai vari livelli del sistema di concertazione, secondo le modalità e per le materie disciplinate dal c.c.n.l.

2. L'Osservatorio analizza ed elabora, su scala nazionale e territoriale, i seguenti dati aggregati:
- evoluzione della domanda pubblica, degli investimenti privati e delle opere di pubblica utilità finanziate con capitale privato;
  - evoluzione dell'offerta, analizzando la tipologia delle imprese, i livelli di concentrazione e specializzazione, i livelli di produttività e di costo;
  - l'andamento del mercato del lavoro, con riferimento a: fabbisogni e livelli occupazionali, processi di ingresso nel settore mobilità, tempi di occupazione, orari e livelli retributivi, formazione professionale, andamento della sicurezza, struttura del costo del lavoro e riflessi sul piano occupazionale e contributivo.
3. L'Osservatorio metterà in atto un sistema coordinato di raccolta di informazioni che abbia come punti di riferimento, per l'acquisizione e restituzione dei dati, gli Organismi paritetici di settore operanti sul territorio nazionale. A tal fine si procederà alla raccolta ed alla elaborazione delle schede statistiche di cui all'art. 36 da allegare ai bilanci delle Casse Edili e dei dati desumibili dalle Scuole Edili e dai CPT. Successivamente saranno individuate informazioni più analitiche, sulla base di un programma di lavoro che progressivamente amplierà, standardizzandole, le informazioni che entreranno a far parte dell'Osservatorio nazionale e degli Organismi paritetici territoriali. Entro sei mesi dalla stipula del c.c.n.l. sarà prodotto il primo rapporto in base ai dati acquisiti e sarà predisposto il programma operativo per il primo anno. In prima istanza i dati da acquisire entro un anno sono:
- distribuzione della occupazione per qualifiche ed età;
  - ore lavorate;
  - struttura delle imprese per classe di addetti;
  - infortuni, malattia, cassa integrazione;
  - certificazione ex art. 18, legge n. 55/90;
  - aggiudicazioni da parte delle stazioni appaltanti.
4. L'Osservatorio, per il suo funzionamento, utilizza anche i dati elaborati da ciascuna organizzazione e le informazioni derivanti da Organismi pubblici e privati.
5. L'Osservatorio avrà una sua struttura inserita nella Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili. La Commissione nazionale predetta predisporrà un regolamento per il funzionamento dell'Osservatorio e il programma operativo individuando entro tre mesi:
- gli obiettivi da raggiungere per fasi progressive;
  - le risorse umane dedicate;
  - i soggetti esterni per la predisposizione dei rapporti sull'industria delle costruzioni;
  - periodicità e livelli dei rapporti;
  - il budget di riferimento per ogni anno di attività, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate al finanziamento degli Organismi paritetici nazionali.
6. L'Osservatorio si avvale di un Comitato scientifico formato da sei membri designati pariteticamente dall'Ance e dai Sindacati nazionali contraenti.

In particolare il Comitato scientifico, all'interno del programma operativo predisposto dalla CNCE, approverà:

- la metodologia generale di raccolta, l'elaborazione e confronto delle informazioni in forma ordinaria e appropriata;
- la produzione di rapporti sullo stato e le prospettive del settore.

### Art. 113

## CONCERTAZIONE PER LE GRANDI OPERE

Per le opere pubbliche di grandi dimensioni, così come individuate dall'art. 6, comma secondo della Legge, n. 236, di importo di aggiudicazione pari o superiore a cento milioni di euro, e che incidono su più province, nonché per le grandi opere di cui alla Legge n. 443/2001 (Legge obiettivo) e all'art. 253, comma 27, lett. f, del D.lgs. n. 163/2006 (Codice dei Contratti), è introdotta una procedura di concertazione preventiva a cui partecipano le Associazioni nazionali stipulanti il presente contratto, quelle territoriali interessate ad esse aderenti e le imprese aggiudicatarie dell'appalto.

L'eventuale accordo impegna le parti firmatarie e attiene i profili logistici dei cantieri, i rapporti con gli organismi paritetici di settore, la sicurezza del lavoro, gli orari di lavoro, la disciplina applicabile per quanto attiene il livello territoriale di contrattazione, e per tali materie è sostitutivo della contrattazione integrativa territoriale stipulata per le circoscrizioni su cui incide il lavoro.

### Art. 114

## ISTITUZIONE DELLA BORSA DEL LAVORO DELL'INDUSTRIA DELLE COSTRUZIONI

La borsa lavoro, unitamente alle misure adottate a seguito degli avvisi comuni, DURC, Congruità e del documento degli Stati Generali del 14 maggio 2009, è uno strumento individuato dalle parti per la valorizzazione piena dei lavoratori nel processo produttivo dell'edilizia, anche attraverso la formazione, nonché per contrastare il lavoro nero, il lavoro sommerso, il capolarato e l'intermediazione passiva della manodopera gestita dalla criminalità organizzata.

Le parti sociali, concordano di riconoscere al Formedil un ruolo fondamentale e attivo nella gestione e implementazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Le parti predispongono un sistema che possa effettivamente rispondere alle esigenze del mercato e del settore su tutto il territorio nazionale.

Le parti affidano al Formedil, nel quadro del suo progetto di riconversione, la progettazione di un sistema efficace che tenga conto delle peculiarità del settore e che sia volto alla realizzazione di specifiche finalità quali:

- ottimizzare la circolazione delle informazioni tra lavoratori disoccupati o inoccupati e imprese del settore sulle opportunità lavorative e sulle offerte formative, con lo scopo di favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, mediante l'istituzione della banca del lavoro informatizzata presso ciascuna Scuola,

collegata alla Borsa lavoro, a cui affluiscono i curricula dei lavoratori e le offerte lavorative delle imprese edili;

- fornire assistenza alle imprese in relazione ai bisogni formativi e occupazionali;
- favorire l'orientamento della richiesta-offerta di lavoro dei suddetti lavoratori;
- predisporre l'attivazione degli standard minimi e le misure atte a certificare i crediti formativi;
- incentivare gli accordi ministeriali per l'ingresso dei lavoratori stranieri attraverso la formazione all'estero per l'inserimento e il collocamento nel settore.

Il Formedil in tutte le sue articolazioni dovrà inoltre prevedere un sistema che, fermo restando le autorizzazioni previste da parte della Pubblica Amministrazione e sulla base delle finalità sopra descritte, preveda:

- l'assunzione, da parte delle Scuole Edili, di un ruolo attivo all'interno del progetto volto a favorire lo sviluppo dell'occupazione e l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, attraverso il sistema di autorizzazione presso la competente P.A.;
- la possibilità, per le imprese in regola con la contribuzione contrattuale alla Cassa Edile, di consultare direttamente i curricula dei lavoratori in cerca di occupazione e di pubblicare al contempo le proprie offerte di lavoro presso gli sportelli costituiti nelle Scuole Edili;
- la possibilità per le persone in cerca di lavoro di consultare gratuitamente le offerte di lavoro delle imprese aderenti alla Cassa Edile in modo da poter prospettare le proprie candidature.

L'entrata in vigore del Sistema Borsa Lavoro nelle costruzioni è prevista alla scadenza del primo anno di vigenza del presente contratto. A tale fine, entro 6 mesi dalla stipula del CCNL, il Formedil presenterà alle parti sociali nazionali il progetto operativo per l'approvazione dello stesso.

La sperimentazione della Borsa Lavoro sarà avviata dal Formedil, in accordo con le parti sociali, entro 6 mesi dalla presentazione del progetto, nei territori ove è prevista la maggiore dinamicità degli investimenti e del mercato del lavoro.

La sperimentazione sarà effettuata sulla base dei seguenti criteri e modalità, ferma restando la necessità che sia definita a livello ministeriale una norma che preveda l'invio telematico della comunicazione obbligatoria da parte dei datori di lavoro entro i 5 giorni successivi al licenziamento anche alla Cassa edile territorialmente competente:

- la Scuola Edile territoriale nei casi di crisi aziendale, mancanza temporanea di commesse, fine fase lavoro, licenziamenti, riceve l'elenco dei lavoratori che saranno interessati dai provvedimenti;
- tali elenchi saranno visionati dalla Scuola Edile territoriale al fine di valutare, sulla base delle professionalità esistenti, possibili percorsi di qualificazione e riqualificazione da attivare, anche in relazione agli accordi territoriali locali che prevedono ammortizzatori in deroga e le relative risorse; nonché ai programmi di formazione attivabili attraverso i fondi di formazione interprofessionali o europei;
- la Scuola Edile territoriale effettuerà una ricognizione individuale delle competenze possedute dai lavoratori e dei necessari piani formativi di qualificazione/riqualificazione acquisendo la disponibilità del lavoratore alla partecipazione alla formazione;

- la Scuola Edile territoriale inserirà in una apposita banca dati, condivisa con la Cassa edile territoriale ed un server nazionale, i nominativi di cui al punto precedente con relativa qualifica, mansione, anzianità di settore e dichiarazione di disponibilità dei lavoratori a frequentare i corsi di qualificazione e riqualificazione professionale;
- tale banca dati deve essere predisposta in modo da permettere il convenzionamento con il Centro dell'impiego competente al fine di dare una evidenza pubblica al profilo professionale ed alla condizione del lavoratore nel rispetto delle norme sulla privacy, ed in supporto alla sua attività di collocamento.

Alla Scuola Edile è demandato il compito di monitorare i fabbisogni occupazionali delle imprese a livello locale, al fine di determinare le necessità di ordine formativo sul territorio.

Presso ciascuna Scuola Edile territoriale sarà costituito uno specifico sportello con il compito di effettuare la ricognizione individuale del bilancio delle competenze, rilevare aspettative e fabbisogni al fine di sviluppare assieme al lavoratore un piano di sviluppo professionale sulla base delle linee guida che saranno elaborate dal Formedil nazionale.

Gli accordi di cui all'art. 38 del vigente CCNL potranno prevedere che alle imprese che assumano i lavoratori iscritti negli elenchi di cui al presente articolo, possano essere riconosciute agevolazioni contributive in Cassa Edile.

Di ciascuna azione formativa di cui al presente articolo sarà effettuata specifica registrazione sul libretto formativo approvato dalle parti sociali su proposta del Formedil nazionale.

## Art. 115 ACCORDI INTERCONFEDERALI

Gli accordi stipulati dalla Confederazione Generale dell'Industria Italiana con le Confederazioni dei lavoratori, anche se non esplicitamente richiamati nel presente contratto, si considerano parte integrante del contratto medesimo, nei limiti della rispettiva rappresentanza.

Per l'accordo interconfederale 5 maggio 1965 sui licenziamenti per riduzione di personale resta fermo quanto stabilito dall'art. 6 e dal relativo "Chiarimento a verbale" dell'accordo medesimo.

## Art. 116 NORMALIZZAZIONE DEI RAPPORTI SINDACALI

Le Associazioni nazionali contraenti concordemente convengono che qualsiasi accordo in materia di disciplina collettiva del rapporto di lavoro, sia per quanto riguarda gli elementi economici, sia per quanto attiene alle norme generali e regolamentari, deve essere concordato esclusivamente tra le medesime Associazioni nazionali, salvo quanto è stato specificatamente demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

Per i rapporti a livello di unità produttiva si fa rinvio alle disposizioni del presente contratto e degli accordi nazionali che fanno espresso riferimento a tali rapporti.

Art. 117  
**ESTENSIONE DI CONTRATTI STIPULATI  
CON ALTRE ASSOCIAZIONI**

Qualora le Associazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto o le Organizzazioni territoriali ad esse aderenti dovessero concordare con altre Associazioni di datori di lavoro, industriali o artigiane, condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate ad Organizzazioni aderenti alle Associazioni nazionali stipulanti il presente contratto.

Tale estensione si verifica dopo che le condizioni suddette siano state accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, o comunque dopo che siano trascorsi inutilmente 15 giorni dall'invito rivolto dalle Associazioni nazionali dei datori di lavoro stipulanti il presente contratto alle Associazioni dei lavoratori firmatarie del contratto medesimo.

Art. 118  
**INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI  
– CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE**

Le disposizioni del presente contratto sono correlative ed inscindibili fra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e il trattamento economico di cui agli artt. 33 e 72, anche quando siano disgiunti, si considerano costituenti un unico istituto.

Ferma restando l'inscindibilità di cui ai commi precedenti, restano immutate le condizioni più favorevoli eventualmente praticate ai lavoratori in servizio presso le singole imprese alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Art. 119  
**DISPOSIZIONI GENERALI**

Per quanto non previsto dal presente contratto, valgono le disposizioni di leggi vigenti. I lavoratori debbono inoltre osservare le eventuali disposizioni stabilite dalle imprese sempre che queste non modifichino e non siano in contrasto con quelle di legge del presente contratto.

Art. 120  
**DECORRENZA E DURATA**

Salvo le diverse decorrenze espressamente indicate, il presente contratto si applica dal 1° aprile 2010 al 31 dicembre 2012 ai rapporti di lavoro in corso alla data del 19 aprile 2010 o instaurati successivamente.

Qualora non sia disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata A.R., almeno sei mesi prima della scadenza, s'intenderà rinnovato per tre anni e così di seguito.

Art. 121  
ESCLUSIVA DI STAMPA

Il presente contratto, conforme all'originale, è edito a cura delle parti stipulanti le quali ne hanno la esclusiva a tutti gli effetti.

È vietata la riproduzione parziale o totale senza autorizzazione.

Le parti impegnano le imprese ed i lavoratori a fare riferimento esclusivamente al testo a stampa del contratto collettivo nazionale di lavoro edito a cura delle parti stesse evitando di utilizzare eventuali testi non predisposti e diffusi dalle parti sottoscritte.

Il verbale di accordo e il presente contratto sono depositati presso il Ministero del lavoro.



# ALLEGATI

## DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

- A) *Valori mensili ed orari dei minimi di paga base degli operai*
- B) *Stipendi minimi mensili per gli impiegati*
- C) *Regolamento dell'anzianità professionale edile*
- D) *Accantonamento della maggiorazione per ferie e gratifica natalizia*
- E) *Protocollo sul trattamento di malattia e infortunio*
- F) *Accordi ai sensi dell'art. 25, comma II, L. n. 223/91*
- G) *Accordo Nazionale 31 maggio 2005 (Apprendistato)*
- H) *Accordo attuativo sulla previdenza complementare*
- I) *Accordo Nazionale 10 settembre 2003 (Lavoro temporaneo e previdenza complementare)*

## ORGANISMI PARITETICI

- L) *Finanziamento degli organismi paritetici nazionali di settore*
- M) *Protocollo di Intesa 18 dicembre 1998 e accordo nazionale 19 maggio 2000*
- N) *Statuto della Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili (CNCE) (Accordo Nazionale 10 novembre 2004)*
- O) *Statuto tipo delle Casse Edili (Accordo Nazionale 19 settembre 2002)*
- P) *Protocollo sugli organismi bilaterali (20 maggio 2004)*
- Q) *Protocollo di Intesa sul sistema degli organismi paritetici di settore (29 gennaio 200)*
- R) *Regolamento della Commissione nazionale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (CNCPT)*
- S) *Statuto tipo del CPT (Accordo Nazionale 20 giugno 1996)*
- T) *Protocollo di Intesa sulla pianificazione delle linee politiche del sistema formativo edile.*

## RAPPORTI TRA LE PARTI SOCIALI

- U) *Protocollo sulle politiche del lavoro nell'industria delle costruzioni*
- V) *Accordo Nazionale 25 luglio 1996 per le modalità di attuazione del sistema di riscossione dei contributi sindacali mediante deleghe*
- W) *Statuto del Formedil (Accordo Nazionale 9 maggio 2007)*
- X) *Statuto della Commissione Nazionale Paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (CNCPT) (Accordo Nazionale 9 maggio 2007)*
- Y) *Protocollo sugli organismi bilaterali (18 giugno 2008)*
- Z) *Protocollo sul costo del lavoro (18 giugno 2008)*

## ALTRI ALLEGATI

- *Accordo Nazionale 3 ottobre 2001 (Mut)*
- *Accordo Nazionale 3 ottobre 2001 (Fondo Prevedi)*
- *Accordo Nazionale 2 ottobre 2002 (Fondo Prevedi)*

- *Accordi nazionali 15 gennaio 2003 (Fondo Prevedi)*
- *Accordo Nazionale 10 settembre 2003 (Fondo Prevedi)*
- *Accordi nazionali 24 novembre 2004 (Casse Edili-Fondo Prevedi)*
- *Accordo Nazionale 21 luglio 2004 (Fondo Prevedi)*
- *Accordo Nazionale 2 marzo 2005 (Fondo Prevedi)*
- *Accordo Nazionale 31 maggio 2005 (Organismi Paritetici)*
- *Accordo Nazionale 4 dicembre 2008 (CIGO Apprendisti)*
- *Protocollo per la razionalizzazione degli Enti Paritetici (19 aprile 2010)*
- *Protocollo sulle banche dati per la regolarità contributiva (19 aprile 2010)*
- *Dichiarazione comune sugli Enti Paritetici (19 aprile 2010)*
- *Avviso comune – Contribuzione e integrazione degli ammortizzatori sociali nel settore edile (19 aprile 2010)*
- *Protocollo sulla formazione e sicurezza sul lavoro (19 aprile 2010)*
- *Protocollo sul Prevedi (19 aprile 2010)*
- *Avviso comune 28 ottobre 2010 (Congruità)*
- *Protocollo di Intesa Enti Bilaterali (16 novembre 2010)*
- *Accordi nazionale 16ore – Mics (16 novembre 2010 – 13 dicembre 2010 – 3 febbraio 2012)*
- *Accordo Nazionale 15 marzo 2011 (CnCPT)*
- *Accordo Nazionale 5 luglio 2011 (Borsa Lavoro)*
- *Accordo Nazionale 19 luglio 2012 (Retribuzioni convenzionali)*

# ALLEGATO A

## VALORI MENSILI DEI MINIMI DI PAGA BASE DEGLI OPERAI

<i>a) Operai di produzione</i>	<i>1/4/2010</i>	<i>1/1/2011</i>	<i>1/1/2012</i>
Operaio di quarto livello	1.035,11	1.077,11	1.120,51
Operaio specializzato	961,16	1.000,16	1.040,46
Operaio qualificato	865,05	900,15	936,42
Operaio comune	739,36	769,36	800,36

La retribuzione degli operai è contabilmente determinata in misura mensile. La retribuzione oraria degli operai di produzione anche ai fini dei vari istituti contrattuali si determina dividendo per 173 i minimi tabellari della classificazione. L'ammontare così ottenuto verrà moltiplicato per le ore lavorate e per quelle dovute dal datore di lavoro a norma di legge e di contratto.

## TABELLA DEI MINIMI DI PAGA BASE ORARIA DEGLI OPERAI

<i>a) Operai di produzione</i>	<i>1/4/2010</i>	<i>1/1/2011</i>	<i>1/1/2012</i>
Operaio di quarto livello	5,98	6,23	6,48
Operaio specializzato	5,56	5,78	6,01
Operaio qualificato	5,00	5,20	5,41
Operaio comune	4,27	4,45	4,63
<i>b) Custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri e inservienti (art. 6)</i>	<i>3,85</i>	<i>4,00</i>	<i>4,16</i>
<i>c) Custodi, portinai, guardiani con alloggio (art. 6)</i>	<i>3,42</i>	<i>3,56</i>	<i>3,70</i>

## MINIMI DI PAGA BASE ORARIA – APPRENDISTI OPERAI

<i>Livello finale</i>	<i>1/4/2010</i>	<i>1/1/2011</i>	<i>1/1/2012</i>
4° livello	5,56	5,78	6,01
4° livello primo inserimento	5,00 (prima metà periodo di apprendistato) 5,56 (seconda metà periodo di apprendistato)	5,20 (prima metà periodo di apprendistato) 5,78 (seconda metà periodo di apprendistato)	5,41 (prima metà periodo di apprendistato) 6,01 (seconda metà periodo di apprendistato)
3° livello	5,00	5,20	5,41
3° livello primo inserimento	4,27 (prima metà periodo di apprendistato) 5,00 (seconda metà periodo di apprendistato)	4,45 (prima metà periodo di apprendistato) 5,20 (seconda metà periodo di apprendistato)	4,63 (prima metà periodo di apprendistato) 5,41 (seconda metà periodo di apprendistato)
2° livello	4,27	4,45	4,63
2° livello primo inserimento	4,27	4,45	4,63

## MINIMI DI PAGA BASE ORARIA APPRENDISTI OPERAI ai sensi della legge n. 25/1955

	<i>1/4/2010</i>	<i>1/1/2011</i>	<i>1/1/2012</i>
Primo Semestre	3,00	3,12	3,25
Secondo semestre	3,25	3,38	3,52
Terzo semestre	3,50	3,64	3,79
Quarto semestre	3,75	3,90	4,06
Quinto semestre	4,00	4,16	4,33
Sesto semestre	4,25	4,42	4,60

# ALLEGATO B

## MINIMI DI STIPENDIO MENSILE PER GLI IMPIEGATI

	1/4/2010	1/1/2011	1/1/2012
1ª Categoria super	1.478,71	1.538,71	1.600,71
1ª Categoria	1.330,83	1.384,83	1.440,63
2ª Categoria	1.109,02	1.154,02	1.200,52
Impiegato di quarto livello	1.035,11	1.077,11	1.120,51
3ª Categoria	961,16	1.000,16	1.040,46
4ª Categoria	865,05	900,15	936,42
4ª Categoria 1° impiego	739,36	769,36	800,36

## MINIMI DI STIPENDIO MENSILE APPRENDISTI IMPIEGATI

<i>Livello finale</i>	1/4/2010	1/1/2011	1/1/2012
5° livello	1.035,11	1.077,11	1.120,51
5° livello primo impiego	961,16 (prima metà periodo di apprendistato) 1.035,11 (seconda metà periodo di apprendistato)	1.000,16 (prima metà periodo di apprendistato) 1.077,11 (seconda metà periodo di apprendistato)	1.040,46 (prima metà periodo di apprendistato) 1.120,51 (seconda metà periodo di apprendistato)
4° livello	961,16	1.000,16	1.040,46
4° livello primo impiego	865,05 (prima metà periodo di apprendistato) 961,16 (seconda metà periodo di apprendistato)	900,15 (prima metà periodo di apprendistato) 1.000,16 (seconda metà periodo di apprendistato)	936,42 (prima metà periodo di apprendistato) 1.040,46 (seconda metà periodo di apprendistato)
3° livello	865,05	900,15	936,42
3° livello primo impiego	739,36 (prima metà periodo di apprendistato) 865,05 (seconda metà periodo di apprendistato)	739,36 (prima metà periodo di apprendistato) 900,15 (seconda metà periodo di apprendistato)	800,36 (prima metà periodo di apprendistato) 936,42 (seconda metà periodo di apprendistato)
2° livello	739,36	769,36	800,36
2° livello primo impiego	739,36	769,36	800,36

MINIMI DI STIPENDIO MENSILE  
APPRENDISTI IMPIEGATI  
ai sensi della legge n. 25/1955

	<i>1/4/2010</i>	<i>1/1/2011</i>	<i>1/1/2012</i>
Primo Semestre	576,70	600,10	624,28
Secondo semestre	624,75	650,75	676,36
Terzo semestre	672,81	700,11	728,32
Quarto semestre	720,87	750,12	780,35
Quinto semestre	768,93	800,13	832,37
Sesto semestre	816,99	850,14	884,39

# ALLEGATO C

## REGOLAMENTO DELL'ANZIANITÀ PROFESSIONALE EDILE

§1. All'operaio che in un biennio abbia maturato l'anzianità professionale edile, anche in più circoscrizioni territoriali, le Casse Edili corrispondono nell'anno successivo, ciascuna per la propria competenza, la prestazione disciplinata dal presente Regolamento.

§2. L'operaio matura l'anzianità professionale edile quando in ciascun biennio possa far valere almeno 2.100 ore computando a tale effetto le ore di lavoro ordinario prestate, nonché le ore di assenza dal lavoro previste al paragrafo 6. Ciascun biennio scade il 30 settembre dell'anno precedente quello dell'erogazione. L'erogazione è effettuata dalla Cassa Edile in occasione del 1° maggio.

§3. La prestazione per l'anzianità professionale edile è stabilita secondo importi crescenti, in relazione al numero degli anni nei quali l'operaio abbia percepito la prestazione medesima e calcolata moltiplicando gli importi di cui alla tabella seguente per il numero di ore di lavoro ordinario effettivamente prestate in ciascuna categoria e denunciate alla Cassa Edile per il secondo anno del biennio di cui al secondo comma del paragrafo 2:

Numero delle erogazioni percepite dal singolo operaio	Importo orario			
	Operaio 4° livello	Operaio special.	Operaio qualif.	Operaio comune
<i>Maggio 2012</i>				
1ª e 2ª erogazione	0,1604	0,1490	0,1341	0,1146
3ª e 4ª “	0,3369	0,3131	0,2817	0,2408
5ª “	0,5054	0,4693	0,4225	0,3611
6ª “	0,5294	0,4919	0,4425	0,3783
7ª e 8ª “	0,7062	0,6557	0,5900	0,5045
9ª e succ. “	0,8827	0,8196	0,7379	0,6304

Le Casse Edili calcoleranno le prestazioni applicando i coefficienti suddetti ed arrotonderanno le stesse arrotondando l'importo alla seconda cifra decimale per eccesso se la terza cifra decimale è uguale o superiore a 5, per difetto se è inferiore a 5.

Nel caso di operai per i quali per un biennio computato dal 1° ottobre al 30 settembre non risultino registrate alla Cassa Edile ore di cui al paragrafo 5 e che in un successivo biennio maturino il requisito di cui al paragrafo 2, la prestazione è calcolata applicando l'importo previsto per la prima erogazione. Qualora la man-



cata registrazione di ore alla Cassa Edile dipenda da periodi di cassa integrazione straordinaria o di disoccupazione speciale lunga, la prestazione dovuta per la maturazione del requisito nel biennio successivo è calcolata applicando l'importo previsto per la terza erogazione, sempreché l'operaio interessato abbia già percepito almeno due erogazioni.

La Cassa Edile presso la quale è iscritto l'operaio al momento dell'accertamento del requisito, qualora risulti che l'operaio ha prestato la sua attività nell'ultimo anno presso altre Casse Edili, ne dà comunicazione a queste ultime, affinché provvedano a liquidare per il tramite di essa Cassa Edile l'importo della prestazione di loro competenza.

In caso di abbandono definitivo del settore dopo il raggiungimento del 60° anno di età ovvero a seguito di invalidità permanente debitamente accertata dall'INPS o di infortunio o di malattia professionale, i cui esiti non permettano la permanenza nel settore stesso, all'operaio che ne abbia maturato il requisito la prestazione è erogata dalla Cassa Edile anticipatamente su richiesta dell'operaio medesimo.

§4. In caso di morte o di invalidità permanente assoluta al lavoro di operai che abbiano percepito almeno una volta la prestazione o comunque abbiano maturato il requisito di cui al paragrafo 2 e per i quali nel biennio precedente l'evento siano stati effettuati presso la Cassa Edile gli accantonamenti di cui all'art. 18 del c.c.n.l., è erogata dalla Cassa Edile su richiesta dell'operaio o degli aventi causa una prestazione pari a 300 volte la retribuzione oraria minima contrattuale costituita da minimo di paga base, indennità di contingenza, indennità territoriale di settore ed elemento economico territoriale spettanti all'operaio stesso al momento dell'evento.

§5. Al fine di far conseguire agli operai dipendenti i benefici di cui al presente Regolamento, i datori di lavoro sono tenuti:

- a) a dichiarare alla locale Cassa Edile le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate da ciascun operaio, nonché le eventuali ore previste al paragrafo 6;
- b) a versare alla Cassa Edile un contributo da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 del presente contratto, per tutte le ore di lavoro ordinario dichiarate a norma della lettera a), nonché sul trattamento economico per le festività di cui all'art. 17.

La misura del contributo è stabilita, in relazione alle esigenze della gestione, con accordo tra le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

Il contributo affluisce ad un autonomo Fondo denominato "Fondo per l'anzianità professionale edile".

§6. Agli effetti dell'accertamento del requisito previsto dal paragr. 2, la Cassa Edile registra a favore di ciascun operaio le ore di lavoro ordinario e le eventuali frazioni di ore dichiarate per le quali è stato versato il contributo previsto dal paragr. 5.

Agli effetti di cui sopra la Cassa Edile registra anche le ore relative a:

- assenza dal lavoro per malattia indennizzate dall'INPS;
- assenza dal lavoro per infortunio e malattia professionale indennizzate dall'INAIL;
- periodi di astensione obbligatoria prima e dopo il parto;
- periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 del D.lgs. n. 151/2001.

La Cassa Edile registra altresì:

- 1) 104 ore di assenza per congedo matrimoniale, su richiesta dell'operaio munita della necessaria documentazione, compresa l'attestazione dell'impresa in ordine all'effettivo godimento del congedo suddetto;
- 2) 88 ore per ogni mese intero di servizio militare di leva, su richiesta dell'operaio munita della certificazione necessaria e dell'attestazione dell'impresa in ordine alla costanza del rapporto di lavoro.

Agli effetti delle registrazioni di cui ai punti 1) e 2) nonché della registrazione delle eventuali ore di assenza indennizzate dall'INPS o dall'INAIL, delle quali la Cassa Edile non sia a conoscenza, la richiesta dell'operaio deve pervenire alla Cassa Edile entro tre mesi dalla scadenza del biennio valevole per la maturazione del requisito.

Nel caso in cui l'operaio si trasferisca da una ad altra circoscrizione territoriale, la Cassa Edile di provenienza, su richiesta dell'operaio medesimo, gli rilascia un attestato redatto secondo il modello predisposto dalle Associazioni nazionali comprovante la sua posizione in ordine all'anzianità professionale edile.

L'operaio provvede a far pervenire tale attestato alla Cassa Edile della circoscrizione nella quale si è trasferito. Lo stesso procedimento si applica anche in caso di eventuali successivi trasferimenti.

§7. Qualsiasi controversia inerente all'interpretazione e all'applicazione del presente Regolamento è deferita all'esame delle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.

In caso di mancato accordo fra le stesse, la controversia è rimessa alle predette Associazioni nazionali che decidono in via definitiva.

Ogni controversia tra le Organizzazioni territoriali inerente all'amministrazione del "Fondo per l'anzianità professionale edile" è parimenti rimessa alle Associazioni nazionali per le decisioni definitive.

§8. Le Associazioni nazionali si riservano di studiare la possibilità di realizzare la contabilità nazionale delle posizioni dei singoli operai agli effetti del presente istituto, ferme restando le determinazioni locali per la misura dei contributi e la gestione dei fondi.

Le Associazioni nazionali si riservano altresì di studiare le modalità affinché, nel caso di operai che abbiano prestato la loro attività presso più Casse Edili nell'ultimo anno del biennio, la liquidazione del premio sia effettuata in un'unica e contestuale erogazione da parte della Cassa Edile presso la quale l'operaio è iscritto al momento dell'accertamento del requisito.

§9. Le Casse Edili sono tenute a dare esatta ed integrale applicazione al presente Regolamento, fino a nuova disposizione delle Associazioni nazionali stipulanti.

Gli organi di amministrazione delle Casse Edili sono vincolati a non assumere decisioni in contrasto con il Regolamento nazionale e a non dare esecuzione ad eventuali pattuizioni territoriali derogatorie, innovative o integrative del Regolamento medesimo.

§10. La disciplina dell'istituto sarà riesaminata dalle Associazioni nazionali nel caso di norme di legge o di accordi a livello confederale che interferissero nella materia.

Per gli operai discontinui di cui alle lettere b) e c) dell'art. 6 l'importo orario di cui sopra è pari rispettivamente al 90% ed all'80% di quello dell'operaio comune. Per gli apprendisti si fa riferimento ai minimi di paga ad essi spettanti a norma della normativa contrattuale vigente.

# ALLEGATO D

## ACCANTONAMENTO DELLA MAGGIORAZIONE PER FERIE E GRATIFICA NATALIZIA AL NETTO DELLE IMPOSTE E DEI CONTRIBUTI A CARICO DEL LAVORATORE

A norma del terzo comma dell'art. 18 del presente contratto, il criterio convenzionale per l'accantonamento presso la Cassa Edile, al netto delle ritenute di legge, della maggiorazione per ferie e gratifica natalizia è il seguente:

### 1) *Calcolo delle ritenute fiscali e dei contributi*

L'impresa provvede a calcolare l'ammontare dei contributi e delle ritenute fiscali vigenti a carico dell'operaio sull'intera retribuzione lorda afferente ciascun mese, costituita dalla somma della retribuzione diretta e dalla maggiorazione di cui all'art. 18 del c.c.n.l.. Per i casi di malattia e di infortunio o di malattia professionale la maggiorazione è computata ai fini di cui sopra, nel modo seguente.

Giornate di carenza INPS e INAIL	18,5%
Dal 4° giorno di malattia in poi	18,5%
Dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale	7,4%
Dal 91° giorno d'infortunio o malattia professionale in poi	4,6%

### 2) *Accantonamento netto presso la Cassa Edile*

L'importo che deve essere accantonato presso la Cassa Edile è pari al 14,2%, computato sulla stessa retribuzione lorda su cui si calcola la maggiorazione di cui all'art. 18. Nei casi di assenza per malattia, infortunio o malattia professionale le percentuali da accantonare sono le seguenti:

Giornate di carenza INPS e INAIL	14,2%
Dal 4° giorno di malattia in poi	14,2%
Dal 4° al 90° giorno di infortunio o malattia professionale	5,7%
Dal 91° giorno d'infortunio o malattia professionale in poi	3,6%

### 3) *Retribuzione diretta netta*

La retribuzione netta erogata direttamente all'operaio da parte dell'impresa è costituita dalla retribuzione lorda di cui al primo comma del punto 1), detratti i contributi e le ritenute fiscali complessivi nonché l'accantonamento nell'importo di cui al punto 2).

### 4) *Esclusione del criterio convenzionale*

Il sistema convenzionale previsto dai punti precedenti non si applica per i periodi di paga nei quali non vi sia retribuzione diretta a carico del datore di lavoro per lavoro prestato per l'intero periodo (malattia e infortunio).

Pertanto in tali casi le imposte ed i contributi effettivi sugli accantonamenti sono detratti dall'impresa dagli accantonamenti stessi.

Inoltre la Cassa Edile accrediterà sul conto del singolo lavoratore le percentuali di cui al punto 1) al lordo dei contributi e delle ritenute fiscali nei casi di mutualizzazione di cui all'undicesimo comma dell'art. 18 del c.c.n.l..

# ALLEGATO E

## PROTOCOLLO SUL TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

1. Il trattamento per malattia, infortunio e malattia professionale corrisposto dall'impresa all'operaio ai sensi degli artt. 26 e 27 del c.c.n.l. è portato in deduzione di quanto dovuto dall'impresa medesima alla Cassa Edile secondo i criteri di cui ai commi seguenti.

Se nel trimestre solare scaduto prima dell'evento risultino denunciate per l'operaio interessato almeno 450 ore, computate con i criteri di cui al comma successivo, la deduzione spetta per il trattamento calcolato applicando le quote orarie di seguito indicate, proporzionalmente ridotte in caso di lavoro a tempo parziale. Le quote orarie di cui al comma precedente sono calcolate applicando alla retribuzione oraria come specificata al quinto comma dell'art. 26 e al sesto comma dell'art. 27 i coefficienti seguenti.

### *Malattia:*

- a) per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi 6 giorni: 0,500;
- b) per il 1°, 2° e 3° giorno nel caso la malattia superi 12 giorni: 1,000;
- c) dal 4° al 20° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS: 0,330;
- d) dal 21° al 180° giorno, per le giornate indennizzate dall'INPS: 0,107;
- e) dal 181° al 365° giorno, per le sole giornate non indennizzate dall'INPS: 0,500.

### *Infortunio e malattia professionale:*

- a) dal 1° giorno successivo al giorno dell'infortunio o alla data di inizio della malattia professionale e fino al 90° giorno di assenza: 0,234;
- b) dal 91° giorno in poi: 0,045.

Agli effetti del secondo comma si computano le ore ordinarie lavorate per le quali risultano versati i relativi contributi alla Cassa Edile, le ore comunque retribuite, nonché quelle per malattia o infortunio per le quali è corrisposto un trattamento economico integrativo o sostitutivo da parte dell'impresa e le ore di sosta con richiesta dell'intervento della Cassa integrazione guadagni.

Nel caso in cui le ore come sopra computate risultino inferiori al numero indicato, la deduzione è proporzionalmente ridotta. Per gli operai assunti da meno di tre mesi o in aspettativa il trattamento, calcolato come indicato al secondo comma, è restituito o conguagliato all'impresa per intero.

La deduzione avviene mediante conguaglio con le somme dovute alla Cassa Edile a qualsiasi titolo o rimborso da parte della Cassa stessa in tempi brevi, secondo le determinazioni assunte dalle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, fatte salve le modalità eventualmente stabilite dalle parti sottoscritte.

Le parti si riservano di verificare entro un anno dalla stipula del presente protocollo le risultanze della disciplina di cui sopra e di adottare le decisioni conseguenti.

2. La normativa contenuta nell'allegato N al c.c.n.l. 5 luglio 1995 cessa di avere efficacia alla data del 30 settembre 2000.

Letto, confermato e sottoscritto.

# ALLEGATO F

## ACCORDO AI SENSI DELL'Art. 25, COMMA II, L. N. 223/91

Addi, 5 luglio 1995, in Roma

tra  
l'ANCE, l'Associazione sindacale INTERSIND<sup>1</sup>  
e  
la FENEAL–UIL, la FILCA–CISL, la FILLEA–CGIL

considerato quanto disposto nell'art. 25, comma 2, della legge n. 223/91, il quale demanda ai contratti collettivi di categoria l'individuazione delle qualifiche del personale che non rientrano nella base di calcolo della quota di riserva stabilita dal comma 1 del medesimo articolo

concordano sull'opportunità che l'individuazione di tali qualifiche sia operata in armonia con le finalità della legge n. 223/91,

si conviene che, ai fini del calcolo della percentuale del 12% di cui all'art. 25, comma 1, della predetta legge, non sono computabili le assunzioni dei lavoratori appartenenti dal livello quarto in poi per gli impiegati e dal livello terzo in poi per gli operai.

Sono comunque esclusi i lavoratori da adibire a mansioni di custodia e sicurezza o che comunque comportino un rapporto di particolare fiducia.

---

1 L'Associazione Sindacale Intersind è cessata il 31.12.1997



# ALLEGATO G

## ACCORDO NAZIONALE 31 MAGGIO 2005

Addì 31 maggio 2005, in Roma

tra  
l'Associazione Nazionale Costruttori Edili  
e  
la Fe.n.e.a.l.–U.I.L., la F.i.l.c.a.–C.I.S.L. e la F.i.l.l.e.a.–C.G.I.L.,

si conviene quanto segue:

ai fini dell'entrata in vigore dal 1° giugno 2005 della normativa contrattuale sull'apprendistato, introdotta con l'accordo 20 maggio 2004, le parti concordano di fare riferimento in via transitoria ai profili a suo tempo predisposti per il settore delle costruzioni presso l'ISFOL per la sperimentazione della normativa sull'apprendistato medesimo di cui alla legge n. 196/97.

Resta fermo quanto già attuato a livello locale in attuazione dei protocolli regionali.

Letto, confermato e sottoscritto.

# ALLEGATO H

## ACCORDO ATTUATIVO SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

In data 29 gennaio 2000

tra  
ANCE  
e  
FENEAL – UIL  
FILCA – CISL  
FILLEA – CGIL

quali Parti unitariamente intese come Parti istitutive rispettivamente per le imprese e per i lavoratori

- vista la legge 8 agosto 1995 n. 335 di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare;
- viste le importanti modifiche apportate dalla suddetta legge al decreto legislativo 21 aprile 1993 n. 124 in tema di fondi pensione, di seguito per brevità Decreto;
- ritenuto di poter dare attuazione a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese edili ed affini 29 gennaio 2000;
- al fine di contribuire ad un più elevato livello di copertura previdenziale in aggiunta a quanto previsto dal sistema previdenziale obbligatorio;

SI CONCORDA

di istituire una forma pensionistica complementare destinata ai lavoratori delle imprese edilizie ed affini, finalizzata esclusivamente ad erogare trattamenti pensionistici complementari del sistema obbligatorio pubblico ai sensi dell'articolo 1 del Decreto. Tale forma pensionistica sarà attuata mediante la costituzione di un fondo pensione nazionale di categoria a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, d'ora in poi denominato Fondo per brevità di dizione, secondo quanto di seguito stabilito.

In considerazione del preminente ruolo che il Decreto ha inteso attribuire alla contrattazione collettiva, le Parti sottoscriventi il presente accordo sono concordi nel considerare il Fondo lo strumento più idoneo a soddisfare i bisogni previdenziali dei lavoratori del settore.

### 1) *Costituzione*

Il Fondo sarà costituito in forma di associazione riconosciuta ai sensi dell'articolo 12 e seguenti del codice civile, come previsto dall'articolo 4 comma 1 lettera b) del Decreto.

Il Fondo sarà disciplinato, oltre che dalle disposizioni vigenti pro tempore, dallo statuto e dal regolamento elettorale predisposti dalle Parti istitutive, che costituiscono parte integrante del presente accordo e che saranno modificati od integrati in recepimento di successive modificazioni ed integrazioni apportate all'accordo medesimo.

## 2) *Destinatari*

Sono destinatari del Fondo:

- a) i lavoratori operai, impiegati e quadri assunti a tempo indeterminato, in contratto di formazione lavoro e in contratto di apprendistato, che abbiano superato il periodo di prova, e i lavoratori assunti a tempo determinato per un periodo uguale o superiore a 3 mesi, ai quali si applicano contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle Organizzazioni firmatarie del presente accordo;
- b) i lavoratori dipendenti, assunti a tempo indeterminato, delle Organizzazioni Sindacali e Datoriali stipulanti il presente accordo e da quelle territoriali ad esse aderenti, nonché dagli Enti paritetici del settore, ai quali si applichi uno dei contratti nazionali citati in premessa ovvero sulla base di una specifica delibera degli organi dei suddetti Enti ove non sussistano o non operino diverse previsioni in merito;
- c) eventuali altri lavoratori, così come definiti nell'articolo 19 del presente accordo.

## 3) *Soci*

Sono soci del Fondo i lavoratori destinatari in possesso dei requisiti di partecipazione, di cui all'articolo precedente, che abbiano sottoscritto volontariamente la domanda di adesione.

I percettori di prestazioni pensionistiche complementari a carico del fondo rimangono associati ad esso.

## 4) *Organi del Fondo*

Sono organi del Fondo:

- l'Assemblea dei Delegati
- il Consiglio di Amministrazione
- il Presidente e il Vice Presidente
- il Collegio dei Revisori Contabili

## 5) *Assemblea dei Delegati*

L'Assemblea è composta da 45 soci delegati, eletti in rappresentanza dei lavoratori iscritti, secondo le modalità previste dal regolamento elettorale predisposto dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo, tenendo conto adeguatamente di esigenze di rappresentatività territoriale.

Alle elezioni si procederà mediante presentazione di liste presentate dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti i c.c.n.l. citati in premessa, nonché da almeno il 5% dei soci proporzionalmente distribuiti in almeno 6 regioni.

Le elezioni per l'insediamento della prima Assemblea sono indette al raggiungimento del numero di 35.000 adesioni al Fondo.

#### 6) *Consiglio di Amministrazione*

Il Consiglio di Amministrazione è costituito da 24 componenti, nel rispetto della rappresentanza paritetica delle parti.

I componenti in rappresentanza dei lavoratori sono eletti dall'Assemblea, sulla base di liste presentate dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo o da delegati dell'Assemblea, sottoscritte da almeno un terzo dei delegati.

I componenti in rappresentanza delle imprese sono direttamente designati dalla parte datoriale.

Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla legge.

Le modalità di convocazione e i quorum costitutivi e deliberativi sono stabiliti dallo statuto del Fondo.

#### 7) *Presidente e Vice Presidente*

Il Presidente ed il Vice Presidente sono eletti dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente ed alternativamente fra i rappresentanti di parte datoriale ed i rappresentanti eletti dall'Assemblea.

#### 8) *Collegio dei Revisori Contabili*

Il Collegio dei Revisori Contabili è composto da 4 componenti effettivi e da 2 supplenti, nel rispetto della rappresentanza paritetica delle parti.

I componenti in rappresentanza dei lavoratori sono eletti dall'Assemblea. I componenti in rappresentanza delle imprese sono direttamente designati dalla parte datoriale.

Tutti i componenti del Collegio dei Revisori Contabili devono essere in possesso dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla legge e devono essere iscritti al registro dei Revisori Contabili istituito presso il Ministero di Grazia e Giustizia.

Il Presidente del Collegio dei Revisori Contabili sarà scelto nell'ambito della componente che non ha espresso il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

#### 9) *Comitato Paritetico delle Parti*

Le Parti firmatarie del presente accordo si danno reciprocamente atto della necessità di istituire, nell'interesse dei lavoratori aderenti e delle imprese, un organismo con funzioni di rappresentanza e raccordo tra le Parti stesse e gli organi del Fondo. A questo scopo, concordano di costituire un apposito comitato composto da 12 componenti, designati in modo paritetico dalle Parti firmatarie del presente accordo, secondo quanto stabilito dallo statuto del Fondo e tenuto conto adeguatamente di esigenze di rappresentatività territoriale.

Il Comitato Paritetico, al fine di contribuire al buon andamento del Fondo e di mantenere il collegamento tra il Fondo e le Parti stipulanti l'accordo istitutivo del Fondo, può esprimere il proprio parere non vincolante sulle seguenti materie:

- valutazioni in merito alla corretta applicazione degli accordi istitutivi del Fondo per le materie relative all'adesione al Fondo,
- indirizzi generali di gestione del Fondo,
- individuazione dei criteri generali di ripartizione del rischio in materia di investimenti,

- criteri per la scelta dei gestori finanziari, della Banca Depositaria e dei gestori dei servizi,
- modifiche statutarie.

Il Comitato Paritetico eserciterà le proprie funzioni sulla base della documentazione periodicamente fornita allo scopo dai competenti organi del Fondo.

La partecipazione al Comitato è a titolo gratuito.

#### 10) *Adesione*

Il lavoratore aderisce al Fondo per libera scelta individuale con le modalità previste dalla normativa vigente e dallo statuto del Fondo.

L'adesione deve comunque essere preceduta dalla consegna al lavoratore di una scheda informativa contenente le indicazioni previste dalla normativa vigente in materia ed approvata dalla Commissione di Vigilanza sui fondi pensione.

#### 11) *Contribuzione*

L'obbligo contributivo in capo ai lavoratori ed in capo ai rispettivi datori di lavoro sorge in conseguenza dell'adesione al Fondo da parte del lavoratore su base volontaria. Non sarà quindi dovuto ai lavoratori alcun trattamento retributivo sostitutivo o alternativo, anche di diversa natura, sia collettivo sia individuale, in assenza di adesione al Fondo o in caso di perdita della qualifica di associato.

La contribuzione, da versare al Fondo con la decorrenza e le modalità previste dallo statuto, è stabilita con la seguente articolazione:

- 1% riferito alla retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR, a carico delle imprese;
- 1% riferito alla retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR, a carico dei lavoratori;
- 100% dell'accantonamento TFR maturato nell'anno, per i lavoratori di prima occupazione assunti successivamente al 28 aprile 1993;
- 18% dell'accantonamento TFR maturato nell'anno, per gli altri lavoratori.

È prevista per il singolo lavoratore associato al Fondo la facoltà di destinare contributi propri aggiuntivi rispetto a quelli sopra previsti, alle condizioni stabilite dallo statuto del Fondo.

L'impresa fornirà al lavoratore tempestiva comunicazione scritta circa l'entità delle trattenute effettuate e del versamento eseguito.

In caso di omesso o ritardato versamento, anche parziale, dei contributi contrattualmente dovuti, si applicheranno le sanzioni stabilite dallo statuto.

#### 12) *Prestazioni*

Il Fondo eroga prestazioni pensionistiche di vecchiaia e di anzianità ai legittimi beneficiari che abbiano cessato il rapporto di lavoro e siano in condizione di poter fruire delle corrispondenti prestazioni a carico del regime previdenziale obbligatorio.

Il diritto alla prestazione pensionistica per vecchiaia si consegue al compimento dell'età pensionabile stabilita nel regime pensionistico obbligatorio, avendo maturato almeno 10 anni di versamenti contributivi effettivi al Fondo.

Il diritto alla prestazione pensionistica per anzianità si consegue al compimento

di un'età di non più di dieci anni inferiore a quella stabilita per la pensione di vecchiaia nel regime pensionistico obbligatorio ed avendo maturato almeno 15 anni di associazione al Fondo.

La norma di cui ai due commi precedenti trova applicazione anche nei confronti dei lavoratori associati la cui posizione sia acquisita per trasferimento da altro fondo pensione complementare, computando, anche l'anzianità maturata presso il fondo di provenienza.

Il lavoratore associato che non abbia maturato i requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche ha diritto a riscattare la propria posizione individuale maturata presso il Fondo.

Il Fondo provvede all'erogazione delle prestazioni pensionistiche complementari per vecchiaia o per anzianità mediante apposite convenzioni con imprese di assicurazione abilitate dalla legge.

Il lavoratore associato, che abbia maturato i requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche per vecchiaia o per anzianità, ha facoltà di chiedere la liquidazione in forma capitale della prestazione pensionistica complementare cui ha diritto, entro la misura massima prevista dalla normativa vigente pro-tempore.

Ai lavoratori associati che provengano da altri fondi pensione e ai quali sia stata riconosciuta, sulla base della documentazione prodotta, la qualifica di "vecchi iscritti" agli effetti di legge, non si applicano le norme di cui ai commi 2, 3 e 7 del presente articolo. Essi hanno diritto alla liquidazione della prestazione pensionistica indipendentemente dalla sussistenza dei requisiti di accesso di cui alle richiamate disposizioni e possono optare per la liquidazione in forma capitale dell'intero importo maturato sulla propria posizione individuale.

In caso di morte del lavoratore associato prima del pensionamento per vecchiaia, la posizione individuale è riscattata dagli aventi diritto indicati dalle disposizioni di legge vigenti pro-tempore.

Il lavoratore associato per il quale da almeno 8 anni siano accumulati contributi consistenti in quote di trattamento di fine rapporto, può chiedere un'anticipazione per eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche ovvero per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile, nei limiti dell'ammontare della propria posizione individuale derivante dalle quote di trattamento di fine rapporto versate al Fondo.

Il Consiglio di Amministrazione determina l'ammontare percentuale massimo delle anticipazioni complessivamente erogabili in relazione all'esigenza di preservare l'equilibrio e la stabilità del Fondo.

Non sono ammesse altre forme di anticipazioni sulle prestazioni.

Il Fondo non può concedere o assumere prestiti.

### *13) Cessazione dell'obbligo contributivo e vicende del rapporto associativo*

L'obbligo di contribuzione al Fondo a carico del datore di lavoro cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro.

L'obbligo di contribuzione al Fondo a carico del lavoratore cessa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro solo quando ciò determini la cessazione dei requisiti di partecipazione al Fondo stesso.

In caso di sospensione del rapporto di lavoro senza diritto alla corresponsione

della retribuzione permane la condizione di associato, ma sono sospese le contribuzioni al Fondo.

In caso di sospensione della prestazione lavorativa, permane la condizione di associato e l'obbligo contributivo è disciplinato dal precedente articolo 11.

Il lavoratore associato può sospendere unilateralmente la contribuzione a proprio carico al fondo, ferma restando la sussistenza del rapporto associativo con il Fondo, dandone informazione scritta all'impresa da cui dipende. In tal caso si determina automaticamente la cessazione dell'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro. Allo stesso modo è concessa la successiva riattivazione della contribuzione. Le modalità di esercizio della suddetta facoltà sono disciplinate nello statuto.

#### 14) *Trasferimenti e riscatti*

Il passaggio diretto tra due aziende che applicano il c.c.n.l. di cui al presente accordo non comporta la perdita dei requisiti di partecipazione al Fondo.

Il lavoratore associato che perde i requisiti di partecipazione al Fondo prima del pensionamento conserva la titolarità giuridica della propria posizione e deve comunicare al Fondo, entro 180 giorni e con le modalità definite dallo statuto, la scelta tra una delle seguenti opzioni:

- trasferimento della posizione individuale presso altro fondo cui il lavoratore associato possa accedere in relazione al cambiamento di settore contrattuale o di categoria giuridica o di azienda, ovvero presso un fondo pensione aperto;
- riscatto della posizione individuale: il riscatto della posizione individuale comporta la liquidazione del capitale accantonato e dei rendimenti maturati, secondo le modalità stabilite nello statuto;
- conservazione della posizione individuale anche in assenza di contribuzione.

Qualora il lavoratore associato non eserciti una delle opzioni sopra elencate, la posizione individuale sarà mantenuta presso il Fondo, pur in assenza di contribuzione alle condizioni stabilite dallo statuto. In ogni caso, all'atto di una nuova assunzione da parte di impresa cui si applica il presente accordo, sarà possibile la riattivazione del rapporto contributivo.

In costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo, il lavoratore associato ha facoltà di chiedere il trasferimento dell'intera posizione individuale presso altro fondo pensione complementare, ai sensi dell'articolo 10, comma 3-bis del decreto, non prima di avere maturato almeno 5 anni di associazione al Fondo, limitatamente ai primi cinque anni di vita del Fondo stesso, e successivamente a tale termine non prima di tre anni, secondo modalità e termini determinati nello statuto del Fondo.

Gli adempimenti relativi a carico del Fondo sono espletati entro il termine massimo di sei mesi.

Il Fondo è abilitato a ricevere posizioni individuali maturate dagli aderenti presso altri fondi pensione iscritti all'albo di cui all'articolo 4, comma 6, del Decreto, secondo le modalità definite nello statuto.

#### 15) *Gestione del patrimonio*

Le convenzioni di gestione indicano le linee di indirizzo dell'attività, le modalità con cui possono essere modificate, nonché i termini e le modalità con cui è

esercitata la facoltà di recesso dalla convenzione medesima, qualora se ne ravvisi la necessità.

Il patrimonio del Fondo può essere gestito con lo scopo di produrre un unico tasso di rendimento per tutti i lavoratori associati (gestione monocomparto), ovvero differenziando i profili di rischio e di rendimento in funzione delle diverse esigenze degli iscritti (gestione pluricomparto), secondo quanto previsto dallo statuto e dal Consiglio di Amministrazione.

#### 16) *Conflitti di interesse*

Ai sensi dell'articolo 6, comma 4 quinquies, lettera c), del Decreto e successive modificazioni ed integrazioni lo statuto del Fondo definisce le norme da osservare in materia di conflitti di interesse, avuto riguardo alle fattispecie individuate come rilevanti dal Decreto del Ministro del Tesoro n. 703/96 emanato in attuazione della norma di cui sopra.

#### 17) *Regime delle spese*

Le spese di costituzione, avvio e di amministrazione provvisoria del Fondo sono finanziate tramite un contributo una tantum a carico dell'impresa che le Parti convengono nella misura di euro..... per ciascun lavoratore dipendente alla data di sottoscrizione dello Statuto.

A seguito dell'adesione il lavoratore associato è tenuto al versamento di una quota di iscrizione una tantum pari a euro .....

Alle spese per l'amministrazione ed il funzionamento del Fondo si fa fronte mediante l'istituzione di un fondo comune alimentato dalla trattenuta denominata "quota associativa", prelevata dalla contribuzione stabilita, con esclusione della quota del TFR.

Annualmente, con delibera del Consiglio di Amministrazione sulla base del preventivo di spesa, è determinato l'ammontare di tale quota, che non può superare in ogni caso lo .....% della retribuzione annua assunta a base per la determinazione del TFR.

Il Consiglio di Amministrazione sottopone all'approvazione dell'Assemblea gli importi da destinare al finanziamento dell'attività del Fondo, che devono essere ripartiti pariteticamente fra lavoratori e datori di lavoro e non superare le quote massime indicate dalle Parti istitutrici del Fondo.

I costi inerenti la Banca Depositaria ed i soggetti gestori finanziari saranno addebitati direttamente in misura percentuale sul patrimonio gestito.

#### 18) *Periodo transitorio*

Le Parti firmatarie del presente accordo s'impegnano a predisporre entro il ..... lo statuto ed il regolamento elettorale del Fondo.

All'atto della costituzione del Fondo le Parti designano i componenti del Consiglio di Amministrazione provvisorio e del Collegio dei Revisori Contabili provvisorio, che restano in carica fino a quando la prima Assemblea insediata nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 5 del presente accordo non abbia proceduto all'elezione del nuovo Consiglio di Amministrazione e del nuovo Collegio dei Revisori Contabili.

Il Consiglio di Amministrazione provvisorio è composto da 18 membri, di cui 9



in rappresentanza delle imprese e 9 in rappresentanza dei lavoratori, nel rispetto del principio di pariteticità.

I componenti in rappresentanza dei lavoratori sono designati dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo. I componenti in rappresentanza delle imprese sono direttamente designati dalla parte datoriale.

Il Collegio dei Revisori Contabili provvisorio è composto da 2 membri, di cui 1 in rappresentanza delle imprese e 1 in rappresentanza dei lavoratori, nel rispetto del principio di pariteticità.

Il Consiglio di Amministrazione provvisorio espleta tutte le formalità preliminari alla richiesta di autorizzazione all'esercizio da parte del Fondo e gestisce l'attività connessa alla raccolta delle adesioni, nonché l'attività di promozione, potendo allo scopo utilizzare le quote per la copertura delle spese di avvio del Fondo di cui all'articolo precedente.

Spetta al Consiglio di Amministrazione provvisorio predisporre la scheda informativa e la domanda di adesione da sottoporre all'approvazione della Commissione di vigilanza sui fondi pensione e, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 5 del presente accordo, indire le elezioni per l'insediamento della prima Assemblea.

#### 19) *Ulteriori destinatari*

Le Parti si riservano la possibilità di ampliare l'area dei destinatari così come definiti al precedente articolo 2, comprendendovi i lavoratori ai quali si applicano i CCNL sottoscritti dalle stesse Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo tramite appositi accordi con le corrispondenti Organizzazioni Datoriali. Di conseguenza il presente accordo potrà essere adeguatamente integrato.

#### 20) *Rinvio*

Per quanto non previsto dal presente accordo le Parti firmatarie sottoscritte fanno espresso riferimento alle disposizioni di cui al Decreto ed ai provvedimenti attuativi del medesimo.

# ALLEGATO I

## ACCORDO NAZIONALE 10 SETTEMBRE 2003

Addì 10 settembre 2003, in Roma

tra  
ANCE

ANAEPA-CONFARTIGIANATO, ANSE-CNA, ASSOEDILI-CNA,  
FIAE-CASARTIGIANI, CLAAI

e

la Fe.n.e.a.l.-U.I.L., la Fi.i.l.c.a.-C.I.S.L. e la Fi.i.l.l.e.a.-C.G.I.L.,

si conviene quanto segue.

### **Lavoro temporaneo**

#### **1. CONTRIBUTO PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE**

a) Le parti confermano che, ai sensi di quanto disposto dall'art. 95 del vigente c.c.n.l. 29 gennaio 2000 per i dipendenti delle imprese industriali edili ed affini e dal successivo accordo 29 gennaio 2002 e dall'art. 94 del vigente c.c.n.l. 15 giugno 2000 per i dipendenti delle imprese edili artigiane e dal successivo accordo 24 aprile 2002, il contributo di legge del 4% per la formazione professionale, obbligatorio per le imprese di fornitura di lavoro temporaneo, deve essere versato alle Casse Edili di competenza.

Il contributo del 4% è accantonato al netto del 3,32% di tale misura, che le imprese di lavoro temporaneo sono tenute a versare direttamente al Fondo FORMATEMP a titolo di costi di gestione.

Pertanto il contributo versato alle Casse Edili, pari al 3,868% delle retribuzioni imponibili, sarà da queste versato alle Scuole Edili.

b) Le imprese di fornitura di lavoro temporaneo saranno tenute, prima della missione di propri operai presso le imprese edili, a far svolgere ai propri lavoratori un corso di formazione di 8 ore in materia di sicurezza e salute, presso l'Organismo paritetico territoriale di settore (Scuola Edile e/o comitato territoriale per la prevenzione infortuni) competente per territorio.

c) La Scuola Edile del luogo ove si svolge la missione fornisce alle imprese di fornitura di lavoro temporaneo tutte le informazioni sui predetti corsi.

d) Le parti si danno atto che in tal modo le imprese di fornitura di lavoro temporaneo ottemperano all'obbligo formativo di cui alla legge n. 196/97 e s.m., nonché

a quanto previsto dall'art. 88 del citato c.c.n.l. 29 gennaio 2000 e dall'art. 83 del citato c.c.n.l. 15 giugno 2000.

e) Le parti concordano che il versamento del contributo di che trattasi assorbe il contributo stabilito localmente ai sensi di quanto disposto dall'art. 92 del citato c.c.n.l. 29 gennaio 2000 e dall'art. 41 del citato c.c.n.l. 15 giugno 2000.

## 2. CONTRIBUTO PER LE SOSPENSIONI DI LAVORO

Le parti concordano le seguenti modalità operative per il riconoscimento ai lavoratori temporanei della prestazione a copertura delle sospensioni infrasettimanali di lavoro per eventi meteorologici di cui ai citati accordi 29 gennaio 2002 e 24 aprile 2002.

a) Le parti confermano il versamento, ai sensi del predetto accordo, di un contributo dello 0,30%, a carico delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo, all'apposito fondo autonomo costituito presso le Casse Edili.

b) Gli eventi coperti da detta prestazione sono esclusivamente le interruzioni infrasettimanali per cause meteorologiche che determinino una parziale riduzione dell'orario settimanale e per le quali sia stata approvata l'istanza di cassa integrazione guadagni ordinaria inoltrata dall'impresa utilizzatrice edile.

c) La prestazione sarà anticipata dalle imprese di fornitura di lavoro temporaneo ai propri lavoratori e sarà successivamente rimborsata a dette imprese dalla locale Cassa Edile solo a seguito dell'avvenuta approvazione dell'istanza di cassa integrazione guadagni ordinaria.

d) A tal fine, le imprese di fornitura di lavoro temporaneo presenteranno apposita domanda alle Casse Edili e le imprese edili utilizzatrici comunicheranno tempestivamente alla Cassa stessa l'avvenuta autorizzazione dell'INPS.

e) La prestazione sarà rimborsata alle imprese di fornitura di lavoro temporaneo nella stessa misura e con gli stessi criteri previsti dalle disposizioni di legge in materia di Cig della retribuzione spettante ai lavoratori temporanei nel periodo di sospensione.

f) Le parti concordano che, in caso di esaurimento del fondo relativo a detta gestione o di sua insufficienza per le prestazioni pendenti, la Cassa Edile provvederà al rimborso solo a seguito della ricostituzione delle risorse con le somme derivanti dai successivi contributi dello 0,30%, sulla base del criterio cronologico di presentazione delle domande da parte delle imprese di fornitura di lavoro temporaneo.

g) Le parti concordano che il riconoscimento del rimborso di che trattasi decorre dalla data del presente accordo.

h) La presente disciplina ha carattere sperimentale e le parti procederanno a verifiche annuali.

### **Previdenza complementare**

a) Fermo restando il principio di volontarietà di adesione da parte del lavoratore al Fondo nazionale di previdenza complementare – Prevedi – le Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori possono prevedere la mutualizzazione degli oneri a carico del datore di lavoro relativi all'1% calcolato sulla retri-

buzione mediante rimborso degli importi contributivi versati dall'impresa a tale titolo.

La presente disciplina non modifica i rapporti tra le imprese e il Fondo Prevedi anche per quanto riguarda gli obblighi di denuncia e versamento al Fondo medesimo, che sono regolati esclusivamente dalla vigente disciplina di legge, dallo Statuto di Prevedi e dalle delibere degli Organi del Fondo stesso.

b) La contribuzione di cui al punto precedente, nella misura fissata localmente non superiore allo 0,30%, è calcolata sulla retribuzione imponibile per i versamenti alla Cassa Edile e affluisce ad un apposito fondo autonomo destinato ai rimborsi alle imprese degli importi contributivi da essa versati al Fondo Prevedi e relativi all'1% della retribuzione del lavoratore.

L'eventuale contributo fissato localmente sarà sottoposto a verifica semestrale in correlazione alle iscrizioni al Prevedi e comunque non può determinare riserve e non può essere destinato ad altre gestioni della Cassa Edile.

c) L'obbligo della contribuzione di che trattasi decorre dalla data individuata dall'accordo locale.

d) Alla data del 31 dicembre 2003 o da quella antecedente fissata localmente cessano di aver vigore le contribuzioni relative al contributo per l'ape straordinaria.

e) Resta confermato che le riserve dell'ape straordinaria possono essere destinate dalle parti territoriali alla copertura dell'onere di cui sopra e alle gestioni delle Casse Edili, sulla base delle esigenze individuate dalle parti stesse.

f) Le parti sottoscritte si danno atto che il contributo di cui alla lettera b) non è destinato al finanziamento di prestazioni in favore dei lavoratori e pertanto non rientra nella base imponibile dei contributi previdenziali di legge.

# ALLEGATO L

## FINANZIAMENTO DEGLI ORGANISMI PARITETICI NAZIONALI DI SETTORE

Il finanziamento degli organismi paritetici nazionali – CNCE, Formedil e CNCPT – posto a carico dei rispettivi Organismi paritetici territoriali è fissato nelle seguenti misure:

- CNCE 0,02% calcolato sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 del ccnl;
- Formedil 0,02% calcolato sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 del ccnl;
- CNCPT 0,01% calcolato sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 del ccnl.

Il contributo è versato, a partire dalla scadenza del 31 marzo 2005, direttamente dalla Cassa Edile a ciascun Organismo paritetico nazionale, mediante prelievo dalle competenze del rispettivo Organismo paritetico territoriale, calcolato sulla massa salariale di pertinenza dell'esercizio precedente.

I bilanci degli Organismi nazionali, una volta approvati, devono essere inviati, a cura degli Organismi medesimi agli Organismi territoriali di competenza.

# ALLEGATO M

## PROTOCOLLO DI INTESA 18 DICEMBRE 1998 E ACCORDO NAZIONALE 19 MAGGIO 2000

### PROTOCOLLO DI INTESA 18 DICEMBRE 1998

Addi 18 dicembre 1998, in Roma

tra

l'ANCE  
l'ANAEPÀ-CONFARTIGIANATO  
l'ANSE-CNA  
la FIAE-CASA  
la CLAAI

e

la FeNEAL-UIL, la FILCA-CISL e la FILLEA-CGIL

visto il C.C.N.L. 5 luglio 1995 per i dipendenti delle imprese edili ed affini stipulato tra l'ANCE, la FeNEAL - UIL, la FILCA CISL, la FILLEA - CGIL che disciplina l'istituto a gestione paritetica di seguito denominato Cassa Edile

visto il C.C.N.L. 27 ottobre 1995 per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane dell'edilizia ed affini stipulato tra l'ANAEPÀ - CONFARTIGIANATO, l'ASSOEDILI - FNAE - ANSE - CNA, la FIAE - CASA, la C.L.A.A.I. e la FeNEAL - UIL, la FILCA CISL e la FILLEA - CGIL, che disciplina l'istituto a gestione paritetica di seguito denominato Cassa Edile Artigiana

premesso che intendono

- a) riaffermare comunemente la salvaguardia delle rispettive autonomie contrattuali;
- b) assicurare il finanziamento delle Casse Edili prevedendo a carico delle imprese l'uniformità delle aliquote contributive, anche allo scopo di perseguire la parità dei costi tra le imprese;
- c) garantire alle imprese ed ai lavoratori appartenenti al settore dell'edilizia l'uniformità dei trattamenti contrattualmente definiti, erogati per il tramite del sistema delle casse Edili;
- d) realizzare l'amministrazione unitaria della gestione finanziaria delle Casse Edili;
  - considerato che il sistema delle Casse Edili industriali ed artigiane è espressione dell'autonomia collettiva e che, pertanto, la regolamentazione dell'organizzazione, delle funzioni, delle prestazioni ai lavoratori e dei contributi di finanziamento è riservata alla contrattazione collettiva;

- ritenuto che l'autonomia contrattuale delle parti sottoscritte sia compatibile con l'applicazione nei confronti delle imprese e dei lavoratori della disciplina delle contribuzioni e delle prestazioni di cui alle precedenti lettere a) b) c) e d);
- riaffermato che le parti sottoscritte perseguono una politica di regolarità contrattuale e contributiva e di lotta contro il lavoro sommerso;
- considerata l'opportunità e la volontà di pervenire ad un sistema unitario di Casse Edili;

tutto ciò premesso si conviene e si stipula quanto segue:

#### ART. 1

Le Organizzazioni nazionali firmatarie confermano le rispettive autonomie organizzative, sindacali e contrattuali.

#### ART. 2

La Cassa Edile è lo strumento per l'attuazione in ciascuna circoscrizione territoriale e per le materie indicate nello Statuto, dei contratti ed accordi collettivi stipulati tra Ance e Federazioni nazionali dei lavoratori sottoscritte e dei relativi accordi territoriali nonché dei contratti ed accordi stipulati dalle Associazioni artigiane e dalle Federazioni dei lavoratori sottoscritte e dei relativi accordi territoriali, ferma restando l'unitarietà delle prestazioni della Cassa Edile e degli adempimenti contributivi.

Qualora tali contratti ed accordi nazionali riguardino istituti a gestione mutualistica non previsti dalla regolamentazione stipulata tra Ance e Federazioni dei lavoratori sottoscritte, l'attuazione da parte della Cassa Edile avverrà previa intesa tra le Organizzazioni sottoscritte. In caso di aspetti specifici relativi ad istituti a gestione mutualistica derivanti da accordi territoriali, l'attuazione stessa previa intesa tra le Organizzazioni sottoscritte unitamente a quelle ad esse aderenti.

Le contribuzioni alla singola Cassa Edile sono versate da tutte le imprese sulla base di aliquote uguali. Le parti sottoscritte si impegnano a definire una uguale base retributiva imponibile convenzionale, ad esclusione degli accantonamenti obbligatori le cui basi imponibili sono definite dai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro.

#### ART. 3

In considerazione della situazione esistente, nelle realtà in cui non è operante una Cassa Edile Artigiana, alle Associazioni Artigiane sarà assicurata, mediante nomina diretta, la rappresentanza nel Comitato di gestione e nel Consiglio Generale delle Casse Edili, nei termini di cui all'allegato.

Analogo criterio varrà per il Consiglio di Amministrazione degli Enti Scuola e dei Comitati Paritetici Territoriali per la prevenzione infortuni.

Medesima rappresentanza diretta sarà assicurata alle Associazioni Artigiane sottoscritte, negli Enti e nelle Commissioni Nazionali costituiti dall'ANCE e dalle

Federazioni dei lavoratori sottoscritte.

Le modalità ed i termini di attuazione delle rappresentanze di cui sopra sono indicati nell'allegato uno che costituisce parte integrante del presente protocollo.

#### ART. 4

Ance e le Federazioni dei lavoratori sottoscritte e le Organizzazioni territoriali ad esse aderenti si impegnano a concordare ed attuare entro il 31 maggio 1999 le modifiche degli statuti e dei regolamenti degli Enti e delle Commissioni Nazionali e territoriali di cui sopra, necessarie per l'attuazione degli articoli 2 e 3 del presente protocollo.

#### ART. 5

Le Associazioni Artigiane e le Federazioni dei lavoratori sottoscritte assumono l'impegno, anche a nome delle rispettive organizzazioni territoriali, a non costituire nuovi Enti bilaterali (Casse Edili Artigiane, Enti Scuola e CPT), a non estendere l'area di operatività territoriale di quelli esistenti e a non partecipare ad Enti bilaterali aventi funzioni analoghe per il settore. Le Associazioni Artigiane sottoscritte e le Associazioni territoriali ad esse aderenti impegnano le imprese artigiane associate ad iscriversi alle Casse Edili, salvo quanto previsto dal punto 2) dell'allegato uno.

#### ART. 6

Nelle realtà territoriali dove è operante una Cassa Edile Artigiana costituita secondo le previsioni del c.c.n.l. di riferimento, le Organizzazioni territoriali aderenti alle parti sottoscritte si incontreranno per definire modalità e termini per ricondurre ad unitarietà il sistema delle Casse Edili, nell'ambito di quanto stabilito al punto 2) dell'allegato uno.

Nelle more di attuazione di quanto convenuto nel primo comma, al fine di dare attuazione anche a quanto previsto dall'art. 37 della legge 109/1994 le parti sottoscritte concordano di definire il riconoscimento della reciprocità nei termini e con le modalità di cui all'allegato due, che costituisce parte integrante del presente Protocollo.

#### ART. 7

Tra le Associazioni sottoscritte sarà costituita una Commissione di nove componenti di cui tre dell'Ance, tre delle Organizzazioni Artigiane sottoscritte e tre delle Federazioni dei lavoratori sottoscritte che esaminerà i problemi derivanti dall'attuazione del presente Protocollo.

All'esame della Commissione saranno preventivamente portate le modifiche statutarie di cui all'art. 4.

Entro il 31 maggio 1999, la Commissione effettuerà inoltre la verifica dello stato di attuazione di quanto convenuto al primo comma dell'art. 6.



## ART. 8

La materia dell'attribuzione delle quote di adesione contrattuale è regolata con separato accordo tra Ance e Associazioni Artigiane sottoscritte.

## ART. 9

Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo Nazionale Unitario di previdenza complementare per i lavoratori del settore. L'accordo attuativo sarà stipulato tra le parti sottoscritte entro il 31 gennaio 1999.

## ART. 10

Gli impegni reciprocamente assunti dalle parti sottoscritte con il presente Protocollo sono correlati ed inscindibili fra loro.

## ART. 11

Gli allegati formano parte integrante del presente Protocollo che entrerà in vigore dalla data di stipula con validità fino al 31 dicembre 2002.

Esso si intende tacitamente rinnovato per ulteriori periodi di un quadriennio, salvo disdetta di una delle parti sottoscritte unitariamente intese comunicata almeno sei mesi prima della scadenza di ciascun quadriennio.

Il Protocollo ha le caratteristiche dell'ultrattività e potrà essere sostituito solo con nuovo accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

## MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL SISTEMA UNITARIO E DELLA RAPPRESENTANZA

### *1) Aree ad unicità di sistema*

La rappresentanza complessiva, nelle singole Casse Edili negli Enti Scuola e nei CPT delle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni Nazionali Artigiane sottoscritte, e' attuata con intesa locale, da definirsi entro e non oltre sessanta giorni dalla stipula del presente accordo nelle realtà territoriali ove non è esistente una Cassa Edile Artigiana.

Eventuali divergenze saranno portate alla Commissione di cui all'art. 7 del presente accordo che deciderà entro i trenta giorni successivi.

Per l'accesso a quanto previsto dall'art. 3 commi 1 e 2 è richiesta una soglia minima dell'imponibile contributivo delle imprese complessivamente aderenti alle Organizzazioni artigiane di cui al comma precedente, rapportata all'imponibile contributivo complessivo della Cassa Edile, pari all' 8%.

Accertata la condizione di cui al comma precedente, alle Organizzazioni territoriali artigiane aderenti alle Organizzazioni nazionali sottoscritte, sarà attribuito un posto nel Comitato di Gestione della Cassa Edile, qualora la rappresentanza paritetica del Comitato medesimo sia stabilita in 6 componenti e fino a 3 posti qualora la rappresentanza sia stabilita in 9 componenti.

Le deliberazioni del Comitato di Gestione della Cassa Edile sono assunte con il voto favorevole di 9 componenti nella prima ipotesi e di 14 componenti nella seconda ipotesi. Analoga rappresentanza sarà attribuita nel Consiglio di Amministrazione degli Enti Scuola e dei Comitati Paritetici Territoriali per la prevenzione infortuni.

La rappresentanza spettante alle Associazioni Artigiane sottoscritte negli organi di gestione degli Enti e delle Commissioni Nazionali e' stabilita in un terzo dei componenti di parte datoriale per ciascun organo.

Sono fatti salvi gli accordi locali che restano in vigore fino alla scadenza per essi stabilita dalle parti, salvo proroga di comune accordo tra le parti medesime.

### DICHIARAZIONE COMUNE

Con riferimento al comma 4 del presente punto 1) le parti sottoscritte convengono di privilegiare la soluzione della composizione della rappresentanza in 9 componenti di parte datoriale e 9 componenti di parte sindacale.

### *2) Aree con pluralità di Casse Edili*

Nei territori in cui è operante una Cassa Edile Artigiana, costituita secondo le previsioni del c.c.n.l. di riferimento, l'attuazione del sistema unitario con le condizioni ed i criteri di cui al presente allegato, sarà realizzata sulla base della seguente procedura:

a) le Organizzazioni territoriali competenti, aderenti alle Organizzazioni nazionali sottoscritte, si incontreranno entro trenta giorni dalla stipula del presente accordo per effettuare una verifica della situazione finanziaria, delle strutture

operative, del regime delle prestazioni e delle posizioni individuali dei lavoratori e delle imprese iscritti ai suddetti enti;

b) tale verifica dovrà essere effettuata con l'assistenza di una Società di certificazione scelta di comune accordo a livello territoriale;

c) fermo restando quanto previsto nel paragrafo 1) in relazione alle modalità di attuazione del sistema unitario e della rappresentanza, le parti territoriali potranno pervenire ad intese diverse in relazione alla rilevanza delle imprese artigiane.

d) la procedura suddetta dovrà essere esaurita entro 180 giorni dalla stipula del presente accordo e le risultanze portate a conoscenza della Commissione Nazionale di cui all'art. 7 del presente accordo. Eventuali divergenze saranno ugualmente sottoposte in via definitiva alla suddetta Commissione che dovrà esaurire i lavori entro i successivi sessanta giorni.

L'attuazione del sistema unitario sarà completata entro il 31 dicembre 1999.

## REGOLAMENTO ATTUATIVO DELLA DISCIPLINA DELLA RECIPROCIÀ

1) Anche in attuazione dell'art. 37 della legge n. 109/94, si conviene la seguente disciplina di riconoscimento della reciprocità tra le Casse Edili industriali derivanti dal c.c.n.l. 5 luglio 1995 (di seguito denominate Casse Edili) e le Casse Edili artigiane derivanti dal c.c.n.l. 27 ottobre 1995 (di seguito denominate Casse Edili Artigiane).

La disciplina della reciprocità contenuta nel presente accordo si applica con riferimento agli Organismi paritetici riconosciuti dalle Parti nazionali sottoscritte.

2) La reciprocità si applica alle prestazioni per anzianità professionale edile ordinaria (di seguito denominata APE) di maggio 1999 e successive ed alle prestazioni per anzianità professionale edile straordinaria (di seguito denominata APES) liquidate per gli eventi successivi al 30 settembre 1998.

La reciprocità è riconosciuta nel caso di uniformità delle regolamentazioni relative al diritto ed ai criteri di calcolo delle prestazioni APE o APES.

3) Ai fini della maturazione del requisito per l'APE ordinaria a partire dal biennio 1° ottobre 1996 – 30 settembre 1998 si cumulano le ore registrate presso Casse Edili e Casse Edili Artigiane.

Agli effetti dell'applicazione degli importi orari previsti dal c.c.n.l. di riferimento, in relazione al numero delle erogazioni percepite dal singolo operaio, la Cassa Edile o la Cassa Edile Artigiana, presso cui l'operaio è iscritto al momento dell'accertamento del requisito, tiene rispettivamente conto delle erogazioni stesse, percepite in una Cassa Edile o in una Cassa Edile Artigiana, nella misura del cento per cento.

La prestazione è a carico della Cassa Edile o della Cassa Edile Artigiana cui l'operaio risulta iscritto al momento dell'accertamento del requisito salvo quanto previsto dal comma seguente.

Qualora nel secondo anno del biennio di riferimento per l'accertamento del requisito, l'operaio abbia ore di lavoro presso una Cassa Edile od una Cassa Edile Artigiana, la prestazione è ripartita tra la Cassa Edile e la Cassa Edile Artigiana, che provvedono ad erogare direttamente all'operaio l'importo di loro competenza in proporzione alle ore di lavoro ordinario prestate e coperte da contribuzione presso il singolo Ente nel suddetto secondo anno.

4) L'operaio ha diritto alla prestazione apes sulla base delle erogazioni per ape ordinaria percepite o maturate, negli otto o dieci anni precedenti l'evento, presso Casse Edili o Casse Edili Artigiane.

La prestazione è erogata dalla Cassa Edile o Cassa Edile Artigiana presso cui l'operaio è iscritto al momento dell'evento.

Peraltro la Cassa Edile o la Cassa Edile Artigiana deducono dall'importo della prestazione calcolato a norma del primo comma del presente paragrafo, salvo il caso che il passaggio da una Cassa Edile ad una Cassa Edile Artigiana o viceversa sia dovuto a recesso dell'impresa, la quota della prestazione che, secondo quanto stabilito dal comma seguente, resta a carico rispettivamente di una Cassa Edile Artigiana o di una Cassa Edile, che provvedono a corrispondere direttamente

tale quota all'operaio interessato.

La quota suddetta è pari al cento per cento dell'importo della prestazione apes che deriva dalle erogazioni ape ordinaria percepite negli otto o dieci anni precedenti l'evento presso la Cassa Edile o la Cassa Edile Artigiana, a seconda, rispettivamente, che al momento dell'evento l'operaio sia iscritto presso una Cassa Edile Artigiana o presso una Cassa Edile.

I passaggi da una Cassa Edile a una Cassa Edile artigiana o viceversa dovuti a recesso dell'impresa antecedente la stipula della presente ipotesi di Protocollo saranno regolati con gli accordi locali di cui all'allegato uno.

5) Le modalità per l'applicazione della presente normativa, con particolare riguardo al rapporto tra Casse Edili e Casse Edili Artigiane e relative documentazioni, sono stabilite dalla Commissione nazionale tra le parti prevista dall'art. 7 del Protocollo.

6) Le Organizzazioni territoriali aderenti alle Parti nazionali sottoscritte potranno demandare, anche in forma disgiunta, alle parti nazionali medesime l'esame di situazioni locali nelle quali l'applicazione della presente normativa faccia registrare eventuali squilibri di ordine finanziario.

#### NOTA VERBALE AL PROTOCOLLO DEL 18 DICEMBRE 1998

1) Per gli accordi locali attuativi del Protocollo sono competenti:

- le Associazioni territoriali aderenti all'Ance;
- le Organizzazioni territoriali degli artigiani aderenti alle Associazione artigiane sottoscritte;
- i sindacati territoriali FeNEAL - UIL, FILCA CISL, FILLEA - CGIL.

2) Laddove le Casse Edili artigiane sono costituite a livello regionale o interprovinciale, agli effetti dell'applicazione del Protocollo si fa riferimento alla situazione in atto in ciascuna provincia.

3) Le Associazioni nazionali sottoscritte e quelle provinciali ad esse aderenti effettueranno in forma unitaria le nomine di cui all'art. 3 del Protocollo, con specificazione della Organizzazione artigiana di appartenenza.

## ACCORDO NAZIONALE 19 MAGGIO 2000

Addì 19 maggio 2000, in Roma

tra  
ANCE,  
ANAEPÀ-COÑFARTIGIANATO, ANSE-ASSOEDILI-CNA, FIAE-  
CASA, CLAAI,  
e  
FeNEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL

- in attuazione di quanto convenuto con il Protocollo 18 dicembre 1998;
- considerato che ANCE e FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL hanno sottoscritto il verbale di accordo 29 gennaio 2000 per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 luglio 1995;
- considerato che tra le Organizzazioni artigiane e i sindacati nazionali sottoscritti è in corso la trattativa per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 27 ottobre 1995;

si conviene quanto segue

### *1. Previdenza complementare*

In attuazione di quanto previsto dall'art. 9 del Protocollo 18 dicembre 1998, è sottoscritto, contestualmente al presente accordo, l'accordo attuativo della previdenza complementare per il settore delle costruzioni.

Costituisce parte integrante del predetto accordo attuativo della previdenza complementare l'accordo, sottoscritto contestualmente al presente accordo, relativo alla rappresentanza nel Consiglio di Amministrazione e nel Collegio dei revisori contabili.

### *2. Casse Edili*

Le parti confermano quanto regolamentato con il Protocollo 18 dicembre 1998 per il sistema unitario di Casse Edili.

A decorrere dal 1° giugno 2000, le Casse Edili daranno applicazione a quanto previsto dall'art. 2 del Protocollo 18 dicembre 1998 nel rispetto delle condizioni stabilite in premessa dal Protocollo medesimo.

Le parti promuoveranno apposite riunioni per la definizione degli accordi locali attuativi del sistema unitario, con la partecipazione delle rispettive organizzazioni territoriali e/o regionali, anche per garantire l'uniformità dei costi tra imprese appartenenti a diverse organizzazioni al fine di determinare una generale situazione di perequata concorrenza.

In riferimento a quanto stabilito dall'ultimo comma dell'art. 2 del Protocollo 18 dicembre 1998, la Commissione trilaterale di cui all'art. 7 del Protocollo medesimo provvederà all'individuazione della base retributiva imponibile convenzionale entro il 31 maggio 2000.

Le parti nazionali sottoscritte procederanno entro tre mesi dalla stipula del presente accordo ad una verifica delle attuazioni locali del Protocollo 18 dicembre 1998. L'Ance e le Federazioni dei lavoratori sottoscritte si impegnano ad approvare en-

tro il 30 settembre 2000 lo statuto-tipo delle Casse Edili, previo esame da parte della Commissione trilaterale di cui all'art. 7 del Protocollo 18 dicembre 1998, che dovrà essere adottato per ciascuna Cassa entro il 31 dicembre 2000.

A decorrere dal 1° giugno 2000 alle riunioni della Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili, del Formedil e della Commissione Nazionale Paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro saranno invitati a partecipare con voto consultivo due rappresentanti per ciascun organismo nazionale paritetico designati congiuntamente dalle Organizzazioni artigiane sottoscritte. Entro il 30 settembre 2000 saranno ridefiniti gli statuti degli Enti paritetici nazionali al fine di consentire la partecipazione a pieno titolo dei predetti rappresentanti delle Organizzazioni artigiane sottoscritte.

Nelle more del raggiungimento del sistema unitario degli Enti paritetici, anche gli Enti paritetici territoriali costituiti dalle Organizzazioni artigiane sottoscritte e dai sindacati nazionali sottoscritti sono vincolati alle soluzioni definite dagli Organismi paritetici nazionali.

### *3. Quote di adesione contrattuale*

In attuazione dell'art. 8 del Protocollo 18 dicembre 1998 e della Dichiarazione Comune sottoscritta in pari data, le parti confermano che la materia dell'attribuzione delle quote territoriali di adesione contrattuale alle Associazioni artigiane sarà definita con gli accordi locali di cui all'Allegato 1 del Protocollo medesimo.

Gli accordi locali già esistenti in materia restano in vigore fino alla loro scadenza e possono essere consensualmente prorogati.

Le parti sottoscritte si riservano di definire con separato accordo la materia relativa alle quote nazionali di adesione contrattuale.

Agli effetti di cui alla presente materia non hanno rilevanza i criteri stabiliti per la composizione degli organi di Amministrazione del Fondo di previdenza complementare.

Letto, confermato e sottoscritto

# ALLEGATO N

## STATUTO DELLA COMMISSIONE NAZIONALE PARITETICA PER LE CASSE EDILI

Addi, 10 novembre 2004

L'Ance e la Feneal-Uil, la Filca-Cisl e la Fillea-Cgil convengono quanto segue:

### Art. 1 - COSTITUZIONE E SEDE

Ai sensi dell'art. 36 e seguenti del Codice Civile tra ANCE, Sindacati nazionali Feneal-UIL, Filca-CISL e Fillea-CGIL è stata costituita la Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili.

Partecipano a pieno titolo alla Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili i rappresentanti delle Organizzazioni artigiane ANAEPÀ-COÑFARTIGIANATO, ANSE-ASSOEDILI-CNA, FIAE-CASARTIGIANI, CLAAI, secondo le disposizioni del presente Statuto.

La Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili, di seguito definita CNCE, è l'organismo paritetico nazionale per l'indirizzo, il controllo ed il coordinamento delle Casse Edili.

La CNCE non ha scopi di lucro ed ha sede in Roma.

È vietato alla CNCE di distribuire anche in modo diretto, utili o avanzi di gestione, nonché fondi, riserve o capitale, durante la vita dell'Ente.

### Art. 2 - SCOPI STATUTARI

La CNCE svolge i compiti e le funzioni ad essa demandati dal contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese edili ed affini e dagli accordi tra le Associazioni nazionali di cui all'art. 1, nonché i compiti e le funzioni derivanti dall'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese edili ed affini e dagli accordi e dagli Accordi nazionali aventi per oggetto normative inerenti il rapporto di lavoro sottoscritto dalle Organizzazioni Sindacali Feneal, Filca, Fillea e le Associazioni Nazionali delle imprese artigiane ANAEPÀ-COÑFARTIGIANATO, ANSE-CNA, ASSOEDILI-CNA, FIAE-CASARTIGIANI, CLAAI, fatto salvo quanto previsto al comma 2 dell'art. 2 dell'accordo 18 dicembre 1998.

In particolare tali compiti riguardano:

- a. il funzionamento dell'Osservatorio settoriale sull'industria delle costruzioni di cui all'art. 3;
- b. la valutazione anche mediante verifiche dirette delle condizioni di equilibrio delle varie gestioni delle Casse Edili industriali e delle Casse Edili artigiane (successivamente dette CC.EE), sulla base dei bilanci che, redatti in conformità allo



schema approvato dalle Associazioni nazionali, dovranno essere trasmessi dalle singole Casse entro il 30 giugno di ogni anno;

- c. L'attuazione dello schema unico di regolamento dell'attività delle Casse Edili;
- d. l'esame dei criteri e delle modalità in materia di certificazione di regolarità contributiva;
- e. la proposizione alle Associazioni nazionali di uno schema di convenzione con Organismi ed Istituti che interagiscono con le Casse Edili;
- f. la realizzazione di strumenti di formazione ed informazione dei Direttori e del personale delle CC.EE;
- g. la relazione semestrale alle parti in occasione delle sessioni di concertazione, sullo stato del sistema nazionale paritetico delle CC.EE;
- h. la verifica della rispondenza alla disciplina nazionale e territoriale delle attuazioni poste in essere dalle CC.EE. Tale verifica può avvenire anche su richiesta di una delle parti rappresentate nel Comitato di gestione delle CC.EE;
- i. la determinazione dei criteri per rendere omogenee e sistematiche le rilevazioni statistiche sull'attività delle Casse Edili;
- j. la verifica della situazione delle prestazioni collaterali effettuate dalle CC.EE per fornire indicazioni dirette a:
  - realizzare una maggiore qualificazione dell'attività delle CC.EE;
  - concentrare la spesa sugli interventi più validi;
  - determinare l'armonizzazione e la maggiore omogeneità dei trattamenti sul territorio;
  - l'omogeneizzazione delle modalità relative agli adempimenti delle imprese verso la CC.EE, anche sul piano della modulistica, nonché dei criteri di acquisizione dei dati da parte delle Casse stesse; predisposizione delle indicazioni sull'impiego dei mezzi informatici, anche allo scopo di un miglior coordinamento dell'attività delle CC.EE;
  - l'esame di questioni interpretative e delle esigenze prospettate da singole Casse Edili in ordine alle materie ad essa demandate.
- k. verifica di conformità degli Statuti e dei Regolamenti di tutte le CC.EE.

### Art. 3 - OSSERVATORIO

La CNCE sovrintende al funzionamento dell'Osservatorio settoriale sull'industria delle costruzioni, in conformità alla disciplina contenuta nei contratti collettivi nazionali di lavoro ed alla relative regolamentazioni attuative siglati dalle organizzazioni di cui all'art. 1.

### Art. 4 - CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La CNCE è amministrata da un Consiglio di Amministrazione cui compete di compiere tutti gli atti necessari alla realizzazione degli scopi statutari.

Il Consiglio è composto da 12 componenti di cui 4 nominati dall'ANCE, 2 dalle Associazioni nazionali delle imprese artigiane e 6 dalle Federazioni nazionali dei lavoratori di cui all'art. 1.

Uno fra i membri nominati dall'ANCE assumerà la funzione di Presidente, su designazione dell'Ance sentito il parere delle altre Organizzazioni Imprenditoriali socie della CNCE.

Uno fra i membri nominati dalle Federazioni nazionali dei lavoratori delle costruzioni assumerà, su designazione di queste, la funzione di Vice Presidente. I membri del Consiglio di Amministrazione restano in carica per un triennio, salvo revoca da parte dell'Organizzazione designante anche prima dello scadere del triennio. Le cariche sono gratuite.

Spetta in particolare al Consiglio di Amministrazione di:

- assumere indirizzi sull'impiego dei mezzi finanziari e delle entrate della CNCE;
- definire il programma annuo di lavoro;
- decidere sull'operatività dei progetti specifici, avvalendosi di eventuali gruppi di lavoro e consulenze esterne;
- valutare e deliberare sui capitoli di spesa;
- deliberare sulle Comunicazioni di interesse generale per le CC.EE;
- decidere indirizzi e criteri per l'attuazione della lett. F) dell'art. 2;
- provvedere al funzionamento dell'Osservatorio;
- definire, su proposta del Comitato di Presidenza, il regolamento per il personale nonché instaurare e risolvere i rapporti di lavoro o di consulenza;
- approvare i bilanci della CNCE;
- segnalare alle Associazioni nazionali le eventuali clausole, contenute negli Statuti di Casse Edili, non conformi allo Statuto tipo;
- curare ogni altro adempimento posto a carico dell'Ente dai contratti ed accordi collettivi nazionali sottoscritti dalle Associazioni di cui all'art. 1.

Il Consiglio di Amministrazione, con deliberazione assunta di volta in volta, può costituire al proprio interno Gruppi di lavoro per temi specifici.

Il Consiglio di Amministrazione si riunisce di norma ogni due mesi. Il Consiglio si riunisce su convocazione del Presidente di concerto con il Vice Presidente o su richiesta di almeno un terzo dei componenti del Consiglio stesso.

Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei componenti il Consiglio.

Le decisioni sono prese a maggioranza di tre quarti dei presenti.

#### Art. 5 - PRESIDENTE

Il Presidente dura in carica un triennio, salvo quanto disposto dall'art. 4.

Spetta al Presidente di:

- a) rappresentare legalmente l'Ente di fronte ai terzi e stare in giudizio. Il Presidente ha la firma sociale;
- b) sovrintendere all'applicazione del presente Statuto, promuovere la convocazione ordinaria e straordinaria del Consiglio di Amministrazione;
- c) presiedere il Consiglio di Amministrazione.

Il Presidente può delegare per iscritto le funzioni, in parte o integralmente in caso d'impedimento, ad altro membro del Consiglio di Amministrazione fra quelli designati dall'Associazione dei costruttori edili.

#### Art. 6 - VICE PRESIDENTE

Il Vice Presidente dura in carica un triennio, salvo quanto disposto dall'art. 4.

Spetta al Vice Presidente di coadiuvare il Presidente nell'esercizio delle sue funzioni. Il Vice Presidente può delegare per iscritto le sue funzioni, in parte o integralmente in caso d'impedimento, ad altro membro del Consiglio di Amministrazione fra quelli designati dalle Organizzazioni dei lavoratori.

#### Art. 7 - COMITATO DI PRESIDENZA

Il Comitato di Presidenza è composto dal Presidente e dal Vice Presidente. Alle riunioni partecipa in veste di invitato un rappresentante delle Organizzazioni socie diverse da quelle che hanno espresso il Presidente e il Vice Presidente.

Spetta al Comitato di Presidenza di dare esecuzione alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione e di svolgere tutti gli altri compiti ad esso demandati dal presente Statuto.

Al Comitato di Presidenza compete inoltre di:

- coordinare l'attività di tutti i livelli operativi della CNCE;
- amministrare le risorse disponibili, sulla base degli indirizzi del Consiglio di Amministrazione;
- decidere l'invio delle comunicazioni alle singole CC.EE e la definizione di quelle di interesse generale da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Qualsiasi atto concernente il prelievo, l'erogazione ed il movimento dei fondi della CNCE deve essere effettuato con firma abbinata del Presidente e del Vice Presidente.

#### Art. 8 - SEGRETERIA TECNICA

Per lo svolgimento della propria attività la CNCE si avvale di una Segreteria tecnica professionalmente qualificata.

La Segreteria partecipa alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Gli uffici della Commissione possono essere retti da un Direttore nominato, esclusivamente sulla base di criteri informati al principio della professionalità, dal Consiglio di Amministrazione che ne fissa le attribuzioni e il trattamento economico.

In tal caso il Direttore, sotto il controllo della Presidenza e del Consiglio di Amministrazione – ai quali risponde direttamente per i compiti a lui affidati:

- dà attuazione alle deliberazioni dei predetti organi statutari;
- è responsabile degli uffici della Commissione da lui diretti ed organizzati sulla base delle direttive ricevute dagli organi gestionali;
- partecipa alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, curandone la redazione dei verbali.

#### Art. 9 - PERSONALE

L'assunzione del personale della Commissione è decisa dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato di Presidenza sulla base di una selezione informata esclusivamente ai criteri di professionalità, sentito il Direttore qualora nominato.

Al personale è applicato il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese industriali e affini. In trattamento economico e normativo del personale dipendente della Commissione è stabilito dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato di Presidenza, sentito il Direttore qualora nominato.

La risoluzione del rapporto di lavoro del personale della Commissione è decisa dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato di Presidenza, sentito il Direttore qualora nominato.

#### Art. 10 - ENTRATE

Le entrate della CNCE sono costituite da:

- a) contributi stabiliti dal contratto collettivo nazionale di lavoro o dagli accordi nazionali stipulati dall'Associazioni di cui all'art. 1;
- b) interessi attivi sui predetti contributi;
- c) somme riscosse per lasciti, donazioni, elargizioni ed in genere per atti di liberalità o per qualsiasi altro titolo ordinario o straordinario riguardante la gestione dell'Ente.

#### Art. 11 - BILANCIO

Entro il 31 marzo di ogni anno il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato di Presidenza, alla quale è unita la relazione della Società di revisione, approva il bilancio consuntivo del periodo ottobre – settembre scaduto l'anno precedente e il piano previsionale delle entrate e delle uscite che sono trasmessi alle Associazioni di cui all'art. 1, nonché alle Associazioni delle imprese artigiane, le quali formulano le proprie valutazioni in merito.

#### Art. 12 - LIQUIDAZIONE

La messa in liquidazione della CNCE è disposta con accordo tra le Associazioni nazionali socie.

In tale ipotesi, le anzidette Associazioni provvederanno alla nomina di uno o più liquidatori.

Trascorsi sei mesi dalla messa in liquidazione provvederà, in difetto, il Presidente del Tribunale di Roma.

Le Associazioni predette determinano, all'atto della messa in liquidazione della CNCE, i compiti dei liquidatori e successivamente ne ratificano l'operato.

Il patrimonio netto risultante dai conti di chiusura della liquidazione dovrà essere devoluto ad altra organizzazione con finalità analoghe o a fini di pubblica utilità, sentito l'organo di controllo di cui all'art.3 comma 190 della legge 23 dicembre 1966 n° 662.

#### Art. 13 - MODIFICHE DELLO STATUTO

Le modifiche dello Statuto sono approvate dalle Associazioni nazionali, sentito il Consiglio di Amministrazione.

# ALLEGATO O

## STATUTO TIPO DELLE CASSE EDILI

Addì 19 settembre 2002, in Roma

tra  
ANCE,  
ANAEPÀ-COÑFARTIGIANATO, ANSE-CNA,  
ASSOEDILI-CNA, FIAE-CASARTIGIANI, CLAAI  
e  
FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL,

in attuazione dell'accordo del 18 dicembre 1998 e dei successivi accordi modificativi ed integrativi dello stesso

si conviene

di approvare lo Statuto tipo delle Casse Edili di cui all'allegato 1 punto 1 del citato accordo, il cui testo è allegato al presente accordo.

Eventuali modifiche dello Statuto di cui sopra dovranno essere pattuite dalle parti sottoscritte.

Le parti sottoscritte si danno atto che la disposizione di cui al primo comma dell'articolo 9 dell'allegato schema di Statuto tipo delle Casse Edili deve essere interpretato nel senso che il Presidente della Cassa Edile è nominato dall'Associazione territoriale aderente all'Ance nell'ambito dei componenti del Comitato di gestione da essa nominati.

Letto, confermato e sottoscritto

## Statuto tipo Casse Edili

### TITOLO I Disposizioni generali

#### Articolo 1 COSTITUZIONE, SEDE E DURATA

1) Ai sensi dell'art.36 e seguenti del Codice Civile, tra .....<sup>1</sup> aderente all'Associazione nazionale costruttori edili (ANCE) e la Feneal-UIL, la Filca-CISL e la Fillea-CGIL della provincia di ..... aderenti rispettivamente alle Federazioni nazionali Feneal-UIL, Filca-Cisl e Fillea-Cgil, è costituita la Cassa Edile ..... per gli scopi e i compiti fissati nel presente Statuto.

2) La Cassa Edile è lo strumento per l'attuazione, nella/e provincia/e di ..... e per le materie indicate nel presente Statuto, dei contratti e accordi collettivi stipulati tra l'ANCE e le Federazioni nazionali dei lavoratori (Feneal-UIL, Filca-CISL e Fillea-CGIL), nonché tra l'Associazione ..... e la Feneal-UIL, Filca-CISL e la Fillea-CGIL della provincia di ..... La Cassa Edile è altresì lo strumento per l'attuazione, in/nelle provincia/e di ..... e per le materie indicate nel presente Statuto, dei contratti e accordi collettivi stipulati tra le medesime Federazioni nazionali dei lavoratori e le Organizzazioni nazionali artigiane di settore ANAEP-Confartigianato, ANSE/ASSOEDILI-Cna, FIAE-Casartigiani e CLAAI, nonché tra le rispettive Organizzazioni territoriali, secondo quanto previsto dal Protocollo di Intesa 18 dicembre 1998 e successive integrazioni e modificazioni.

La Cassa Edile è parte del sistema paritetico di categoria che si avvale di un organismo centrale, la Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili (di seguito denominata CNCE). Tale sistema è espressione dell'autonomia collettiva ed è basato sul principio di bilateralità e pariteticità.

Le norme di costituzione e statutarie della Cassa Edile sono stabilite esclusivamente dai contratti ed accordi nazionali stipulati dalle parti di cui al punto 1 del presente articolo e, nell'ambito di quanto da essi previsto, dai contratti ed accordi collettivi territoriali.

L'organizzazione interna, le funzioni, le regole di accantonamento, di contribuzione e le prestazioni, ivi comprese quelle derivanti dalle intese di cui al secondo comma del successivo articolo 3, sono disciplinate dai contratti ed accordi nazionali stipulati dalle parti di cui al primo comma del presente punto 2 e, nell'ambito di quanto da essi previsto, dai contratti ed accordi collettivi territoriali. Dette pattuizioni nazionali nonché quelle locali stipulate sulla base di tali pattuizioni determinano direttamente effetti nei confronti della Cassa Edile.

3) Eventuali pattuizioni assunte da una o più delle Organizzazioni predette, al di fuori della contrattazione collettiva di cui all'ultimo periodo del comma precedente non determinano effetti nei confronti della Cassa Edile.

---

1 Va citata l'Organizzazione dei datori di lavoro aderenti all'ANCE.

- 4) La Cassa Edile non ha fini di lucro.
- 5) Alla Cassa Edile è fatto divieto di distribuire, anche in modo indiretto, avanzi di gestione, nonché fondi, riserve o capitale, durante la vita della Cassa.
- 6) La Cassa Edile ha sede a...
- 7) La durata della Cassa è fissata fino al ...

## Articolo 2 - RAPPRESENTANZA LEGALE E FORO COMPETENTE

La rappresentanza legale della Cassa Edile spetta al Presidente di cui al successivo articolo 9.

Per tutte le controversie che dovessero sorgere in relazione all'attività della Cassa è competente il Foro di.....

Il domicilio legale degli operai è stabilito presso la sede della Cassa Edile.

## Articolo 3 - COMPITI

La Cassa Edile provvede, sulla base dei contratti ed accordi collettivi stipulati ai sensi dei punti 1 e 2 dell'articolo 1 del presente Statuto, a:

- gestione accantonamenti previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro;
- prestazioni di previdenza e di assistenza a favore degli iscritti alla Cassa;
- ogni altro compito congiuntamente affidato dalle Associazioni nazionali ai sensi dei punti 1 e 2 dell'articolo 1 del presente Statuto e/o, nell'ambito delle direttive di queste, congiuntamente dalle Organizzazioni provinciali di ..... ad esse aderenti. Ferma restando l'unitarietà delle prestazioni della Cassa Edile e dei relativi adempimenti contributivi, la Cassa Edile attuerà, sulla base di accordi stipulati tra le Associazioni nazionali e territoriali di cui al punto 2 dell'articolo 1, aspetti specifici per le Casse Edili medesime derivanti dai contratti ed accordi collettivi nazionali stipulati dalle Associazioni nazionali di cui al punto 2 dell'articolo 1.

La Cassa Edile attua le direttive emanate dalla Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili in attuazione degli accordi nazionali e/o dei compiti previsti nello Statuto della Commissione medesima.

## Articolo 4 - ISCRITTI

Sono iscritti alla Cassa Edile, agli effetti delle disposizioni contenute nel presente Statuto, le imprese e gli operai, compresi gli apprendisti, i cui rapporti siano regolati da contratti e accordi collettivi stipulati tra le Organizzazioni di cui all'articolo 1 del presente Statuto.

## FUNZIONI

La Cassa adempie alle proprie funzioni a favore degli iscritti, indipendentemente dalla natura industriale, artigiana o cooperativistica dell'impresa e da ogni altra sua qualificazione giuridica.

## Articolo 5 - RAPPORTO DI ISCRIZIONE

L'iscrizione alla Cassa Edile si realizza secondo le relative modalità stabilite dalla stessa, nel rispetto delle direttive della CNCE attuative di quelle delle parti sociali, volte a fissarne l'omogeneità dei modi, delle forme e dei tempi.

Con l'iscrizione alla Cassa Edile le imprese e gli operai, compresi gli apprendisti, sono vincolati ad osservare integralmente, in modo correlativo ed inscindibile, gli obblighi ed oneri verso la Cassa Edile derivanti dai contratti, accordi ed atti normativi stipulati dalle Organizzazioni di cui all'articolo 1.

L'iscrizione dell'impresa alla Cassa Edile, fermi restando gli obblighi di legge e contrattuali, ha una durata minima di quattro anni e si intende tacitamente rinnovata per un ugual periodo, salvo disdetta almeno sei mesi prima della scadenza. L'iscrizione dell'impresa cessa altresì per chiusura definitiva dell'attività nella provincia.

## TITOLO II

### Contributi e prestazioni

## Articolo 6 - CONTRIBUTUZIONI

Gli obblighi di denuncia, di contribuzione e di versamento alla Cassa Edile sono stabiliti dai contratti e dagli accordi nazionali stipulati dalle Associazioni di cui all'articolo 1 e, nell'ambito di questi, dagli accordi stipulati tra le Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori della provincia di..... ad esse aderenti.

I CONTRIBUTI ALLA CASSA EDILE SONO VERSATI DALLE IMPRESE SULLA BASE DEI VALORI CONVENZIONALI DELLE RETRIBUZIONI STABILITI DALLE PARTI DI CUI AL PUNTO 2 DELL'ART. 1.

Gli obblighi contributivi e di versamento delle imprese e dei lavoratori iscritti alla Cassa Edile sono correlativi ed inscindibili tra loro.

Il Comitato di Gestione della Cassa Edile, sulla base delle disposizioni di cui al primo comma, stabilisce, con apposito Regolamento, conforme alla direttiva della CNCE, le modalità relative alla denuncia, al versamento dei contributi ed ai provvedimenti necessari per il recupero delle somme dovute.

Le quote di contributo a carico degli operai devono essere loro trattenute – da parte delle imprese – sulla relativa retribuzione.

L'impresa è responsabile dell'esatto versamento della quota di contributo a suo carico e di quella trattenuta sulla retribuzione corrisposta all'operaio, nonché delle relative registrazioni sui documenti di legge.

## Articolo 7 - PRESTAZIONI DI PREVIDENZA ED ASSISTENZA

Le prestazioni della Cassa Edile sono stabilite dagli accordi nazionali stipulati dalle Associazioni nazionali ai sensi dei punti 1 e 2 dell'articolo 1 del presente Statuto e



dagli accordi locali stipulati, per le materie non disciplinate o demandate dagli accordi nazionali suddetti, dalle Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori della/e provincia/e di..... aderenti alle richiamate Associazioni nazionali.

Le prestazioni demandate agli accordi locali sono concordate dalle Organizzazioni territoriali di cui al comma precedente nei limiti delle disponibilità dell'esercizio accertate dal Comitato di Gestione e comunicate alla CNCE.

La Cassa Edile dà automatica ed integrale applicazione alle regolamentazioni per le prestazioni, nazionali e territoriali, stipulate fra le Organizzazioni di cui ai commi precedenti.

La CNCE verifica la rispondenza alla disciplina nazionale e territoriale delle attuazioni poste in essere nella Cassa Edile.

### **TITOLO III** **Organi amministrativi e di controllo**

#### Articolo 8 - ORGANI AMMINISTRATIVI E DI CONTROLLO

Sono Organi della Cassa Edile:

- il Presidente
- il Vice Presidente
- il Comitato di Presidenza
- il Comitato di Gestione
- il Consiglio Generale
- il Collegio Sindacale

Gli organi delle Casse Edili sono vincolati ad applicare gli accordi nazionali e territoriali e a non assumere decisioni in contrasto con gli stessi oltre a non dare esecuzione ad eventuali pattuizioni territoriali derogatorie degli accordi nazionali medesimi.

#### Articolo 9 - PRESIDENTE

Il Presidente della Cassa Edile è designato dalla Associazione territoriale delle imprese di cui al punto 1 dell'articolo 1.

Il Presidente presiede il Comitato di Gestione e il Consiglio Generale, ha la firma sociale e rappresenta legalmente la Cassa di fronte ai terzi e in giudizio.

Il Presidente dura in carica 3 anni, salva la facoltà di sostituzione di cui alla lettera C) dell'articolo 12, e può ricoprire la carica consecutivamente per non più di due volte.

Spetta al Presidente di:

- a) provvedere alla convocazione ordinaria e straordinaria del Comitato di Gestione e del Consiglio Generale, sentito il Vice Presidente, e presiederne le riunioni;
- b) sovrintendere, di concerto con il Vice Presidente, alla applicazione dello Statuto;
- c) dare esecuzione, di concerto con il Vice Presidente, alle deliberazioni del Comitato di Gestione.

In caso di assenza o di impedimenti, il Presidente può delegare per iscritto ad altro componente del Comitato di Gestione, fra quelli nominati dall'Associazione

imprenditoriale, tutte o parte delle sue funzioni.

In caso di dimissioni non dovute a ragioni di forza maggiore il Presidente resta in carica fino a che l'Associazione territoriale di cui al primo comma non abbia provveduto alla sua sostituzione.

## Articolo 10 - VICE PRESIDENTE

Uno fra i membri nominati dalle Organizzazioni territoriali dei lavoratori assume, su designazione congiunta di queste, la funzione di Vice Presidente.

Il Vice Presidente della Cassa dura in carica 3 anni, salva la facoltà di sostituzione di cui alla lettera C) dell'articolo 12, e può ricoprire la carica consecutivamente per non più di due volte.

Spetta al Vice Presidente:

- a) sovrintendere, di concerto con il Presidente, all'applicazione dello Statuto;
- b) dare esecuzione, di concerto con il Presidente, alle deliberazioni del Comitato di Gestione.

In caso di assenza o impedimenti, il Vice Presidente può delegare per iscritto ad altro componente del Comitato di Gestione, fra quelli nominati dai Sindacati dei lavoratori, tutte o parte delle sue funzioni.

In caso di dimissioni non dovute a ragioni di forza maggiore il Vice Presidente resta in carica fino a che le Organizzazioni territoriali di cui al primo comma non abbiano provveduto alla sua sostituzione.

## Articolo 11 - COMITATO DI PRESIDENZA

Il Comitato di Presidenza è costituito dal Presidente e dal Vice Presidente.

Alle riunioni del Comitato di Presidenza può partecipare un componente del Consiglio di Amministrazione espresso dalle Organizzazioni artigiane di cui al punto 2 dell'articolo 1.

Spetta al Comitato di Presidenza di:

- sovrintendere all'applicazione dello Statuto e dare esecuzione alle delibere del Comitato di Gestione;
- curare l'impiego dei fondi in conformità alle deliberazioni del Comitato di Gestione e i rapporti con gli istituti di credito;
- decidere, in prima istanza, sugli eventuali ricorsi presentati dagli iscritti, imprese ed operai, in materia di contributi e prestazioni. Le deliberazioni del Comitato di Presidenza sono impugnabili, entro 30 giorni dalla notifica, innanzi al Consiglio Generale che decide in via definitiva.

Qualsiasi atto concernente il prelievo, l'erogazione e il movimento dei fondi della Cassa Edile deve essere effettuato con firma abbinata del Presidente e del Vice Presidente.

## Articolo 12 - COMITATO DI GESTIONE

### A) *Compiti*

Il Comitato di Gestione ha il compito di provvedere alla amministrazione e gestione della Cassa Edile compiendo gli atti necessari allo scopo, nell'ambito degli accordi di cui al punto 2 dell'articolo 1.

In particolare il Comitato di Gestione:

- a) predispone il piano previsionale delle entrate e delle uscite con i correlativi piani di attività, in attuazione degli accordi stipulati dalle Organizzazioni territoriali ai sensi dei punti 1 e 2 dell'articolo 1 relativi ai contributi e alle prestazioni;
- b) predispone il bilancio consuntivo;
- c) delibera i regolamenti interni della Cassa;
- d) vigila sul funzionamento di tutti i servizi sia tecnici che amministrativi della Cassa e, in particolar modo, su quelli riguardanti la riscossione dei contributi;
- e) in conformità agli accordi nazionali e alle disposizioni della CNCE, le modalità operative relative alla denuncia e al versamento dei contributi;
- f) provvede alla formazione ed alla amministrazione dei Fondi di riserva relativi alle gestioni curate dalla Cassa, ed al Patrimonio della stessa, secondo le norme contenute nel presente Statuto;
- g) cura la propaganda a mezzo di pubblicazioni periodiche e straordinarie; promuove convegni e conferenze per diffondere tra le imprese e gli operai gli scopi e il funzionamento della Cassa;
- h) cura la raccolta dei dati statistici e la loro illustrazione e pubblicazione;
- i) accorda pegni, ipoteche, fidejussioni e consente iscrizioni, postergazioni, cancellazioni d'ogni sorta nei pubblici registri ipotecari, censuari o nel G.L. del Debito Pubblico, con facoltà di esonerare i conservatori delle ipoteche da ogni responsabilità, anche per la rinuncia di ipoteche legali, transige e compromette in arbitri od amichevoli compositori, muove e sostiene liti o ne recede, appella e ricorre per revocazione o cassazione, offre, deferisce ed accetta i giuramenti, nomina procuratori speciali ed elegge domicili, acquista, vende immobili per fini statutarie;
- j) promuove i provvedimenti amministrativi e giudiziari che ritiene convenienti per il buon funzionamento della Cassa;
- k) delibera le assunzioni e i licenziamenti del personale della Cassa e ne fissa il trattamento, in conformità all'articolo 16;
- l) stabilisce le modalità attuative delle deliberazioni e delle direttive di competenza della Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili;
- m) può costituire al proprio interno Commissioni di lavoro per argomenti specifici.

## B) *Composizione*

Il Comitato di Gestione è costituito in forma paritetica complessivamente da 12 componenti<sup>2</sup> di cui:

- a) 6 nominati dall'Associazione territoriale aderente all'ANCE;
- b) 6 nominati congiuntamente dalle Organizzazioni territoriali dei lavoratori di cui all'articolo 1.

La partecipazione delle Organizzazioni artigiane è fissata, con nomina diretta, in ottemperanza a quanto pattuito con il Protocollo d'intesa 18 dicembre 1998, con gli ulteriori accordi modificativi ed integrativi dello stesso e con l'accordo locale sulle modalità di attuazione.

---

2 Le parti potranno prevedere in sede locale una composizione più allargata e/o maggioranze più qualificate sulla base di quanto previsto dall'Accordo Nazionale del 18 dicembre 1998.

### C) *Durata e gratuità della carica*

I componenti del Comitato di Gestione durano in carica un triennio e possono essere confermati.

È però data facoltà alle Associazioni sindacali designanti di provvedere alla loro sostituzione anche prima dello scadere del triennio.

I componenti nominati in sostituzione di quelli cessati restano in carica fino a quando vi sarebbero rimasti questi ultimi.

La carica è gratuita.

### D) *Convocazioni*

Il Comitato di Gestione si riunisce ordinariamente ogni qualvolta se ne presenti la necessità e, comunque, almeno una volta al trimestre e, straordinariamente, ogni qualvolta sia richiesto dal Presidente, dal Vice Presidente, da un terzo dei membri del Comitato stesso o dal Collegio Sindacale.

La convocazione del Comitato di Gestione è fatta mediante avviso scritto, da recapitarsi almeno 5 giorni prima di quello fissato per la riunione.

In caso di eccezionale urgenza, il termine per la convocazione potrà essere ridotto a 48 ore.

Gli avvisi dovranno contenere la indicazione del luogo, giorno e ora della riunione e dell'ordine del giorno.

Di norma il Direttore della Cassa Edile partecipa alle riunioni e svolge le funzioni di segreteria.

### E) *Deliberazioni*

Per la validità delle riunioni del Comitato di Gestione è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti.

Ciascun componente ha diritto ad un voto.

Le deliberazioni sono prese a maggioranza assoluta dei voti<sup>3</sup>.

Nel caso di attuazione del secondo comma del paragrafo 1) della lettera B), per la validità delle adunanze del Comitato di Gestione è necessaria la presenza di almeno due terzi dei suoi componenti. Le deliberazioni sono prese a maggioranza dei due terzi dei componenti.

## Articolo 13 - CONSIGLIO GENERALE

### A) *Compiti*

Spetta al Consiglio Generale di:

- esaminare e valutare il piano previsionale delle entrate e delle uscite;
- approvare il bilancio consuntivo della Cassa;
- decidere gli eventuali ricorsi presentati dagli iscritti, imprese o operai, in materia di contributi e prestazioni avverso le decisioni del Comitato di Presidenza.

### B) *Composizione*

Il Consiglio Generale è composto da:

---

<sup>3</sup> Le parti potranno prevedere in sede locale una composizione più allargata e/o maggioranze più qualificate sulla base di quanto previsto dall'Accordo Nazionale del 18 dicembre 1998.

- 12 componenti del Comitato di Gestione<sup>4</sup>;
- 2 componenti nominati dall'Associazione territoriale aderente all'ANCE, 1 componente nominato dalle Organizzazioni artigiane di cui al punto 2 dell'articolo 1;
- 3 componenti nominati dalle Organizzazioni territoriali dei lavoratori di cui all'art. 1.

#### C) *Durata e gratuità della carica*

I componenti del Consiglio Generale durano in carica un triennio e possono essere confermati.

È data facoltà alle Associazioni sindacali designanti di provvedere alla loro sostituzione anche prima dello scadere del triennio.

I componenti nominati in sostituzione di quelli cessati restano in carica fino a quando vi sarebbero rimasti questi ultimi.

La carica è gratuita.

#### D) *Convocazioni*

Il Consiglio Generale si riunisce ordinariamente due volte l'anno e straordinariamente ogni qualvolta sia richiesto da un terzo dei membri del Consiglio stesso o dal Collegio Sindacale.

La convocazione del Consiglio Generale è fatta mediante avviso scritto, da recapitarsi almeno 5 giorni prima di quello fissato per la riunione.

In caso di eccezionale urgenza, il termine per la convocazione potrà essere ridotto a 48 ore.

Gli avvisi dovranno contenere la indicazione del luogo, giorno e ora della riunione e dell'ordine del giorno.

#### E) *Deliberazioni*

Per la validità delle riunioni del Consiglio Generale è necessaria la presenza di due terzi dei suoi componenti.

Ciascun componente ha diritto a un voto e le deliberazioni sono prese a maggioranza dei due terzi dei componenti.

### Articolo 14 - COLLEGIO SINDACALE

#### A) *Composizione*

Il Collegio Sindacale è composto da tre membri di cui due designati rispettivamente dall'Organizzazione territoriale dei datori di lavoro e da quelle dei lavoratori aderenti alle Associazioni nazionali di cui al punto 1 dell'articolo 1.

Il terzo membro, che presiede il Collegio, è scelto, di comune accordo, tra le Organizzazioni di cui al punto 2 dell'articolo 1. In mancanza dell'accordo, la designazione è fatta dall'ordine provinciale dei Dottori Commercialisti.

I membri del Collegio Sindacale devono essere scelti tra gli iscritti nel Registro dei revisori contabili.

---

<sup>4</sup> Oppure diciotto componenti.

#### B) *Attribuzioni*

I Sindaci esercitano le attribuzioni ed hanno i doveri di cui agli art.2403, 2404 e 2407 del Codice Civile, in quanto applicabili.

In particolare il Collegio Sindacale esamina il bilancio consuntivo della Cassa Edile per controllarne la rispondenza ai registri contabili.

Essi devono immediatamente riferire al Comitato di Gestione le eventuali irregolarità riscontrate durante l'esercizio delle loro funzioni.

Il Collegio Sindacale si riunisce, senza alcuna formalità, ordinariamente una volta al trimestre, o quando uno dei membri ne faccia richiesta al Presidente del Collegio Sindacale.

I Sindaci possono partecipare, senza voto deliberativo, alle riunioni del Comitato di Gestione e del Consiglio Generale.

#### C) *Durata*

I Sindaci durano in carica tre esercizi finanziari e non possono essere revocati se non per giusta causa.

#### D) *Compensi*

Ai Sindaci è corrisposto un compenso annuo il cui ammontare viene fissato di anno in anno dal Comitato di Gestione quando non sia previsto da disposizioni di legge.

## TITOLO IV

### Personale – Patrimonio – Bilanci

#### Articolo 15 - DIRETTORE

Gli Uffici della Cassa sono retti da un Direttore nominato, esclusivamente sulla base di criteri informati al principio della professionalità, dal Comitato di Gestione che ne fissa le attribuzioni e il trattamento economico.

Il Direttore, sotto il controllo della Presidenza e del Comitato di Gestione – ai quali risponde direttamente per i compiti a lui affidati – dà attuazione alle deliberazioni dei predetti organi statutari.

Il Direttore, che è il capo del personale, è responsabile degli Uffici della Cassa da lui diretti e organizzati sulla base delle direttive ricevute dagli organi gestionali.

In particolare, il Direttore:

- a) organizza e dirige il personale della Cassa;
- b) provvede alla compilazione del piano previsionale delle entrate e delle uscite e del bilancio consuntivo della Cassa;
- c) sovrintende e vigila sul funzionamento di tutti i servizi sia tecnici che amministrativi;
- d) partecipa, di norma, in qualità di segretario, alle riunioni del Comitato di Presidenza, del Comitato di Gestione, del Consiglio Generale e ne cura la redazione dei verbali che sottoscrive unitamente al Presidente ed al Vice Presidente;
- e) coadiuva il Comitato di Presidenza nell'impiego e nella gestione dei fondi della Cassa e nel mantenere i rapporti con gli istituti di credito;

- f) istruisce e sigla sotto responsabilità i moduli per la certificazione di regolarità contributiva, la cui firma è di competenza del Presidente;
- g) riferisce annualmente dei risultati relativi all'estensione della sfera di tutela della Cassa alle imprese ed ai lavoratori non iscritti.

## Articolo 16 - PERSONALE DELLA CASSA

L'assunzione del personale della Cassa è decisa dal Comitato di Gestione, su proposta del Comitato di Presidenza sulla base di una selezione collegata esclusivamente ai criteri di professionalità.

Il trattamento economico e normativo del personale dipendente della Cassa è stabilito dal Comitato di Gestione su proposta del Comitato di Presidenza, sentito il Direttore.

## Articolo 17 - PATRIMONIO

Il Patrimonio della Cassa è costituito:

- a) dai beni immobili che, per acquisti, lasciti, donazioni o qualunque altro titolo, vengano in proprietà della Cassa;
- b) dagli avanzi di gestione e dalle somme destinate a formare speciali riserve e accantonamenti;
- c) dai beni mobili e dalle somme incassate per lasciti, donazioni, elargizioni ed, in genere, per atti di liberalità;
- d) dalle somme che, per qualsiasi titolo e previe le necessarie autorizzazioni di legge, entrino a far parte del patrimonio della Cassa.

I capitali costituenti il patrimonio possono essere impiegati in titoli dello Stato di Paesi della Comunità Europea o titoli o obbligazioni garantiti dagli stessi o in altri strumenti finanziari autorizzati dalla CNCE.

## Articolo 18 - ENTRATE

Costituiscono entrate della Cassa:

- a) i contributi ad essa dovuti sia da parte delle imprese, sia da parte dei lavoratori;
- b) gli interessi attivi e le altre rendite patrimoniali;
- c) le maggiorazioni contributive, i contributi aggiuntivi, gli interessi di mora e tutte le altre eventuali sanzioni amministrative disposte dal Comitato di Gestione per ritardati versamenti dei contributi dovuti;
- d) le somme incassate per lasciti, donazioni, elargizioni ed in genere per atti di liberalità aventi scopi di immediata erogazione oppure per sovvenzioni riguardanti specifiche assistenze gestite dalla Cassa;
- e) le somme che, per qualsiasi titolo, previe le eventuali autorizzazioni di legge, entrino nella disponibilità della Cassa.

## Articolo 19 - PRELEVAMENTI E SPESE

Alle spese di gestione la Cassa farà fronte con le entrate citate all'articolo precedente escluse quelle di cui alla lettera d).

Ogni prelevamento di fondi ed ogni erogazione per qualsiasi titolo, ordinario o straordinario, dovranno essere giustificati dalla relativa documentazione vistata dal Direttore.

Qualsiasi atto concernente il prelievo, l'erogazione o il movimento dei fondi della Cassa Edile deve essere effettuato con firma abbinata del Presidente e del Vice Presidente.

In caso di assenza o impedimento, il Presidente e il Vice Presidente debbono in ogni caso farsi sostituire, agli effetti del presente articolo, con delega scritta ad altro componente del Comitato di Gestione fra quelli nominati, rispettivamente, dall'Associazione imprenditoriale e dai Sindacati dei lavoratori.

## Articolo 20 - ESERCIZIO FINANZIARIO E BILANCIO

L'esercizio finanziario della Cassa Edile ha inizio il 1° ottobre di ogni anno e termina il 30 settembre dell'anno successivo.

Alla fine di ogni esercizio il Comitato di Gestione provvede a predisporre il Bilancio consuntivo – riguardante e comprendente le singole gestioni della Cassa – che deve riportare in forma chiara e precisa i risultati del rendiconto economico e della situazione patrimoniale.

In ogni caso i dati relativi al bilancio devono corrispondere alle voci indicate nello schema di bilancio tipo appositamente previsto negli accordi nazionali.

Allo schema di bilancio deve essere unita la relazione della Società di revisione secondo le disposizioni ed i criteri stabiliti dagli accordi nazionali.

Lo schema di bilancio deve essere messo a disposizione del Collegio Sindacale almeno 15 giorni prima della data fissata per la riunione in cui si deve procedere alla sua approvazione.

Il bilancio consuntivo deve essere approvato dal Consiglio Generale entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello in cui si è chiuso l'esercizio.

Entro trenta giorni dalla sua approvazione, il bilancio consuntivo – situazione patrimoniale e rendiconto economico – accompagnato dalle relazioni del Presidente della Cassa Edile, del Collegio Sindacale e corredato in ogni caso dei dati statistici analitici congiuntamente richiesti dalle Organizzazioni territoriali di cui al punto 2 dell'articolo 1 rappresentate nel Comitato di Gestione e da ogni altro allegato tecnico, deve essere inviato alla Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili; deve inoltre essere inviato alle Organizzazioni territoriali di cui allo stesso punto 2 dell'articolo 1 rappresentate nel Comitato di Gestione perché si incontrino al fine di esprimere le loro valutazioni al riguardo, redigendo e sottoscrivendo apposito verbale.

Ricevuto tale verbale dall'Organizzazione che sarà incaricata di trasmetterglielo, il Presidente della Cassa Edile ne darà lettura al Comitato di Gestione in occasione della sua prima riunione.

Il piano previsionale delle entrate e delle uscite dell'esercizio finanziario cui si riferisce deve essere predisposto dal Comitato di Gestione e sottoposto all'esame e alla valutazione del Consiglio Generale entro tre mesi dall'inizio dell'esercizio.

Il piano previsionale deve essere trasmesso alle Organizzazioni territoriali di cui all'articolo 1 entro il termine di trenta giorni dalla sua approvazione.



## **TITOLO V** **Disposizioni varie**

### Articolo 21 - LIQUIDAZIONE

La messa in liquidazione della Cassa Edile è disposta con accordo tra le Organizzazioni territoriali di cui al punto 1 dell'articolo 1 su conforme decisione congiunta delle Associazioni nazionali di cui al medesimo punto 1 dell'articolo 1.

Dovrà pure operarsi la messa in liquidazione qualora la Cassa cessi da ogni attività per disposizione di legge.

Qualora ricorrano i termini di cui al comma 3 dell'allegato uno dell'accordo 18 dicembre 1998, la messa in liquidazione della Cassa Edile è disposta inoltre con intesa con le Associazioni artigiane di cui all'art. 1.

Trascorsi... mesi dalla messa in liquidazione provvederà, in difetto, il Presidente del Tribunale di.....

Le Organizzazioni predette determinano, all'atto della messa in liquidazione della Cassa, i compiti dei liquidatori e successivamente ne ratificano l'operato.

Il patrimonio netto risultante dai conti di chiusura della liquidazione dovrà essere devoluto ad altra organizzazione con finalità analoghe o a fini di pubblica utilità, sentito l'organismo di controllo di cui all'art. 3 comma 190 della legge 23 dicembre 1996 n. 662.

In caso di disaccordo, tale devoluzione sarà fatta secondo le decisioni del Presidente del Tribunale di.....

### Articolo 22 - MODIFICHE ALLO STATUTO

Eventuali modifiche al presente Statuto sono di competenza delle Associazioni territoriali che hanno approvato lo Statuto medesimo, sentito il parere del Comitato di Gestione e quello di conformità della Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili (CNCE).

### Articolo 23 - NORMA DI RINVIO

Per quanto non previsto dal presente Statuto valgono, in quanto applicabili, le norme di legge in vigore.

# ALLEGATO P

## PROTOCOLLO SUGLI ORGANISMI BILATERALI

1. Al fine di perseguire l'obiettivo della razionalizzazione e omogeneizzazione degli Enti Paritetici (Casse Edili, Scuole Edili e Comitati paritetici per la prevenzione infortuni, igiene e sicurezza sul lavoro), le parti convengono di introdurre regole cogenti per gli organismi bilaterali, tali da rendere automatica l'adozione di direttive che pervengono dal livello nazionale anche con riguardo alle procedure, ai tempi e ai requisiti per il riconoscimento delle prestazioni stabilite a livello nazionale.

2. Le parti sottoscritte sono impegnate a definire entro il 31 dicembre 2004 un protocollo contenente l'elenco delle prestazioni nazionali da riconoscere agli operai tramite le Casse Edili in modo da renderne uniforme l'applicazione su tutto il territorio, in una logica di unitarietà del sistema.

Le regolamentazioni per le prestazioni nazionali suddette sono portate a conoscenza delle Casse Edili i cui Consigli di gestione sono responsabili della loro integrale e automatica applicazione.

Ogni altra prestazione, diversa da quelle disciplinate a livello nazionale, rientra nelle prestazioni collaterali disciplinate a livello territoriale e finanziate nell'ambito del contributo istituzionale di cui all'art.37 del c.c.n.l. 29 gennaio 2000.

Le prestazioni collaterali, che in ogni caso devono essere rivolte esclusivamente all'assistenza diretta degli operai iscritti e/o dei loro familiari o conviventi, potranno essere stabilite con prevalente riferimento alla tutela sanitaria e della sicurezza individuale.

Alla CNCE è affidata la funzione di vigilare, anche attraverso l'attività di controllo e l'ausilio di Società di revisione, sulla corretta applicazione di quanto sopra e di segnalare alle parti nazionali eventuali anomalie.

3. La garanzia della massima efficienza e di un corretto rapporto tra costi e benefici sono perseguiti attraverso:

– aliquote contributive in equilibrio rispetto alle uscite per prestazioni e alla gestione dell'Ente;

– riserve patrimoniali proporzionali alle uscite per prestazioni e per quelle di gestione individuate sulla base delle seguenti regole:

a) il patrimonio netto disponibile di ciascuna Cassa Edile, escluse le immobilizzazioni strumentali, non può superare la misura massima percentuale dell'imponibile salariale annuo utile ai fini del versamento del contributo istituzionale alla Cassa stessa che le parti si riservano di individuare entro 30 giorni dalla stipula del verbale di accordo di rinnovo del c.c.n.l. 29 gennaio 2000;

b) i fondi relativi alle gestioni autonome (ape ordinaria, oneri mutualizzati, ecc.) possono determinare una riserva massima percentuale della spesa annua relativa

a ciascuna gestione che le parti si riservano di individuare entro 30 giorni dalla stipula del verbale di accordo di rinnovo del c.c.n.l. 29 gennaio 2000;

c) le parti territoriali sono impegnate a modificare le percentuali contributive in vigore così da riportare l'ammontare del patrimonio netto di cui alle precedenti lettere a) e b) entro le misure massime definite;

d) le parti territoriali debbono fissare, entro i 180 giorni successivi alla stipula del verbale di rinnovo del c.c.n.l., la nuova misura percentuale delle aliquote contributive per tutte le gestioni della Cassa Edile e degli altri Enti paritetici, con decorrenza dal 1° gennaio 2005.

Le nuove aliquote e le relative decorrenze devono essere individuate in modo che le riserve degli Enti bilaterali siano ricondotte alle misure individuate nelle lettere a) e b) entro il 31 dicembre 2005 o entro il maggior termine necessario in ragione della specifica situazione in atto nella provincia.

Nel caso di non ottemperanza entro i predetti 180 giorni a quanto sopra, le parti nazionali si surrogheranno, entro i successivi 30 giorni, in tutti gli adempimenti predetti, fornendo istruzioni in tal senso agli Organismi bilaterali, che sono tenuti a darne immediata attuazione e comunicazione alle imprese iscritte.

In relazione a quanto definito nei punti a) e b), alla CNCE sono demandati i compiti di:

- segnalare alle parti nazionali le situazioni anomale riscontrate attraverso l'analisi dei bilanci delle Casse Edili;
- verificare che le singole Casse Edili interessate predispongano per tempo un piano finanziario per il superamento di tali anomalie, intervenendo all'occorrenza;
- presentare alle parti nazionali un rapporto semestrale relativo all'evoluzione di quanto previsto ai punti precedenti;
- presentare alle parti nazionali un rapporto annuale sulla relazione ottimale tra imponibile salariale e costi di gestioni;
- fermo restando che le decisioni sono di competenza delle parti sociali, affidare apposito incarico di consulenza ad una qualificata Società di consulenza affinché, entro 60 giorni dall'accordo di rinnovo del c.c.n.l., proponga per ogni provincia le nuove aliquote contributive e le relative decorrenze per riportare le riserve nell'ambito individuato dalle lettere a) e b).

4. La Cassa Edile deve annualmente e contestualmente all'approvazione del bilancio consuntivo inviare alla CNCE una dichiarazione che documenti l'adeguamento ai criteri soprarichiamati. Tale dichiarazione deve essere sottoscritta dalla Presidenza e controfirmata dal Collegio sindacale.

La Cassa Edile è altresì tenuta ad inviare semestralmente alla CNCE la situazione dell'andamento economico e finanziario della gestione con evidenziazione degli eventuali scostamenti rispetto a quanto preventivato.

5. Le parti nazionali confermano l'obiettivo di realizzare un sistema a rete nazionale degli Enti bilaterali, a partire dall'uniformità degli Statuti, dei bilanci e della loro certificazione.

A tal fine convengono quanto segue:

a) gli Enti paritetici sono tenuti ad inviare le informazioni richieste al fine di alimentare le banche dati nazionali di settore. In particolare si concorda sulla ne-

cessità che le Casse Edili inviino mensilmente alla Banca Dati Nazionale delle Casse Edili – BNCE, i dati richiesti attraverso il tracciato record predisposto dalla CNCE sulla base del modulo unico di denuncia approvato dalle parti nazionali con l'accordo del 3 ottobre 2001;

b) a far data dal mese di ottobre 2005 le denunce mensili alle Casse Edili dovranno essere trasmesse esclusivamente per via telematica.

Le Casse Edili sono tenute a predisporre tempestivamente gli adempimenti necessari a tal fine, ferme restando le eventuali autonome decisioni di ciascuna Cassa in ordine ad una anticipazione della decorrenza del suddetto obbligo.

6. Le parti convengono inoltre che la gestione da parte delle Casse Edili del DURC (documento unico di regolarità contributiva), debba essere informata ad unitarietà ed omogeneità.

Le parti convengono inoltre di dare attuazione alla Convenzione sottoscritta tra parti sociali, INPS e INAIL in data 15 aprile 2004.

Le parti convengono altresì di promuovere la sottoscrizione di un protocollo che impegni tutte le Casse Edili di cui al Protocollo d'intesa 18 dicembre 1998 ed al verbale di intesa ministeriale del 9/09/1999 a segnalare mensilmente alla CNCE le ragioni sociali delle imprese non in regola, secondo la procedura informatica che sarà stabilita dalle parti sociali.

Il Durc sarà rilasciato dalla Cassa Edile competente dopo che la stessa avrà acquisito per via informatica dalla CNCE il documento che attesti che l'impresa in questione è regolare.

La Cassa Edile è tenuta ad archiviare copia del Durc, con allegato il documento della CNCE, e a tenerlo a disposizione per ogni eventuale controllo.

7. I criteri e le regole individuati per l'individuazione delle contribuzioni di equilibrio e delle riserve di cui ai precedenti punti 3 e 4 sono adottati anche con riferimento a tutti gli Enti Paritetici di settore.

Le parti convengono che la relativa vigilanza sia affidata ai rispettivi organismi paritetici nazionali (Formedil e CNCPT).

Le parti confermano quanto sottoscritto in ordine alle politiche di coordinamento ed accorpamento delle Scuole Edili e dei Comitati Tecnici Paritetici.

# ALLEGATO Q

## PROTOCOLLO DI INTESA SUL SISTEMA DEGLI ORGANISMI PARITETICI DI SETTORE

Le parti confermano la validità del sistema degli Organismi paritetici (Casse Edili, Enti Scuola, CPT) il quale riveste funzione strategica nelle politiche del lavoro del settore al fine del perseguimento dei seguenti principali obiettivi:

- allargamento dell'ambito di applicazione della contrattazione e controllo della regolarità degli adempimenti;
- sistema premiale a favore di chi è iscritto e versa agli Organismi paritetici;
- attuazione di soluzioni contrattuali appropriate per le caratteristiche del settore, rimanendo valido il criterio della mutualità in un comparto caratterizzato da una presenza rilevante di piccole imprese e dalla mobilità degli insediamenti produttivi e dei lavoratori.

Le parti si impegnano altresì a favorire una più stretta collaborazione tra la Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili, Formedil e Commissione Nazionale Paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro per potenziare l'efficacia dei servizi resi al settore.

Le parti riconoscono, peraltro, la necessità di attuare interventi di razionalizzazione sul piano dei costi, del funzionamento del sistema, del rispetto delle regole contrattuali.

Pertanto a questi fini:

- gli Enti paritetici ed in particolare le Casse Edili debbono costituire un sistema dotato di regole uniformi;
- gli Enti medesimi debbono perseguire l'obiettivo di ridurre gli oneri per le imprese in modo da non aggravare il carico tuttora abnorme degli oneri sociali dell'industria delle costruzioni;
- deve essere riequilibrato il rapporto fra retribuzione erogata direttamente dal datore di lavoro e trattamento retributivo complessivo sostenuto dall'impresa.

Le parti medesime si danno atto che:

- gli Enti paritetici rappresentano per loro natura lo strumento di attuazione delle politiche contrattuali e pertanto gli Organi di amministrazione ed il Collegio sindacale sono vincolati a dare ad esse applicazione;
- gli obiettivi appena enunciati vanno realizzati anche mediante il potenziamento del ruolo degli Organismi nazionali di coordinamento;
- i contributi agli Enti debbono essere contenuti nelle misure strettamente necessarie per assicurare le prestazioni istituzionali e pertanto devono essere commisurati alle effettive esigenze della gestione, in modo da ridimensionare le eventuali riserve eccedenti, anche sulla base dei risultati dello studio demandato alla Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili.

Per la valorizzazione e il pieno sviluppo dell'attività degli Organismi paritetici territoriali di settore, le parti concordano sul ruolo fondamentale che a tali fini compete agli Organismi paritetici a carattere nazionale.

Il sistema degli Organismi paritetici nazionali è articolato su:

- Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili;
- Formedil nazionale e relative articolazioni;
- Commissione nazionale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro.

Nel ruolo assegnato agli Organismi paritetici nazionali assumono rilievo primario i seguenti aspetti:

- a) estensione su tutto il territorio nazionale della operatività degli Organismi paritetici territoriali, mediante il superamento delle eventuali difficoltà che possano emergere al livello locale;
- b) coordinamento e verifica dell'attività degli Organismi territoriali, le cui scelte operative debbono essere improntate a criteri di efficienza, di produttività della spesa e di puntuale attuazione delle pattuizioni nazionali;
- c) armonizzazione e maggiore omogeneità dei trattamenti sul territorio, anche mediante la verifica della situazione delle prestazioni collaterali effettuate dalle Casse Edili;
- d) uniformità degli adempimenti delle imprese verso gli Organismi paritetici territoriali, anche sul piano della modulistica compresa la certificazione di regolarità contributiva, e indicazioni sull'impiego dei mezzi informatici, anche agli effetti di un appropriato scambio di informazioni tra gli Organismi medesimi;
- e) integrale ed uniforme applicazione degli schemi unitari di bilancio previsti per le Casse Edili e gli Enti Scuola, allo scopo di consentire le opportune verifiche agli Organismi nazionali competenti;
- f) effettiva operatività del principio che le soluzioni interpretative degli Organismi paritetici nazionali sono vincolanti per gli Organismi territoriali.

In particolare alla Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili è demandato di provvedere:

- alla predisposizione di un progetto avente carattere promozionale con il fine di ampliare l'ambito di diffusione delle Casse Edili;
- alla predisposizione entro il 30 settembre 2000 di uno studio sulle Casse Edili avente l'obiettivo del contenimento dei costi amministrativi, dell'accrescimento della professionalità del personale per un miglior servizio alle imprese ed agli operai iscritti, del contenimento delle eventuali riserve eccedenti;
- alla predisposizione di uno studio per l'informatizzazione delle Casse Edili;
- alla predisposizione di uno studio volto all'armonizzazione delle prestazioni disposte al livello locale.

L'assunzione di tutto il personale degli Organismi paritetici nazionali e territoriali è effettuata esclusivamente sulla base dei criteri informati al principio della professionalità, secondo procedure che potranno essere stabilite dalle parti nazionali. (omissis... Parte sostituita dall'allegato L)

Entro il 31 marzo di ogni anno le parti si incontrano per esprimere le loro valutazioni in ordine ai bilanci preventivo e consuntivo, ed ai programmi di attività degli Organismi paritetici nazionali, con lo scopo di assumere le relative determinazioni anche per quanto concerne i contributi di finanziamento.

Al fine di cui sopra le parti redigono e sottoscrivono verbale che verrà trasmesso agli Organismi nazionali ed a quelli territoriali, per la materia di rispettiva competenza.

Costituisce impegno prioritario delle parti nazionali sottoscritte:

- pervenire entro il 30 giugno 2000 attraverso gli Organismi nazionali di coordinamento ad un sistema di informatizzazione delle Casse Edili e di messa in rete degli altri Enti paritetici territoriali;
- approvare entro il 31 maggio 2000 i modelli unici di denuncia mensile ed il modello di versamento delle contribuzioni e accantonamenti che verranno predisposti dalla Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili;
- individuare entro il 30 giugno 2000 criteri uniformi per il rilascio dei certificati di regolarità contributiva;
- realizzare l'uniformità degli Statuti delle Casse Edili attraverso l'adozione dello Statuto tipo che dovrà essere concordato dalle parti nazionali;
- consentire alle Organizzazioni territoriali la costituzione di Casse Edili interprovinciali o regionali;
- pervenire all'armonizzazione delle prestazioni territoriali, individuando quelle sulle quali orientare le scelte territoriali secondo un ordine di priorità ed i criteri di anzianità di iscrizione degli operai ai fini di omogeneizzare i requisiti per il diritto alle prestazioni medesime;
- concordare lo Statuto della CNCPT.

\* \* \*

Le parti confermano che riveste carattere prioritario per il settore la materia della sicurezza sul lavoro, in considerazione anche delle implicazioni sociali e produttive alla stessa connesse.

Per il raggiungimento dell'obiettivo del miglioramento della sicurezza e dell'igiene del lavoro nei cantieri e delle condizioni ambientali, le parti ritengono determinante una politica attiva della sicurezza, realizzata mediante l'apprestamento di una pluralità di interventi che presuppongono il pieno sviluppo ed il potenziamento delle attività e delle iniziative finora assunte.

Le parti confermano l'esigenza strategica del rafforzamento sull'intero territorio dei Comitati paritetici per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché della Commissione nazionale di coordinamento degli stessi.

Il sistema nazionale di governo della materia della sicurezza è pertanto costituito dai Comitati Paritetici Territoriali per la prevenzione infortuni e dalla Commissione Nazionale Paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro.

Le parti ribadiscono inoltre che la suddetta Commissione paritetica nazionale debba svolgere funzioni di indirizzo, coordinamento e controllo dei CPT, nonché di interrelazione con gli altri organismi nazionali competenti in materia di sicurezza e prevenzione.

Le parti ritengono necessario un sempre maggior coordinamento tra le attività della CNCE, del Formedil e della CNCPT.

La Commissione Nazionale Paritetica di coordinamento dei CPT è impegnata a svolgere la propria attività sulla base dei principi sopra enunciati ed in conformità a quelli globalmente individuati nel presente Protocollo.

Le parti concordano di rimettere alla valutazione locale, qualora si ravvisi in tal modo un miglior funzionamento dei tre organismi paritetici di settore, l'oppor-

tunità della definizione e della istituzione di forme integrate di operatività degli Enti stessi.

\* \* \*

Le parti si danno atto che ai fini dell'individuazione delle strategie in materia di formazione occorre tener conto:

- della delega alle Regioni dei compiti di programmazione e progettazione dell'offerta formativa rispetto al territorio;
- della riforma del sistema di formazione professionale che introduce i crediti formativi e l'accreditamento degli enti di formazione;
- dell'obbligo formativo fino a 18 anni e dell'elevazione dell'obbligo scolastico;
- della riforma della scuola superiore concepita nell'ottica di un sistema integrato e flessibile tra scuola e formazione;
- dell'attribuzione di un ruolo di rilievo alle parti sociali in sede di programmazione regionale e nazionale;
- della disponibilità per il settore delle risorse derivanti dal fondo per la formazione continua;
- della regolamentazione degli stages e dei tirocini formativi e di orientamento;
- delle indagini sui fabbisogni formativi svolte dalle parti sociali;
- della valorizzazione dell'apprendistato e del ruolo dello stesso nell'ambito dell'obbligo formativo fino al diciottesimo anno di età.

Al tal fine nell'intento pertanto di proseguire ad attivare il processo di modernizzazione del sistema formativo e di una maggiore efficienza e razionalizzazione dei compiti delle Scuole Edili, le parti riconoscono che occorre:

- qualificare il sistema creando una rete competitiva sul territorio in termini di offerta formativa e di risorse con un'immagine esterna che sia omogenea e peculiare;
- potenziare l'assetto regionale del Formedil per un supporto alla programmazione a tale livello, per attingere alle risorse delle regioni in termini di finanziamenti per la formazione continua, l'apprendistato e per la concertazione di cui alla regolamentazione comunitaria per l'accesso al Fondo Sociale Europeo;
- che la formazione sia sempre più ancorata ai reali fabbisogni delle imprese e concentrata sulla qualità, sulla sicurezza, sulla formazione esterna per gli apprendisti;
- realizzare un progetto nazionale, articolato territorialmente, di collaborazione tra servizi pubblici all'impiego e Scuole Edili per meglio contribuire all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro;
- favorire la certificazione degli Enti in coerenza con le normative di legge;
- dare un maggiore impulso all'istituto dell'apprendistato per i giovani anche diplomati:
  - a) garantendo la validità della sperimentazione ai fini degli sgravi contributivi per le imprese;
  - b) riconoscendo i crediti formativi acquisiti dall'apprendista nel passaggio da una impresa all'altra;



- c) potenziando il ruolo delle parti sociali territoriali nei tavoli di concertazione regionale per la pianificazione delle attività e l'assegnazione delle relative risorse;
- perseguire infine l'obiettivo di ottenere riconoscimenti, anche sotto forma di sgravi contributivi, per i nuovi assunti che hanno seguito corsi di formazione presso le Scuole Edili o ricevuto presso le stesse la formazione teorica per l'apprendistato;
  - in relazione alle risorse pubbliche per la formazione continua, promuovere criteri per acquisire il consenso delle imprese a far partecipare i propri lavoratori a tali attività formative attraverso:
    - l'istituzione di una riserva pari al 100% delle risorse attribuite al settore edile derivanti dalla contribuzione aziendale dello 0,30% di cui alle vigenti disposizioni di legge, utilizzabile a sportello e senza termini di decadenza da parte del sistema formativo edile attraverso la programmazione e l'attuazione di iniziative formative rivolte alle imprese ed agli operatori della formazione;
  - riconoscere nel quadro della riforma dell'obbligo scolastico che il Ministero della pubblica istruzione le strutture paritetiche idonee ai fini dell'assolvimento dell'ultimo anno dell'obbligo scolastico;
  - prevedere a livello nazionale il rilascio del libretto dei crediti formativi a conclusione dei corsi di primo ingresso, aggiornamento e riqualificazione realizzati dalle strutture paritetiche;
  - elaborare a livello nazionale modalità e percorsi didattici per la formazione dei docenti pratici.

\*\*\*

Le parti sottoscritte si riservano di definire entro il 30 giugno 2000:

- procedure dichiarative della nullità degli atti territoriali derogatori relativi agli Enti paritetici, i quali pertanto non esplicano effetti nei confronti degli Enti paritetici i cui Organi di amministrazione e i Collegi sindacali sono vincolati a non dare ad essi esecuzione;
  - disposizioni e procedure volte a rendere regolare il funzionamento degli Enti paritetici e a rimuovere comportamenti di disapplicazione delle normative nazionali.
- Le parti si danno anche atto che, in adempimento a quanto convenuto nel quarto comma del punto 2. dell'accordo nazionale 11 giugno 1997, nell'eventualità che ancora sussistano casi in cui una persona ricopra contemporaneamente cariche negli Enti derivanti dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro ed in quelli promananti da altra contrattazione collettiva, l'organizzazione territoriale che ha effettuato la designazione della persona che si trova nella predetta situazione di incompatibilità, è tenuta entro trenta giorni dalla stipula del presente contratto a far cessare tale situazione di incompatibilità.
- Entro i successivi 30 giorni le parti nazionali effettuano una verifica congiunta di tali situazioni.

Restano fermi gli accordi locali che eliminano le situazioni di incompatibilità.

\*\*\*

Le parti confermano quanto regolamentato con l'accordo nazionale 18 dicembre 1998.

# ALLEGATO R

## REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE NAZIONALE PER LA PREVENZIONE INFORTUNI, L'IGIENE E L'AMBIENTE DI LAVORO

1. Il sistema nazionale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro è costituito dalla Commissione Nazionale Paritetica per la prevenzione infortuni e dai Comitati Paritetici Territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro.

Alla Commissione nazionale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro sono affidate funzioni di indirizzo, controllo e coordinamento dei Comitati Paritetici Territoriali.

Le deliberazioni adottate dalla suddetta Commissione in attuazione di norme obbligatorie di legge e di contratto sono vincolanti per i Comitati Paritetici Territoriali.

Le parti si riservano di decidere in ordine alla struttura operativa, in relazione ai progetti che verranno presentati dalla Commissione nazionale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro.

2. La Commissione promuove e coordina l'attività dei Comitati Paritetici Territoriali mediante:

assistenza tecnica ai Comitati esistenti e supporto a quelli di nuova istituzione;  
diffusione delle normative tecniche;  
informazioni sulla legislazione e giurisprudenza.

3. La Commissione è costituita da 12 componenti, di cui 6 designati dall'ANCE e 6 dalle Federazioni nazionali dei lavoratori delle costruzioni sottoscritte.

Uno fra i membri nominati dall'ANCE assumerà la funzione di Presidente su designazione dell'ANCE medesima.

Uno fra i membri nominati dalle Federazioni nazionali dei lavoratori delle costruzioni sottoscritte assumerà, su designazione di queste, la funzione di Vicepresidente.

I membri della Commissione restano in carica per un triennio, salvo revoca da parte dell'Organizzazione designante.

4. La Segreteria è assicurata congiuntamente dall'ANCE e dalle Federazioni nazionali dei lavoratori delle costruzioni sottoscritte.

# ALLEGATO S

## STATUTO TIPO DEL C.P.T.

Addì 20 giugno 1996, in Roma

tra

l'ANCE, l'Associazione Sindacale INTERSIND

e

la Fe.N.E.A.L.-U.I.L., la F.I.L.C.A. - C.I.S.L.,

la F.I.L.L.E.A.-C.G.I.L.;

in attuazione di quanto previsto dall'allegato quindici dell'accordo 5 luglio 1995 per il rinnovo del c.c.n.l.;

si conviene quanto segue

- 1) È approvato l'allegato schema unico di Statuto dei Comitati Paritetici Territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro;
- 2) le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali sottoscritte debbono, entro 6 mesi dalla stipula del presente accordo, adottare lo schema di Statuto allegato.

### Art. 1 - COSTITUZIONE

Ai sensi dell'art. 36 e seguenti del Codice Civile è costituito l'Ente Comitato Paritetico Territoriale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro per le attività edilizia ed affini della provincia di...

L'Ente CPT non ha scopo di lucro.

L'Ente è lo strumento per il perseguimento dei fini istituzionali previsti dal presente statuto e dai contratti ed accordi collettivi stipulati fra ANCE, INTERSIND e le Federazioni nazionali dei lavoratori (FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL) nonché fra l'Associazione costruttori di..... e la FENEAL-UIL, LA FILCA-CISL e LA FILLEA-CGIL della provincia di.....

L'Ente costituisce per l'edilizia l'organismo paritetico di cui all'art. 20 del Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

### Art. 2 - PARTECIPAZIONE AL SISTEMA DI SICUREZZA EDILE

L'Ente fa parte del sistema di sicurezza nazionale paritetico di categoria coordinato dalla Commissione Nazionale Paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro, secondo quanto previsto dai contratti ed accordi collettivi di cui all'art. 1 del presente statuto.

### Art. 3 - SCOPI STATUTARI

L'Ente ha per scopo lo studio dei problemi generali e specifici inerenti alla prevenzione degli infortuni, all'igiene del lavoro e in genere al miglioramento dell'ambiente di lavoro, formulando proposte e suggerimenti e promuovendo o partecipando ad idonee iniziative.

### Art. 4 - ATTIVITÀ DELL'ENTE

Per realizzare gli scopi ed i fini di cui al precedente articolo, l'Ente:

- a) si avvale:
  - della propria struttura tecnica;
  - delle altre strutture paritetiche costituite ai sensi del vigente c.c.n.l. dell'edilizia, stipulato tra le parti di cui all'art. 1;
  - di soggetti pubblici o privati competenti in materia;
- b) suggerisce l'adozione di iniziative dirette:
  - allo svolgimento di corsi di prevenzione per le persone preposte all'attuazione della normativa antinfortunistica;
  - all'introduzione e allo sviluppo dell'insegnamento delle discipline prevenzionali nell'ambito della formazione professionale per i mestieri dell'edilizia;
  - all'attuazione di interventi informativi e formativi in materia di sicurezza e salute per le maestranze edili, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i responsabili del servizio di prevenzione e protezione, nonché i coordinatori per la sicurezza;
- c) promuove iniziative per la diffusione anche nei luoghi di lavoro di materiale di propaganda sui temi della sicurezza e della salute;
- d) si avvale delle segnalazioni riguardanti i problemi della prevenzione, dell'igiene e delle condizioni ambientali nei cantieri e negli stabilimenti, che potranno essere effettuate da ciascuna delle Organizzazioni rappresentate nell'Ente, dalle rappresentanze sindacali unitarie, dai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, dai datori di lavoro o dai lavoratori;
- e) esercita, con le procedure di cui al successivo art. 16, ogni opportuno intervento nei luoghi di lavoro per favorire l'attuazione delle norme di legge sugli apprendimenti e le misure prevenzionali e sull'igiene del lavoro, nonché sulle condizioni ambientali in genere, avvalendosi allo scopo di tecnici professionalmente qualificati;
- f) inoltre:
  - svolge i compiti di conciliazione delle controversie di cui all'art. 20 del decreto legislativo del 19 settembre 1994 n. 626/94;
  - svolge, di concerto con l'Ente Scuola Edile, funzioni di orientamento e di promozione di iniziative formative nei confronti dei lavoratori;
  - provvede alla istituzione e conservazione di un "elenco", dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, eletti o designati nel territorio di competenza dell'Ente;
  - certifica, in funzione di norme di legge vigenti, la formazione dei coordinatori per la sicurezza, sulla base della documentazione fornita dagli Enti Scuola.

## Art. 5 - SEDE E DURATA

L'Ente ha sede in .....  
Via .....  
La durata dell'Ente è indeterminata nel tempo.

## Art. 6 - RAPPRESENTANZA LEGALE

La rappresentanza legale dell'Ente spetta al Presidente.

## Art. 7 - COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'Ente è amministrato da un Consiglio di Amministrazione composto di ..... membri designati pariteticamente:

n. .... dall'Associazione territoriale dei datori di lavoro di cui all'art. 1;

n. .... dalle Organizzazioni territoriali dei lavoratori di cui all'art. 1.

Uno dei componenti di parte imprenditoriale, potrà essere designato dall'Associazione sindacale Intersind<sup>1</sup>, di intesa con l'Associazione territoriale aderente all'ANCE.

I membri del Consiglio di Amministrazione durano in carica ..... e possono essere confermati; è però data facoltà alle Organizzazioni designanti di provvedere alla loro sostituzione anche prima dello scadere del mandato.

I membri del Consiglio nominati in sostituzione di quelli eventualmente cessati, per qualunque causa, prima della scadenza del mandato, restano in carica fino a quando vi sarebbero rimasti i membri che hanno sostituito.

Tutte le cariche sono gratuite.

## Art. 8 – *Presidente, Vicepresidente e Comitato di Presidenza*

Uno dei rappresentanti nominati dall'Organizzazione dei datori di lavoro di cui all'art. 1 assume, su designazione della stessa Organizzazione, la carica di Presidente ed uno dei rappresentanti nominati dalle Organizzazioni dei lavoratori stipulanti assume, su designazione delle stesse Organizzazioni, la carica di Vicepresidente.

Il Presidente ed il Vicepresidente possono delegare per iscritto le funzioni, in parte o integralmente, in caso di impedimento, ad altro membro del Consiglio di Amministrazione fra quelli designati, rispettivamente, dall'Associazione costruttori edili o dalle Organizzazioni dei lavoratori.

Il Presidente ed il Vicepresidente costituiscono il Comitato di Presidenza; il Presidente, come specificato all'art. 6, ha la rappresentanza legale dell'Ente.

Il Comitato di Presidenza è delegato dal Consiglio di Amministrazione a:

- a) curare l'attuazione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione seguendo l'esecuzione;
- b) intrattenere rapporti con i terzi a nome dell'Ente;

---

1 L'Associazione Sindacale Intersind è cessata il 31.12.1997

- c) proporre al consiglio di Amministrazione la ratifica della nomina del Segretario di cui al successivo art. 12;
  - d) proporre al Consiglio di Amministrazione la nomina dei tecnici;
  - e) predisporre il piano previsionale delle entrate e delle uscite nonché il bilancio consuntivo, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.
- Il Comitato di Presidenza inoltre gestisce sulla base degli indirizzi del Consiglio di Amministrazione, le risorse finanziarie dell'Ente con firma congiunta, con potere di nominare procuratori scelti tra i componenti del Consiglio di Amministrazione.
- Per la durata del Comitato di Presidenza valgono le disposizioni previste dall'art. 7 per il Consiglio di Amministrazione.

#### Art. 9 - CONVOCAZIONI ED ATTIVITÀ DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione si riunisce di norma una volta ogni..... e in via straordinaria ogni qualvolta sia richiesto dal Presidente, dal Vicepresidente o da almeno tre membri del Consiglio di Amministrazione stesso.

Ove le riunioni non siano preventivamente programmate, la convocazione del Consiglio di Amministrazione è fatta mediante avviso scritto da recapitarsi almeno..... giorni prima di quello fissato per la riunione, ovvero, in caso d'urgenza, mediante tempestivo preavviso.

Alle riunioni del Consiglio di Amministrazione partecipa, di norma, il Segretario. Il Consiglio di Amministrazione ha il compito di:

- a) definire e deliberare i programmi di attività;
- b) approvare il piano previsionale delle entrate e delle uscite dell'Ente;
- c) approvare il bilancio consuntivo, che scade il 30 settembre di ogni anno;
- d) verificare il funzionamento della struttura operativa dell'Ente, predisponendo gli opportuni adeguamenti;
- e) deliberare sui rapporti di collaborazione necessari al perseguimento dei fini istituzionali;
- f) nominare il Segretario di cui al successivo art. 12, su proposta del Comitato di Presidenza;
- g) definire i criteri per la scelta di tecnici professionalmente qualificati e ratificare la nomina;
- h) proporre ogni utile iniziativa volta a favorire la diffusione della sicurezza, in conformità degli scopi individuati dalle parti sociali.

#### Art. 10 - VALIDITÀ DELLE RIUNIONI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Per la validità delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e delle deliberazioni relative, è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei componenti. Ciascun membro ha diritto ad un voto.

Le deliberazioni sono assunte a maggioranza assoluta dei voti<sup>2</sup>.  
Delle adunanze viene redatto verbale dal Segretario o in assenza da un incaricato del Presidente. Il verbale è approvato dal Consiglio di Amministrazione e sottoscritto dal Presidente e Vice Presidente.

#### Art. 11 - BILANCI DELL'ENTE

L'esercizio finanziario dell'Ente ha decorrenza dal 1 ottobre di ciascun anno e termine al 30 settembre dell'anno successivo.

Alla fine di ogni esercizio il Comitato di Presidenza predispose il bilancio consuntivo, in conformità alle norme contrattuali, da approvarsi da parte del Consiglio di Amministrazione entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio.

Entro lo stesso termine deve essere approvato il piano previsionale delle entrate e delle uscite per l'esercizio successivo, correlato alle previsioni e programmazioni della attività.

Nel periodo intercorrente tra il 1 ottobre di ogni anno e la data di approvazione del piano previsionale delle entrate e delle uscite relativo all'esercizio in corso, si provvede alla gestione economico-finanziaria dell'Ente, in via provvisoria, sulla base del piano previsionale approvato per l'esercizio precedente.

Almeno due mesi prima della scadenza del termine di cui ai commi secondo e terzo, il piano previsionale delle entrate e delle uscite deve essere predisposto in forma analitica dal Comitato di Presidenza e trasmesso alle Organizzazioni territoriali di cui all'art. 1 nonché ai componenti il Consiglio di Amministrazione.

Sia il bilancio consuntivo che il piano previsionale delle entrate e delle uscite, approvati secondo lo schema adottato dalle parti nazionali e accompagnati dalla relazione del Presidente e da quella del Collegio dei Sindaci Revisori, devono essere trasmessi entro un mese dalla loro approvazione per le verifiche di conformità e le valutazioni di merito alle Organizzazioni territoriali di cui all'art. 1 nonché alla Commissione paritetica nazionale per la prevenzione infortuni, igiene ed ambiente di lavoro.

Nella compilazione del piano previsionale delle entrate e delle uscite e del bilancio consuntivo deve essere seguito lo schema unico la cui determinazione è di competenza delle Associazioni nazionali di cui all'art. 1.

#### Art. 12 - IL SEGRETARIO

Le Organizzazioni territoriali di cui all'art. 1 possono provvedere alla designazione del Segretario, sulla base di una selezione collegata esclusivamente a criteri di professionalità.

#### Art. 13 - ENTRATE

Le entrate del Comitato sono costituite da: .....

---

2 Le parti potranno prevedere in sede locale maggioranze più qualificate.

- a) contributi stabiliti dai contratti e dagli accordi nazionali stipulati dalle Associazioni di cui all'art. 1 e nell'ambito di questi dagli accordi stipulati tra le Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori della provincia di ..... ad esse aderenti;
- b) interessi attivi sui predetti contributi;
- c) sanzioni per ritardato versamento dei contributi di cui alla lettera a);
- d) somme riscosse per lasciti, donazioni, elargizioni e in genere per atti di liberalità o per qualsiasi altro titolo ordinario e straordinario riguardante la gestione dell'Ente;
- e) finanziamenti e sovvenzioni di Ministeri, Pubbliche Amministrazioni, Enti Pubblici e Privati nazionali ed internazionali.

#### Art. 14 - PATRIMONIO SOCIALE

Il patrimonio dell'Ente è costituito:

- a) dai beni mobili ed immobili che per acquisti lasciti donazioni e per qualsiasi altro titolo vengono in proprietà dell'Ente;
- b) dagli avanzi di gestione e dalle somme destinate a formare speciali riserve di accantonamenti;
- c) dalle somme che per qualsiasi titolo, previe le eventuali autorizzazioni di legge, sono destinate ad entrare nel patrimonio dell'Ente.

#### Art. 15 - CONTROVERSIE

Qualsiasi controversia inerente all'interpretazione e all'applicazione del presente Statuto è deferita all'esame delle Organizzazioni territoriali di cui all'art. 1.

In caso di mancato accordo fra le stesse, la controversia è rimessa alle predette Associazioni nazionali di cui all'art. 1 che decidono in via definitiva.

#### Art. 16 - INTERVENTO SUI LUOGHI DI LAVORO

Per l'attività di cui alla lettera e) dell'art. 4, il Consiglio di Amministrazione determina le modalità concrete di svolgimento delle attività di cui sopra compatibilmente con le disponibilità finanziarie dell'Ente. Esso può altresì stabilire i modi degli eventuali interventi di emergenza dell'Ente per i casi di particolare gravità. Le attività suddette sono disciplinate, in via prioritaria, come segue:

- a) su espressa richiesta delle imprese aderenti o dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, il Comitato di Presidenza programma l'effettuazione di visite dei tecnici finalizzate a fornire valutazioni e supporto alle imprese medesime ed ai suddetti rappresentanti su specifiche misure di prevenzione concretamente da adottarsi nel singolo luogo di lavoro;
- b) il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto delle risorse organizzative in possesso dell'Ente, può programmare in via autonoma l'effettuazione da parte dei tecnici di visite a luoghi di lavoro. Le visite sono disposte normalmente con criteri di territorialità o di tipologia produttiva. L'effettuazione del programma è autorizzata dal Comitato di Presidenza. Il Segretario dà comunicazione preventiva dei programmi di visite disposte dal



Consiglio di Amministrazione ai titolari o legali rappresentanti delle imprese e ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza cui fanno capo i luoghi di lavoro;

c) il tecnico incaricato della visita ha il compito di fornire chiarimenti e consigli al rappresentante dell'impresa ed ai lavoratori e/o loro rappresentanti nonché di impartire immediatamente le istruzioni ritenute più opportune, indicandone i tempi di attuazione, e di riferire tempestivamente al Segretario.

Ove possibile, allo scadere dei predetti termini, è effettuata una seconda visita allo scopo di accertare l'attuazione delle misure suggerite.

Sulla relazione dei tecnici, il Comitato di Presidenza, al quale compete valutare le comunicazioni da fornire al riguardo al Consiglio di Amministrazione, è informato tramite il Segretario.

Ove risulti che le istruzioni fornite e gli interventi effettuati non hanno sortito esito, il Consiglio di Amministrazione ne dispone la segnalazione alle Organizzazioni territoriali di cui all'art. 1 per le iniziative del caso.

Le procedure di cui sopra non esonerano le imprese da eventuali loro responsabilità penali, né le esimono dal dare applicazione alle disposizioni o prescrizioni che fossero ad esse impartite dai competenti Organi ispettivi o di controllo previsti dalla legge.

#### Art. 17 - IL SEGRETO D'UFFICIO

I membri del Consiglio di Amministrazione e ogni altra persona che partecipi alle riunioni dell'Ente, nonché i tecnici di cui all'art. 4), lettera e) ed il personale dell'Ente medesimo, sono tenuti a rispettare il segreto d'ufficio.

#### Art. 18 - COLLEGIO DEI SINDACI REVISORI

##### a) *Composizione*

Il Collegio dei Sindaci Revisori è composto di tre membri designati rispettivamente: uno dall'Associazione dei Costruttori Edili della Provincia di .....; uno dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori in accordo tra loro ed il terzo, che presiede il Collegio, di comune accordo tra tutte le Organizzazioni territoriali di cui all'articolo 1.

I membri del Collegio Sindacale designati dalle Organizzazioni territoriali competenti devono essere scelti tra gli iscritti nell'Albo dei ragionieri collegiati, oppure nell'Albo dei dottori commercialisti, oppure nel Registro dei revisori contabili. Il Presidente del Collegio deve essere iscritto nel ruolo dei Revisori Ufficiali dei conti o nel Registro dei revisori contabili.

In mancanza dell'accordo, la designazione è fatta dal Presidente del Tribunale.

##### b) *Compensi*

Ai Sindaci è corrisposto un compenso annuo, il cui ammontare viene fissato di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione del bilancio preventivo.

##### c) *Durata*

I Sindaci durano in carica un.... e possono essere riconfermati.

#### d) *Attribuzioni*

I Sindaci Revisori esercitano le attribuzioni e hanno i doveri di cui agli artt. 2403, 2404 e 2407 del codice civile, in quanto applicabili.

Essi devono riferire subito dopo al Consiglio di Amministrazione le eventuali irregolarità riscontrate durante l'esercizio delle loro mansioni.

Il Collegio dei Sindaci Revisori esamina i bilanci consuntivi dell'Ente per controllarne la rispondenza con i registri contabili.

Esso si riunisce ordinariamente una volta al semestre ed ogni qualvolta il Presidente del Collegio dei Sindaci Revisori lo ritenga opportuno ovvero quando uno dei Sindaci ne faccia richiesta.

La convocazione è fatta senza alcuna formalità di procedura.

I Sindaci Revisori partecipano alle riunioni del Consiglio di Amministrazione senza voto deliberativo.

### Art. 19 - PERSONALE DELL'ENTE

L'assunzione del personale dell'Ente è decisa dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato di Presidenza, sulla base di una selezione collegata esclusivamente a criteri di professionalità.

Al personale dell'Ente deve essere assicurato un trattamento conforme alle normative di legge, tenuti presenti i contratti collettivi di lavoro vigenti per la categoria edile.

Il trattamento economico e normativo del personale dell'Ente è stabilito dal Comitato di Presidenza, nell'ambito delle direttive deliberate dal Consiglio di Amministrazione.

### Art. 20 - LIQUIDAZIONE

La messa in liquidazione dell'Ente è disposta con accordo tra le Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori di cui all'art. 1, su conforme decisione congiunta delle Associazioni nazionali, sentito il parere della Commissione Nazionale Paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro.

Nell'ipotesi di messa in liquidazione, le Organizzazioni territoriali di cui al comma precedente provvederanno alla nomina di uno o più liquidatori.

Trascorso/i ..... mese/mesi dalla messa in liquidazione, provvederà in difetto il Presidente del Tribunale competente per la circoscrizione territoriale.

Le Organizzazioni predette determinano, all'atto della messa in liquidazione dell'Ente i compiti del o dei liquidatori e successivamente ne ratificano l'operato.

### Art. 21 – *Modifiche dello Statuto dell'Ente*

Le modifiche dello Statuto sono approvate dalle Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori di cui all'art. 1, sentito il parere del Consiglio di Amministrazione e della Commissione Nazionale Paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro.

# ALLEGATO T

## PROTOCOLLO DI INTESA SULLA PIANIFICAZIONE DELLE LINEE POLITICHE DEL SISTEMA FORMATIVO EDILE

Le parti confermano la necessità di dotare il sistema paritetico della formazione professionale di linee politiche strategiche con le quali indirizzare l'offerta formativa di settore e riconoscono al Formedil, Ente nazionale per la formazione professionale in edilizia, il ruolo di indirizzo di coordinamento, promozione e verifica a livello nazionale dell'attuazione delle medesime nella dimensione locale. Il Formedil rappresenta altresì il sistema nazionale paritetico edile di formazione nei confronti delle istituzioni pubbliche nazionali e internazionali.

Al fine di rendere organico il sistema paritetico delle Scuole Edili, viene demandato al Formedil Nazionale di predisporre un modello unico di bilancio certificato, di statuto tipo e di regolamento dei dipendenti delle Scuole Edili territoriali.

Le parti convengono che le modalità operative per l'attuazione di quanto contenuto nel presente protocollo, saranno fornite in modo uniforme dal Formedil Nazionale ai Formedil regionali e alle Scuole Edili.

### **Occupabilità**

Gli assi portanti del piano sono: occupabilità, qualità, adattabilità

Le parti intendono per occupabilità la possibilità di inserirsi efficacemente nel mercato del lavoro in quanto in possesso di competenze riconoscibili e compatibili con l'offerta di lavoro; per qualità la condizione attraverso la quale si acquisiscono le competenze; l'adattabilità o flessibilità la capacità di adeguamento progressivo delle competenze alle condizioni offerte dal mercato.

Tali condizioni sono perseguibili attraverso la partecipazione del lavoratore ad un percorso integrato tra scuola – formazione e lavoro preceduto da una fase di orientamento utile alla costruzione di uno specifico progetto professionale.

Il percorso formativo deve essere certificabile dai relativi organismi competenti Scuole Edili e imprese, e riportato nel libretto personale di formazione elaborato dal Formedil secondo le disposizioni di legge.

### **Istruzione e formazione professionale**

Le parti concordano che il sistema formativo edile debba svolgere un ruolo significativo all'interno del riassetto istituzionale dell'istruzione – formazione.

L'obiettivo a breve termine è di candidare il sistema delle Scuole Edili a progettare azioni valide ai fini del triennio formativo per il rilascio della qualifica pur nel rispetto delle situazioni locali e delle diverse disposizioni regionali. A tal fine le

parti convengono che il Formedil:

- definisca un modello nazionale di triennio di istruzione e formazione professionale per il settore delle costruzioni, in collaborazione con gli enti scuola territoriali;
- promuova un protocollo concordato con il Ministero della Istruzione Università e Ricerca per la sperimentazione del modello presso le Regioni, e siglato da Ance, Feneal, Filca, Fillea;
- promuova il modello presso le Regioni a sostegno delle attività degli enti scuola territoriali.

### **Formazione professionalizzante integrativa**

Le parti convengono che il sistema Formedil eroghi formazione finalizzata ad introdurre all'interno dei percorsi di istruzione tecnica, secondaria e universitaria, la cultura del lavoro del costruire attraverso:

- attività di riorientamento alla formazione professionale nei casi di dispersione scolastica;
- attività di alternanza scuola lavoro durante la scuola secondaria superiore;
- attività formative professionalizzanti e stages per studenti anche universitari di ingegneria e architettura;
- partecipazioni a consorzi o a partnership per la promozione di corsi di post diploma e post laurea ad esempio master di primo livello per figure professionali attinenti il settore.

A tal fine le parti convengono di stipulare un protocollo con il Miur che contempli un catalogo di attività formative a carattere integrativo che il sistema paritetico offre all'Istruzione Tecnica e all'Università. Tale protocollo nazionale rappresenterà il punto di riferimento per gli accordi locali promossi dai singoli enti scuola o dai Formedil regionali.

### **Formazione per l'apprendistato**

Per l'applicazione dei tre tipi di apprendistato: diritto obbligo di istruzione e formazione, professionalizzante, di alta formazione, le parti ritengono di costituire presso il Formedil la sede per il monitoraggio dell'apprendistato nel settore delle costruzioni per la promozione e l'aggiornamento di una banca dati relativa agli allievi formati, alle tipologie, ai programmi corsuali, al rapporto apprendisti assunti/formati, compatibile con la banca dati CNCE e CNCPT.

Spetta al Formedil di riadattare i programmi formativi del progetto sperimentale apprendistato da divulgare alle Scuole Edili, ai Formedil regionali e alle imprese.

### **Formazione per l'inserimento degli adulti**

– Disoccupati e cassaintegrati (mobilità)

Le parti convengono che il sistema formativo edile debba sviluppare attività di formazione a carattere breve e flessibile da svolgersi nelle fasi di inattività di tali lavoratori.

### – Extracomunitari

Le parti inoltre convengono che il sistema formativo edile debba sviluppare attività di alfabetizzazione linguistica necessaria per l'integrazione sociale e lavorativa, di formazione di base e professionalizzante per tale categoria di lavoratori, in coerenza ove presenti, con eventuali accordi già siglati dalle parti in materia (titoli di prelazione art. 19 della legge n. 30 luglio 2002 n. 189).

A tal fine le parti concordano di istituire in via sperimentale, attraverso lo strumento della convenzione con i locali servizi per l'impiego, un'attività di supporto alla funzione incontro domanda – offerta di lavoro costituendo presso le Scuole Edili territoriali uno sportello informativo come stabilito all'art. 114 del presente Ccnl.

## **Formazione continua**

La formazione continua deve mettere a disposizione del lavoratore e delle imprese del settore attività formative modulari, flessibili, brevi anche a distanza che il lavoratore può frequentare su richiesta dell'impresa o direttamente.

Le Scuole Edili possono inoltre dare attuazione ad attività formative per singola impresa o più imprese che intendono avvalersi dei Fondi Interprofessionali per la formazione continua e dare attuazione ad eventuali piani territoriali concertati dalle rappresentanze delle organizzazioni datoriali e sindacali elaborati al medesimo fine.

## **La formazione a catalogo per un percorso professionale**

La formazione per un percorso professionale deve riguardare:

- le conoscenze di base utili alla costruzione delle competenze professionali;
- le competenze professionali relative al disegno tecnico e alle tecnologie costruttive;
- le capacità di esecuzione pratica (muratura e carpenteria);
- gli ambiti tecnico pratici riguardanti macchine semplici e complesse di cantiere;
- specifici mestieri in ambito edile;
- la sicurezza;
- attività formative per ruoli direttivi di cantiere;
- attività formative idonee per l'acquisizione di crediti utilizzabili per l'ammissione ai corsi IFTS.

# ALLEGATO U

## PROTOCOLLO SULLE POLITICHE DEL LAVORO NELL'INDUSTRIA DELLE COSTRUZIONI

ANCE e FENEAL–UIL, FILCA–CISL e FILLEA–CGIL, contestualmente alla stipula dell'accordo per il rinnovo del c.c.n.l. 5 luglio 1995, convengono sulla esigenza che vengano poste in essere tutte le iniziative necessarie nei confronti degli organi di Governo per sviluppare l'industria delle costruzioni, nel comune convincimento del ruolo strategico che la stessa può svolgere per lo sviluppo economico del Paese e per l'incremento dell'occupazione su di un piano generale e settoriale.

Per la realizzazione di tali direttive le parti concordano sulla necessità che vengano posti in essere interventi nel campo delle politiche industriali e del lavoro, al fine di realizzare la trasparenza del mercato, l'efficienza e la produttività delle imprese, la flessibilità del mercato del lavoro, una efficace lotta al lavoro sommerso con la salvaguardia delle posizioni concorrenziali delle imprese nei confronti di operatori che eludono le norme previdenziali e contrattuali.

A questo fine assume rilievo essenziale perseguire con azioni congiunte i seguenti obiettivi, anche attraverso un'attiva opera di impulso della concertazione in atto con il Governo:

- 1) Unificazione delle aliquote contributive per la cassa integrazione guadagni ordinaria, equiparando il contributo per gli operai dell'edilizia a quello degli altri settori, fermo restando il regime delle prestazioni, in particolare con riferimento alle soste meteorologiche.
- 2) Allineamento del contributo assegni familiari delle imprese edili industriali a quello delle imprese artigiane.
- 3) Conferma in via permanente della riduzione contributiva prevista dall'art. 29 della legge n. 341/95, con adeguamento delle aliquote.
- 4) Conferma in via permanente della riduzione contributiva dei premi Inail prevista dal decreto ministeriale 7 maggio 1997.
- 5) Eliminazione degli oneri sociali impropri ancora esistenti.
- 6) Finanziamento in via permanente della formazione esterna obbligatoria prevista dall'art. 16 della legge n. 196/97 con riferimento ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato da effettuarsi per il tramite degli organismi bilaterali di categoria.
- 7) Finanziamento delle attività formative poste in essere dagli organismi paritetici di settore in materia di sicurezza sul lavoro.

Entro due mesi dalla data di sottoscrizione del presente Protocollo le parti effettueranno la verifica dei risultati delle azioni congiunte di cui sopra.

Si conferma che nella nozione di fine lavoro, agli effetti di legge e contrattuali è compresa anche la fase lavorativa, nonché il graduale esaurimento sia del lavoro che della stessa fase lavorativa.

ANCE e FENEAL–UIL, FILCA–CISL e FILLEA–CGIL si impegnano altresì ad elaborare entro quattro mesi dalla stipula del presente Protocollo una proposta, da presentare congiuntamente agli organi di Governo, in tema di decontribuzione dei trattamenti erogati ai lavoratori in aggiunta alla retribuzione stabilita dai contratti collettivi anche al fine di destinare risorse alla previdenza complementare.

Nel quadro delle azioni dirette a contrastare fenomeni di lavoro sommerso e di evasione contributiva le parti concordano altresì sull'opportunità di rivisitare congiuntamente entro il medesimo termine l'articolato della legge n. 1369/60.

# ALLEGATO V

## ACCORDO NAZIONALE PER LE MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI RISCOSSIONE DEI CONTRIBUTI SINDACALI MEDIANTE DELEGHE

Addì 25 luglio 1996, in Roma

tra  
l'ANCE, l'Associazione Sindacale INTERSIND<sup>1</sup>  
e  
la FENEAL–UIL, la FILCA–CISL e la FILLEA–CGIL

in relazione alla disposizione contenuta nell'articolo 38 del c.c.n.l. 5 luglio 1995, il quale stabilisce che le Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni sottoscritte possono prevedere la facoltà degli operai di cedere alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori un importo da prelevarsi sugli accantonamenti per ferie, gratifica natalizia e riposi annui effettuati a favore degli operai medesimi presso le Casse Edili; in attuazione della disposizione contenuta nel citato articolo, si conviene che le Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle Organizzazioni nazionali sottoscritte, ove adottino tale sistema, concorderanno le modalità di attuazione del sistema medesimo in conformità a quanto segue.

1) La Cassa Edile opera la trattenuta previo il rilascio di delega individuale firmata dall'operaio e convalidata dalla Organizzazione sindacale dei lavoratori destinataria del contributo.

Il modulo di delega è predisposto dalle Organizzazioni territoriali dei lavoratori in conformità alla presente disciplina ed allegato alla Convenzione di cui al punto 5.

2) Le Organizzazioni territoriali stabiliscono se l'importo della trattenuta deve essere determinato in cifra fissa oppure commisurato ad una percentuale delle somme accantonate in favore dell'operaio per i titoli predetti.

L'importo in cifra o la percentuale debbono essere uniformi per l'intera circoscrizione territoriale.

3) La delega cessa di avere efficacia, con effetto dall'inizio del semestre successivo di accantonamento, con la revoca per iscritto da parte dell'operaio interessato o per cessazione del rapporto di iscrizione dell'operaio medesimo alla Cassa Edile.

4) Le Organizzazioni territoriali stabiliscono le ulteriori modalità necessarie, in particolare per quanto concerne la periodicità della trattenuta, la comunicazione

---

1 L'Associazione Sindacale Intersind è cessata il 31.12.1997



all'operaio delle trattenute di volta in volta effettuate ed il versamento alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori degli importi di loro spettanza.

5) Per l'affidamento del servizio alla Cassa Edile è stipulata apposita Convenzione tra le Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori e la Cassa Edile medesima, in conformità ai criteri sopra indicati.

Con tale Convenzione le Organizzazioni sindacali dei lavoratori dichiareranno la Cassa Edile mallezata da qualsiasi danno o molestia le potesse derivare, sia pure in via indiretta, a causa dell'esplicazione del servizio di cui sopra.

Letto, confermato e sottoscritto

# ALLEGATO W

## STATUTO DEL FORMEDIL

Addi 9 maggio 2007, in Roma

tra  
ANCE,  
e

FENEAL–UIL, FILCA–CISL e FILLEA–CGIL,

in attuazione dell'accordo del 18 dicembre 1998 e dei successivi accordi modificativi ed integrativi dello stesso

si conviene

di approvare lo Statuto del FORMEDIL, il cui testo è allegato al presente accordo.

Eventuali modifiche dello Statuto di cui sopra dovranno essere pattuite dalle parti sottoscritte.

Letto, confermato e sottoscritto

### **Statuto dell'Ente Nazionale per la formazione e l'addestramento professionale nell'edilizia**

#### DENOMINAZIONE – SEDE – DURATA

Art. 1 - Ai sensi dell'art.36 e seguenti del codice civile tra Ance e Sindacati nazionali Feneal UIL, Filca CISL e Fillea CGIL è stato costituito il Formedil Nazionale. Partecipano a pieno titolo al Formedil nazionale i rappresentanti delle Organizzazioni artigiane ANAEPa Confartigianato, CNA Costruzioni, FIAE – CA-SARTIGIANI, CLAAI.

IL Formedil nazionale è l'organismo paritetico nazionale, per l'indirizzo, il controllo ed il coordinamento dei Formedil Scuole Edili

Art. 2 - Il Formedil non ha scopi di lucro e ha la sede legale in Roma.

È vietato al Formedil di distribuire, anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione, nonché fondi, riserve o capitale, durante la vita dell'Ente.

Il Formedil nazionale per lo svolgimento funzionale delle sue attività e del suo ruolo si articola a livello regionale.

Art. 3 - Considerata la natura e gli obiettivi dell'Ente, nonché la natura e gli obiettivi delle Organizzazioni costituenti, il Formedil ha durata illimitata e comunque fin quando le Organizzazioni costituenti con apposito atto non ne delibereranno lo scioglimento.

## OBIETTIVI E SCOPO

Art. 4 - Obiettivo generale del Formedil è la promozione, l'attuazione e il coordinamento su scala nazionale delle iniziative di formazione, addestramento, qualificazione e riqualificazione professionale nel settore delle costruzioni, e nelle attività funzionali direttamente connesse.

Art. 5 - Per il raggiungimento dei suoi scopi il Formedil:

- a) attua le iniziative decise congiuntamente, con accordi sindacali dalle Associazioni costituenti, in quanto strumento operativo di politica attiva del lavoro;
- b) è momento di promozione, attuazione e di coordinamento delle iniziative realizzate dagli Enti Scuola costituiti a norma dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro stipulati tra le Organizzazioni costituenti, in particolare per quanto concerne i profili professionali, i programmi e i sussidi didattici e la localizzazione delle iniziative;
- c) promuove e coordina, nell'ambito delle iniziative di formazione professionale, la preparazione antinfortunistica dei lavoratori e dei quadri tecnici;
- d) è strumento ampio di promozione del lavoro nel settore delle costruzioni in ciò rivolgendosi non solo ai lavoratori occupati, ma anche a coloro, in particolare ai giovani, in cerca di occupazione qualificata sia in campo operaio che tecnico e impiegatizio. In tale contesto il Formedil può operare centralmente e perifericamente in raccordo diretto con le Autorità Pubbliche, gli Enti, gli Organismi territorialmente competenti;
- e) sovrintende a qualunque livello alle iniziative realizzate con il concorso finanziario di Amministrazione, Enti e Organismi centrali della PP.AA. italiana, di Enti e Organismi privati nazionali e/o di Istituzioni internazionali pubbliche o private, provvedendo a tal fine, eventualmente, alla redazione di programmi unitari nazionali ed all'espletamento, in base alle relative procedure, in nome proprio e per conto degli Enti Scuola, di tutto quanto necessita al buon fine delle diverse iniziative, incluso la riscossione centrale dei finanziamenti e la corrispondente ripartizione tra i diversi Enti Scuola interessati;
- f) promuove e cura i rapporti generali con le diverse istanze centrali della PP.AA. e con tutte le altre istituzioni nazionali e internazionali, specie quella della Comunità Economica Europea interessate ai problemi formativi;
- g) raccoglie ed elabora i dati, le notizie, gli elementi che possono comunque interessare la formazione generale e professionale, redige programmi, pubblicazioni periodiche a carattere divulgativo e tecnico, promuove convegni ed incontri per lo studio dei problemi interessanti l'istruzione e la formazione professionale;
- h) è momento di raccordo delle esperienze maturate nelle diverse realtà regionali, alla luce degli elementi forniti dai Formedil Regionali;
- i) promuove in proprio e/o in committenza studi e ricerche volte a migliorare lo stato di conoscenza delle necessità formative nel comparto, in riferimento alle evoluzioni produttive e organizzative, alle esigenze di qualificazione e crescita professionale degli addetti.

## FORMEDIL NAZIONALE

Art. 6 - Il Consiglio di Amministrazione. L'Ente è amministrato da un Consiglio di Amministrazione paritetico, composto da 12 membri designati:

- 4 dall'ANCE
- 2 dalle Organizzazioni Artigiane
- n. 6 dalle Federazioni nazionali dei lavoratori edili (Feneal-UIL, Filca-CISL, Fillea-CGIL), in misura paritetica fra loro.

Le decisioni sono prese con la maggioranza dei 3/4 dei presenti. Ciascun componente ha diritto ad un voto. Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei componenti il Consiglio.

I membri del Consiglio di Amministrazione durano in carica un triennio e possono essere confermati. Le Associazioni designanti hanno facoltà di provvedere alla sostituzione anche prima della scadenza del triennio dei consiglieri da esse nominati. La comunicazione di conferma o di sostituzione di uno dei membri del Consiglio di Amministrazione deve essere data in forma scritta indirizzata al Formedil e per conoscenza al membro interessato entro trenta giorni dalla nomina.

I componenti del Consiglio di amministrazione decadono dall'incarico in seguito a tre assenze consecutive alle riunioni del Consiglio.

I membri del Consiglio nominati in sostituzione di quelli eventualmente cessanti, per qualunque causa, prima della scadenza del triennio, restano in carica fino a quando vi sarebbero rimasti i membri che hanno sostituito.

La carica di Consigliere, di Presidente e Vice Presidente è prestata a titolo gratuito salvo i rimborsi spese.

Art. 7 - Uno dei membri nominato dall'Ance assumerà le funzioni di Presidente, su designazione dell'Ance sentito il parere delle altre Organizzazioni Imprenditoriali di cui all'art.1. Uno fra i membri nominati dalle Federazioni nazionali dei lavoratori delle costruzioni assumerà, su designazione di queste, la funzione di Vice Presidente. Il Presidente e il Vice Presidente durano in carica tre anni salvo quanto disposto dall'art.6.

Il Presidente può delegare per iscritto le funzioni, in parte o integralmente in caso d'impedimento, ad altro membro del Consiglio di Amministrazione fra quelli designati dall'Associazione dei costruttori edili.

Il Vice Presidente può delegare per iscritto le sue funzioni, in parte o integralmente in caso d'impedimento, ad altro membro del Consiglio di Amministrazione fra quelli designati dalle Organizzazioni dei lavoratori.

Art. 8 - Il Consiglio di Amministrazione si riunisce tutte le volte che il Presidente, o chi ne fa le veci, lo ritenga opportuno quando ne sia fatta richiesta al Presidente da almeno due Consiglieri o dal Collegio dei Revisori dei Conti.

Le convocazioni saranno fatte dal Presidente nel luogo designato nell'avviso di convocazione.

Art. 9 - Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria dell'Ente senza eccezione di sorta e particolarmente sono al medesimo riconosciute tutte le facoltà per il raggiungimento degli scopi sindacali, che non siano dalla legge o dal presente statuto in modo tassativo riservate alle Associazioni costituenti.

Pertanto il Consiglio di Amministrazione ha, tra l'altro, facoltà di procedere ad acquisti, permuta ed alienazioni mobiliari ed immobiliari, di fare qualsiasi operazione presso le Banche, l'Istituto di Emissione e ogni altro ufficio pubblico o privato.

Art.10 - Il Comitato di Presidenza è costituito dal Presidente e dal Vice Presidente. Alle riunioni partecipa in veste di invitato un rappresentante delle Organizzazioni di cui all'art.1 diverse da quelle che hanno espresso il Presidente e il Vice Presidente. Il Presidente presiede il Consiglio di Amministrazione, ha la firma sociale e rappresenta legalmente il Formedil di fronte a terzi e in giudizio.

Spetta al Comitato di Presidenza congiuntamente di sovrintendere all'applicazione dello Statuto e dare esecuzione alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione.

Sempre congiuntamente il Comitato di Presidenza predispone la convocazione e i lavori di qualsiasi istanza organizzativa dell'Ente.

Qualsiasi atto concernente l'attività economica, finanziaria e amministrativa (prelievo, erogazione e movimento dei fondi) deve essere effettuato con firma abbinata del Presidente e del Vice Presidente.

In caso di impedimento del Presidente ad esercitare temporaneamente le funzioni proprie della carica, il consigliere più anziano in carica della parte imprenditoriale industriale, lo sostituisce nella carica di Presidente.

In caso di impedimento del Vicepresidente ad esercitare temporaneamente le funzioni proprie della carica, l'altro consigliere espresso dalla medesima parte sindacale lo sostituisce nella carica di Vicepresidente.

## FORMEDIL REGIONALI

Art.11 - Sono le articolazioni del Formedil nazionale. Sono istituiti secondo lo Statuto tipo predisposto dal Formedil. Qualunque modifica allo Statuto deve essere deliberata congiuntamente dalle parti che hanno costituito il Formedil Regionale sentito il Consiglio di amministrazione del Formedil Nazionale (art.19 dello Statuto del Formedil nazionale). Il Formedil nazionale segnala alle parti sociali nazionali gli eventuali scostamenti dallo Statuto tipo.

Il Consiglio di amministrazione del Formedil nazionale approva il Regolamento dei Formedil regionali.

## LE ENTRATE DEL FORMEDIL NAZIONALE

Art. 12 - Le entrate dell'Ente sono costituite da:

- contributi stabiliti dal contratto collettivo nazionale di lavoro o dagli accordi nazionali stipulati dalle Associazioni di cui all'art.1;
- interessi attivi sui predetti contributi.

Dette entrate fanno parte del fondo comune. Alle spese inerenti al funzionamento e alle attività funzionali dell'Ente si fa fronte con le disponibilità del fondo comune;

- eventuali finanziamenti, contributi, erogazioni a diverso titolo e sopravvenienze attive provenienti da organismi nazionali e internazionali, pubblici e privati, inerenti l'attività oggetto dello scopo sociale del Formedil;
- somme riscosse per lasciti, donazioni, elargizioni ed in genere per atti di liberalità o per qualsiasi altro titolo ordinario o straordinario riguardante la gestione dell'Ente.

Art.13 - Entro il 31 marzo di ogni anno il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato di Presidenza, alla quale è unita la relazione della Società di

revisione, approva il bilancio consuntivo del periodo ottobre–settembre scaduto l'anno precedente e il piano revisionale delle entrate e delle uscite che sono trasmessi alle Associazioni di cui all'art.1, nonché alle Associazioni delle imprese artigiane, le quali formulano le proprie valutazioni in merito.

## COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Art. 14 - Per l'espletamento delle attribuzioni previste dalla legge è costituito il Collegio dei Revisori dei Conti.

Art. 15 Il Collegio è composto di tre componenti di cui uno nominato dall'ANCE ed uno congiuntamente dalle Federazioni nazionali dei lavoratori edili, entrambi iscritti all'albo dei Revisori dei Conti. Il terzo componente, che assume la carica di Presidente, è nominato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, o in difetto, dal Presidente della Camera di Commercio. I supplenti vengono nominati uno dall'ANCE e uno congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali. I membri del Collegio Sindacale durano in carica un triennio e possono essere confermati. Le Associazioni designanti hanno facoltà di provvedere alla sostituzione anche prima della scadenza del triennio dei sindaci da esse nominati. La comunicazione di conferma o di sostituzione di uno dei membri del Collegio Sindacale deve essere data in forma scritta indirizzata al Formedil e per conoscenza al membro interessato.

Art. 16 - Regolamento interno. Per le diverse questioni funzionali relative allo svolgimento della vita interna dell'Ente, il Consiglio di Amministrazione del Formedil nazionale si dota di un apposito regolamento interno che dovrà essere deliberato dal medesimo Consiglio.

Art. 17 - La messa in liquidazione del Formedil è disposta con accordo tra le Associazioni nazionali socie.

Nell'ipotesi di messa in liquidazione, le Organizzazioni predette provvederanno alla nomina di uno o più liquidatori.

Trascorsi sei mesi dalla messa in liquidazione provvederà, in difetto, il Presidente del Tribunale di Roma.

Le Organizzazioni predette determinano, all'atto della messa in liquidazione del Formedil, i compiti dei liquidatori e successivamente ne ratificano l'operato.

Il patrimonio netto risultante dai conti di chiusura della liquidazione dovrà essere devoluto ad altra organizzazione con finalità analoghe o a fini di pubblica utilità, sentito l'organo di controllo di cui all'art. 3, comma 190, della legge 23 dicembre 1996 n. 662.

Art. 18 - Qualunque modifica al presente Statuto deve essere deliberata congiuntamente dalle Associazioni nazionali, sentito il Consiglio di Amministrazione.

Art. 19 - Per quanto non è espressamente previsto nel presente Statuto si fa riferimento alle disposizioni contemplate nel Codice Civile o alle leggi in materia.

# ALLEGATO X

## STATUTO DELLA COMMISSIONE NAZIONALE PARITETICA PER LA PREVENZIONE INFORTUNI, L'IGIENE E L'AMBIENTE DI LAVORO (CNCPT)

Addì 9 maggio 2007, in Roma

tra  
ANCE,  
e  
FENEAL–UIL, FILCA–CISL e FILLEA–CGIL,

in attuazione dell'accordo del 18 dicembre 1998 e dei successivi accordi modificativi ed integrativi dello stesso

si conviene

di approvare lo Statuto della Commissione Nazionale Paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (CNCPT), il cui testo è allegato al presente accordo.

Eventuali modifiche dello Statuto di cui sopra dovranno essere pattuite dalle parti sottoscritte.

Letto, confermato e sottoscritto

### **Statuto Commissione Nazionale Paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro**

#### Art. 1 - COSTITUZIONE E SEDE

Ai sensi dell'art. 36 e seguenti del Codice Civile tra ANCE e Sindacati nazionali Feneal–UIL, Filca–CISL e Fillea–CGIL è stata costituita la Commissione Nazionale Paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro. Partecipano a pieno titolo alla Commissione Nazionale Paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro i rappresentanti delle Organizzazioni artigiane ANAEPÀ–CONFARTIGIANATO, CNA COSTRUZIONI, FIAE–CASARTIGIANI, CLAAI, secondo le disposizioni del presente Statuto.

La Commissione Nazionale Paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro, di seguito definita CNCPT, è l'organismo paritetico nazionale per l'indirizzo, il controllo ed il coordinamento dei CPT, nonché per la interrelazione con gli altri organismi nazionali competenti in materia di sicurezza e

igiene di lavoro nel settore delle costruzioni.

La CNCPT non ha scopi di lucro ed ha sede in Roma.

È vietato alla CNCPT di distribuire anche in modo diretto, utili o avanzi di gestione, nonché fondi, riserve o capitale, durante la vita dell'Ente.

## Art. 2 - SCOPI STATUTARI

La CNCPT svolge i compiti e le funzioni ad essa demandati dal contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese edili ed affini e dagli accordi tra le Associazioni nazionali di cui all'art. 1, nonché i compiti e le funzioni derivanti dall'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese edili ed affini e dagli Accordi nazionali aventi per oggetto normative inerenti il rapporto di lavoro sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali Feneal, Filca, Fillea e le Associazioni Nazionali delle imprese artigiane ANAEPÀ-COÑFARTIGIANATO, CNA COSTRUZIONI, FIAE-CASARTIGIANI, CLAAI, fatto salvo quanto previsto al comma 2 dell'art.2 dell'accordo 18 dicembre 1998.

In particolare tali compiti riguardano:

- a) l'attuazione delle iniziative decise congiuntamente, con accordi sindacali dalle Associazioni costituenti, in quanto strumento operativo di politica attiva della sicurezza ed igiene del lavoro;
- b) la promozione dell'estensione su tutto il territorio nazionale della operatività degli organismi paritetici territoriali (CPT), mediante il superamento delle eventuali difficoltà presenti a livello locale;
- c) il coordinamento e la verifica dell'attività dei CPT, le cui scelte operative debbono essere improntate a criteri di efficienza, di produttività della spesa e di puntuale attuazione delle pattuizioni nazionali;
- d) la promozione, l'attuazione ed il coordinamento delle iniziative realizzate dagli Organismi paritetici territoriali (CPT) costituiti a norma dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati tra le Organizzazioni costituenti, in particolare per quanto concerne i programmi e i sussidi didattici e la localizzazione delle iniziative;
- e) la promozione e la cura dei rapporti generali con le diverse istanze centrali della Pubblica Amministrazione e con tutte le altre istituzioni nazionali e internazionali, specie quella della Comunità Europea interessate ai problemi di sicurezza ed igiene del lavoro nel settore delle costruzioni;
- f) la promozione in proprio e/o in committenza di studi e ricerche sui temi della salute e delle strategie di prevenzione al fine di migliorare lo stato della conoscenza in riferimento anche alle evoluzioni produttive, organizzative e tecnologiche e alla individuazione di soluzioni tecniche;
- g) la raccolta e la elaborazione dei dati, delle notizie in materia di rischi e danni alla salute, la redazione di programmi per la realizzazione di azioni in materia formativa per la diffusione di buone pratiche di sicurezza, la redazione di pubblicazioni periodiche a carattere divulgativo e tecnico, la promozione di convegni ed incontri per lo studio e la diffusione della cultura della sicurezza tra gli operatori del settore;
- h) le azioni volte a favorire una più stretta collaborazione e coordinamento con la Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili e il Formedil finalizzate ad agire come sistema.



### Art. 3 - CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La CNCPT è amministrata da un Consiglio di Amministrazione cui compete di compiere tutti gli atti necessari alla realizzazione degli scopi statutari.

Il Consiglio è composto da 12 componenti di cui 4 nominati dall'ANCE, 2 dalle Associazioni nazionali delle imprese artigiane e 6 dalle Federazioni nazionali dei lavoratori di cui all'art. 1.

Uno fra i membri nominati dall'ANCE assumerà la funzione di Presidente, su designazione dell'Ance, sentito il parere delle altre Organizzazioni Imprenditoriali socie della CNCPT.

Uno fra i membri nominati dalle Federazioni nazionali dei lavoratori delle costruzioni assumerà, su designazione di queste, la funzione di Vice Presidente.

I membri del Consiglio di Amministrazione restano in carica per un triennio, salvo revoca da parte dell'Organizzazione designante anche prima dello scadere del triennio.

Le cariche sono gratuite.

Spetta in particolare al Consiglio di Amministrazione di:

- assumere indirizzi sull'impiego dei mezzi finanziari e delle entrate della CNCPT;
- definire il programma annuo di lavoro;
- decidere sull'operatività dei progetti specifici, avvalendosi di eventuali gruppi di lavoro e consulenze esterne;
- valutare e deliberare sui capitoli di spesa;
- deliberare sulle Comunicazioni di interesse generale per i CPT;
- decidere indirizzi e criteri per l'attuazione della lett. F) dell'art. 2;
- definire, su proposta del Comitato di Presidenza, il regolamento per il personale nonché instaurare e risolvere i rapporti di lavoro o di consulenza;
- approvare i bilanci della CNCPT;
- curare ogni altro adempimento posto a carico dell'Ente dai contratti ed accordi collettivi nazionali sottoscritti dalle Associazioni nazionali.

Il Consiglio di Amministrazione, con deliberazione assunta di volta in volta, può costituire al proprio interno Gruppi di lavoro per temi specifici.

Il Consiglio di Amministrazione si riunisce di norma ogni due mesi. Il Consiglio si riunisce su convocazione del Presidente di concerto con il Vice Presidente o su richiesta di almeno un terzo dei componenti del Consiglio stesso.

Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei componenti il Consiglio.

Le decisioni sono prese con la maggioranza di tre quarti dei presenti.

### Art. 4 - PRESIDENTE

Il Presidente dura in carica un triennio, salvo quanto disposto dall'art. 3.

Spetta al Presidente di:

- a) rappresentare legalmente l'Ente di fronte ai terzi e stare in giudizio. Il Presidente ha la firma sociale;
- b) sovrintendere all'applicazione del presente Statuto, promuovere la convocazione ordinaria e straordinaria del Consiglio di Amministrazione;

c) presiedere il Consiglio di Amministrazione.

Il Presidente può delegare per iscritto le funzioni, in parte o integralmente in caso d'impedimento, ad altro membro del Consiglio di Amministrazione fra quelli designati dall'Associazione dei costruttori edili.

#### Art. 5 - VICE PRESIDENTE

Il Vice Presidente dura in carica un triennio, salvo quanto disposto dall'art. 3. Spetta al Vice Presidente di coadiuvare il Presidente nell'esercizio delle sue funzioni. Il Vice decidere l'invio delle comunicazioni ai singoli CPT e la definizione di quelle di interesse generale. Il Presidente può delegare per iscritto le sue funzioni, in parte o integralmente in caso d'impedimento, ad altro membro del Consiglio di Amministrazione fra quelli designati dalle Organizzazioni dei lavoratori.

#### Art. 6 - COMITATO DI PRESIDENZA

Il Comitato di Presidenza è composto dal Presidente e dal Vice Presidente. Alle riunioni partecipa in veste di invitato un rappresentante delle Organizzazioni sociali diverse da quelle che hanno espresso il Presidente ed il Vice Presidente.

Spetta al Comitato di Presidenza di dare esecuzione alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione e di svolgere tutti gli altri compiti ad esso demandati dal presente Statuto.

Al Comitato di Presidenza compete inoltre di:

- coordinare l'attività di tutti i livelli operativi della CNCPT;
- amministrare le risorse disponibili, sulla base degli indirizzi del Consiglio di Amministrazione;
- da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Qualsiasi atto concernente il prelievo, l'erogazione ed il movimento dei fondi della CNCPT deve essere effettuato con firma abbinata del Presidente e del Vice Presidente.

#### Art. 7 - PERSONALE

L'assunzione del personale della Commissione è decisa dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato di Presidenza sulla base di una selezione informata esclusivamente ai criteri di professionalità.

Al personale è applicato il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese industriali edili ed affini. Il trattamento economico e normativo del personale dipendente della Commissione è stabilito dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato di Presidenza, sentito il Direttore qualora nominato. La risoluzione del rapporto di lavoro del personale della Commissione è decisa dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato di Presidenza.

#### Art. 8 - ENTRATE

Le entrate della CNCPT sono costituite da:

- a) contributi stabiliti dal contratto collettivo nazionale di lavoro o dagli accordi nazionali stipulati dalle Associazioni di cui all'art. 1;

- b) interessi attivi sui predetti contributi;
- c) somme riscosse per lasciti, donazioni, elargizioni ed in genere per atti di liberalità o per qualsiasi altro titolo ordinario o straordinario riguardante la gestione dell'Ente.

#### Art. 9 - BILANCIO

Entro il 31 marzo di ogni anno il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato di Presidenza, alla quale è unita la relazione della Società di revisione, approva il bilancio consuntivo dell'anno solare precedente e il piano previsionale delle entrate e delle uscite che sono trasmessi alle Associazioni di cui all'art. 1, nonché alle Associazioni delle imprese artigiane, le quali formulano le proprie valutazioni in merito.

#### Art. 10 - LIQUIDAZIONE

La messa in liquidazione della CNCPT è disposta con accordo tra le Associazioni nazionali socie.

In tale ipotesi, le anzidette Associazioni provvederanno alla nomina di uno o più liquidatori.

Trascorsi sei mesi dalla messa in liquidazione provvederà, in difetto, il Presidente del Tribunale di Roma.

Le Associazioni predette determinano, all'atto della messa in liquidazione della CNCPT, i compiti dei liquidatori e successivamente ne ratificano l'operato.

Il patrimonio netto risultante dai conti di chiusura della liquidazione dovrà essere devoluto ad altra organizzazione con finalità analoghe o a fini di pubblica utilità, sentito l'organo di controllo di cui all'art.3 comma 190 della legge 23 dicembre 1966 n°662.

#### Art. 11 - MODIFICHE DELLO STATUTO

Le modifiche dello Statuto sono approvate dalle Associazioni nazionali, sentito il Consiglio di Amministrazione.

# ALLEGATO Y

## PROTOCOLLO SUGLI ORGANISMI BILATERALI

Le parti sociali dell'edilizia, preso atto della crescita occupazionale e produttiva del settore alla quale si è assistito negli ultimi anni, tenuto conto della collaborazione e della condivisione degli intenti delle parti medesime, concordano nel proseguire nel percorso intrapreso al fine di ottenere risultati importanti soprattutto nella lotta contro il lavoro irregolare e nella promozione della sicurezza sul lavoro. Per tali ragioni e per rendere concreti gli obiettivi di cui sopra, il presente Protocollo pone quali argomenti fondamentali, già ampiamente trattati e oggetto di numerosi accordi, la formazione, la sicurezza sui luoghi di lavoro e il ruolo che attorno a tali capisaldi devono svolgere gli organismi paritetici, sia al livello nazionale che territoriale.

Occorre proseguire nell'analisi e nel contrasto al fenomeno degli infortuni sul lavoro, a quello del lavoro irregolare, tenendo ben presente la sempre maggiore presenza di lavoratori stranieri (comunitari e non) sul territorio nazionale.

Il sovrapporsi, a volte, del simultaneo effetto dei fenomeni appena descritti può comportare un forte irrigidimento del settore con potenziali ripercussioni sugli indici di produttività del medesimo e dell'intero mercato nazionale.

In tale ottica diventa fondamentale il ruolo che deve assumere il sistema delle relazioni industriali e della concertazione tra le parti sociali, quale unico strumento in grado di svolgere un'azione determinante nel raggiungimento degli obiettivi volti alla crescita e alla imposizione sul mercato del settore medesimo.

Non bisogna comunque dimenticare l'importanza di alcuni degli obiettivi fondamentali già perseguiti negli ultimi tempi dalle parti sociali dell'edilizia soprattutto in tema di regolarità contributiva, grazie al Durc, di indici di congruità, grazie all'Avviso Comune da ultimo siglato nel maggio 2007, nonché in tema di sviluppo degli organismi paritetici (Formedil - Scuole Edili - CNCPT - Casse Edili), risultati questi che, nel dare un forte slancio al settore, hanno significato anche un'importante precedente per tutti gli altri settori della produzione.

E altri ancora sono stati i temi sui quali le parti sociali dell'edilizia hanno inciso sulle decisioni degli organi di Governo, quali l'obbligo della comunicazione di assunzione da assolversi il giorno prima della medesima e il cartellino di riconoscimento.

Le parti sottoscritte ritengono di dover continuare nel percorso intrapreso, nell'ottica di incentivare l'accesso al settore, all'avanguardia proprio grazie al costante dialogo tra le parti sociali, anche per ciò che concerne il possesso di tutti quei requisiti necessari per una partecipazione corretta e competitiva sul mercato. È necessario pertanto proseguire con la consapevolezza che una buona e costruttiva rete di relazioni industriali, quale è stata quella improntata sino a questo momento, rappresenta la chiave di volta nel raggiungimento degli obiettivi prefissati per la crescita del settore delle costruzioni.

## FORMAZIONE

Al fine di dare un concreto seguito a quanto intrapreso dalle parti sociali all'indomani della sottoscrizione del precedente contratto collettivo del maggio 2004, e nella convinzione dell'importanza che lo strumento della formazione, a tutti i livelli produttivi, ha nello sviluppo del settore delle costruzioni, soprattutto per l'abbattimento del fenomeno infortunistico, le parti concordano nel riconoscere al Formedil, quale organismo nazionale di formazione, il ruolo fondamentale del rilancio dei piani formativi al livello nazionale, con l'obiettivo soprattutto di pervenire ad una omogeneità dell'offerta formativa, pur non tralasciando, nel contempo, le peculiari esigenze territoriali.

Tutto ciò deve avvenire nell'ottica del riconoscimento al Formedil, e territorialmente alle Scuole Edili, del ruolo fondamentale di strumento indispensabile nell'ambito della formazione e in quello del mercato del lavoro, quale mezzo efficace per la promozione dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Le parti convengono di potenziare sostanzialmente il ruolo svolto dai Formedil regionali, mediante un processo di rilancio dei medesimi, con l'intento soprattutto:

- di migliorare la definizione dei compiti ad esso affidati dai livelli della contrattazione sia nazionale che territoriale, anche nell'ottica di una più efficace razionalizzazione dei compiti connessi ai Formedil regionali e alle singole Scuole Edili;
- di individuare meccanismi certi di finanziamento proporzionali e strettamente necessari alle funzioni ed ai compiti delegati al Formedil regionale, prevedendo anche un eventuale sistema di programmazione di controlli dei bilanci degli enti da parte di società di consulenza periodicamente incaricate.

Le parti, inoltre, con riferimento alle ore di formazione continua per i lavoratori del settore, concordano di istituire ulteriori otto ore annue con particolare riguardo alla sicurezza sul lavoro, da effettuarsi presso l'azienda o presso le Scuole Edili, con certificazione della formazione espletata, attraverso l'utilizzo dei finanziamenti derivanti dal contributo dello 0,30% per la formazione continua previsto dalla vigente normativa.

A questo fine le parti sono impegnate ad intraprendere un'azione comune nei confronti di Fondimpresa affinché il contributo di cui sopra, di pertinenza delle imprese edili, sia pienamente utilizzato dal settore.

Inoltre, fermo restando quanto stabilito dalle parti sociali nell'accordo del 31 maggio 2005 in tema di organismi bilaterali, in attuazione dell'omonimo Protocollo (Allegato P del contratto 20 maggio 2004), le parti sociali convengono che:

- il patrimonio netto disponibile di ciascuna Scuola Edile, escluse le immobilizzazioni strumentali, non può superare l'ammontare di una annualità di contribuzione alla Scuola, oltre ad un fondo di rotazione rapportato alle esigenze finanziarie dei progetti formativi.

## LAVORATORI MIGRANTI

Alla luce di quanto sopra detto e del costante aumento del fenomeno migratorio nel nostro Paese, si ritiene necessario dover affrontare tale tematica soprattutto alla luce di una previsione che contempra un ruolo attivo in tal senso da parte del

Formedil e delle singole Scuole Edili.

Le parti sociali, infatti, consapevoli delle problematiche connesse alle differenze linguistiche, culturali nonché alle problematiche legate all'integrazione socio-lavorativa dei soggetti di cui trattasi, stante la ripercussione nell'ambito del lavoro regolare e del fenomeno infortunistico, convengono di affidare al Formedil, anche mediante la costituzione di una apposita Commissione paritetica un ruolo attivo volto a:

- razionalizzare e incrementare la formazione preventiva nei paesi d'origine dei lavoratori migranti;
- attuare corsi di lingua italiana e formazione specifica dedicata presso enti pubblici o presso le Scuole Edili;
- attuare i programmi di formazione interculturale finalizzati sia al miglioramento della comunicazione tra le varie etnie, che al miglioramento del funzionamento del cantiere.

Anche in relazione a quanto previsto dall'art. 82 del ccnl, la Commissione, mediante un costante monitoraggio del fenomeno, dovrà favorire tutte le iniziative in tali ambiti che permettano la soluzione dei problemi di integrazione sociale dei lavoratori migranti, a partire dai problemi di organizzazione del cantiere, mensa, calendario annuo, casa, servizi.

Il Formedil dovrà determinare, entro il 31 dicembre 2008, un piano di azioni che realizzi:

- la possibilità di fornire corsi di alfabetizzazione con mutualizzazione dei costi;
- la razionalizzazione e le sinergie delle iniziative dei soggetti per la formazione preventiva nei paesi di origine dei lavoratori emigranti;
- l'attuazione dei programmi di formazione interculturale.

## **SISTEMA BILATERALE PER LA SICUREZZA**

Alla luce di quanto finora esposto e dell'importanza, in un settore quale quello delle costruzioni, del tema della sicurezza sul lavoro, nonché alla luce dei recenti interventi legislativi in materia che, sebbene non ancora pienamente esecutivi, hanno contribuito a dare forte rilievo all'argomento, puntando su una forte sensibilizzazione delle parti coinvolte nel rapporto di lavoro, nonché delle parti sociali medesime, queste ultime ritengono fondamentale rafforzare lo strumento della bilateralità e il ruolo dei Comitati Paritetici Territoriali e della CNCPT.

Le parti sociali concordano pertanto di dare nuovo slancio a tali Enti, attribuendo un ruolo di supervisione e di controllo degli stessi all'ente istituito al livello nazionale, armonizzando la contribuzione con quella già prevista per la CNCE e il Formedil.

In tale ottica spetterà alla CNCPT verificare:

- i compiti e le funzioni proprie di ciascun Comitato Paritetico Territoriale;
- il reale funzionamento di ciascun Comitato Paritetico Territoriale;
- la congruità delle risorse spettanti a ciascun Ente sulla base del reale fabbisogno e dell'attività che il medesimo si appresta a svolgere;

– la competenza della struttura tecnica operante all'interno dei CPT, predisponendo un sistema di controlli volti a garantire le reali competenze e professionalità dei medesimi.

– l'adozione da parte dei CPT dello statuto tipo così come riportato nell'Allegato del contratto collettivo del 2004, soprattutto con riferimento all'art. 11 (Bilanci dell'Ente).

Tale attività potrà essere realizzata anche attraverso un programma di incontri al livello regionale che, se da un lato ha lo scopo di monitorare costantemente l'attività degli enti territoriali, affinché rispondano alle reali esigenze del settore, dall'altro deve essere finalizzato al miglioramento dell'operato medesimo e alla sua omogeneizzazione al livello regionale.

Ad integrazione dell'art. 109 del ccnl le parti concordano inoltre di portare a definitivo compimento la totale realizzazione dell'operatività dei CPT territoriali, affidando il monitoraggio alla CNCPT, a cui compete di perseguire l'obiettivo del loro compiuto funzionamento, sulla base dei compiti agli stessi affidati, entro il 31 dicembre 2008.

Ad integrazione dell'accordo del 31 maggio 2005 ed in particolare del punto 5 sugli organismi bilaterali e dell'art. 109 del c.c.n.l. le parti sociali concordano che:

– al finanziamento dei Comitati si provvede mediante un contributo percentuale specifico e autonomo da calcolarsi sugli elementi retributivi di cui al punto 3) dell'art. 24 da definirsi territorialmente, che non superi complessivamente con quello delle Scuole Edili la misura dell'1 %, e che comunque sia determinato sulla base di una disciplina specifica ed adeguata che tenga conto delle attività svolte e da svolgersi e delle esigenze di una struttura operativa adeguata;

– il patrimonio netto disponibile di ciascun Comitato Paritetico Territoriale, escluse le immobilizzazioni strumentali, non può superare l'ammontare di una annualità di contribuzione al medesimo.

## **SISTEMA DI QUALIFICAZIONE ALLA SICUREZZA DEI NUOVI IMPRENDITORI EDILI**

Nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi sopra fissati, le parti sociali concordano nel creare un sistema che possa contribuire a qualificare i nuovi imprenditori sui temi della sicurezza sul lavoro, formazione e aggiornamento.

A tal proposito, oltre al sistema di formazione rivolto principalmente ai lavoratori, le parti sociali convengono di prevedere appositi corsi di formazione preventivi in materia di sicurezza, comprensivi anche di un esame finale, rivolti ai nuovi imprenditori che accedono al settore edile.

Le parti inoltre propongono l'istituzione di un sistema di corsi di formazione/aggiornamento periodici cui potranno partecipare gli imprenditori edili stessi e al termine dei quali sarà rilasciata un apposito attestato di qualificazione.

Finalità del sistema, finanziamento, modalità di svolgimento e di partecipazione ai corsi e relative eventuali misure premiali alle imprese saranno oggetto di studio e di approfondimento di una apposita Commissione.

## ENTI BILATERALI

La centralità del ruolo svolto dalle Casse Edili su tutto il territorio nazionale, quale ente percettore degli accantonamenti delle diverse prestazioni da riconoscersi ai lavoratori impegnati nel settore, quale ente erogatore di molteplici prestazioni, nonché quale Ente deputato ad emettere il DURC, comporta necessariamente l'obbligo di porre forte attenzione sul regolare svolgimento di tutte le attività delle singole Casse, affinché venga dato un forte impulso ai principi di regolarità e di trasparenza.

A tal fine e sempre nell'ottica dell'omogeneizzazione al livello nazionale, le parti sociali concordano che tutte le Casse Edili, le Scuole Edili e i CPT appartenenti al sistema rappresentato dalla CNCE, dal Formedil e dalla CNCPT, alla scadenza dell'anno di riferimento per la redazione del bilancio, provvedano all'invio dello stesso alle rispettive Commissioni Nazionali, entro 30 giorni.

Le parti concordano sull'attualità e sulla validità dei Protocolli finora sottoscritti sul tema e convengono sulla necessità di un costante monitoraggio al fine di verificarne l'applicazione e di definire delle precise scadenze per assicurarne la compiuta applicazione.

La CNCE, il Formedil, la CNCPT provvederanno ad incaricare una società di revisione dei bilanci che verifichi che gli stessi siano stati redatti sulla base dei criteri contabili omogenei definiti negli schemi del bilancio tipo concordati dalle parti e negli accordi sottoscritti sulla materia.

La società riporterà i dati più significativi in una relazione generale che potrà essere di orientamento per le determinazioni delle parti sociali e segnalerà con immediatezza agli Enti Nazionali l'insorgere di tutte le situazioni non conformi affinché le parti possano assumere le adeguate determinazioni.

Le parti si danno atto inoltre che i compiti affidati al Comitato della Bilateralità in materia di Durc sono stati assolti e che le ulteriori competenze del Comitato medesimo saranno affidate alla CNCE, una volta che tale principio sia stato recepito dall'intero sistema contrattuale delle costruzioni.

## CARTELLINO DI RICONOSCIMENTO

Nell'ottica di rendere più omogenea la normativa introdotta (L. n. 248/2006 – art. 36 bis) con riguardo allo strumento del cartellino di riconoscimento dei lavoratori, oggi esteso dalla L. n. 123/2007 in tema di sicurezza a tutti i lavoratori impegnati in appalti e subappalti, le parti sociali dell'edilizia concordano nell'attribuire alla CNCE l'incarico di emettere il modello del medesimo, che dovrà essere adottato da tutti i datori di lavoro operanti sul territorio nazionale e contenente tutti i dati già indicati dal Ministero del Lavoro quali elementi essenziali. Resta ferma la facoltà al livello territoriale di fornire direttamente le imprese iscritte alla Cassa Edile del predetto tesserino.



# ALLEGATO Z

## PROTOCOLLO SUL COSTO DEL LAVORO

I temi trattati e gli obiettivi perseguiti dalle parti sociali del settore edile con la sottoscrizione dell'Avviso comune del 16 dicembre 2003 hanno consentito di raggiungere alcuni importanti risultati sul fronte della lotta al lavoro sommerso. In tale ambito, è anche emersa l'esigenza di agire, all'interno delle politiche di contrasto al lavoro irregolare, per una progressiva riduzione del costo del lavoro e in particolare degli elevati oneri sociali che gravano in edilizia.

Il percorso intrapreso, sia sotto il profilo contrattuale che legislativo, deve proseguire, attraverso opportuni interventi che adeguino, entro i parametri europei, il sistema nazionale del costo del lavoro.

Le riduzioni dei livelli contributivi possono consentire alle imprese del settore di limitare i casi di evasione contributiva, nonché di operare correttamente in un mercato, altrimenti, limitato dalla concorrenza sleale, conseguente al fenomeno del lavoro irregolare.

Accanto agli interventi di carattere agevolativo, finalizzati alla creazione di nuovi posti di lavoro, è necessario continuare a predisporre alcuni interventi di carattere strutturale che comportino un'ulteriore riduzione del carico contributivo.

La riduzione del cuneo fiscale e contributivo costituisce, insieme all'aumento della produttività, uno degli elementi su cui si può agire per la riduzione del costo del lavoro, al fine di aumentare la capacità competitiva delle imprese del settore delle costruzioni.

L'Agenda concordata dalle parti sociali il 31 gennaio 2007 ha confermato quanto è stato oggetto del citato Avviso comune, ottenendo risultati fondamentali per il settore. La risoluzione delle questioni rimaste insolute, come da seguito rappresentate, costituisce ora un obiettivo strategico su cui converge l'interesse delle parti sociali.

### 1) CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA

È necessario ridurre il contributo, a parità di prestazioni, dovuto dalle imprese edili per gli operai dall'attuale 5,20% alle misure in atto per gli altri settori dell'industria (1,90% – 2,20%). La riduzione non comporterebbe oneri per l'erario in quanto il relativo fondo risulta da tempo largamente attivo essendo l'avanzo patrimoniale complessivo, sulla base dei dati forniti dall'Inps, di circa 2000 milioni di euro.

Tale riduzione potrà consentire alle parti sociali di destinare agli ammortizzatori sociali contrattuali di settore, in regime di mutualizzazione, parte del risparmio così ottenuto dalle imprese. In particolare, potrebbero essere integrati attraverso le Casse Edili dei trattamenti percepiti dai lavoratori derivanti dagli ammortizzatori sociali.

### 2) DECONTRIBUZIONE DEGLI STRAORDINARI E DEI TRATTAMENTI AGGIUNTIVI ALLA RETRIBUZIONE STABILITA DAI CON-

## TRATTI COLLETTIVI

È fondamentale decontribuire gli straordinari e i trattamenti erogati in aggiunta alla retribuzione stabilita dai contratti collettivi, da una parte riducendo il costo del lavoro e dall'altra recando effetti benefici sul versante fiscale e sulla previdenza complementare.

La disposizione legislativa infatti dovrà prevedere che:

- la decontribuzione attiene i trattamenti erogati dopo l'entrata in vigore della disposizione stessa;
- i trattamenti di che trattasi concorrono a formare l'imponibile fiscale;
- è destinato alla previdenza di settore un importo pari al 10% dell'importo annuo decontribuito;
- il meccanismo di decontribuzione si attua nei confronti delle imprese iscritte e in regola con la Cassa Edile.

### 3) RIDUZIONE PREMI INAIL

Occorre conseguire la parificazione del premio Inail per il settore delle costruzioni a prescindere dalla qualificazione giuridica dell'impresa, con l'intento di pervenire all'unicità della misura del costo del lavoro.

Occorre introdurre una apposita normativa premiale di legge che vada a sostituire quella attualmente prevista nel caso di versamento dei contributi previdenziali sulle 40 settimanali di lavoro e che si trovi in linea con il monitoraggio del fenomeno infortunistico delle singole imprese, tale da comportare il riconoscimento in favore degli imprenditori di agevolazioni premiali all'uopo stanziare dagli organismi paritetici.

### 4) REGIME CONTRIBUTIVO E FISCALE DELLE PRESTAZIONI DI MENSA E TRASFERTA

Occorre rivalutare, in misura percentuale pari alla variazione degli indici Istat, ai sensi dell'art. 51, co. 9, del D.Lgs n. 314/97, gli importi e i relativi tetti delle voci retributive che godono di un particolare regime di esenzione dalla base imponibile previdenziale e cioè:

- l'indennità di trasferta che, dal 1° gennaio 1998, non concorre a formare reddito nel limite di franchigia di € 46,48 e € 77,47 rispettivamente per le trasferte in Italia e all'estero, ex art. 51, co. 5, del D.Lgs. n. 314/97;
- l'indennità sostitutiva di mensa che, a decorrere dal 1° gennaio 1998, ex art. 7 del D.Lgs. n. 56/98 non concorre a formare reddito fino all'importo complessivo di lire 10.240, attuali e 5,29, ex art. 51, co. lett. c) del Tuir.

# ALTRI ALLEGATI

# ACCORDO NAZIONALE 3 OTTOBRE 2001

Addì 3 ottobre 2001, in Roma

tra  
l'ANCE  
e  
la Feneal–Uil, la Filca–Cisl e la Fillea–Cgil

in attuazione della disposizione contenuta nell'art. 37, lettera d), punto 3 del c.c.n.l. 29 gennaio 2000, relativa all'adozione del modello unico di denuncia delle contribuzioni e degli accantonamenti alle Casse Edili;

visto lo schema di tale modello predisposto dalla Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili (CNCE) sulla base del mandato contenuto nell'art. 37 del c.c.n.l. citato

si conviene quanto segue

- 1) A decorrere dal 1° gennaio 2002 le Casse Edili sono tenute ad adottare l'allegato modello di denuncia.
- 2) Con la stessa decorrenza gli adempimenti delle imprese di denuncia e versamento alle Casse dovranno avere periodicità mensile.
- 3) Le parti demandano alla CNCE di fornire le istruzioni necessarie per l'applicazione del presente accordo e per verificare la sua attuazione in sede territoriale.

Su quanto previsto nel presente paragrafo la CNCE riferirà alle parti sottoscritte entro il 30 novembre 2002.

Letto, confermato e sottoscritto



**ELENCO DEI LAVORATORI OCCUPATI**  
( da allegare alla domanda )

**1. ANNI DI NASCITA**

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**2. ANNI DI OCCUPAZIONE**

CATEGORIA (1)					REDAZIONE (13)					INTELL. (15)					AGRO. (17)									
ALTE. (18)					MONT. (19)					INSTR. (20)					ALTRI (21)									
CATEGORIA (22)																								
ALTE. (23)					MONT. (24)					INSTR. (25)					ALTRI (26)									

**2. ANNI DI OCCUPAZIONE**

CATEGORIA (1)					REDAZIONE (13)					INTELL. (15)					AGRO. (17)									
ALTE. (18)					MONT. (19)					INSTR. (20)					ALTRI (21)									
CATEGORIA (22)																								
ALTE. (23)					MONT. (24)					INSTR. (25)					ALTRI (26)									

**3. ANNI DI OCCUPAZIONE**

CATEGORIA (1)					REDAZIONE (13)					INTELL. (15)					AGRO. (17)									
ALTE. (18)					MONT. (19)					INSTR. (20)					ALTRI (21)									
CATEGORIA (22)																								
ALTE. (23)					MONT. (24)					INSTR. (25)					ALTRI (26)									

N.B. : MODULO DA NON ALLEGARE AL BONIFICO

MOD.  
03/88

Spett.le Istituto bancario

\_\_\_\_\_

Agenzia \_\_\_\_\_

Città \_\_\_\_\_

La sottoscritta impresa \_\_\_\_\_

prega codesto Istituto di accreditare il sottoindicato importo

a favore della Cassa Edile della provincia di \_\_\_\_\_

presso la Banca \_\_\_\_\_

Agenzia \_\_\_\_\_ conto corrente n° \_\_\_\_\_

codice CAB \_\_\_\_\_

codice ABI \_\_\_\_\_

CIN \_\_\_\_\_

mediante bonifico bancario da addebitare sul proprio conto corrente n° \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ e relativo alla seguente causale:

\*Codice impresa \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ mese \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ anno \_\_\_\_\_\*

IMPORTO DEL VERSAMENTO \_\_\_\_\_

VALUTA FISSA \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
TIMBRO E FIRMA DELL'IMPRESA

# ACCORDO NAZIONALE 3 OTTOBRE 2001

Addi 3 ottobre 2001, in Roma

tra  
ANCE  
ANAEPÀ–CONFARTIGIANATO, ANSE–ASSOEDILI–CNA, FIAE–  
CASA, CLAAI

e  
FeNEAL–UIL, FILCA–CISL e FILLEA–CGIL

in base a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro per le imprese edili 29 gennaio 2000 stipulato da Ance, Feneal–Uil, Filca–Cisl e Fillea–Cgil e il contratto collettivo nazionale di lavoro per le imprese artigiane 15 giugno 2000 stipulato da Anaepa – Confartigianato, Anse–Assoedili–CNA, FIAE–CASA e CLAAI.

e di quanto stabilito dall'accordo costitutivo del "Fondo Pensione Complementare per i Lavoratori delle Imprese Industriali ed Artigiane Edili ed Affini – Prevedi" del 9 aprile 2001 come modificato dall'accordo del 3 ottobre 2001

## SI CONVIENE

1) che il contributo una tantum previsto dall'art. 17 dell'Atto costitutivo di 4.000 lire, pari a 2,07 euro, per ciascun dipendente in forza al 18 aprile 2001 sarà versato secondo la seguente procedura.

La Cassa Edile invia un modulo a ciascuna impresa contenente l'indicazione del numero degli operai oggetto della denuncia relativa al mese di aprile 2001.

L'impresa verifica i dati ivi riportati confermando o indicando l'eventuale diverso numero degli operai iscritti alla data del 18 aprile 2001, aggiunge l'indicazione del numero degli impiegati in forza alla stessa data e restituisce alla Cassa Edile il modulo.

L'obbligo di cui ai commi precedenti è assolto dall'impresa attraverso la Cassa Edile che vi provvede utilizzando il Fondo comune della Cassa medesima.

La Cassa Edile provvede entro il 31 dicembre 2001 all'invio al Fondo delle somme assunte a proprio carico secondo le modalità che saranno stabilite dalle parti sottoscritte.

2) Resta fermo quanto previsto dall'art. 17 sopra richiamato, in base al quale, a seguito dell'adesione al Fondo, il lavoratore associato è tenuto al versamento di una quota di iscrizione una tantum pari a 8.000 lire (4,13 euro).

L'obbligo dei lavoratori (operai e impiegati) è assolto dalla Cassa Edile utilizzando il Fondo comune della Cassa medesima.



La Cassa Edile provvede mensilmente ad inviare al Fondo le somme assunte a proprio carico nel mese precedente.

3) La Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili trasmetterà il presente accordo alle Casse Edili per il puntuale adempimento.

Letto, confermato e sottoscritto.

# ACCORDO NAZIONALE 2 OTTOBRE 2002

Addì 2 ottobre 2002, in Roma

tra  
ANACE  
ANAEPA–CONFARTIGIANATO, ANSE–CNA, ASSOEDILI–CNA,  
FIAE–CASARTIGIANI, CLAAI  
e  
FENEAL–UIL, FILCA–CISL e FILLEA–CGIL,

- visto l'articolo 97 del contratto collettivo nazionale di lavoro per le imprese industriali edili ed affini 29 gennaio 2000;
- visto l'articolo 91 del contratto collettivo nazionale di lavoro per le imprese artigiane 15 giugno 2000;
- visti gli accordi nazionali intercorsi tra le parti in tema di previdenza complementare;
- visto l'art. 11 dell'accordo istitutivo del Fondo pensione complementare per i lavoratori delle imprese industriali ed artigiane edili ed affini – Prevedi;
- considerato che alle Casse Edili sono demandate funzioni amministrative, organizzative e di controllo nella gestione di istituti contrattuali;
- tenuto conto dell'interesse delle imprese e dei lavoratori;
- considerato che il Prevedi dovrà provvedere alla scelta della banca depositaria e del gestore amministrativo;
- ritenuto opportuno utilizzare le Casse Edili per agevolare gli adempimenti dei lavoratori e delle imprese nei confronti della banca depositaria e del gestore amministrativo;
- preso atto della normativa in vigore in tema di fondi pensione,  
si concorda quanto segue:

Le Casse Edili costituite dalle Organizzazioni nazionali sottoscritte

- concorreranno a promuovere il Fondo Prevedi presso le imprese ed i lavoratori;
  - provvederanno alla raccolta delle adesioni dei lavoratori al Fondo medesimo;
  - provvederanno altresì alla raccolta dei contributi di cui al citato art. 11 dell'accordo istitutivo del Fondo Prevedi;
  - terranno i rapporti con la banca depositaria e con il gestore amministrativo secondo le indicazioni e le modalità che saranno disciplinate con successivo accordo.
- Il Fondo Prevedi provvederà alla stipula degli atti necessari a definire i rapporti con ciascuna Cassa Edile, sulla base di quanto stabilito dalle parti nazionali costituenti.

Letto, confermato e sottoscritto

# ACCORDO NAZIONALE 15 GENNAIO 2003

Addì 15 gennaio 2003, in Roma

tra  
ANCE  
ANAEPÀ–CONFARTIGIANATO, ANSE–CNA,  
ASSOEDILI–CNA, FIAE–CASARTIGIANI, CLAAI  
e  
FENEAL–UIL, FILCA–CISL e FILLEA–CGIL,

visto il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese edili ed affini 29 gennaio 2000;

visto il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese edili ed affini artigiane e P.I. 15 giugno 2000;

visto l'accordo istitutivo del Fondo pensione complementare per i lavoratori delle imprese industriali ed artigiane edili ed affini – PREVEDI;

si conviene quanto segue

in ordine alle procedure di utilizzo delle Casse Edili nell'attività del Fondo Prevedi.

1) L'adesione del lavoratore al Fondo deve essere comunicata alla Cassa Edile di competenza contestualmente alla prima denuncia utile alla Cassa Edile con invio a mezzo posta, alla Cassa stessa, della scheda di adesione (l'azienda conserverà unicamente la copia di propria competenza).

L'azienda è tenuta a sottoscrivere (timbro e firma) la scheda di adesione firmata dal lavoratore.

2) Le imprese effettueranno il versamento del contributo per la previdenza complementare dei lavoratori dipendenti che aderiscono al Fondo PREVEDI, nella misura prevista dagli accordi vigenti, con le seguenti modalità:

- il versamento sarà effettuato sul conto corrente della Cassa Edile di competenza con la cadenza prevista per gli altri versamenti;
- il versamento per operai, impiegati e quadri avverrà con il modello unico convenuto tra le parti per le denunce alle Casse Edili.

3) Le Casse Edili svolgeranno le seguenti attività:

### *3.1. promozione del Fondo PREVEDI*

- distribuzione ad imprese e lavoratori del materiale promozionale ed istituzionale che sarà loro fornito direttamente da PREVEDI;

### *3.2. acquisizione e verifica anagrafiche*

- raccolta provvisoria delle schede di adesione dei lavoratori.

Le schede perverranno alla Cassa Edile in duplice copia: originale per il Fondo e copia per la Cassa.

Le copie originali delle schede di adesione saranno inviate al Fondo con cadenza trimestrale, le copie per la Cassa Edile verranno archiviate a cura della stessa. Nel caso di sottoscrizione della domanda di adesione presso la Cassa Edile, la stessa Cassa provvederà a far apporre dall'impresa la firma ed il timbro e a consegnare le varie copie ai soggetti interessati (originale al Fondo, copia all'impresa e copia al lavoratore);

- registrazione dei dati identificativi ed anagrafici delle aziende e dei lavoratori aderenti a PREVEDI ed aggiornamento degli stessi.

La registrazione sarà compiuta trascrivendo i dati contenuti nel modulo di adesione che l'associato sottoscrive e copia del quale rimane in possesso della Cassa Edile.

L'aggiornamento sarà conseguente alle comunicazioni di imprese e/o lavoratori ovvero potrà derivare da dati già in possesso della Cassa e rilevati dal modello di denuncia dei lavoratori occupati;

- accertamento, in caso di nuova iscrizione di un lavoratore alla Cassa Edile, della iscrizione al Fondo dello stesso.

In caso positivo, richiesta di accensione della contribuzione; in caso negativo, invio del materiale informativo e promozionale al lavoratore;

- trasmissione mensile dell'anagrafe aggiornata di imprese e lavoratori aderenti alla banca dati del Fondo;
- invio mensile al Fondo dei dati relativi ai nuovi aderenti.

### *3.3. acquisizione, verifica ed invio dei contributi*

- acquisizione provvisoria dei contributi a PREVEDI;

- acquisizione e controllo delle distinte contributive.

Il controllo sarà effettuato verificando la corrispondenza fra contributi versati e contributi dovuti, rilevando i dati dalla denuncia nominativa dei lavoratori occupati.

- verifica della regolarità dei contributi e riconciliazione dei flussi informativi e contributivi al Fondo.

Attraverso tale operazione si assegna a ciascun lavoratore la somma dovuta ripartita nelle sue componenti (contributo lavoratore, contributo impresa, TFR ed eventuale contributo volontario);

- trasmissione trimestrale alla banca depositaria dei contributi acquisiti e contestuale invio al Fondo delle distinte relative ai versamenti presso la banca depositaria e della ripartizione dei contributi di ciascun lavoratore in:

- contributo del lavoratore

- contributo dell'impresa
  - TFR
  - contributo volontario;
- trasmissione mensile alla banca depositaria dei contributi acquisiti con ritardo e contestuale invio al Fondo delle distinte relative ai versamenti presso la banca depositaria e della ripartizione dei contributi di ciascun lavoratore in:
- contributo del lavoratore
  - contributo dell'impresa
  - TFR
  - contributo volontario;
- segnalazione al Fondo delle differenze riscontrate fra contributi dovuti e contributi pervenuti, ivi compresi i ritardati o mancati versamenti contributivi;
  - segnalazione al Fondo dei dati relativi a lavoratori iscritti a PREVEDI per i quali non compaiono contribuzioni in tutto o in parte del trimestre.
- Tale segnalazione consentirà al Fondo, anche attraverso la sua banca dati, di verificare lo spostamento dei lavoratori interessati in territori di competenza di altre Casse Edili, ovvero di segnalare all'associato l'assenza o la carenza di contributi relativi al periodo;
- in caso di riscontrata variazione del rapporto di lavoro dell'associato e di assenza di contributi conseguente a detta variazione, segnalazione al lavoratore ed all'impresa della necessità di riaccensione della contribuzione.

4) Le Casse Edili, al fine di svolgere i succitati compiti, riceveranno dal gestore amministrativo del Fondo un apposito protocollo sugli standards tecnici, organizzativi e qualitativi delle operazioni affidate alle Casse stesse.

5) Le Casse Edili sono tenute, ai sensi delle vigenti norme contrattuali, a svolgere i compiti loro assegnati dal presente accordo.

6) Le parti sottoscritte potranno stabilire in favore delle Casse Edili il rimborso degli oneri a carico delle Casse medesime per le attività prestate ai sensi del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

# ACCORDO NAZIONALE 10 SETTEMBRE 2003

Addì, 10 settembre 2003 in Roma

tra  
ANCE  
ANAEPÀ–CONFARTIGIANATO, ANSE–ASSOEDILI–CNA, FIAE–  
CASARTIGIANI, CLAAI  
e  
FENEAL–UIL, FILCA–CISL e FILLEA–CGIL

– premesso che il ruolo delle Casse Edili e le procedure di utilizzo delle stesse nell'attività del Fondo Prevedi sono stati concordati tra le parti sottoscritte con l'accordo del 15 gennaio 2003;

– premesso che le attività demandate alle Casse Edili in merito sono state oggetto di apposite verifiche attraverso incontri con il Gestore amministrativo;

le parti sociali sottoscritte impegnano le Casse Edili ad esplicitare la loro attività per il Fondo Prevedi secondo le disposizioni previste dalla Convenzione stipulata con il Gestore Amministrativo Previet, in particolare per quanto concerne il documento relativo agli standards tecnici e organizzativi dettagliati nell'apposito documento allegato alla convenzione medesima.

# ACCORDO NAZIONALE 24 NOVEMBRE 2004

Addì 24 novembre 2004, Roma

tra  
ANCE, Associazione nazionale costruttori edili  
ANAEPÀ–CONFARTIGIANATO, ANSE–ASSOEDILI/CNA, FIAE–  
CASARTIGIANI, CLAAI  
e  
Feneal–UIL, Filca–CISL e Fillea CGIL

si conviene quanto segue

1. In attuazione di quanto previsto dall'allegato 26 all'accordo nazionale del 20 maggio 2004 e dall'allegato E all'accordo nazionale 1° ottobre 2004, le Casse Edili sono obbligate ad inviare alla CNCE, secondo i tempi, le modalità ed i criteri che verranno stabiliti dalla Commissione stessa, tutte le informazioni necessarie ad alimentare la Banca dati nazionale delle imprese irregolari.
2. L'invio telematico delle denunce mensili deve essere effettuato attraverso il Modulo Unico Telematico (MUT) che verrà predisposto dalla CNCE alla quale è demandato di programmare il coordinamento della progressiva adesione delle Casse che dovrà essere completata entro il 30 settembre 2005.

Letto, confermato e sottoscritto

# ACCORDO NAZIONALE 24 NOVEMBRE 2004

Addì 24 novembre 2004 in Roma

ANCE  
ANAEPÀ–CONFARTIGIANATO, ANSE–ASSOEDILI–CNA, FIAE–  
CASARTIGIANI, CLAAI

e  
FENEAL–UIL, FILCA–CISL e FILLEA–CGIL

- visto il Protocollo d'intesa 18 dicembre 1998 sul sistema delle Casse Edili;

concordano che, a decorrere dalla data del 1° ottobre 2004, le Organizzazioni sottoscritte stabiliscono una contribuzione annuale a carico delle Casse Edili a favore della CNCE pari allo 0,02% della retribuzione imponibile applicata dalla Cassa Edile.

Letto confermato e sottoscritto



# ACCORDO NAZIONALE 24 NOVEMBRE 2004

Addì 24 novembre 2004, in Roma

ANCE  
ANAEPA–CONFARTIGIANATO, ANSE–ASSOEDILI–CNA, FIAE–  
CASARTIGIANI, CLAAI  
e  
FENEAL–UIL, FILCA–CISL e FILLEA–CGIL

considerato quanto previsto dal punto 3) dell'accordo nazionale 21 luglio 2004 con il quale è stata istituita una contribuzione straordinaria a carico delle Casse Edili per il finanziamento delle attività promozionali del Fondo Prevedi pari a 250.000 euro.

impegnano ciascuna Cassa Edile a:

1. determinare il contributo applicando alla massa salari 2002–2003 la percentuale dello 0,0045%;
2. versare l'importo, così come determinato al punto 1), entro il 31 gennaio 2005 sul conto corrente n. 000010102202 acceso presso la UNICREDIT BANCA intestato al Fondo Prevedi CIN:B, ABI:02008, CAB:03224;
3. inviare al Fondo Prevedi, entro il 31 gennaio 2005, le evidenze contabili di bilancio da cui risulti l'ammontare della massa salari su cui è stato calcolato l'importo.

Letto, confermato e sottoscritto.

# ACCORDO NAZIONALE 24 NOVEMBRE 2004

Addì 24 novembre 2004, Roma

tra  
ANCE, Associazione Nazionale Costruttori Edili  
ANAEPÀ–CONFARTIGIANATO, ANSE–ASSOEDILI/CNA, FIAE–  
CASARTIGIANI, CLAAI  
e  
Feneal–UIL, Filca–CISL e Fillea CGIL,

- in attuazione dell'accordo nazionale 21 luglio 2004;
- esaminata la documentazione fornita dal Fondo Prevedi;

esprimono il loro consenso sulle allegate modifiche dello Statuto del Fondo Pensione Complementare per i lavoratori delle Imprese Industriali ed Artigiane Edili ed Affini (Prevedi).

Il presente accordo è inviato al Fondo medesimo per le deliberazioni e gli adempimenti di competenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

# MODIFICHE ALLO STATUTO DEL FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE PER I LAVORATORI DELLE IMPRESE INDUSTRIALI ED ARTIGIANE EDILI ED AFFINI (PREVEDI)

## 1. Modalità di adesione

Art. 7 (*Modalità di adesione*), co. 1

“I lavoratori aderiscono al Fondo con atto individuale volontario mediante sottoscrizione di apposita domanda, contenente l’impegno ad effettuare i versamenti contributivi previsti dai contratti collettivi nazionali di cui all’art. 1 del presente Statuto. La domanda di adesione contiene delega al datore di lavoro a trattenere dai compensi spettanti quanto dovuto a titolo di contribuzione al Fondo.”

---

Art. 7 (*Modalità di adesione*), co. 2

“Il lavoratore, superato il periodo di prova, può associarsi al Fondo utilizzando il modulo di adesione all’uopo predisposto dal Consiglio di Amministrazione. Il modulo, anche per il tramite della competente Cassa Edile, viene indirizzato al Fondo e trasmesso al datore di lavoro al fine di rendere operativa la delega citata nel precedente comma 1 e consentire l’adempimento degli obblighi contributivi di cui all’art. 8 co. 1 del D.Lgs. 124/93. I citati obblighi contributivi hanno decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data di comunicazione all’azienda dell’adesione del lavoratore.

L’adesione del lavoratore al Fondo rimane valida e non deve, quindi, essere ripetuta in caso di passaggio dell’aderente dall’impresa presso la quale ha aderito al Fondo ad altra impresa che applichi uno dei contratti collettivi nazionali di lavoro di cui all’art. 1 del presente Statuto.”

---

Art. 14 (*Consiglio di Amministrazione: Attribuzioni*), co. 1 lett. f

“predisporre il modulo di adesione e la scheda informativa relativa alle caratteristiche del Fondo, nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni emanate dalla COVIP”.

---

## 2. Quota di iscrizione

Art. 7 (*Modalità di adesione*), co. 5

“All’atto dell’adesione il singolo lavoratore provvederà al versamento di una somma definita dalle Fonti Istitutive quale quota di iscrizione “una tantum” tramite delega conferita al datore di lavoro per trattenere tale somma dai compensi spettanti. L’ammontare di tale quota è determinato annualmente dal Consiglio di Amministrazione del Fondo in sede di determinazione del preventivo di spesa per l’esercizio di riferimento, a valere sulle adesioni che verranno raccolte in tale esercizio”.

---

### 3. Quota associativa

Art. 10 (*Assemblea dei delegati: attribuzioni*), co. 1, lett. a)

“Approvazione del bilancio, corredato della relazione ed esame del preventivo di spesa sottoposto dal Consiglio di Amministrazione e predisposto ai sensi di quanto previsto dalle norme del presente Statuto”.

---

Art. 10 (*Assemblea dei delegati: attribuzioni*), co. 1, lett. i)

[abrogato]

---

Art. 10 (*Assemblea dei delegati: attribuzioni*), co. 1 lett. j), k), l), m)

i) “modifiche allo Statuto e ai Regolamenti Elettorali proposte dal Consiglio di Amministrazione”

j) “scioglimento e modalità di liquidazione del Fondo”

k) “scelta, su proposta del Consiglio di Amministrazione, della società di revisione contabile”

l) “ogni altra questione sottoposta dal Consiglio di Amministrazione”.

---

Art. 12 (*Assemblea dei Delegati: deliberazioni*), co. 1

“Quando è convocata per deliberare relative alle materie di cui all’art. 10 comma 1 lettere a) b) c) d) e) f) h) del presente Statuto, ...”

---

Art. 12 (*Assemblea dei Delegati: deliberazioni*), co. 2

“Quando è convocata per deliberare relative alle materie di cui all’art. 10 comma 1 lettere g) e i) del presente Statuto, ...”

---

Art. 12 (*Assemblea dei Delegati: deliberazioni*), co. 3

“Quando è convocata per deliberare relative alle materie di cui all’art. 10 comma 1 lett. j) del presente Statuto, ...”

---

Art. 12 (*Assemblea dei Delegati: deliberazioni*), co. 5

“Le deliberazioni dell’Assemblea dei Delegati relative alle materie di cui all’art. 10 comma 1, lett. a) b) c) d) e) f) h)...

Le deliberazioni dell’Assemblea dei Delegati relative alle materie di cui all’art. 10 comma 1, lett. d) g) i) j)...”

---

Art. 14 (*attribuzioni del Consiglio di Amministrazione*), co. 1, lett. O

“Determina il preventivo di spesa, e sulla base di questo, l’importo della quota associativa e della quota una tantum di iscrizione per l’anno di riferimento”.

---

Art. 30 (*spese*), co. 3, lett. b

“di una parte dei contributi, denominata quota associativa, il cui ammontare è determinato annualmente dal Consiglio di Amministrazione sulla base del preventivo di spesa”.

---

#### 4. Comitato esecutivo

Art. 1 (Fonti istitutive e forma giuridica), co. 3

“Il funzionamento del Fondo è disciplinato dal presente Statuto e dai Regolamenti Elettorali che ne fanno parte integrante e da ogni altra deliberazione del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo”.

---

Art. 8 (*Organi associativi*), co. 1

“Sono organi del Fondo:

- a. Assemblea dei Delegati;
  - b. Consiglio di Amministrazione;
  - c. Presidente e Vice Presidente;
  - d. Collegio dei Revisori Contabili;
  - e. Comitato Esecutivo”
- 

Art. 10 (*attribuzioni dell'Assemblea*), co. 1, lett. c

“Determinazione del compenso dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, su proposta del Consiglio di Amministrazione stesso”.

---

Art. 14 (*attribuzioni del Consiglio di Amministrazione*), co. 1, lett. Z

“Elegge i membri del Comitato Esecutivo su proposta della Presidenza del Fondo”.

---

Art. 18 (*attribuzioni del Presidente e Vice Presidente*), co. 3, lett. b e i)

“Il Presidente dispone in particolare delle seguenti attribuzioni:

...

b. convoca e presiede le sedute dell'Assemblea, del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo;

...

i. cura l'esecuzione delle delibere dell'Assemblea, del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo”

---

Art. 18 (*attribuzioni del Presidente e Vice Presidente*), co. 6

[nuova introduzione]

Il Presidente e il Vice Presidente propongono al Consiglio di Amministrazione i membri del Comitato Esecutivo a cui possono attribuire, peraltro, specifici incarichi di lavoro.

---

Art. 21 bis Comitato Esecutivo [nuova introduzione]

- 1) “Il Comitato Esecutivo, organismo ristretto preposto alla cura della efficienza operativa del Fondo, è composto da sei componenti, tra cui il Presidente e Vice Presidente del Fondo e quattro consiglieri di amministrazione;
  - 2) Il Comitato Esecutivo è eletto dal Consiglio di Amministrazione su proposta della Presidenza. La scelta dei quattro consiglieri deve essere effettuata in modo che siano rappresentate in uguale misura sia le parti imprenditoriali che le parti sindacali nel rispetto del principio di pariteticità.
  - 3) Il Comitato Esecutivo esercita le funzioni esplicitamente attribuite dal Consiglio di Amministrazione e gli incarichi di lavoro esplicitamente assegnati dal Presidente e dal Vice Presidente;
  - 4) Il Comitato Esecutivo è convocato dal Presidente del Consiglio di Amministrazione tramite comunicazione recante l'ordine del giorno della riunione inviata per posta, fax o posta elettronica almeno 3 giorni prima della data prevista per la riunione stessa;
  - 5) Il Comitato Esecutivo è validamente costituito con la presenza della maggioranza dei suoi componenti; è presieduto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e decide a maggioranza dei presenti.
  - 6) Il Comitato Esecutivo decade con la fine del mandato del Consiglio di Amministrazione”.
- 

## **5. Riduzione del numero dei Componenti del Consiglio di Amministrazione**

Art. 13 (*Composizione del Consiglio di Amministrazione*), co. 1

“Il Consiglio di Amministrazione è composto da 12 membri, nel rispetto del criterio di partecipazione paritetica delle aziende e dei lavoratori”.

---

## **6. Diritti di voto in assemblea**

Art. 9 (Composizione dell'Assemblea dei delegati), co. 6

“Il Delegato può farsi rappresentare in assemblea da altro Delegato.

...

Lo stesso delegato non può essere portatore di più di due deleghe”.

---

## **7. Convocazione dell'Assemblea dei delegati e del Consiglio di Amministrazione**

Art. 11 (Convocazione dell'Assemblea dei delegati), co. 2

“Qualora, ..., sussistano ragioni di urgenza la convocazione, ... può essere effettuata a mezzo telegramma, fax o posta elettronica...”

---

Articolo 15 (Convocazione del Consiglio di Amministrazione), co. 2

“Qualora, ..., sussistano ragioni di urgenza la convocazione, ... può essere effettuata a mezzo telegramma, fax o posta elettronica ...”

---

## 8. Attribuzioni del Collegio dei Revisori

Art. 20 (Il Collegio dei revisori contabili: attribuzioni), co. 1

“Al Collegio dei Revisori Contabili spettano i compiti ed i doveri previsti dall’art. 2403 e seguenti del codice civile.

In particolare il Collegio dei Revisori Contabili controlla l’amministrazione del Fondo, vigila sull’osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull’adeguatezza dell’assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dal Fondo e sul suo concreto funzionamento. Il Collegio dei Revisori esercita inoltre, il controllo contabile, accertando la regolare tenuta della contabilità e la corrispondenza del bilancio alle risultanze dei libri e delle scritture contabili ed esprimendo, con apposita relazione, un giudizio sul bilancio di esercizio”.

---

## 9. Contribuzione

Art. 22 (Contribuzione), co. 2

“L’obbligo di contribuzione al Fondo decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di comunicazione al datore di lavoro dell’adesione del lavoratore ai sensi dell’articolo 7 comma 2 del presente Statuto.

Le imprese che ritardano in tutto o in parte la corresponsione dei contributi al Fondo di oltre 7 giorni consecutivi rispetto al termine previsto sono costituite in mora a decorrere dal termine medesimo e devono versare al Fondo i contributi dovuti maggiorati delle sanzioni che saranno previste dal Consiglio di Amministrazione”.

---

## 10. Anticipazioni

Art. 24 (Anticipazioni), co. 1

L’iscritto al Fondo da almeno otto anni può conseguire un’anticipazione delle prestazioni, a valere sull’intera posizione individuale accumulata, per eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, ovvero per l’acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli documentato con atto notarile, o per la realizzazione degli interventi di cui alle lettere a), b), c) e d) del primo comma dell’articolo 31 della legge 5 agosto 1978, n. 457, relativamente alla prima casa di abitazione, documentati come previsto dalla normativa stabilita ai sensi dell’articolo 1, comma 3, della legge 27 dicembre 1997, n. 449. L’iscritto può inoltre conseguire un’anticipazione delle prestazioni per le spese da sostenere durante periodi di fruizione di congedi formativi di cui agli articoli 5 e 6 legge n. 53 del 08/03/2000 ovvero per le spese da sostenere durante periodi di fruizione di congedi parentali di cui all’art. 32 del D.Lgs. n. 151 del 26/03/2001. In tutti i casi di anticipazione, l’iscritto ha facoltà di reintegrare la propria posizione ...

---

# ACCORDO NAZIONALE 24 NOVEMBRE 2004

Addì 24 novembre 2004, Roma

tra  
ANCE, Associazione Nazionale Costruttori Edili  
ANAEPÀ-COÑFARTIGIANATO, ANSE-ASSOEDILI/CNA, FIAE-  
CASARTIGIANI, CLAAI

e  
Feneal-UIL, Filca-CISL e Fillea CGIL,

concordano di studiare un dispositivo statutario di Prevedi che consenta ai lavoratori iscritti alle Casse Edili di far trattenere la quota a loro carico dagli accantonamenti a loro favore effettuati presso la stessa per essere versata al Fondo sulla base di modalità contestualmente stabilite.

Letto, confermato e sottoscritto.



# ACCORDO NAZIONALE 21 LUGLIO 2004

Addì, 21 luglio 2004, in Roma

ANCE  
ANAEPÀ–CONFARTIGIANATO, ANSE–ASSOEDILI–CNA, FIAE–  
CASARTIGIANI, CLAAI

e  
FENEAL–UIL, FILCA–CISL e FILLEA–CGIL

1. considerato che alla scadenza prevista per il 12 maggio 2004 non è stato raggiunto il numero minimo di 35.000 aderenti al Fondo Prevedi, concordano sulla necessità di chiedere alla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (Covip) l'abbassamento del minimo di aderenti a 20.000 unità e la proroga al 31 luglio 2005 del termine per il raggiungimento del predetto numero minimo.

2. concordano altresì sulla necessità di modificare lo Statuto del Fondo Prevedi per le seguenti materie:

- quota associativa;
- quota di iscrizione;
- procedure di adesione del lavoratore che garantiscano la stabilità delle medesime;
- Consiglio di Amministrazione – composizione;
- Comitato esecutivo;
- Consiglio di amministrazione, Assemblea dei delegati, Comitato Esecutivo – modalità di convocazione;
- diritto di voto in assemblea – deleghe;
- anticipazioni.

3. concordano per il finanziamento delle attività promozionali del Fondo Prevedi di istituire una contribuzione straordinaria complessiva di 250.000 euro a carico delle Casse Edili.

La ripartizione tra le Casse della somma predetta, i tempi e le modalità di versamento saranno precisati dalle parti sottoscritte.

Letto, firmato e sottoscritto

# ACCORDO NAZIONALE 2 MARZO 2005

Addì 2 marzo 2005, Roma

tra

ANCE, Associazione Nazionale Costruttori Edili  
ANAEPÀ–CONFARTIGIANATO, ANSE–ASSOEDILI/CNA, FIAE–  
CASARTIGIANI, CLAAI

e

Feneal–UIL, Filca–CISL e Fillea CGIL,

- in attuazione dell'accordo nazionale 21 luglio 2004;
- esaminata la documentazione fornita dal Fondo Prevedi;
- visto l'accordo del 24 novembre 2004;

esprimono il loro consenso sulla modifica dell'articolo 22 comma 1 dello Statuto del Fondo Pensione Complementare per i lavoratori delle Imprese Industriali ed Artigiane Edili ed Affini (Prevedi) mediante l'inserimento del seguente secondo capoverso:

“Il Consiglio di Amministrazione, previo accordo tra le Parti Istitutive di cui all'Art. 1 può deliberare che il contributo a carico del lavoratore sia riscosso dalla Cassa Edile presso la quale è iscritto mediante prelievo del relativo importo dagli accantonamenti contrattualmente ad esso spettanti presso la Cassa medesima.”

Il presente accordo è inviato al Fondo medesimo per le deliberazioni e gli adempimenti di competenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

# ACCORDO NAZIONALE 31 MAGGIO 2005

Addì 31 maggio 2005, in Roma

tra  
l'Associazione Nazionale Costruttori Edili  
e  
la Fe.n.e.a.l.-U.I.L., la F.i.l.c.a.-C.I.S.L. e la F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L.,

A) In attuazione del punto 2) dell'allegato 31 al verbale di accordo 20 maggio 2004

si conviene

che il Protocollo contenente l'elenco delle prestazioni nazionali da riconoscere agli operai tramite le Casse Edili sarà definito entro il 30 settembre 2005.

A tal fine la Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili (CNCE) provvederà ad avviare una indagine ricognitiva presso le Casse Edili sulle prestazioni attualmente in essere.

La CNCE fornirà alle parti sottoscritte i risultati dell'indagine entro il 31 luglio 2005.

Il Protocollo sarà corredato dalla necessaria regolamentazione e sarà portato a conoscenza di tutte le Casse Edili i cui Comitati di Gestione sono responsabili della loro integrale e automatica applicazione.

Si conferma che ogni altra prestazione, diversa da quelle disciplinate a livello nazionale, rientra nelle prestazioni collaterali disciplinate a livello territoriale e finanziate nell'ambito del contributo istituzionale di cui all'art. 36 del c.c.n.l. 20 maggio 2004.

Le prestazioni collaterali, che in ogni caso devono essere rivolte esclusivamente all'assistenza diretta degli operai iscritti e/o dei loro familiari o conviventi, potranno essere stabilite con prevalente riferimento alla tutela sanitaria e della sicurezza individuale.

Alla CNCE è affidata la funzione di vigilare, anche attraverso l'attività di controllo e l'ausilio di Società di revisione, sulla corretta applicazione di quanto sopra e di segnalare alle parti nazionali eventuali anomalie.

Entro 90 giorni dalla sottoscrizione del Protocollo, le parti territoriali debbono adeguare le proprie regolamentazioni a quanto contenuto nel Protocollo medesimo.

B) In attuazione del punto 3) dell'allegato 31 al verbale di accordo 20 maggio 2004 per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro il quale stabilisce che:

- le parti territoriali sono impegnate a modificare le percentuali contributive in vigore per riportare l'ammontare del patrimonio netto entro misure definite dalle parti nazionali;
- considerato inoltre che le nuove aliquote devono essere stabilite in modo che le riserve degli Enti bilaterali siano ricondotte alle misure individuate entro tre anni dalla data di sottoscrizione del presente accordo;

si conviene che

- 1) in via transitoria il patrimonio netto disponibile di ciascuna Cassa Edile, escluse le immobilizzazioni strumentali, non può superare il 3% dell'imponibile salariale annuo;
- 2) la riserva della gestione dell'ape ordinaria non può superare il 2% dell'imponibile salariale annuo;
- 3) le riserve relative agli oneri mutualizzati non possono superare lo 0,5% dell'imponibile salariale annuo;
- 4) il patrimonio netto disponibile di ciascuna Scuola Edile, escluse le immobilizzazioni strumentali, non può superare l'ammontare di una annualità di contribuzione alla Scuola, oltre ad un fondo di rotazione rapportato alle esigenze finanziarie dei progetti formativi;
- 5) le parti si riservano altresì di fornire le indicazioni relative ai Comitati paritetici per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro, in relazione all'analisi dei bilanci degli stessi;
- 6) le parti sottoscritte convengono di affidare alla Società Consulaudit un incarico di consulenza affinché, entro 60 giorni dal presente accordo, proponga per ogni provincia le nuove aliquote contributive e le relative decorrenze per riportare le riserve nell'ambito individuato nei precedenti punti 1, 2, 3 e 4;
- 7) le parti sottoscritte provvederanno, entro i successivi 60 giorni, a stipulare un apposito accordo che determini, per ogni circoscrizione territoriale, le nuove aliquote contributive e le relative decorrenze, che dovranno essere recepite, entro 90 giorni, con accordo locale, per riportare le riserve nell'ambito sopra individuato;
- 8) le parti si impegnano entro un anno dall'applicazione delle nuove aliquote contributive a ridefinire le percentuali di cui ai punti 1, 2, 3, 4, in relazione alle indicazioni tecniche fornite dalla Società di cui al punto 6).

C) In attuazione di quanto previsto all'allegato 30 del verbale di accordo 20 maggio 2004

si conviene

la costituzione di una apposita Commissione paritetica nazionale che esaminerà e definirà la materia dell'assistenza sanitaria integrativa a quella del Servizio sanitario nazionale.

La Commissione ha il compito di predisporre entro il 30 settembre 2005

- una convenzione nazionale per la copertura assicurativa nelle ipotesi di grandi interventi chirurgici, visite specialistiche, alta diagnostica e diaria;

- una prestazione sanitaria integrativa nazionale di settore, anche diversa da quella in atto, alimentata dalla stessa contribuzione prevista al punto VI dell'accordo 29 gennaio 2002.

Si conferma che la Cassa Edile farà fronte alla spesa per le prestazioni sanitarie integrative, che comunque non potranno comportare oneri aggiuntivi, con le risorse derivanti dal contributo previsto dal sesto comma dell'art. 36.

D) Nel caso di non ottemperanza delle parti territoriali entro 60 giorni dalle scadenze previste alle lettere A) e B), le parti nazionali si surrogheranno, entro i successivi 30 giorni, in tutti gli adempimenti predetti, fornendo istruzioni conformi a quanto concordato a livello nazionale agli Organismi bilaterali, che sono tenuti a darne immediata attuazione e comunicazione alle imprese.

Letto, confermato e sottoscritto.

# ACCORDO NAZIONALE 4 DICEMBRE 2008

Addì 4 dicembre 2008, in Roma

tra  
l'Associazione Nazionale Costruttori Edili  
e  
la Feneal–UIL, la Filca–CISL e la Fillea–CGIL,

visto quanto disposto dall'allegato 33 al verbale di accordo 18 giugno 2008 per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese edili ed affini in merito alle prestazioni aggiuntive riconosciute in favore degli apprendisti;

in considerazione della necessità di armonizzare la gestione dell'istituto in relazione alle specifiche caratteristiche del territorio;

si concorda di demandare la definizione delle relative attuazioni operative alle parti sociali territoriali.

Eventuali accordi dovranno essere inviati alle parti nazionali sottoscritte per la verifica della loro compatibilità con quanto definito dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Letto, confermato e sottoscritto.

# PROTOCOLLO SULL'INTERVENTO DELLE PARTI SOCIALI NAZIONALI PER LA RAZIONALIZZAZIONE DELLA GESTIONE DEGLI ENTI PARITETICI NAZIONALI E TERRITORIALI

Le parti confermano la validità del sistema degli Enti paritetici (Casse Edili, Scuole Edili e CPT) che riveste funzione strategica nelle politiche del lavoro del settore e riconoscono, peraltro, la necessità di porre in essere interventi mirati alla razionalizzazione dell'operato degli stessi sul piano dei costi, del funzionamento del sistema e del rispetto delle regole contrattuali.

In relazione quindi

- alla esigenza di rendere sempre più omogeneo l'operato degli Enti paritetici territoriali, nella consapevolezza della grande importanza che questi rivestono per il settore edile;
- alla necessità che le assunzioni e le consulenze di ciascun Ente paritetico devono essere correlate alle effettive esigenze dell'Ente medesimo:

le parti concordano che:

1) per le Casse Edili la percentuale massima dei costi di gestione, comprensivi del costo del lavoro e delle consulenze, rispetto alle entrate finanziarie della singola Cassa Edile dovrà essere contenuto nel limite dell'.....% della massa salariale dell'esercizio e non dovrà comunque superare un terzo delle entrate economiche e finanziarie dell'esercizio di competenza della gestione istituzionale della Cassa Edile.

Per le Scuole Edili e per i CPT, il costo massimo del personale e delle collaborazioni esterne non dovrà essere superiore al ...% delle rispettive entrate.

Le Parti affidano agli Enti nazionali il compito di monitorare la situazione esistente e di individuare le aliquote di equilibrio entro 6 mesi dalla firma del CCNL.

Eventuali diverse esigenze degli Enti paritetici territoriali dovranno essere segnalate all'Ente paritetico nazionale di riferimento per l'approvazione.

Analoghi obblighi valgono per gli Enti paritetici nazionali, con percentuali che verranno definite dalle parti sociali nazionali in relazione alle specifiche esigenze.

2) L'assunzione di tutto il personale degli Enti paritetici è effettuata esclusivamente sulla base dei criteri informati al principio della professionalità, secondo procedure che potranno essere stabilite dalle parti sociali nazionali.

3) Gli Enti paritetici sono obbligati ad adeguare il proprio Statuto alle clausole contenute nello Statuto tipo sottoscritto dalle parti sociali nazionali e ad inviare copia alla Commissione Nazionale Paritetica di riferimento per la necessaria verifica di conformità.

Eventuali clausole aggiuntive potranno essere statuite a livello territoriale purché non siano in contrasto con quanto contenuto nello Statuto tipo.

Analogamente gli Enti paritetici sono obbligati ad adottare il bilancio tipo definito dalle parti nazionali.

4) Viene confermato l'obbligo che il bilancio certificato degli Enti paritetici territoriali, corredato da una relazione sull'attività degli stessi, venga trasmesso, in via telematica, alle parti sociali territoriali, alle parti nazionali e ai rispettivi Enti paritetici nazionali entro il 31 maggio successivo all'anno del bilancio di riferimento.

5) Viene confermato, altresì, l'obbligo di certificazione dei bilanci da parte di Società di certificazione individuate a livello nazionale.

6) Viene istituito, a decorrere dall'esercizio 2010, l'obbligo, a carico della Casca Edile, di affidare alla Società di revisione dei tre Enti territoriali, l'incarico di redigere entro il 30 giugno di ogni anno, un bilancio consolidato che rappresenti le situazioni economiche, patrimoniali e finanziarie degli Enti nel loro insieme. Analogo obbligo è stabilito, a carico della Cnce, per gli Enti paritetici nazionali.

7) Viene affidato ad una Società di certificazione l'incarico di redigere una relazione nella quale evidenziare eventuali anomalie riscontrate nei bilanci stessi, da inviare agli Enti nazionali di riferimento rispetto all'attività che le parti sociali hanno loro affidato.

8) Gli Enti paritetici nazionali sono obbligati a trasmettere alle parti sociali nazionali l'elenco degli Enti che non provvederanno ad inviare il bilancio entro i termini stabiliti.

9) Qualora vengano riscontrati comportamenti difformi dagli obblighi stabiliti a livello nazionale, gli Enti paritetici nazionali, dovranno intimare all'Ente paritetico territoriale di dare giustificazioni al proprio operato entro 15 giorni. Se entro tale termine non arriverà risposta o se tale risposta non avrà contenuti in linea con il dettato contrattuale, l'Ente nazionale provvederà ad intimare all'Ente territoriale, previa delibera del Consiglio di Amministrazione (o del Comitato di Gestione) assunta a maggioranza qualificata di 2/3, entro e non oltre 30 giorni, di provvedere a porre rimedio alle carenze riscontrate, indicandone le modalità. Trascorso tale periodo senza esito, sarà obbligo dell'Ente nazionale comunicare alle parti costituenti nazionali l'inadempienza. Le parti nazionali esamineranno



la questione unitamente alle parti territoriali al fine di rimuovere i rilevati comportamenti difformi. Qualora il problema non trovi soluzione, le parti sociali nazionali, entro 30 giorni, si riuniranno, tramite una Commissione paritetica, per determinare la risoluzione della controversia, con votazione a maggioranza qualificata di 2/3, anche attraverso il commissariamento dell'Ente.

Nelle more della nomina, da parte delle parti sociali territoriali del Presidente, del Vice Presidente e del Consiglio di Amministrazione (o Comitato di Gestione), le parti sociali nazionali nomineranno due Commissari, uno di parte datoriale ed uno di parte sindacale per la gestione dell'ordinaria e straordinaria amministrazione.

10) I casi per i quali sarà attivata la procedura di cui al punto precedente sono:

- mancato adeguamento dello Statuto o difformità delle clausole rispetto allo Statuto tipo nazionale;
- mancato adeguamento del bilancio rispetto al bilancio tipo nazionale e/o anomalie nella redazione dello stesso;
- mancata attuazione degli accordi nazionali sottoscritti dalle parti sociali;
- impiego delle risorse per attività non rientranti negli scopi statutari;
- rilascio del durr in difformità rispetto alle regole e alle procedure stabilite;
- mancata attivazione delle visite tecniche nei cantieri da parte del CPT.

11) Gli Enti paritetici nazionali devono periodicamente verificare e controllare e potranno effettuare comunque, in ogni momento, una ispezione a campione sull'operato dei propri Enti territoriali i cui esiti dovranno essere immediatamente comunicati alle parti territoriali e nazionali.

12) Gli Enti nazionali paritetici devono inviare copia del bilancio preventivo e consuntivo ai rispettivi Enti paritetici territoriali con relativa relazione d'accompagnamento sull'attività preventivata e svolta.

13) Le parti nazionali si impegnano a verificare gli assetti gestionali della Direzione degli Enti paritetici nazionali.

14) Le parti ritengono necessario che le clausole ivi contenute siano armonizzate nelle clausole degli altri contratti collettivi nazionali del settore.

15) Le parti confermano il contenuto dell'Accordo Nazionale 30 maggio 2005, ivi compresa la lett. b) sull'obbligo di determinazione delle aliquote di equilibrio.

16) Il presente accordo entra in vigore entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente ccnl. Entro tale data le parti si impegnano a definire le percentuali di cui al precedente punto 1).

# PROTOCOLLO SULLE BANCHE DATI PER LA REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA

In relazione a quanto disposto

- dal Testo Unico per la sicurezza con particolare riferimento all'articolo 99 che prevede che *il committente o il responsabile dei lavori, prima dell'inizio dei lavori, trasmette all'azienda unità sanitaria locale e alla direzione provinciale del lavoro territorialmente competenti la notifica preliminare elaborata conformemente all'Allegato XII e che inoltre gli organismi paritetici istituiti nel settore delle costruzioni [...] possono richiedere copia dei dati relativi alle notifiche preliminari presso gli organi di vigilanza e all'articolo 90 che prevede, sempre a carico del committente o del responsabile dei lavori l'inoltro di copia delle notifiche anche alle Amministrazioni concedenti;*
- dall'Avviso comune del 17 maggio 2007, dalla legge 296/2006, dal Codice dei contratti pubblici, con particolare riferimento agli indici di congruità contributiva recepiti dal ccnl 18 giugno 2008 (che dovevano entrare in vigore dal 1 gennaio 2010 a condizione che tutte le Casse Edili partecipanti al sistema della Cnce avessero provveduto al recepimento della relativa disciplina)

le parti concordano sulla necessità di:

- attuare una politica per la effettiva sinergia tra gli Enti Bilaterali che permetta di porre in essere un meccanismo efficace e snello che comporti la massima ottimizzazione delle risorse a disposizione del sistema bilaterale per il raggiungimento dei fini sopraesposti;
- attuare una concreta interazione tra i diversi organi affinché nella fase preliminare delle opere vengano tracciate le linee guida per un operato ispirato alla massima garanzia per i soggetti coinvolti nei lavori, prevedendo l'automatismo dell'informativa sulla notifica preliminare;
- attivare attraverso le Casse Edili (già riconosciute nell'Avviso Comune del 2007 quali enti adibiti al rilascio del Durc munito della congruità), la verifica dell'incidenza del costo del lavoro della manodopera sulla base delle tabelle sottoscritte dalle parti sociali nel citato Avviso Comune e inserite nel ccnl del 2008. Sarà affidato alla CNCE la progettazione di un sistema informatico nazionale omogeneo territorialmente, che tenga conto delle esperienze e dei sistemi applicativi già in essere sul territorio, articolato su base territoriale, che permetta la creazione di una Banca Dati territoriale di settore con le seguenti caratteristiche.

1) Il sistema informatico deve ricevere tutti i dati contenuti nelle notifiche preliminari ed elencati di seguito

1. Data della comunicazione
  2. Indirizzo del cantiere
  3. Committente nome, cognome, codice fiscale e indirizzo
  4. Natura dell'opera
  5. Responsabile dei lavori nome, cognome, codice fiscale e indirizzo
  6. Coordinatore per quanto riguarda la sicurezza e la salute durante la progettazione dell'opera, nome, cognome, codice fiscale e indirizzo
  7. Coordinatore per quanto riguarda la sicurezza e la salute durante la realizzazione dell'opera, nome, cognome, codice fiscale e indirizzo
  8. Data presunta d'inizio dei lavori in cantiere
  9. Durata presunta dei lavori in cantiere
  10. Numero massimo presunto dei lavoratori sul cantiere
  11. Numero previsto di imprese e di lavoratori autonomi sul cantiere
  12. Identificazione, codice fiscale o partita IVA, delle imprese già selezionate
  13. Ammontare complessivo presunto dei lavori
  14. Attribuzione di una codifica per cantiere.
- 2) Questi dati dovranno essere integrati con
- a) tutte le informazioni relative ai singoli cantieri dell'impresa e all'intera filiera degli eventuali subappalti assegnati, indicando la provenienza e la situazione afferente tutti i lavoratori interessati;
  - b) l'importo presuntivo del valore del subappalto e delle singole prestazioni d'opera;
  - c) il committente o il responsabile dei lavori dovrà inserire nella notifica preliminare anche tutti i dati relativi alla parte di lavoro effettuato dai lavoratori autonomi e dalle imprese non edili;
  - d) i dati anagrafici dei lavoratori coinvolti nei singoli cantieri affinché si abbia un quadro chiaro e completo del personale occupato, tale da rendere più agevole il controllo sulla regolarità sia in ambito contributivo che retributivo, nonché in materia di salute e sicurezza nei lavori.
- 3) Il sistema informatico dovrà prevedere anche l'incrocio dei dati con quelli del MUT per le verifiche anche in sede di attestazione della regolarità contributiva (le imprese integreranno la Banca dati, attraverso la denuncia mensile articolata per cantiere – denunciando le ore svolte dai propri lavoratori – in ogni singolo cantiere attivo nel mese) per mezzo, appunto, del MUT, con indicazione del livello di inquadramento e della mansione del lavoratore.

\* \* \*

La banca dati di settore dovrà permettere alla Cassa Edile di controllare attraverso questi dati direttamente la congruità complessiva del valore dell'opera totale, secondo le procedure tecnico informatiche che saranno individuate dalle parti sociali nazionali entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

Alla fine dell'opera, infatti, all'atto del saldo finale nel caso di opera pubblica e contestualmente alla dichiarazione di cui all'art. 25 comma 1 lettera b) del DPR

6 giugno 2001 n. 380 relativa alla richiesta del rilascio del certificato di agibilità del fabbricato nel caso di lavori privati ai soli fini di controllo della regolarità attestata dalla Cassa Edile, dovrà essere richiesto un Durc finale comprensivo della verifica della congruità della manodopera, che permetta il controllo del rispetto della reale incidenza della stessa, in termini di versamenti presso le Casse Edili, secondo gli indici di cui all'Avviso Comune del 17 maggio 2007.

Ferma restando la sua adozione da parte di tutte le Casse Edili partecipanti al sistema della Cnce, la verifica della congruità andrà in vigore, in via sperimentale, nelle province e con decorrenza che le parti sociali nazionali individueranno entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente contratto. Entro il medesimo termine le parti sociali nazionali individueranno anche la decorrenza sull'intero territorio nazionale.

\* \* \*

È affidato alla Cnce, anche per i necessari collegamenti con il software "MUT", il compito di realizzare una BANCA DATI nazionale anagrafica.

Ogni Cassa Edile, terminata la singola opera ed effettuata la verifica della congruità, provvederà ad inoltrare e ad aggiornare la Banca Dati nazionale anagrafica, costituita presso la Cnce, con i seguenti elementi:

- lavoratori
- imprese
- numero Durc emessi per ciascuna impresa.

\* \* \*

Le parti sociali ritengono necessario che in ogni provincia, ferma restando l'autonoma attività di controllo dei soggetti interessati, nell'ambito di una apposita commissione provinciale di coordinamento, partecipata da rappresentanti della Cassa Edile e del Cpt, della Direzione provinciale del lavoro e delle Asl, dell'INPS e INAIL, sia prevista una seduta concertativa preventiva, nella quale definire in maniera puntuale un percorso di interventi, anche programmati, del personale tecnico degli enti preposti, compreso quello degli Enti Bilaterali, all'interno dei cantieri ove si svolgono i lavori sulla base dei dati omogenei forniti dalle Casse Edili.

L'adesione ai programmi di assistenza sul cantiere proposti dagli Enti bilaterali, da parte delle imprese e la sua concreta realizzazione saranno considerati elementi di riferimento per la programmazione dell'attività ispettiva.

\* \* \*

Le parti si impegnano a proporre presso le sedi competenti, le necessarie modifiche legislative che permettano le indicate integrazioni nella notifica preliminare, il controllo della congruità (rilascio del durc) anche a fine lavori nell'ambito dei lavori privati compresi quelli effettuati in economia e la costituzione della Commissione provinciale di coordinamento.

## DICHIARAZIONE COMUNE SUGLI ENTI PARITETICI

In relazione a quanto disposto dal quart'ultimo comma dell'allegato Q al ccnl 18 giugno 2008, nell'eventualità che ancora sussistano casi in cui una persona ricopra contemporaneamente cariche negli Enti derivanti dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro ed in quelli promananti da altra contrattazione collettiva, l'organizzazione territoriale che ha effettuato la designazione della persona che si trova nella predetta situazione di incompatibilità, è tenuta entro trenta giorni dalla stipula del presente contratto a far cessare tale situazione di incompatibilità.

Entro i successivi 30 giorni le parti nazionali effettuano una verifica congiunta di tali situazioni.

# AVVISO COMUNE

## CONTRIBUZIONE E INTEGRAZIONE DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI NEL SETTORE EDILE

La crisi economica sta avendo forti ripercussioni sugli assetti occupazionali: gli ammortizzatori sociali destinati al settore non riescono a sopperire nel tempo alla ormai costante mancanza di cantierizzazioni. E' incontrovertibile che nell'edilizia il fattore uomo sia la risorsa principale e che, pertanto, risulti indispensabile il mantenimento nel circuito di settore di tali risorse.

Le parti sociali del settore stanno operando contrattualmente a tale fine ma occorre individuare un quadro generale, nazionale e territoriale con cui delineare un vero e proprio intervento organico a sostegno dei lavoratori temporaneamente disoccupati o che fruiscano degli ammortizzatori sociali di Cigo e Cigs.

Nel quadro di tale intervento generale, le parti ritengono necessario potenziare le politiche attive del lavoro e gli ammortizzatori sociali a disposizione del settore estendendone la durata, la copertura e l'accesso, così come richiesto con gli Stati Generali del 05 marzo 2009.

Il nostro sistema bilaterale, interamente finanziato dalle imprese di costruzioni e dai lavoratori edili, potrebbe supportare i momenti di crisi occupazionale, attraverso un sostegno economico che favorisca la partecipazione dei lavoratori a processi di formazione e riconversione professionale degli operai, scoraggiando il lavoro irregolare ed incentivando l'occupazione.

Le parti sociali del settore sono interessate ad introdurre una indennità integrativa di disoccupazione per gli operai licenziati per riduzione di personale o per fine o mancanza di lavoro nel rispetto dei requisiti di cui all'art 29 della legge n. 341/95.

Tale ipotesi è vincolata ad un accordo tra le parti sociali, da stipularsi in sede ministeriale, con cui venga modificata l'attuale aliquota contributiva della Cigo attraverso un apposito decreto.

Attualmente le imprese edili versano per gli operai un'aliquota del 5,20%, comprensivo degli eventi meteorologici, a fronte dell'1,90% - 2,20% degli altri settori dell'industria, beneficiando di una durata della cassa integrazione guadagni ordinaria decisamente più breve.

In particolare, infatti, le proroghe della Cigo in edilizia sono ammesse solo con la riduzione di orario a differenza dell'industria per la quale le proroghe sono ammesse anche a 0 ore.

Ciò ha comportato, secondo gli ultimi dati, un accumulo delle risorse del relativo fondo presso l'Inps pari a circa 2 mila milioni di euro.

A fronte di questa riduzione, stimata nell'ordine di due punti in modo da poter equamente distribuire a favore delle imprese e dei lavoratori le risorse così derivanti, le parti costituiranno presso le Casse Edili territoriali un apposito Fondo finalizzato ad una ulteriore integrazione al reddito dei lavoratori disoccupati e in Cig, finanziato con il contributo della riduzione della aliquota.

I requisiti di accesso, la durata e l'ammontare dell'erogazione del Fondo saranno concordati tra le parti sulla base delle risorse reperite. Essi seguiranno i criteri della universalità, della premialità per i lavoratori che parteciperanno alla formazione, e della premialità per le aziende che, in regola con i versamenti contributivi, assumano i lavoratori formati o disoccupati.

Ciascuna Cassa Edile territoriale verserà mensilmente in un Fondo a carattere nazionale, gestito dalla CNCE, una percentuale, stabilita dalle parti nazionali, dei contributi pervenuti nei Fondi territoriali al fine di ovviare agli eventuali casi di gravi crisi occupazionali che si dovessero verificare nelle singole realtà.

# PROTOCOLLO SULLA FORMAZIONE E SICUREZZA SUL LAVORO

Lo svolgimento di un'adeguata attività di formazione concorre sicuramente in modo rilevante alla diminuzione dei fattori di rischio lavorativo connessi alle peculiari caratteristiche dell'attività produttiva nell'industria delle costruzioni.

La formazione alla sicurezza deve pertanto essere potenziata e uniformata nel territorio nazionale, anche attraverso la stretta collaborazione e coordinamento tra gli Enti Scuola e i Comitati Paritetici Territoriali.

A tal fine, è determinante il ruolo della Commissione Nazionale Paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro, per fornire gli opportuni ed adeguati indirizzi ai singoli Comitati paritetici per la prevenzione infortuni, dislocati sul territorio nazionale.

Il CPT è l'Ente Paritetico deputato a svolgere funzione di supporto e consulenza alle imprese ed ai lavoratori, nell'interesse di entrambi, sulla sicurezza degli ambienti di lavoro ed esercita le seguenti attività:

- 1) effettua visite di consulenza tecnica e assistenza, tramite tecnici professionalmente qualificati, per favorire la corretta attuazione delle norme di sicurezza nei cantieri edili;
- 2) svolge le attività previste dal D.Lgs. n. 81/08 coordinato con le modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 106/09 nonché le attività di formazione ed informazione degli addetti per specifiche responsabilità e specifici rischi secondo i rilievi assunti nelle visite tecniche in cantiere;
- 3) assiste le imprese ed i lavoratori per trasferire tecnologie e buone prassi nelle procedure organizzative in attuazione del D.Lgs. n. 81/08 coordinato con le modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 106/09;
- 4) informa e aggiorna i dirigenti e i preposti in materia di sicurezza all'interno dei cantieri.

Per l'esercizio delle attività di cui al comma precedente, le imprese iscritte alle Casse Edili sono tenute a versare un contributo, stabilito dagli Accordi stipulati in sede territoriale, che deve tenere conto del numero di imprese presenti sul territorio e del numero delle visite di assistenza e consulenza nei cantieri programmabili annualmente nell'ambito territoriale.

Tale programmazione dovrà essere comunicata alla Commissione Nazionale Paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro.

Il contributo individuato al livello territoriale sarà ripartita per le finalità proprie del CPT e comunque alle attività di consulenza e assistenza alle imprese all'interno dei cantieri non potrà essere dedicata una percentuale non inferiore alla misura che sarà definita dalle parti sociali nazionali entro 3 mesi dalla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l..

Tale disposizione dovrà essere applicata anche nelle realtà costituite ai sensi dell'art. 109 del vigente ccnl che prevede gli Enti paritetici territoriali unificati Scuola Edile e Comitato Paritetico Territoriale, ferma restando la rilevanza delle specifiche funzioni attribuite a ciascuno di tali Enti.



Le attività di consulenza in materia di sicurezza nei cantieri sono esercitate dai tecnici del CPT su espressa richiesta delle imprese, secondo un programma cronologico di richiesta delle visite nonché in via autonoma dall'Ente paritetico, seguendo criteri di territorialità o di tipologia produttiva.

Al fine di dare continuità alla suddetta attività nell'ambito del singolo cantiere, l'Ente paritetico territoriale provvederà, laddove compatibile con le esigenze tecnico-organizzative dello stesso, ad indirizzarvi il medesimo tecnico e/o la stessa squadra di tecnici intervenuti la prima volta.

Gli interventi formativi, informativi e l'addestramento specifico in materia di sicurezza e salute dei lavoratori edili e quelli dei loro rappresentanti sono effettuati dall'impresa in collaborazione con il CPT, laddove realizzati sul luogo di lavoro, oppure dall'impresa in collaborazione con l'Ente Scuola se svolti al di fuori del cantiere, nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non possono comportare oneri economici a carico dei lavoratori, ai sensi del comma 12, dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/08 e s.m..

I dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, anche presso l'Ente Scuola, in collaborazione con il CPT, un'adeguata e specifica formazione. L'informazione e l'aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro all'interno del cantiere sono svolte dal CPT. I contenuti della formazione di cui al presente comma sono quelli richiamati dall'art. 37, co. 7 del D.Lgs. 81/08 e s.m..

È affidata al Formedil la redazione dei piani e dei progetti formativi per le figure professionali contrattuali con titoli abilitanti, ai sensi del D.Lgs. n. 81/08 coordinato con le modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 106/09, il quale dovrà avvalersi della CNCPT per tutte le parti concernenti la sicurezza.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale e/o territoriale ha diritto ad una formazione iniziale e continua particolare, da assolversi presso la Scuola Edile. La formazione in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti nell'ambito del cantiere in cui esercita la propria rappresentanza, è demandata al CPT.

La durata minima dei corsi di formazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendale è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.

La durata dei corsi di aggiornamento periodico non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

È affidata al sistema dei CPT la formazione specifica di cantiere connessa e correlata alle situazioni di rischio rilevate durante le visite in cantiere effettuate dal CPT stessi nella normale attività di assistenza alle imprese ed ai lavoratori.

Il CPT e l'Ente Scuola, sono tenuti, in via preliminare, ad utilizzare reciprocamente le risorse professionali interne esistenti, ai fini dell'erogazione della formazione in materia di sicurezza.

Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione in materia di sicurezza sono registrate nel libretto personale di formazione professionale approvato dalle Parti Sociali nazionali su proposta del Formedil nazionale.

Al fine di omogeneizzare l'attività dei CPT territoriali in ambito regionale e per meglio coordinare attività e progetti comuni, con rotazione di norma annuale ogni CPT effettuerà, senza alcun onere aggiuntivo, il Coordinamento regionale dei CPT afferenti la Regione di appartenenza. Tali Coordinamenti, ferma restando l'autonomia dei singoli Enti paritetici e nel rispetto delle linee guida stabilite al livello nazionale, dovranno attivare un processo di armonizzazione dell'attività degli Enti territoriali stessi in ambito regionale.

# PROTOCOLLO SUL PREVEDI

In relazione ai dati forniti dal Fondo Prevedi da cui emerge una situazione di particolare gravità a causa:

- del non elevato numero di lavoratori iscritti, circa 53.000 al 31 dicembre 2009 rispetto ad una potenzialità almeno di 400.000 del settore ed ancora più per il fatto che di questi solo 40.000 circa contribuiscono effettivamente;
- dello scenario prospettato dallo stesso Fondo in termini tendenziali di progressivo ulteriore decremento del numero degli iscritti nei prossimi anni tale da ipotizzare la discesa al di sotto della soglia minima di 20.000 posizioni associate (e contribuenti) sulla cui base la Covip ha concesso l'autorizzazione all'avvio del Fondo Prevedi;
- della situazione che desta forte preoccupazione anche in termini di sostenibilità amministrativa/gestionale del Fondo stesso e nella consapevolezza che solo fondi contrattuali di una certa struttura e consistenza possano posizionarsi sul mercato in maniera efficace, in una valida prospettiva pensionistica per i lavoratori iscritti, con l'intento comunque di proseguire e migliorare il percorso già tracciato relativo ad una previdenza complementare per i lavoratori del settore.

Le parti concordano sulla necessità di:

- 1) favorire ed agevolare l'incremento del numero dei lavoratori aderenti nel settore e a tal fine adottare le seguenti misure:
  - a) attivazione della esplicita delega di adesione volontaria per prelevare la quota contributiva del lavoratore che aderisce direttamente dalle maggiorazioni accantonate a suo conto presso la Cassa Edile. La stessa provvederà a fornire al lavoratore la necessaria certificazione utile ai fini fiscali;
  - b) rendere praticabile l'adesione al Fondo anche senza il versamento del TFR, in presenza di possibili novità nelle disposizioni della COVIP;
  - c) sottoscrizione nazionale di un protocollo utile per garantire certezza e puntualità delle procedure delle Casse Edili sui versamenti a Prevedi;
  - d) incaricare le Casse Edili, coordinate dalla CNCE, di promuovere azioni mirate ad incrementare le adesioni al Fondo.
- 2) avviare un percorso per unificare in un solo Fondo le adesioni dei lavoratori dipendenti della filiera delle costruzioni con uno studio di fattibilità tecnico/giuridico per l'ipotesi di fusione/integrazione/accorpamento del Fondo Prevedi con altri Fondi di previdenza complementare. A tal fine viene costituita una commissione paritetica con il compito di prospettare alle parti sociali nazionali possibili soluzioni entro 12 mesi dalla firma del presente c.c.n.l.;
- 3) mantenere costante il monitoraggio di tutti i dati provenienti dal Fondo.

\* \* \*

A decorrere dal 1° ottobre 2010 entra in vigore il contributo pari allo 0,10 % fissato dal paragrafo 6 dell'art. 108 del ccnl 18 giugno 2008 per i lavori usuranti e pesanti, da versarsi in un apposito Fondo costituito presso la Cassa Edile.

Nelle more della predisposizione dello studio affidato alla relativa Commissione Paritetica, finalizzato ad approfondire l'ipotesi di costituire un apposito Fondo mutualistico a copertura di eventuali vuoti contributivi, il 50% del predetto contributo sarà versato al Prevedi, a favore dei lavoratori ivi iscritti.

Le parti pertanto stabiliscono che, a decorrere dal 1° ottobre 2010, il predetto contributo dello 0,05% sarà versato quale contributo straordinario "Fondo di previdenza complementare Prevedi", per un periodo di due anni.

Il contributo raccolto dalla singola Cassa Edile fino al mese di settembre 2011 sarà versato dalla stessa al Fondo Prevedi nel mese di dicembre 2011 e quello raccolto dal 1° ottobre 2011 al 30 settembre 2012 sarà versato nel mese di dicembre 2012.

Le parti stabiliscono altresì che, sempre a decorrere dal 1° ottobre 2010, il rimanente 50% del contributo di cui al citato paragrafo 6 dell'art. 108, e cioè il restante contributo dello 0,05%, sarà versato dalle imprese nell'apposito Fondo "lavori usuranti e pesanti" da costituirsi presso la Cassa Edile.

Al 30 settembre 2012 cessa definitivamente l'obbligo di versare il contributo straordinario di cui al presente accordo e, pertanto, il contributo "lavori usuranti e pesanti" è ripristinato, dal 1° ottobre 2012, nella misura dello 0,10%.

# AVVISO COMUNE

Roma, addì 28 ottobre 2010

tra

ANCE, ANAEP A CONFARTIGIANATO, CNA COSTRUZIONI, FIAE CASARTIGIANI, CLAAI, ANCPL LEGA, FEDERLAVORO CONFCO-OPERATIVE, AGCI PRODUZIONE E LAVORO, ANIEM CONFAPI,

e

FENEAL UIL, FILCA CISL, FILLEA CGIL

Visto l'art. 1, commi 1173 e 1174 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria per il 2007), che disciplina l'introduzione di indici di congruità finalizzati a promuovere la regolarità contributiva;

Visto il tavolo di concertazione per l'edilizia promosso dal Ministero del lavoro in data 5 dicembre 2006;

Visto il punto 6) dell'Agenda relativa ai temi di interesse del settore delle costruzioni, concordata il 31 gennaio 2007 da tutte le parti sociali firmatarie il presente Avviso Comune, con il quale si richiede il recepimento per legge degli indici di congruità che verranno elaborati dalle suddette parti, quali unici soggetti in grado di rappresentare effettivamente le reali esigenze del settore nonché le peculiarità delle lavorazioni che lo caratterizzano.

Visto l'art. 118, comma 6-bis del D.Lgs. n. 163/2006, "Codice dei Contratti Pubblici di lavori, servizi, forniture".

Le parti concordano quanto segue:

- a) la tabella allegato A – relativa agli indici minimi di congruità – è parte integrante del presente Avviso Comune;
- b) nella tabella sono riportate le percentuali di incidenza del costo del lavoro, comprensivo dei contributi INPS, INAIL e Casse Edili – istituite da una o più associazioni dei datori o dei prestatori di lavoro firmatarie del contratto collettivo nazionale che siano, per ciascuna parte, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, – ragguagliate all'opera complessiva;
- c) gli indici di congruità di incidenza del costo del lavoro della manodopera sul valore dell'opera ivi contenuti costituiscono percentuali di incidenza minime, al di sotto delle quali scatta la presunzione di non congruità dell'impresa;
- d) in considerazione della rilevante variabilità delle lavorazioni edili e della diversa organizzazione produttiva delle imprese di costruzioni, tali indici devono essere oggetto di un periodo di sperimentazione di dodici mesi, con decorrenza dal 1° gennaio 2011 e termine al 31 dicembre 2011;

- e) al termine del primo semestre di sperimentazione sarà effettuata una verifica sull'andamento della stessa da parte del Comitato della bilateralità;
- f) tale sperimentazione coinvolgerà esclusivamente i lavori che avranno inizio a partire dal 1<sup>a</sup> gennaio 2011. È stabilito che, per ciò che concerne i lavori privati, così come definiti nell'allegata tabella, la congruità sarà applicata esclusivamente a quelli con entità complessiva dell'opera pari o superiore a € 70.000, entità asseverata mediante autodichiarazione da parte del direttore dei lavori;
- g) le parti sociali danno incarico alla CNCE di effettuare il monitoraggio sul territorio nazionale, al fine di individuare le modalità operative opportune e necessarie per l'applicazione del sistema della congruità da parte delle singole Casse Edili appartenenti al circuito della CNCE;
- h) le parti convengono che durante tutto il periodo della sperimentazione eventuali irregolarità sulla congruità dell'incidenza della manodopera sui lavori non avranno effetto sulla regolarità del Durc;
- i) le parti si danno atto che al termine del periodo di sperimentazione il sistema della verifica della congruità dell'incidenza del costo del lavoro sul valore dell'opera, andrà in vigore a regime a partire dal 1° gennaio 2012, per i lavori che avranno inizio a partire da quella data;
- j) i suddetti indici sono da ritenersi validi esclusivamente allo scopo di avviare una prima e graduale azione di emersione delle imprese irregolari e, pertanto, non dovranno essere utilizzati ad altri fini o comunque quali indicatori per i prezzi degli appalti;
- k) a tale azione dovrà essere affiancata una politica premiale di riduzione del costo del lavoro per le imprese che dimostrino di avere un'incidenza della manodopera appropriata;
- l) l'attestazione di congruità deve essere effettuata dalla Cassa Edile competente, quale unico Ente che possiede i dati concernenti la manodopera occupata in ciascun cantiere, con la medesima procedura di rilascio del DURC, compreso il principio del silenzio assenso per gli istituti pubblici;
- m) a tal fine, è fatto obbligo per l'impresa principale di dichiarare alla Cassa Edile competente il valore dell'opera complessiva, nonché le eventuali imprese subappaltatrici e subaffidatarie;
- n) l'impresa principale risultante non congrua dovrà essere richiamata dalla Cassa Edile e potrà dimostrare, con documentazione appropriata, il raggiungimento della percentuale attraverso costi non registrati in Cassa Edile quali, a titolo esemplificativo, quelli afferenti personale non iscritto in Cassa Edile, fatturazione lavoratori autonomi, noli a caldo, tecnologie avanzate;
- o) nella dimostrazione di cui al punto precedente l'impresa potrà avvalersi dell'assistenza di un rappresentante dell'Associazione datoriale a cui aderisce;
- p) nei lavori pubblici l'attestazione di congruità dovrà essere effettuata in occasione del rilascio del DURC per il saldo finale;
- q) per i lavori privati l'attestazione di congruità dovrà essere effettuata al completamento dell'opera;
- r) le parti sociali sottoscritte provvederanno, comunque, ad osservare la procedura di congruità durante il periodo di sperimentazione, al fine di verificare l'attendibilità degli indici, attraverso il Comitato della Bilateralità, al quale deman-

dare anche eventuali controversie non risolubili con la procedura di cui sopra, in ciò avvalendosi del supporto tecnico della CNCE;

s) dal momento in cui il sistema della congruità andrà a regime, il non raggiungimento della congruità comporterà l'emanazione del "documento unico di congruità" irregolare sino alla regolarizzazione con apposito versamento equivalente alla differenza di costo del lavoro necessario per raggiungere la percentuale indicata;

t) le parti sociali si riservano di definire ulteriori indici per altre lavorazioni, oltre al criterio per la determinazione del valore delle opere private eseguite in conto proprio dalle imprese:

u) si conferma che la materia è riservata alla competenza delle parti sociali nazionali al fine di garantirne l'uniformità su tutto il territorio nazionale.

### *Allegata tabella indici di congruità*

CATEGORIE	Percentuali di incidenza minima della manodopera sul valore dell'opera
1 OG1 – nuova edilizia civile compresi Impianti e Forniture	14,28%
2 OG1 – nuova edilizia industriale esclusi Impianti	5,36%
3 <i>ristrutturazione di edifici civili</i>	22,00%
4 <i>ristrutturazione di edifici industriali esclusi Impianti</i>	6,69%
5 OG2 – restauro e manutenzione di beni tutelati	30,00%
6 OG3 – opere stradali, ponti, etc.,	13,77%
7 OG4 – opere d'arte nel sottosuolo	10,82%
8 OG5 – dighe	16,07%
9 OG6 – acquedotti e fognature	14,63%
10 OG6 – Gasdotti	13,66%
11 OG6 – oleodotti	13,66%
12 OG6 – opere di irrigazione ed evacuazione	12,48%
13 OG7 – opere marittime	12,16%
14 OG8 – opere fluviali	13,31%
15 OG9 – impianti per la produzione di energia elettrica	14,23%
16 OG10 – impianti per la trasformazione e distribuzione	5,36%
17 OG12 – OG13 – bonifica e protezione ambientale	16,47%

# PROTOCOLLO DI INTESA SUGLI ENTI BILATERALI

tra

l'ANCE  
l'ANCPL Legacoop  
la Federlavoro e Servizi Confcooperative  
la PSL AGCI

e

la FeNEAL–UIL, la FILCA–CISL e la FILLEA–CGIL

Premesso  
che le sottoscritte Organizzazioni

- Sono firmatarie di rispettivi Contratti Collettivi Nazionali, costituiti da un corpo di norme per larga parte convergenti, anche per quanto concerne gli aspetti e gli esiti economici;
- hanno congiuntamente sottoscritto il Protocollo e gli Accordi costitutivi il Documento Unico di Regolarità Contributiva, così come successivamente regolato dal DM 24/10/2007, dalla Circolare Ministeriale n.5 del 2008 e seguenti disposti normativi, che hanno conseguentemente impegnato le Casse Edili pro-mananti dalla rispettiva contrattazione ad applicare unitariamente, per il suo rilascio, il regolamento edito dalla CNCE;
- sono congiuntamente sottoscrittrici degli accordi del 17 maggio 2007 e del 28 ottobre 2010 sugli “indici di congruità” e delle conseguenti modalità applicative previste dai rispettivi contratti;
- hanno concordato sul riconoscimento delle rappresentanze cooperative in seno ai consigli di amministrazione degli Enti Bilaterali nazionali (CNCE, Formedil e CNCPT);

considerato inoltre che intendono:

- a) riaffermare comunemente la salvaguardia e il riconoscimento delle rispettive autonomie contrattuali, favorendo comunque preventivi momenti concertativi atti a definire una omogenea politica contrattuale del settore;
- b) assicurare il finanziamento delle Casse Edili prevedendo, a carico delle imprese, l'uniformità delle aliquote contributive, anche allo scopo di perseguire la parità dei costi tra le imprese;



- c) garantire alle imprese ed ai lavoratori edili l'uniformità dei trattamenti contrattualmente definiti, erogati per tramite del sistema delle Casse Edili;
- d) conseguire l'omogeneità amministrativa della gestione finanziaria delle Casse Edili;

avendo inoltre valutato

- che i sistemi delle Casse Edili industriali e di quelle a partecipazione cooperativa sono espressione dell'autonomia contrattuale e che, pertanto, la regolamentazione dell'organizzazione, delle funzioni, delle prestazioni ai lavoratori e dei contributi per il loro finanziamento è riservata alla rispettiva contrattazione collettiva;
- che la citata autonomia contrattuale delle parti sottoscritte è comunque compatibile con l'applicazione, nei confronti delle imprese e dei loro lavoratori, della disciplina delle contribuzioni e delle prestazioni di cui alle precedenti lettere a), b), c) e d);
- che le parti sottoscritte perseguono, mediante l'applicazione delle norme di legge, dei disposti contrattuali e con l'assunzione di univoci comportamenti, una politica di lotta contro il lavoro sommerso;
- che intendono riaffermare l'opportunità e la volontà di pervenire ad un sistema unitario di Casse Edili;

tutto ciò premesso, si conviene e si stipula quanto segue:

#### ART. 1

Le rappresentanze nazionali firmatarie confermano e riconoscono, nel quadro di una unitaria politica di settore, le rispettive autonomie organizzative, sindacali e contrattuali.

#### ART. 2

La Cassa Edile è lo strumento per l'attuazione, in ciascuna circoscrizione territoriale e per le materie indicate nello statuto, dei contratti e degli accordi collettivi stipulati tra Ance e OO.SS. nazionali sottoscritte e dei relativi accordi territoriali; nonché dei contratti e degli accordi collettivi stipulati dalle associazioni cooperative e dalle OO.SS. nazionali sottoscritte e dei relativi accordi territoriali.

Le parti suddette confermano l'unitarietà delle prestazioni della Cassa Edile e degli adempimenti contributivi.

Le contribuzioni alla singola Cassa Edile sono versate da tutte le imprese sulla base di aliquote uguali.

Le parti sottoscritte definiscono, mediante la Commissione Paritetica di cui al successivo art. 5, una identica base retributiva imponibile convenzionale, ad esclusione però degli accantonamenti obbligatori le cui basi imponibili sono definite dai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro.

#### ART. 3

In considerazione della situazione esistente, nelle realtà in cui non è operante una Cassa Edile a partecipazione cooperativa, alle associazioni cooperative sarà assi-

curata, mediante nomina diretta, la rappresentanza nel Comitato di gestione e nel Consiglio Generale delle Casse Edili, nei termini di cui all'allegato uno.

Analogo criterio varrà per il Consiglio di Amministrazione degli Enti Scuola e dei Comitati Paritetici Territoriali per la prevenzione infortuni.

Le modalità ed i termini di attuazione delle rappresentanze di cui ai primi due commi sono indicate nell'allegato uno che costituisce parte integrante del presente protocollo.

#### ART. 4

Nelle realtà ove è operante una Cassa Edile Ance e una Cassa Edile a partecipazione cooperativa, costituite secondo le previsioni dei C.c.n.l. di riferimento, le Organizzazioni territoriali aderenti alle parti sottoscritte si incontreranno per definire il percorso utile a ricondurre a unitarietà il sistema delle Casse Edili, nell'ambito di quanto stabilito nel punto 2) dell'allegato uno.

Nelle more di attuazione di quanto convenuto nel comma precedente e al fine anche di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 37 della legge 109/1994, le parti sottoscritte concordano di riaffermare il riconoscimento della reciprocità nei termini e con le modalità dell'accordo del 20 gennaio 2000 (allegato due), nonché di tutti gli accordi e avvisi comuni firmati dalle parti sociali di settore che costituiscono parte integrante del presente protocollo.

#### ART. 5

È costituita una Commissione Paritetica tra l'Ance, le Associazioni Cooperative e le OO.SS., per verificare i problemi derivanti dall'applicazione del presente protocollo. Essa provvederà inoltre alla individuazione della base contributiva imponibile convenzionale.

#### ART. 6

L'Ance e le Associazioni cooperative sottoscritte, con riferimento ai disposti contrattuali sottoscritti dalle loro rappresentanze con le OO.SS. nei rispettivi CCNL e Contratti Territoriali, regolano la materia relativa all'attribuzione delle quote di adesione contrattuale, secondo quanto contenuto nell'allegato 1.

#### ART. 7

Gli impegni reciprocamente assunti dalle parti sottoscritte con il presente protocollo sono correlati e inscindibili tra di loro.

#### ART. 8

Gli allegati formano parte integrante del presente protocollo, il quale entrerà in vigore a far data dalla stipula del presente accordo.

Il protocollo ha le caratteristiche dell'ultrattività e potrà essere sostituito solo con un nuovo accordo.

Le parti si riservano di verificarne i contenuti e le sue attuazioni con cadenza annuale.

## CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le Associazioni cooperative e le OO.SS. sottoscritte assumono l'impegno, anche a nome delle rispettive organizzazioni territoriali, a non costituire, successivamente all'applicazione del presente Protocollo, nuovi Enti Bilaterali (Casse Edili a partecipazione cooperativa, Enti Scuola e CPT), a non estendere l'area di operatività territoriale di quelli esistenti e a non partecipare a Enti Bilaterali aventi funzioni analoghe per il settore.

Le Associazioni cooperative sottoscritte e le Associazioni territoriali ad esse aderenti impegnano le imprese cooperative e gli enti a controllo cooperativo a iscriversi alle Casse Edili, salvo quanto previsto dal punto 2) dell'allegato uno.

In attuazione di quanto sopra disposto, le Associazioni cooperative sottoscritte e le Associazioni territoriali ad esse aderenti si impegnano a far cessare qualsiasi azione giudiziale ed extra giudiziale nei confronti degli Enti paritetici costituiti dall'Ance e dalle Organizzazioni sindacali.

Letto, confermato e sottoscritto

*Allegato 1*

### MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL SISTEMA UNITARIO E DELLA RAPPRESENTANZA

#### *1) Aree ad unicità di sistema*

La rappresentanza complessiva, nelle singole Casse Edili, negli Enti Scuola e nei CTP delle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni Nazionali cooperative sottoscritte, è attuata con intesa locale nelle realtà territoriali ove non è esistente una Cassa Edile a partecipazione cooperativa; tale intesa è da definirsi entro sei mesi dalla stipula del presente accordo.

Eventuali divergenze saranno portate alla valutazione della Commissione Paritetica di cui all'art. 5 del protocollo, che deciderà entro i trenta giorni successivi. Per l'accesso a quanto previsto dai primi due commi dell'art.3 del protocollo, è richiesta una soglia minima dell'imponibile contributivo, riferito ai lavoratori e alle imprese aderenti alle Associazioni cooperative, che ne certificheranno l'adesione, pari al 10% della somma dell'imponibile contributivo dei lavoratori e delle imprese aderenti alle associazioni dell'industria, dell'artigianato e della cooperazione versato complessivamente nella Cassa Edile territoriale.

Accertata tale condizione, alle Associazioni territoriali cooperative aderenti alle Associazioni nazionali sottoscritte, sarà riconosciuta la rappresentanza nel Comitato di gestione della Cassa Edile.

A tal fine la soglia del 10% dovrà essere raggiunta prendendo a riferimento la massa salariale dei lavoratori delle imprese cooperative con sede legale nella provincia della Cassa Edile.

Se tale soglia fosse raggiunta computando la massa salariale dei lavoratori dipendenti da imprese cooperative che non hanno sede legale nel territorio, alle Associazioni cooperative medesime sarà comunque riconosciuto un posto nel Comitato di Gestione della locale Cassa Edile in qualità di "invitato permanente".

Qualora la condizione di cui al comma precedente avesse una durata minima presumibile pari o superiore alla durata temporale del Comitato di Gestione, le parti territoriali potranno, con apposita intesa, riconoscere comunque una rappresentanza alle Associazioni cooperative in seno al Comitato di Gestione e per la specifica durata dello stesso.

La definizione della rappresentanza sarà oggetto di specifico accordo territoriale anche circa i criteri di rotazione laddove sussistano le medesime condizioni di rappresentatività delle altre organizzazioni datoriali. In assenza di accordo territoriale, entro 6 mesi dalla verifica della rappresentanza, la determinazione della stessa spetterà alle relative Associazioni Nazionali.

Analoga rappresentanza sarà attribuita, territorialmente, nei Consigli di Amministrazione degli Enti scuola e dei CPT per la prevenzione degli infortuni.

Similmente, nei territori ove, pur registrandosi una presenza di impresa/cooperativa/e, essa/e non riesca/ano comunque a raggiungere la soglia contributiva del 10%, è fatto comunque invito alle parti di pervenire a soluzioni parziali quali, ad esempio, l'invito permanente ai Comitati di gestione, oltre alla eventuale partecipazione agli organi di controllo degli Enti Paritetici territoriali.

Sono fatti salvi gli accordi locali che restano in vigore fino alla scadenza per essi stabilita dalle parti.

Nelle more di quanto stabilito dal sopra citato paragrafo 1), le Associazioni cooperative sottoscritte e le Associazioni territoriali ad esse aderenti daranno indicazione alle imprese associate di iscrivere i dipendenti in trasferta alle Casse Edili costituite dall'Ance.

A decorrere dal 1° gennaio 2011, le parti concordano che alle Associazioni cooperative sottoscritte saranno riconosciute le quote di adesione contrattuale territoriali e nazionali concernenti le imprese ad esse aderenti, sulla base della dichiarazione di cui al terzo comma del presente punto 1).

## *2) Aree con pluralità di Casse Edili*

Nei territori in cui è operante una Cassa Edile industriale e una Cassa edile cooperativa o a partecipazione cooperativa, costituite secondo le previsioni del C.c.n.l. di riferimento, le parti territoriali si incontreranno per definire il percorso di attuazione del sistema unitario di Casse Edili, che le parti prevedono di concludere nell'arco di un biennio dalla sottoscrizione del presente Protocollo.

La procedura per la realizzazione di tale processo prevederà la verifica delle condizioni e dei criteri di seguito enunciati:

- a) Le Organizzazioni territoriali competenti, aderenti alle Organizzazioni nazionali sottoscritte, si incontreranno entro sessanta giorni dalla stipula del presente accordo per effettuare una analisi e una verifica della situazione finanziaria e patrimoniale, delle strutture operative, del regime delle prestazioni e delle posizioni individuali dei lavoratori e delle imprese, iscritti/e ai suddetti Enti;
- b) tale analisi dovrà essere effettuata con l'assistenza di una società di certificazione scelta di comune accordo dalle parti territoriali tra le società di certificazione accreditate nazionalmente, prendendo a riferimento l'ultimo bilancio dell'Ente che dovrà essere obbligatoriamente certificato secondo i disposti contrattuali;
- c) in relazione alle modalità di attuazione del sistema unitario e delle relative rappresentanze, le parti potranno pervenire a specifiche intese.

La procedura suddetta dovrà esaurirsi entro ventiquattro mesi dalla stipula del presente accordo e le sue risultanze saranno portate a conoscenza della Commissione Paritetica di cui all'art. 5 del protocollo che ne verificherà la coerenza con i contenuti del presente accordo.

Eventuali divergenze sorte a livello territoriale saranno parimenti sottoposte, in via definitiva, alla citata Commissione che con lodo dovrà esprimere parere entro i successivi 60 giorni.

Ferma restando la titolarità della carica di Presidente dell'Ente Bilaterale dell'Ance, le determinazioni relative alle figure apicali degli Enti Bilaterali saranno assunte con criteri di reciprocità, sentite le parti sociali presenti negli Organi deliberanti degli Enti stessi e tenuto conto, prioritariamente, dei requisiti di professionalità individuati nei rispettivi ccnl.

Nei territori in cui il processo di unificazione condiviso da Ance e Associazioni Cooperative non dovesse portarsi a compimento nel biennio previsto, le Associazioni cooperative sottoscritte concordano che le proprie imprese iscriveranno i lavoratori dipendenti da esse nelle Casse Edili del sistema Ance.

#### NOTA VERBALE

Laddove le Casse Edili a partecipazione cooperativa siano costituite a livello regionale o interprovinciale, agli effetti dell'applicazione del protocollo, si fa riferimento alla situazione in atto in ciascuna Provincia. Le parti ribadiscono che l'attribuzione della rappresentanza alle Organizzazioni territoriali cooperative, così come prevista dall'allegato 1), riguarda esclusivamente le aree ad unicità di sistema Ance.

Roma, 16 novembre 2010

*Allegato 2*

#### REGOLAMENTO ATTUATIVO DELLA DISCIPLINA DELLA RECIPROCIÀ

Firmato da ANCE, Associazioni Cooperative e OO.SS. il 20 gennaio 2000.

1) Anche in attuazione dell'art.37 della legge n. 109/94, si conviene la seguente disciplina di riconoscimento della reciprocità tra le Casse Edili industriali derivanti dal CCNL 5 luglio 1995 (di seguito denominate Casse Edili) e le Casse Edili a partecipazione cooperativa derivanti dal CCNL 6 luglio 1995 (di seguito denominate Casse Edili a partecipazione cooperativa).

La disciplina della reciprocità contenuta nel presente accordo si applica con riferimento agli Organismi paritetici riconosciuti dalle Parti nazionali sottoscritte.

2) La reciprocità si applica alle prestazioni per anzianità professionale edile ordinaria (di seguito denominata APE) di maggio 1999 e successive ed alle prestazioni per anzianità professionale edile straordinaria (di seguito denominata APES)

liquidate per gli eventi successivi al 30 settembre 1998.

La reciprocità è riconosciuta nel caso di uniformità delle regolamentazioni relative al diritto ed ai criteri di calcolo delle prestazioni APE o APES.

3) Ai fini della maturazione del requisito per l'APE ordinaria a partire dal biennio 1° ottobre 1996 – 30 settembre 1998 si cumulano le ore registrate presso Casse Edili e Casse Edili a partecipazione cooperativa.

Agli effetti dell'applicazione degli importi orari previsti dal CCNL di riferimento, in relazione al numero delle erogazioni percepite dal singolo operaio, la Cassa Edile o la Cassa Edile a partecipazione cooperativa, presso cui l'operaio è iscritto al momento dell'accertamento del requisito, tiene rispettivamente conto delle erogazioni stesse percepite in una Cassa Edile o in una Cassa Edile a partecipazione cooperativa, nella misura del cento per cento.

La prestazione è a carico della Cassa Edile o della Cassa Edile a partecipazione cooperativa cui l'operaio risulta iscritto al momento dell'accertamento del requisito salvo quanto previsto dal comma seguente.

Qualora nel secondo anno del biennio di riferimento per l'accertamento del requisito, l'operaio abbia ore di lavoro presso una Cassa Edile od una Cassa Edile a partecipazione cooperativa, la prestazione è ripartita tra la Cassa Edile e la Cassa Edile a partecipazione cooperativa, che provvedono ad erogare direttamente all'operaio l'importo di loro competenza in proporzione alle ore di lavoro ordinario prestate e coperte da contribuzione presso il singolo Ente nel suddetto secondo anno.

4) L'operaio ha diritto alla prestazione APES sulla base delle erogazioni per APE ordinaria percepite o maturate negli otto o dieci anni precedenti l'evento, presso Casse Edili o Casse Edili a partecipazione cooperativa.

La prestazione è erogata dalla Cassa Edile o Cassa Edile a partecipazione cooperativa presso cui l'operaio è iscritto al momento dell'evento.

Peraltro la Cassa Edile o la Cassa Edile a partecipazione cooperativa deducono dall'importo della prestazione, calcolato a norma del primo comma del presente paragrafo, salvo il caso che il passaggio da una Cassa Edile ad una Cassa Edile a partecipazione cooperativa o viceversa sia dovuto a recesso dell'impresa, la quota della prestazione che, secondo quanto stabilito dal comma seguente, resta a carico rispettivamente di una Cassa Edile a partecipazione cooperativa o di una Cassa Edile, che provvedono a corrispondere direttamente tale quota all'operaio interessato.

La quota suddetta è pari al cento per cento dell'importo della prestazione APES che deriva dalle erogazioni APE ordinaria percepite negli otto o dieci anni precedenti l'evento presso la Cassa Edile o la Cassa Edile a partecipazione cooperativa a seconda, rispettivamente, che al momento dell'evento, l'operaio sia iscritto presso una Cassa Edile a partecipazione cooperativa o presso una Cassa Edile.

I passaggi da una Cassa Edile a una Cassa Edile a partecipazione cooperativa o viceversa dovuti a recesso dell'impresa antecedente la data del 18 dicembre 1998 saranno regolati con accordi locali.

In caso di mancato accordo, su richiesta di una delle parti, entro 90 giorni, il contenzioso verrà esaminato e risolto dalle Organizzazioni firmatarie il presente accordo.

5) Le modalità per l'applicazione della presente normativa, con particolare riguardo al rapporto tra Casse Edili e Casse Edili a partecipazione cooperativa e relative documentazioni, sono stabilite dalla Commissione nazionale tra le parti prevista dall'art.5 del Protocollo.

6) Le Organizzazioni territoriali aderenti alle Parti nazionali sottoscritte potranno demandare, anche in forma disgiunta, alle parti nazionali medesime l'esame di situazioni locali nelle quali l'applicazione della presente normativa faccia registrare eventuali squilibri di ordine finanziario.

*Allegato 3*

Con riferimento all'art. 2 del presente Protocollo, le parti individuano la base retributiva imponibile convenzionale per gli adempimenti contributivi nei confronti delle Casse Edili.

A decorrere dal 1° novembre 2010 gli elementi retributivi nazionali su cui commisurare la contribuzione alle Casse Edili sono quelli contenuti nell'allegata tabella. I valori convenzionali valgono per tutte le Casse Edili costituite in attuazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle parti sottoscritte.

I valori convenzionali sono comunicati dalle parti sottoscritte alle rispettive Organizzazioni territoriali ed alla Commissione Nazionale per le Casse Edili (CNCE) che ne curerà l'invio a tutte le Casse Edili.

#### ELEMENTI RETRIBUTIVI NAZIONALI (VALORI ORARI)

OPERAI	VALORI
a) Operai di produzione	
Operaio di quarto livello (anche quinto e sesto cooperativi)	9,02
Operaio specializzato	8,61
Operaio qualificato	7,96
Operaio comune	7,29
b) Custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri e inservienti	6,37
c) Custodi, portinai, guardiani con alloggio	5,94

Roma, 16 novembre 2010

# ACCORDO NAZIONALE 16 NOVEMBRE 2010

Roma, 16 novembre 2010

tra  
l'ANCE,  
l'ANCPL-LEGACOOOP, la FEDERLAVORO E SERVIZI  
CONFFCOOPERATIVE,  
la PSL - AGCI,  
e  
la FENEAL-UIL, la FILCA-CISL e la FILLEA - CGIL,

a seguito del riconoscimento delle rappresentanze delle Associazioni Cooperative in FORMEDIL (Organismo nazionale di raccordo, coordinamento e indirizzo delle Scuole Edili territoriali);

premessi che:

- i relativi CCNL Edili siglati dalle parti sottoscritte prevedono, per l'assunzione di lavoratori al primo impiego nel settore, corsi di formazione della durata di 16 ore attinenti alle basi professionali del lavoro in edilizia e la formazione sulla sicurezza;
- tale obbligo è stato riconfermato con specifico "ACCORDO SULLA FORMAZIONE IN EDILIZIA" il 16 novembre 2010;
- i citati corsi vengono affidati alle Scuole Edili territoriali promananti dalle suddette contrattazioni nazionali;

si conviene quanto segue:

- le Scuole Edili costituite dalle stesse Associazioni Imprenditoriali e Sindacali aderiscono al Formedil Nazionale e, dove costituiti, ai Formedil Regionali, adeguando statuti, regolamenti e contributi alle direttive del Formedil Nazionale stesso;
- ove, territorialmente, le Associazioni Imprenditoriali della cooperazione, unitamente alle Categorie Sindacali non abbiano specifiche Scuole Edili, la formazione professionale, compresa quella relativa alle 16 ore preassuntive, sarà organizzata di concerto con la Scuola Edile già esistente a livello territoriale, secondo i format individuati dal Formedil Nazionale stesso;
- Le Casse Edili dalle Associazioni Cooperative si impegnano a restituire, alla Scuola Edile che organizza i suddetti corsi, un contributo a copertura del costo di tale partecipazione.

Letto, confermato e sottoscritto.



# ACCORDO NAZIONALE 16 NOVEMBRE 2010

Addì, 16 novembre 2010, in Roma

tra  
ANCE  
e

FENEAL–UIL, FILCA–CISL e FILLEA–CGIL

- premesso che il tema della formazione dei lavoratori riveste carattere prioritario nel settore dell'edilizia con l'obiettivo di migliorare la qualità professionale e la produttività del personale;
- visto quanto disposto dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106;
- in attuazione di quanto specificatamente previsto dall'art. 91, comma 44, del ccnl 18 giugno 2008;
- visto quanto espressamente precisato con la lettera congiunta siglata dalle parti sottoscritte il 7 ottobre 2008 in riferimento all'allegato 21 del verbale di accordo del 18 giugno 2008;
- considerato l'esito positivo della sperimentazione avviata il 1° gennaio 2009 relativa al corso di 16 ore attinente le basi professionali del lavoro in edilizia e la formazione alla sicurezza per i lavoratori, italiani e stranieri, di primo ingresso nel settore;
- riconosciuto il ruolo fondamentale delle Scuole Edili territoriali nella predisposizione e nell'attuazione dei programmi formativi;

si conviene che

le previsioni di cui alle lettere a), b), c) e d) del citato art. 91, comma 44, del ccnl 18 giugno 2008 sono confermate.

Le Scuole Edili, pertanto, proseguiranno i corsi relativi alle 16 ore, con programmazione temporale che dovrà tener conto delle necessità organizzative dei singoli enti.

Letto, confermato e sottoscritto.

# ACCORDO NAZIONALE 3 FEBBRAIO 2012

ad integrazione dell'accordo del 13 dicembre 2010 relativo a  
"16 ore–MICS Moduli Integrati per Costruire in Sicurezza"

## PREMESSO

che la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano in data 21 dicembre 2011 ha sancito l'accordo relativo alla formazione dei lavoratori, ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81

## PREMESSO INOLTRE,

che il suddetto accordo al punto 4 capoverso "Condizioni particolari" recita "*Per il comparto delle costruzioni, nell'ipotesi di primo ingresso nel settore, la formazione effettuata nell'ambito del progetto strutturale "16ore–MICS" delineato da FORMEDIL, ente nazionale per la formazione e l'addestramento professionale dell'edilizia è riconosciuta integralmente corrispondente alla Formazione Generale di cui al presente accordo. Ai fini della Formazione Specifica i contenuti di cui al citato percorso strutturale potranno essere considerati esaustivi rispetto a quelli di cui al presente accordo ove corrispondenti. I soggetti firmatari del contratto collettivo nazionale dell'edilizia stipulano accordi nazionali diretti alla individuazione delle condizioni necessarie a garantire tale corrispondenza*".

## IN CONSIDERAZIONE

che le parti hanno già sottoscritto, in data 13 dicembre 2010, uno specifico accordo che approva e disciplina il suddetto progetto strutturale FORMEDIL "16 ore–MICS Moduli Integrati per Costruire in Sicurezza" facente parte a tutti gli effetti della contrattazione collettiva di settore.

## CON RIFERIMENTO

a quanto previsto nel testo del suddetto Accordo CSR quart'ultimo capoverso del paragrafo "Formazione Specifica" del punto 4

## LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE:

1. La formazione specifica di cui al progetto "16ore–MICS" viene concordemente dichiarata funzionale ai "rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda"; nel caso specifico il settore delle costru-

zioni edili e stradali (primo capoverso sub “Formazione Specifica”, punto 4 del citato Accordo CSR).

2. In ottemperanza alla raccomandazione contenuta nel citato Accordo CSR (quart’ultimo capoverso del paragrafo “Formazione Specifica” del punto 4) in base alla quale “la trattazione dei rischi specifici sopra indicati va declinata secondo la loro effettiva presenza nel settore di appartenenza dell’azienda e della specificità nel Progetto Formativo delle “16ore–MICS” garantiscono la corrispondenza con quelli elencati al punto 4 del citato Accordo CSR e tengono in considerazione la raccomandata declinazione settoriale richiesta.

Roma, 3 febbraio 2012

# ACCORDO NAZIONALE 13 DICEMBRE 2010

*Le parti sociali del settore delle costruzioni*

ANCE, FENEAL UIL, FILCA CISL, FILLEA CGIL, ANAEP  
CONFARTIGIANATO, CNA COSTRUZIONI, FIAE CASARTIGIANI,  
CLAAI, ANIEM, FEDERLAVORO E SERVIZI, CONFCOPERATIVE,  
AGCI, LEGA COOPERATIVE ANCP

esaminato

il progetto strutturale Formedil denominato “16ore–MICS Moduli Integrati per Costruire in Sicurezza” approvato nella seduta del Consiglio d’Amministrazione del Formedil del 16 giugno 2010 e presentato alle parti sociali il 13 luglio 2010;

preso atto

che tale progetto risponde alle previsioni contenute nei contratti nazionali di settore, secondo cui “...È affidato al Formedil la redazione dei piani e dei progetti formativi per le figure professionali contrattuali con titoli abilitanti, ai sensi del D.Lgs. n. 106/09...”;

concordata

la necessità di portare a sistema e rendere qualitativamente omogenee e standardizzate, al fine di favorirne la certificabilità e la registrazione sul Libretto personale di formazione professionale edile, le attività di formazione professionale attinenti la prevenzione e la sicurezza sul lavoro;

approvano

gli obiettivi, i criteri ispiratori e le scelte formative del progetto “16ore–MICS Moduli Integrati per Costruire in Sicurezza”

e

demandano al Formedil

di avviare la necessaria collaborazione con Ministero del Lavoro, INAIL e Conferenza Stato–Regioni, affinché le linee ispiratrici e gli elaborati tecnici del progetto “16 ore – MICS” possano essere assunti quali contributi specifici per il settore delle costruzioni, in sede dei lavori che la Conferenza Stato–Regioni dovrà svolgere ai sensi degli artt. 34, 37 e 73 del D.lgs. n. 81/08 e s.m..

Roma, 13/12/2010

# ACCORDO NAZIONALE 15 MARZO 2011

Addì, 15 marzo 2011, in Roma

tra  
l'Associazione Nazionale Costruttori Edili  
e  
la Fe.n.e.a.l.–U.I.L., la F.i.l.c.a.–C.I.S.L. e la F.i.l.l.e.a.–C.G.I.L.,

preso atto dello Statuto della Commissione Nazionale Paritetica per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro (CNCPT), allegato X al ccnl 18 giugno 2008 per le imprese edili ed affini,

considerata la necessità di uniformare il periodo dell'esercizio finanziario della suddetta Commissione con quello della Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili (CNCE) e del Formedil per gli adempimenti statuiti al punto 6) del predetto allegato 8 in materia di bilancio,

tenuto conto di quanto disposto all'art. 11 (modifiche dello Statuto) del predetto Statuto, il quale stabilisce che le modifiche dello stesso sono approvate dalle Associazioni nazionali, sentito il Consiglio di Amministrazione,

convengono sulle seguenti integrazioni e modifiche.

L'art. 9 (Bilancio) è così modificato:

## *Art. 9 – BILANCIO*

*Entro il 31 marzo di ogni anno il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato di Presidenza, alla quale è unita la relazione della Società di revisione, approva il bilancio consuntivo del periodo ottobre – settembre scaduto l'anno precedente e il piano previsionale delle entrate e delle uscite che sono trasmessi alle Associazioni di cui all'art. 1, nonché alle Associazioni delle imprese artigiane, le quali formulano le proprie valutazioni in merito.*

Letto, confermato e sottoscritto.

# ACCORDO NAZIONALE 5 LUGLIO 2011

## BORSA LAVORO

Le Parti sociali ritengono che la “borsa lavoro”, così come definita dai contratti nazionali, possa opportunamente rappresentare un utile strumento per regolamentare il mercato del lavoro e in questa fase di grave crisi del settore delle costruzioni, possa concorrere a contrastare il lavoro irregolare ed il caporalato, possa favorire la crescita qualitativa dei lavoratori, e possa esaltare a loro vantaggio i valori della sicurezza, della professionalità e della formazione.

Le Parti Sociali a tal fine ritengono che il Formedil debba procedere rapidamente ad attivare il percorso di sperimentazione, in attuazione delle procedure previste dai CCNL del settore edilizia in materia di “borsa lavoro”;

### Le sottoscritte Parti Sociali

- visto il progetto di sperimentazione assunto dal CDA del Formedil Nazionale il 1° dicembre 2010 validato dalle scriventi parti sociali;
- ferma restando l’adozione degli adempimenti necessari, con i soggetti istituzionali preposti nazionali e territoriali, per favorire il buon risultato del progetto;
- ferma restando la disponibilità delle parti sociali a concordare percorsi finalizzati a sostenere i lavoratori e le imprese che accedono alla borsa lavoro;

### convengono quanto segue

- di affidare al Formedil Nazionale il compito di indicare, nell’ambito dei criteri previsti dal CCNL, le Scuole Edili che posseggono i requisiti tecnici e organizzativi richiesti, individuando tra esse quelle operanti in quei territori ove sia stata già preventivamente formalizzata la disponibilità ad aderire alla sperimentazione;
- di affidare al Formedil nazionale il compito di indirizzare quelle realtà che non possiedono i requisiti tecnici organizzativi per partecipare alla fase iniziale, ma che hanno anch’esse formalizzato la disponibilità alla sperimentazione, stimolandole ad attivare prioritariamente i necessari programmi di adeguamento qualitativo, tecnico ed organizzativo;
- a tal fine il Formedil Nazionale avrà, quindi, il compito di adoperarsi per un costante tutoraggio e monitoraggio della suddetta sperimentazione sulla “borsa lavoro”, riferendo sul suo andamento alle parti sociali ogni qualvolta che esse lo richiederanno, e almeno con cadenza trimestrale.

Oltre a quanto previsto ai punti precedenti, la partecipazione alla sperimentazione nei territori potrà realizzarsi, in accordo fra le parti sociali territoriali, alle seguenti condizioni:

- attuazione puntuale del modello operativo approvato dal CDA del Formedil Nazionale;
- nessun onere aggiuntivo per il Formedil Nazionale.

Roma, 5 luglio 2011

# ACCORDO NAZIONALE 19 LUGLIO 2012

Addì 19 luglio 2012, in Roma

tra  
ANCE,  
ANAEPÀ–CONFARTIGIANATO, CNA COSTRUZIONI, FIAE CA-  
SARTIGIANI, CLAAI,  
ANCPL–LEGACOOPI, FEDERLAVORO  
E SERVIZI CONFCOOPERATIVE, AGCI PL,  
e  
FeNEAL–UIL, FILCA–CISL e FILLEA–CGIL

in attuazione di quanto previsto dall'art. 2, ultimo comma, del Protocollo di Intesa 18 dicembre 1998, dal punto 2 dell'accordo nazionale 19 maggio 2000 e dall'art. 5 del Protocollo di Intesa sugli Enti bilaterali 16 novembre 2010, in base ai quali spetta alle Organizzazioni nazionali sottoscritte di provvedere all'individuazione della base retributiva imponibile convenzionale per gli adempimenti contributivi nei confronti delle Casse Edili.

si concorda quanto segue

- 1) Le retribuzioni convenzionali di cui al presente accordo relative ai livelli di inquadramento comuni a tutti i contratti nazionali sottoscritti dalle parti firmatarie del presente accordo sono costituite dai minimi tabellari nazionali, dall'indennità di contingenza, dall'elemento distinto della retribuzione (EDR) e dall'indennità territoriale di settore (ITS).
- 2) Gli elementi retributivi nazionali sono stabiliti, agli effetti di cui al presente accordo, negli importi previsti dal c.c.n.l. che riporta valori retributivi inferiori. Le parti sottoscritte concordano pertanto che, a decorrere dal 1° luglio 2012, gli elementi retributivi nazionali su cui commisurare la contribuzione alle Casse Edili sono quelli contenuti nella tabella allegata al presente accordo. Per contribuzione alla Cassa Edile si intendono tutti i contributi per il funzionamento ed il finanziamento delle prestazioni erogate dalle Casse Edili, fermo restando quanto specificatamente previsto al successivo punto 4).
- 3) Nelle province ove sono stati stipulati dalle Associazioni territoriali aderenti a quelle nazionali sottoscritte sia il contratto territoriale integrativo del c.c.n.l. stipulato tra l'Ance e i Sindacati nazionali sottoscritti sia il contratto territoriale integrativo del c.c.n.l. stipulato tra le Organizzazioni artigiane sottoscritte e i Sindacati nazionali sottoscritti sia il contratto territoriale integrativo del c.c.n.l. stipulato tra le Associazioni cooperative e i Sindacati nazionali sottoscritti, gli



elementi retributivi territoriali imponibili convenzionali da prendere a riferimento per il calcolo dei contributi dovuti alla Cassa Edile saranno determinati dalle predette Associazioni territoriali con apposito accordo locale, secondo i criteri di cui al primo comma del precedente punto 2). Fino alla stipula del predetto accordo locale, gli elementi retributivi territoriali imponibili convenzionali da prendere a riferimento per il calcolo dei contributi dovuti alla Cassa Edile restano quelli in vigore nella Cassa medesima.

4) Nelle province in cui è stipulato esclusivamente il contratto integrativo del c.c.n.l. sottoscritto dall'Ance e dai Sindacati nazionali sottoscritti, gli elementi retributivi territoriali imponibili convenzionali da prendere a riferimento per il calcolo dei contributi dovuti alla Cassa Edile e per gli accantonamenti a titolo di ferie e di gratifica natalizia sono quelli stabiliti dal contratto territoriale integrativo del c.c.n.l. stipulato dall'Ance e dai Sindacati nazionali sottoscritti.

5) Le retribuzioni imponibili convenzionali, come sopra determinate, restano in vigore fino alla determinazione di nuovi valori convenzionali che saranno stabiliti alle relative scadenze contrattuali con accordo nazionale per gli elementi retributivi nazionali o con accordo territoriale per gli elementi retributivi territoriali.

6) I valori convenzionali valgono per tutte le Casse Edili costituite in attuazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle parti sottoscritte.

I valori convenzionali sono comunicati dalle Organizzazioni nazionali sottoscritte alla Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili.

7) I valori convenzionali stabiliti con accordo territoriale sono comunicati alle rispettive Organizzazioni nazionali sottoscritte ed alla Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili.

All.: c.s.

Letto, confermato e sottoscritto

TABELLA  
ELEMENTI RETRIBUTIVI NAZIONALI  
(VALORI ORARI)

OPERAI	TOTALE
a) Operai di produzione	
Operaio di quarto livello	9,50
Operaio specializzato	9,07
Operaio qualificato	8,36
Operaio comune	7,65

Ristampa dicembre 2013

**Eureka<sup>3</sup>**

Via Val D'Aosta 18 - 00141 Roma  
Tel: 06 97998700 - Fax. 06 97998701  
[www.eureka3.it](http://www.eureka3.it)





Via Alessandria 215 - 00198 Roma  
Tel: 06. 852614 - Fax: 06. 85261500 - [info@cnce.it](mailto:info@cnce.it)

[www.cnce.it](http://www.cnce.it)

*N4*

*SW*

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 1° luglio 2014, in Roma

tra

*MP*

*FA*

l'ANCE, ACI -PL (ANCPL - FEDERLAVORO E SERVIZI- CONFCOOPERATIVE E AGCI Produzione e Lavoro)

e

*AV*

la Fe.n.e.a.l.-U.I.L., la F.i.l.c.a.-C.I.S.L. e la F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L.

si è convenuto quanto segue per il rinnovo del c.c.n.l. 19 aprile 2010 per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini e del Ccnl Cooperative 26 aprile 2010.

I	ART. 12 E ART. 6 - ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE Allegato 1
II	ART. 21 E ART. 70 - TRASFERTA Allegato 2
III	ART. 29 E ART. 78 - ANZIANITA' PROFESSIONALE EDILE Allegato 3
IV	ART. 38 E ART. 6 - ACCORDI LOCALI (EVR) Allegato 4
V	ART. 93 E ART. 32 LETT.B) CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO Allegato 5
VI	ART. 97 E ART. 39 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE Allegato 6
VII	ART. 108 E ART. 30 - CASSE EDILI COMMISSIONE NAZIONALE PARITETICA PER LE CASSE EDILI (CNCE) Allegato 7

*FA*

*FA*

*AV*

VIII	PROTOCOLLO ENTI BILATERALI E CODICE ETICO Allegato 8
IX	AUMENTI RETRIBUTIVI E MINIMI DI PAGA BASE E DI STIPENDIO Allegato 9
X	ART. 120 E ART. 41 DECORRENZA E DURATA Allegato 10

Letto, confermato e sottoscritto

ASSOCIAZIONE NAZIONALE  
COSTRUTTORI EDILI

ACI-PL

F.E.N.E.A.L.-U.I.L.

F.I.L.C.A.-C.I.S.L.

F.I.L.L.E.A.-C.G.I.L.

Art. 12 industria e art. 6 cooperative

**ELEMENTO VARIABILE DELLA RETRIBUZIONE**



Le organizzazioni territoriali, aderenti alle Associazioni nazionali contraenti, con decorrenza non anteriore al 1° luglio 2015 e per la circoscrizione di propria competenza, prenderanno come riferimento l'elemento variabile della retribuzione così come concordato in sede nazionale e pari al 4% dei minimi in vigore alla data di sottoscrizione del presente accordo, secondo criteri e modalità di cui all'art. 38.

L'elemento variabile della retribuzione terrà conto dell'andamento congiunturale del settore e sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

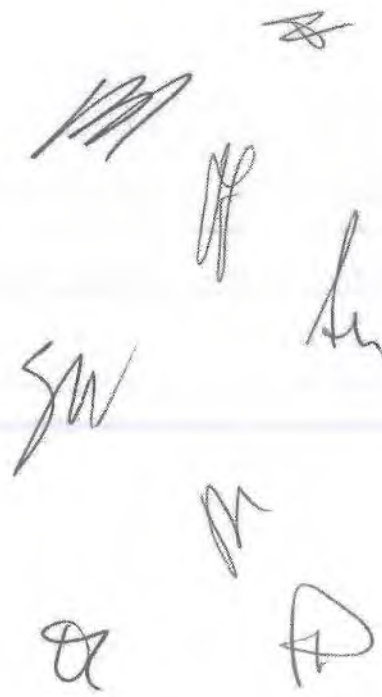
**NOTA A VERBALE**

L'indennità territoriale di settore resta ferma nelle cifre in atto in ciascuna circoscrizione territoriale.

Il premio di produzione resta fermo nelle cifre in atto in ciascuna circoscrizione territoriale.

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

L'ANCE e Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil si riservano di approfondire le iniziative e i meccanismi di premialità individuati dal presente contratto al fine di favorire e incrementare la produttività nel settore.



Art. 21 industria e Art. 70 cooperative

TRASFERTA

A) Norme generali

All'operaio in servizio, comandato a prestare temporaneamente la propria opera in luogo diverso da quello ove la presta normalmente, è dovuto il rimborso delle eventuali maggiori spese di trasporto.

L'operaio in servizio, comandato a prestare la propria opera in un cantiere diverso da quello per il quale è stato assunto e situato oltre i limiti territoriali stabiliti dall'accordo locale di cui all'art. 38 ha diritto a percepire una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24, oltre al rimborso delle spese di viaggio. Restano ferme le eventuali maggiori percentuali già stabilite localmente.

Agli operai dipendenti dalle imprese esercenti l'attività di produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato non si applicano le norme di cui ai commi precedenti, salvo il rimborso delle eventuali maggiori spese di trasporto. Tuttavia, quando l'operaio sia comandato a prestare temporaneamente la propria attività per un impianto situato in comune diverso da quello per il quale è stato assunto, con una maggiore percorrenza per raggiungere il posto di lavoro di oltre 10 chilometri dai confini territoriali del Comune di assunzione, spetta all'operaio stesso una diaria del 10% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 per ogni ora di effettivo lavoro.

La diaria di cui ai commi precedenti non è dovuta nel caso che il lavoro si svolga nel Comune di residenza o di abituale dimora dell'operaio o quando questi venga ad essere favorito da un avvicinamento alla sua residenza o abituale dimora che comporti per lui un effettivo vantaggio.

L'operaio che percepisce la diaria di cui sopra ha l'obbligo di trovarsi sul posto di lavoro per l'ora stabilita per l'inizio del lavoro.

In caso di pernottamento in luogo, l'impresa è tenuta al rimborso delle spese di viaggio ed a provvedere per l'alloggio ed il vitto o al rimborso delle spese relative, ove queste non siano state preventivamente concordate in misura forfetaria. In caso di pernottamento in luogo, l'operaio non ha diritto alla diaria di cui al secondo comma.

\*\*\*

Fermo restando l'applicazione del contratto integrativo della circoscrizione di provenienza, il trattamento economico derivante complessivamente all'operaio in trasferta dall'erogazione di minimo di paga base e indennità di contingenza nonché dell'indennità territoriale di settore e della quota assoggettata a contribuzione del trattamento di trasferta previsti dal contratto integrativo della circoscrizione di provenienza, non può essere inferiore al trattamento complessivamente derivante dall'applicazione di minimo di paga base, indennità di contingenza e indennità territoriale della circoscrizione in cui si svolgono i lavori. L'eventuale integrazione è corrisposta a titolo di indennità territoriale temporanea.

Nel caso di cantieri per i quali sia prevista una durata superiore a tre mesi, l'impresa dovrà iscrivere l'operaio in trasferta alla Cassa Edile del luogo in cui si svolgono i lavori a decorrere dal secondo periodo di paga successivo a quello in cui inizia la trasferta, sempreché l'operaio in tale secondo periodo di paga sia in trasferta per l'intero mese.

L'impresa ha facoltà di iscrivere l'operaio alla Cassa Edile del luogo in cui si svolgono i lavori anche per il periodo di trasferta anteriore al termine di cui al comma precedente.



5 -  
2 8

Nell'ipotesi di cui ai commi precedenti gli adempimenti dell'impresa per l'operaio in trasferta sono posti in essere verso la Cassa Edile del luogo in cui si svolgono i lavori, sulla base degli obblighi di contribuzione e versamento ivi vigenti. B'

Restano comunque iscritti alla Cassa Edile di provenienza, indipendentemente dalla durata dei lavori, gli operai dipendenti dalle imprese **che eseguono le seguenti tipologie di lavorazioni:** costruzione di linee e condotte, riparazioni e manutenzioni stradali, armamento ferroviario, pali e fondazioni, accertamenti geognostici, produzione e fornitura con posa in opera di strutture in ferro per cemento armato, produzione e distribuzione di calcestruzzo preconfezionato, verniciatura, impermeabilizzazione, stuccatura, manutenzione, ciminiere e forni, impianti industriali (isolamento termico ed acustico, coibentazioni, rivestimenti refrattari ed antiacidi), difesa fluviale, manutenzione di gallerie e pertinenze del corpo stradale di reti ferroviarie in esercizio, **consolidamenti e/o rinforzi strutturali, pavimentazioni speciali, impianti sportivi.**

Le Associazioni stipulanti, su proposta della Commissione nazionale paritetica per le Casse Edili, possono integrare la suddetta elencazione.

L'impresa è tenuta a darne comunicazione, anche con riferimento al d.lgs. n. 163/2006, prima dell'inizio dei lavori, alla Cassa Edile della zona in cui si svolgono i lavori medesimi. Inoltre le parti convengono che l'impresa è tenuta a comunicare alla suddetta Cassa l'elenco degli operai inviati in trasferta, precisando in quale cantiere operano gli operai in trasferta. Tale comunicazione è effettuata con la periodicità prevista per gli operai iscritti alla Cassa Edile di provenienza.

Nei casi di cui al comma precedente, l'impresa è tenuta anche a documentare alla Cassa Edile nella cui zona si svolgono i lavori le periodiche denunce delle retribuzioni erogate ed i conseguenti versamenti effettuati presso la Cassa Edile di provenienza per gli operai in trasferta.

In mancanza, su richiesta della Cassa Edile della zona in cui si svolgono i lavori, la Cassa Edile di provenienza è tenuta a fornire la documentazione di cui al comma precedente.

In applicazione della clausola sociale in vigore per le opere pubbliche compete alla Cassa Edile del luogo in cui si svolgono i lavori di rilasciare il certificato di regolarità contributiva su richiesta dell'impresa o del committente. Nei casi di cui ai commi ottavo e undicesimo, il certificato di regolarità contributiva è rilasciato dalla Cassa Edile del luogo in cui si svolgono i lavori sulla base dell'attestazione di tale regolarità per gli operai in trasferta emessa dalla Cassa Edile di provenienza.

#### dichiarazione a verbale

La disciplina di cui alla presente lettera A) entra in vigore dal 1° gennaio 1996. La nuova disciplina si applica anche agli operai già in trasferta alla suddetta data, allorché il periodo di trasferta successivo a tale data raggiunga la durata prevista nell'ultima parte dell'ottavo comma del presente articolo. B

#### B) Norme per gli addetti ai lavori dell'armamento ferroviario AD

Nei lavori di armamento delle linee ferroviarie, per "cantiere" si intende il tratto di linea, in tutta la sua estensione, oggetto di singolo contratto di appalto, anche se suddiviso in diversi tronchi o lotti. Per "posto di lavoro" si intende quel punto della linea ferroviaria progressivamente raggiunto nell'esecuzione del lavoro, nell'ambito del cantiere dove l'operaio deve prestare la sua opera. An

L'operaio si deve trovare sul posto di lavoro all'ora fissata dall'orario di cantiere, munito degli attrezzi di lavoro. B

Q M SW

Resta stabilito che all'operaio addetto ai lavori di armamento ferroviario – qualunque sia la natura del committente, pubblica o privata, e qualunque sia l'estensione del cantiere e/o l'ubicazione del posto di lavoro rispetto al Comune nel quale è stato assunto – è corrisposta una indennità di cantiere ferroviario del 15% da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 per ogni ora di effettivo lavoro.

La predetta indennità si intende comprensiva, in via convenzionale, delle spese di trasporto sostenute dall'operaio, del trattamento per il trasporto degli attrezzi qualora non siano consegnati sul posto di lavoro, nonché sostitutiva ed assorbente della diaria prevista dalle norme generali del presente articolo e dagli accordi integrativi territoriali, ove spettante nei casi di passaggio dell'operaio da un cantiere ad un altro e/o da un Comune ad un altro.

L'impresa, qualora richieda il pernottamento in luogo dell'operaio, deve provvedere al vitto e all'alloggio od al rimborso delle spese relative, ove queste non siano state preventivamente concordate in misura forfettaria.

\*\*\*

Obbligo dell'applicazione, nel rispetto dei parametri tecnici e le procedure appositamente definite dalla Cnce, sulla base delle determinazioni definite dalle parti firmatarie, della trasferta regionale entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente Protocollo, al fine di realizzare, a regime, l'istituto della trasferta nazionale al verificarsi delle seguenti condizioni: messa in rete delle Casse Edili tramite sistemi informatici anche esistenti a condizione che possano interloquire comunque tra di loro e con il futuro sistema informatico nazionale;

- entrata in vigore dell'obbligo di invio telematico della notifica preliminare alle Casse Edili e dell'obbligo di aggiornamento;
- individuazione delle necessarie misure compensative che le parti si impegnano a concordare, entro 3 mesi dalla data di sottoscrizione del presente Protocollo.

Nel caso in cui le imprese, nell'ambito della trasferta sia regionale che nazionale con procedura di scambio dei dati on-line, dovessero andare in trasferta in province nelle quali non sia stata attuata la procedura informatica prevista, dovranno rimanere iscritte nella Cassa Edile di provenienza.

Analogamente, le imprese delle province che non abbiano avviato tale procedura di scambio dei dati on-line, qualora in trasferta, dovranno iscriversi, sin dal primo giorno, nella Cassa Edile del luogo dove si eseguono i lavori.


Nelle regioni ove tali condizioni si siano già verificate o si verificheranno prima dell'andata a regime della trasferta nazionale, potranno essere attuati sistemi di trasferta interregionale, purché vi sia visibilità dei dati, secondo le modalità precedentemente definite dalle parti sociali nazionali e assegnate alla CNCE.

Il nuovo istituto della trasferta nazionale che sostituirà il regime della trasferta regionale sarà regolamentato dalle parti sociali sottoscritte sulla base dei seguenti essenziali parametri:

- le imprese eseguiranno gli adempimenti esclusivamente alla Cassa Edile di appartenenza;
- gli operai, a prescindere dalla durata della trasferta, rimarranno iscritti alla Cassa Edile di provenienza;
- i rapporti tra le Casse Edili, in riferimento agli operai in trasferta, dovranno necessariamente essere gestiti attraverso sistemi informatici che garantiscano, secondo principi di



trasparenza e immediatezza, lo scambio delle informazioni. Il mancato rispetto di quanto ivi previsto comporterà l'attivazione della procedura di commissariamento.

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of a large loop at the top and a long, sweeping tail.A smaller, more compact handwritten signature in black ink, with several sharp, angular strokes.A small, handwritten mark or signature element, possibly a checkmark or a stylized letter, located in the lower right area of the page.A small, handwritten mark or signature element, possibly a stylized letter, located in the lower right area of the page.A small, handwritten mark or signature element, possibly a stylized letter, located in the lower right area of the page.A small, handwritten mark or signature element, possibly a stylized letter, located in the lower right area of the page.A small, handwritten mark or signature element, possibly a stylized letter, located in the lower right area of the page.A small, handwritten mark or signature element, possibly a stylized letter, located in the lower right area of the page.A small, handwritten mark or signature element, possibly a stylized letter, located in the lower right area of the page.

**Art. 29 industria e art. 78 cooperative**

**ANZIANITÀ PROFESSIONALE EDILE**

Sono istituiti a favore degli operai particolari benefici connessi all'anzianità professionale edile.

Le condizioni, i termini e le modalità per la maturazione e l'erogazione (a decorrere dalla prestazione di maggio 2016) di tali benefici sono previsti nella regolamentazione di cui ai successivi commi, che diverranno parte integrante del presente contratto.

Il contributo è computato sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3) dell'art. 24 per tutte le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate, nonché sul trattamento economico per le festività di cui all'art. 17.

\*\*\*

A decorrere dal 1 ottobre 2014, è istituito il Fondo nazionale anzianità professionale edile (FNAPE) che opererà secondo le modalità indicate nell' allegato A ai presenti articoli.

La prestazione APE relativa al maggio 2015 verrà erogata dalle Casse Edili in base alla regolamentazione di cui all'art. 29 e all'allegato C del ccnl 19 aprile 2010.

Le parti concordano di costituire entro il 15 settembre 2014, una Commissione paritetica che, entro il mese di ottobre 2014 formuli alle parti sociali nazionali una specifica regolamentazione che conterrà necessariamente i seguenti criteri:

- le riserve APE rimangono al territorio e saranno utilizzate esclusivamente ai fini APE;
- le riserve afferenti altri istituti, potranno essere utilizzate ai fini APE;
- i versamenti al FNAPE saranno effettuati dalle Casse Edili con cadenza trimestrale;
- i dati APE vengono esaminati e gestiti direttamente dal FNAPE;
- rimane inalterato l'attuale meccanismo per il raggiungimento delle ore per la maturazione del requisito per avere diritto alla prestazione APE.

La regolamentazione dovrà anche indicare che

- agli operai che hanno raggiunto la 2, 4, 5, 6 e 8 erogazione, nell'anno successivo, la prestazione sarà calcolata sulla base degli importi già percepiti. Nell'anno successivo a tale "congelamento", gli stessi operai avranno la prestazione APE calcolata normalmente sugli importi previsti per la fascia "successiva";
- le imprese che nella denuncia mensile dichiarino un numero di ore utili ai fini APE inferiore a 100, dovranno effettuare una "integrazione aggiuntiva APE".

Alla Commissione è altresì assegnato il compito di monitorare l'andamento del FNAPE anche ai fini dell'individuazione di un contributo APE unico e di formulare alle parti sociali nazionali ipotesi di eventuali correttivi alla regolamentazione di cui sopra.

Considerata la fase sperimentale del nuovo Istituto, le parti sociali sottoscritte, nei casi in cui dall'analisi dell'andamento APE emerga una situazione di eccedenza o di carenza nelle entrate, si

- impegnano ad aprire un tavolo di confronto al fine di individuare, entro gennaio di ciascun anno, i conseguenti correttivi, in relazione alle esigenze della gestione con l'obiettivo di coniugare il diritto al vincolo di sostenibilità economica.

Alla copertura degli oneri derivanti dalla disciplina dell'anzianità professionale edile si provvede con un contributo, a carico dei datori di lavoro, nella misura stabilita dalle parti sociali nazionali, per ciascuna circoscrizione territoriale dall'allegato A ai presenti articoli.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*Penethy*<sup>1</sup>

## Contributo Fondo nazionale ape

CASSA EDILE	CONTRIBUTO FONDO NAZIONALE
	%
<b>VALLE D'AOSTA</b>	
Aosta	3,8
<b>PIEMONTE</b>	
Alessandria	3,8
Asti	3,5
Biella	3,8
Cuneo	4,3
Novara	3,8
Torino	3,5
Verbania	3,8
Vercelli	3,8
<b>LIGURIA</b>	
Genova	3,8
Imperia	3,5
La Spezia	3,8
Savona	4,3
<b>LOMBARDIA</b>	
Bergamo	4,8
Brescia	4,3
Como e Lecco	4,8
Cremona	4,3
Mantova	4,3
Milano	3,5
Pavia	3,8
Sondrio	4,8
Varese	3,8
<b>TRENTINO ALTO ADIGE</b>	
Bolzano	4,3
Trento	4,8
<b>FRILULI VENEZIA GIULIA</b>	
Gorizia	4,3
Pordenone	4,3
Trieste	3,5
Udine	4,3

*[Handwritten signatures and initials]*

<i>VENETO</i>	
Belluno	4,3
Padova	4,3
Rovigo	4,8
Treviso	4,8
Venezia	4,3
Verona	3,8
Vicenza	4,3
<i>EMILIA ROMAGNA</i>	
Bologna	3,5
Calec	4,8
Celcof	4,8
Cema	4,8
Ferrara	3,8
Forlì	4,3
Forlì coop	4,8
Modena e Modena affini	3,8
Parma	3,8
Piacenza	3,8
Ravenna	4,8
Reggio Emilia	3,8
Rimini	3,8
<i>TOSCANA</i>	
Arezzo	4,3
Cert	3,5
Firenze	3,8
Grosseto	3,8
Livorno	3,8
Lucca	3,8
Massa Carrara	3,0
Pisa	3,8
Pistoia	3,5
Prato	3,5
Siena	3,5
<i>MARCHE</i>	
Ancona	3,8
Ascoli Piceno	3,5
Macerata	3,5
Pesaro	3,5
<i>UMBRIA</i>	
Perugia	3,8
Terni	4,3

24

~~X~~

AD  
A  
R

M

SW

<b>LAZIO</b>	
Frosinone	3,5
Latina	3,5
Rieti	3,8
Roma	3,5
Viterbo	3,8
<b>ABRUZZO</b>	
Chieti	3,5
L'Aquila	3,5
Pescara	3,8
Teramo	3,5
<b>MOLISE</b>	
Campobasso	3,5
Edilcassa Molise	3,0
<b>CAMPANIA</b>	
Avellino	2,5
Benevento	2,5
Caserta	2,5
Napoli	3,0
Salerno	2,5
<b>PUGLIA</b>	
Bari	3,5
Brindisi	3,5
Edilcassa Puglia	3,0
Foggia	3,0
Lecce	3,0
Taranto	3,0
<b>BASILICATA</b>	
Edilcassa Basilicata	3,0
Matera	3,0
Potenza	2,5
<b>CALABRIA</b>	
Catanzaro	2,5
Cosenza	2,5
Edilcassa Calabria	2,5
Reggio Calabria	2,5

B,

~~✗~~

N  
 Ar  
 ✗  
 HE

M

Su  
 ✗



<b>SICILIA</b>	
Agrigento	3,0
Caltanissetta	3,5
Catania	3,0
Enna	2,5
Messina	3,0
Palermo	2,5
Ragusa	3,0
Siracusa	3,0
Trapani	2,5
<b>SARDEGNA</b>	
Cagliari	3,5
Edilcassa Sardegna	3,5
Nuoro	3,0
Oristano	3,5
Sassari	3,5

21

ME

#

21

ME  
 21  
 SW

Art. 38 industria e Art. 6 cooperative

**ACCORDI LOCALI**

La contrattazione integrativa si svolge per le stesse circoscrizioni per le quali è stato stipulato l'ultimo accordo integrativo e avrà decorrenza non anteriore al 1° gennaio 2015.

In conformità alle intese Governo-Parti sociali, la contrattazione territoriale di secondo livello deve riguardare materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto nazionale.


Alle Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle associazioni nazionali contraenti è demandato di provvedere sulle seguenti materie, specificatamente individuate e con validità triennale:

- a) alla ripartizione dell'orario normale di lavoro, che, salvo diverse valutazioni delle parti territoriali, deve essere fissato in modo differenziato nel corso dell'anno, al fine di tener conto delle situazioni meteorologiche locali;
- b) alla determinazione delle indennità relative ai lavori in alta montagna;
- c) alla determinazione delle indennità per lavori in galleria a norma dell'art. 20;
- d) alla determinazione dell'indennità per i lavoratori che sono comandati alla guida di mezzi aziendali adibiti al trasporto dei lavoratori, ferma restando la non computabilità del tempo di guida ai fini della nozione di lavoro effettivo e di orario di lavoro;
- e) alla determinazione dell'indennità di reperibilità per i lavoratori, per i quali il datore di lavoro richieda per iscritto di essere reperibili anche al di fuori dell'orario normalmente praticato dall'impresa;
- f) alla determinazione dell'elemento variabile della retribuzione, secondo i criteri indicati dal comma 4 al comma 21 del presente articolo e da quanto indicato agli artt. 12 e 46 del vigente Ccnl;
- g) alle attuazioni di cui all'art. 18;
- h) alla individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta di cui all'art. 21;
- i) alla determinazione del periodo di normale godimento delle ferie;
- j) alla regolamentazione dei servizi di mensa e trasporto e relative indennità sostitutive.
- k) alle eventuali determinazioni sulla base dei criteri di cui all'art. 87.

Le previsioni di cui alle lett. b), c), d), e), f) e j) non potranno avere decorrenza anteriore al 1° luglio 2015.

L'elemento variabile della retribuzione di cui alla lettera f), nella misura del 4% dei minimi in vigore alla data di sottoscrizione del presente accordo, sarà verificato in sede territoriale quale premio variabile che tiene conto dell'andamento congiunturale del settore e sarà correlato ai risultati conseguiti in termini di produttività, qualità e competitività nel territorio e non avrà incidenza sui singoli istituti retributivi previsti dal vigente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, sulla base dei successivi commi.

Fermo restando che l'erogazione dell'EVR deve effettuarsi con riferimento al contratto integrativo applicato al lavoratore, indipendentemente dal luogo di esecuzione della prestazione lavorativa, al fine di cui sopra, saranno utilizzati i seguenti tre indicatori:

- 
1. numero lavoratori iscritti in Cassa Edile;
  2. monte salari denunciate in Cassa Edile;
  3. ore denunciate in Cassa Edile, per le quali la valutazione dell'incidenza delle ore di cassa integrazione per mancanza di lavoro è demandata alle parti sociali territoriali;

Un ulteriore indicatore sarà concordato in sede territoriale.

Le parti sociali territoriali provvederanno ad individuare per ciascuno dei quattro indicatori le specifiche incidenze ponderali in termini percentuali.

Le medesime parti procederanno, poi, al raffronto dei quattro parametri territoriali, su base triennale, effettuando la comparazione dell'ultimo triennio di riferimento con quello immediatamente precedente. Ai fini delle verifiche annuali, ogni triennio preso a base per il suddetto raffronto slitterà di un anno.


Ai fini dell'individuazione del triennio dovrà essere preso quale ultimo anno di riferimento quello che abbia disponibili tutti i dati relativi ai quattro indicatori consolidati.

Nell'ambito del raffronto di cui ai commi precedenti, ai fini della determinazione dell'EVR, qualora dovessero risultare due dei suddetti parametri pari o positivi, l'EVR sarà comunque riconosciuto nella misura del 30% dell'EVR (4%); nell'ipotesi in cui la somma delle incidenze ponderali dei suddetti due parametri risultasse superiore al 30%, l'EVR sarà riconosciuto nella misura derivante da tale somma.

Nell'ipotesi di un numero superiore a due dei parametri pari o positivi, l'EVR sarà riconosciuto nella misura derivante dalla somma delle singole incidenze ponderali, sino al 100% dell'EVR.

Le parti sociali territoriali si incontreranno annualmente per il calcolo e la verifica degli indicatori.

Determinata la percentuale a livello provinciale, al livello aziendale ogni impresa procederà al calcolo dei seguenti due parametri aziendali:

1. ore denunciate in Cassa Edile, secondo le medesime modalità individuate al livello territoriale;
  2. volume d'affari Iva, così come rilevabile esclusivamente dalle dichiarazioni annuali Iva dell'impresa stessa, presentate alla scadenza prevista per legge.
- 


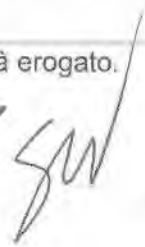


Nel calcolo dell'EVR dovrà tenersi conto dei suddetti indicatori con riferimento all'azienda considerata nel suo complesso, al di là delle singole unità produttive dislocate al livello territoriale.

Per le imprese con solo impiegati, il parametro a livello aziendale sostitutivo delle ore denunciate in Cassa Edile sarà rappresentato dalle ore lavorate, così come registrate sul Libro Unico del Lavoro.

L'impresa confronterà tali parametri dell'ultimo triennio aziendale con il precedente triennio aziendale di riferimento, secondo le medesime modalità temporali sopra esposte per il calcolo provinciale.

Qualora i suddetti due parametri risultino entrambi pari o positivi rispetto al triennio precedente, l'azienda provvederà ad erogare l'EVR nella misura stabilita a livello provinciale, secondo i criteri sopra esposti.

Laddove entrambi i parametri al livello aziendale risultassero negativi, l'EVR non sarà erogato.



Qualora solo uno dei suddetti parametri risulti negativo nel confronto triennale, l'azienda dovrà erogare l'EVR nella misura prevista al successivo comma.

Laddove a livello provinciale fosse stata individuata una percentuale di EVR superiore al 30% o risultasse erogabile l'EVR nella piena misura (4%), l'impresa nelle condizioni di cui al comma precedente erogherà il 50% della somma eccedente la predetta misura del 30%, attivando la seguente procedura:

1. l'impresa renderà un'autodichiarazione sul non raggiungimento di uno o entrambi i parametri aziendali all'Associazione territoriale datoriale di riferimento e alla Cassa Edile competente territorialmente, dandone comunicazione alle RSA o RSU, ove costituite;
2. la suddetta Associazione informerà con sollecitudine le Organizzazioni sindacali territoriali e, se richiesto, attiverà un confronto con le stesse per la verifica dell'autodichiarazione, da effettuarsi comunque esclusivamente sulla base della dichiarazione annuale IVA dell'impresa stessa nonché della documentazione della Cassa Edile afferente le ore denunciate.

Le imprese di nuova costituzione dovranno erogare l'EVR nella misura del 4%. Ai fini della procedura di cui al comma precedente e fino al raggiungimento del parametro temporale del triennio, il confronto temporale sarà effettuato anno su anno e biennio su biennio.

L'erogazione dell'EVR, il cui calcolo deve essere effettuato sulle ore di lavoro ordinario effettivamente lavorate, per un massimo di 173, determinato come sopra a consuntivo, potrà essere effettuata anche in quote mensili al personale in forza.

Per gli impiegati l'erogazione dell'EVR potrà avvenire mensilmente, per i periodi di lavoro ordinario effettivamente prestato, per un massimo di 12 mesi.

Le richieste per la stipula del contratto integrativo devono essere presentate due mesi prima della scadenza del contratto stesso.

Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Alle Organizzazioni territoriali predette è inoltre eventualmente demandato di provvedere:

1. alla determinazione del contributo per l'anzianità professionale edile, ai sensi dell'art. 29;
2. alla determinazione della misura complessiva del contributo dovuto alle Casse Edili a norma dell'art. 36 ed agli ulteriori compiti specificati nell'articolo medesimo;
3. all'attuazione della disciplina relativa alle prestazioni delle Casse Edili per i casi di malattia, infortunio sul lavoro o malattia professionale, in conformità a quanto stabilito in sede nazionale;
4. alla determinazione delle statuizioni riguardanti il trattamento economico di malattia per i primi 3 giorni oggetto di carenza;
5. alla istituzione ed al funzionamento, secondo le modalità stabilite dalla disciplina nazionale, dei Comitati paritetici territoriali per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro;
6. all'attuazione della disciplina della formazione professionale contenuta nell'art. 91;
7. alle determinazioni di cui all'art. 37, relativo alle quote sindacali;
8. alla regolamentazione delle modalità di iscrizione degli impiegati alla polizza assicurativa EDILCARD.

1

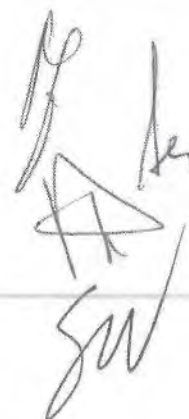
Nel caso di controversia interpretativa sull'applicazione del presente articolo o di insuperabile dissenso nel merito delle materie demandate alla negoziazione integrativa territoriale, ciascuna delle parti può chiedere l'intervento delle Associazioni nazionali contraenti le quali si incontreranno, entro 15 giorni dalla richiesta, al fine di definire la controversia interpretativa o di favorire la stipula dell'accordo locale.

Le clausole degli accordi locali difformi rispetto alla regolamentazione nazionale non hanno efficacia.

Le parti confermano la proroga dei contratti integrativi territoriali vigenti, ferma restando la naturale scadenza di eventuali istituti economici e normativi ivi contenuti aventi carattere temporaneo e pertanto con scadenza prefissata.

dichiarazione a verbale

Le Associazioni nazionali contraenti si danno atto che eventuali modifiche che dovessero intervenire in sede confederale sugli assetti contrattuali e recepiti nel contratto collettivo nazionale di lavoro, comporteranno il riesame della materia.



Art. 93 industria e Art. 32 lett. B) cooperative

**CONTRATTO A TERMINE**

Il contratto a tempo determinato è stipulato ai sensi del Dlgs n. 368/2001, come modificato dalla Legge n. 78/2014.

Le proroghe sono ammesse fino ad un massimo di 5 volte nell'arco dei complessivi 36 mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, se riferite alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

E' riconosciuto il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione di rapporti a termine, ai lavoratori che, nell'esecuzione di uno o più dei suddetti contratti a termine presso la stessa azienda, abbiano prestato attività lavorativa per un periodo complessivo di 36 mesi, ai sensi dell'art. 5 comma 4-quater del D.Lgs n. 368/2001.

Il diritto di precedenza deve essere formulato per iscritto ai sensi dell'art. 5 comma 4-sexies del D.Lgs n. 368/2001.

Gli intervalli di tempo di cui all'art. 5, comma 3 del D.Lgs n. 368/2001, sono ridotti a 5 e 10 giorni a seconda che il primo contratto sia, rispettivamente, inferiore o superiore a sei mesi, laddove il secondo contratto sia stipulato in occasione di:

- avvio di un nuovo cantiere;
- avvio di una specifica fase lavorativa nel corso di un lavoro edile;
- proroga dei termini di un appalto;
- assunzione di giovani fino a 29 anni e soggetti di età superiore ai 45 anni ;
- assunzione di cassaintegrati;
- assunzioni di disoccupati e inoccupati da almeno sei mesi;
- assunzione di donne, di qualsiasi età, prive di impiego retribuito da almeno sei mesi, residenti in aree geografiche il cui tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile.

Il ricorso al contratto a tempo determinato è vietato nelle seguenti ipotesi:

1. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
2. presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
3. presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato;
4. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 17, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche.

Fermo restando le esclusioni operate dall' art. 10, comma 7 del citato decreto legislativo n. 368/01, il ricorso ai contratti a termine non può superare, mediamente nell'anno civile, cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato di cui all'art. 95, il 25%

dei rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato dell'impresa in forza mediamente nell'anno civile precedente all'assunzione.

Un ulteriore 15% di assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato potrà essere effettuato esclusivamente con riferimento ai lavoratori iscritti in BLEN.IT.

Al fine di acquisire ogni utile informazione per il ricollocamento dei lavoratori iscritti nella BLEN.IT sarà compito della stessa effettuare annualmente un monitoraggio sull'andamento dei contratti a tempo determinato, sulle loro eventuali trasformazioni a tempo indeterminato e sulla formazione erogata ai lavoratori, anche allo scopo di individuare ogni utile intervento finalizzato alla riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori medesimi, relazionando al Formedil il risultato del monitoraggio stesso.

Resta ferma, in ogni caso, la possibilità di utilizzare almeno sette rapporti di lavoro con contratto a termine e/o di somministrazione a tempo determinato, comunque non eccedenti la misura di un terzo del numero di lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa da calcolarsi necessariamente alla fine dell'anno civile di competenza.

Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs n. 368/2001 per le imprese che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Nel caso di opere pubbliche di grandi dimensioni, così come individuate dagli artt. 113 del CCNL edili industria e 3, lett. C), del CCNL edili cooperative, l'ulteriore deroga, prevista dal relativo comma del presente articolo, rientra tra le materie oggetto della procedura di concertazione preventiva.

Visto l'Avviso Comune del 10 aprile 2008 sottoscritto in attuazione dell'art. 5, comma 4bis, del citato decreto legislativo n. 368/01 e s.m.i, le parti concordano che l'ulteriore successivo contratto a termine in deroga al limite dei 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, di cui al medesimo comma, potrà avere durata massima pari a 8 mesi, a condizione che venga rispettata la procedura ivi prescritta.

In occasione della sessione semestrale di concertazione e informazione, l'Organizzazione territoriale aderente all'Ance e alle Associazioni Cooperative fornirà alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori territoriali informazioni in merito all'utilizzo sul territorio dei contratti di lavoro a termine e delle loro eventuali trasformazioni a tempo indeterminato.

Le imprese forniranno ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti di lavoro a tempo indeterminato che si dovessero rendere disponibili per le medesime mansioni.

Le predette informazioni saranno fornite su richiesta alle RSU/RSA e alle Organizzazioni nazionali o territoriali dei lavoratori dalle imprese e dai consorzi di imprese in occasione degli incontri previsti dai punti 1.7 e 1.8 del sistema di concertazione e informazione del vigente Ccnl.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are scattered across the lower right and center areas, appearing to be the names of the parties involved in the agreement.

Nota all'art. 97 industria e art. 39 cooperative

**PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

A decorrere dal 1° gennaio 2015, le parti stabiliscono l'istituzione di un contributo mensile di 8 euro, riparametrati su base 100, da versare al Fondo Prevedi e Cooperlavoro, a carico del datore di lavoro.

Per i lavoratori iscritti al Fondo Prevedi e Cooperlavoro alla data sopra indicata tale contributo è da considerarsi aggiuntivo al contributo attualmente previsto a carico del datore di lavoro.

Per i lavoratori che non risultino iscritti al Fondo Prevedi e Cooperlavoro alla data sopra indicata, il suddetto contributo comporta l'iscrizione degli stessi al Fondo medesimo.

Le parti si danno atto che sul contributo di cui al primo comma del presente articolo è dovuta esclusivamente la contribuzione Inps di solidarietà.



Art. 108 industria e Art. 30 cooperative

**CASSE EDILI  
COMMISSIONE NAZIONALE PARITETICA  
PER LE CASSE EDILI (CNCE)**

(omissis)

§ 6 Prepensionamenti

Il contributo per i lavori usuranti, fissato nella misura dello 0,10% della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24 del presente contratto, versato, a decorrere dal 1° ottobre 2012, nell'apposito Fondo istituito presso la Cassa Edile territorialmente competente, sarà destinato per il finanziamento dei prepensionamenti, anche sulla base di quanto previsto dall'art. 4 della Legge n. 92/2012.

A tal fine, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto, sarà istituita una Commissione tecnica che definirà il regolamento relativo ai criteri, ai requisiti e alle modalità di accesso al predetto istituto, privilegiando comunque le imprese regolari con gli obblighi contributivi verso le Casse Edili e con maggiore anzianità di iscrizione ai predetti Enti.

# PROTOCOLLO SUGLI ORGANISMI BILATERALI

Le Parti Sociali dell'edilizia, in considerazione della grave crisi che ha investito il Paese con rilevanti ripercussioni sul settore che, come noto, dal 2008 ad oggi ha registrato, su scala nazionale, una riduzione quasi del 50% di operai, di ore lavorate, nonché della massa salari denunciata negli Enti bilaterali, oltre ulteriori preoccupanti fenomeni "elusivi" in atto, i quali contribuiscono a creare situazioni di squilibrio economico nella gestione degli enti bilaterali, con conseguenze negative in termini di funzionalità ed efficienza, ritengono fondamentale porre in essere una serie di azioni volte alla razionalizzazione e alla omogeneizzazione degli Enti paritetici, anche al fine di realizzare le necessarie economie di scala.

Le parti confermano i compiti affidati agli Enti bilaterali dal Ccnl e dai contratti territoriali oltreché dagli accordi di tutte le parti coinvolte, con funzioni precise e rispondenti alle necessità delle imprese e dei lavoratori in materia di applicazione delle norme contrattuali e legislative.

Le parti sociali nel confermare quanto già previsto nel Ccnl in vigore relativamente all'accorpamento di Scuole Edili e Comitati paritetici territoriali, con il presente rinnovo contrattuale concordano sulla opportunità di costituire due Enti: Cassa Edile e un Ente unico per la formazione e la sicurezza, confermando altresì l'attuale sistema contrattuale basato su due livelli (nazionale e territoriale) anche in ambiti diversi da quelli oggi esistenti, e, in base alle scelte condivise territorialmente, alla luce di un piano industriale che individui la dimensione più efficace allo scopo di massimizzare l'efficienza e la sostenibilità economica degli Enti medesimi salvaguardandone le finalità contrattuali e garantendone l'integrale applicazione. Si delineano, pertanto, nei successivi capitoli gli elementi necessari e le modalità per avviare percorsi di razionalizzazione e unificazione in ambito interprovinciale o regionale degli stessi.

Tali percorsi avranno come obiettivo, un processo di razionalizzazione e di accorpamento, auspicando la regionalizzazione degli EE.BB., supportati dalla corrispondente contrattazione integrativa di secondo livello.

Per realizzare questo percorso viene istituito un tavolo regionale di indirizzo e coordinamento della bilateralità che vedrà la presenza paritetica delle parti sociali sottoscrittrici del presente Accordo.

Tale processo dovrà essere avviato e sostenuto dalle Parti Sociali dei singoli territori per un efficientamento degli Enti bilaterali, attraverso un appropriato piano industriale, (verifica e analisi dello stato patrimoniale, del conto economico, della sostenibilità finanziaria e organizzativa secondo i parametri di cui all'allegato A (funzioni e servizi minimi degli Enti), della puntuale realizzazione di tutti gli impegni contrattuali ecc.), che porti al pareggio dei conti con un attento controllo di gestione per la diminuzione delle spese e la "riqualificazione della governance".

In tale contesto occorre attivare processi di semplificazione degli Enti bilaterali, accompagnati da adeguate politiche di ottimizzazione dei costi relativamente alla qualità professionale degli addetti e al giusto equilibrio rispetto ai compiti assegnati e al dimensionamento dei nuovi Enti.

Le parti nazionali confermano i principi contenuti nei Protocolli 18 dicembre 1998, 19 maggio 2000 e 16 novembre 2010 e si danno atto che il presente Protocollo è conforme alle norme ivi contenute.

#### PROCESSO DI RAZIONALIZZAZIONE DEGLI ENTI PARITETICI

Alla luce di quanto espresso in premessa, le Parti Sociali dell'edilizia concordano quindi sulla necessità di procedere alla razionalizzazione del proprio sistema degli Enti paritetici sia nazionali che territoriali secondo i seguenti indirizzi:

- A) Nell'ottica di una riorganizzazione e di un maggior efficientamento del sistema Enti paritetici, anche finalizzato ad un maggior risparmio per le imprese e per i lavoratori, le parti sociali dell'edilizia intendono dare un nuovo slancio ed un nuovo vigore alle "mission" dei tre Enti, Cnce, Cncpt e Formedil che, al livello nazionale, sovrintendono l'operato degli organismi territoriali mediante i compiti loro affidati dalle parti sociali di indirizzo, coordinamento e controllo verifica della gestione, trasparenza, correttezza ed efficacia della stessa, anche al fine di omogeneizzare i comportamenti nel territorio sulla base di format nazionali condivisi per ottenere un vero ed efficiente sistema unico bilaterale.

Con l'obiettivo quindi del perseguimento della razionalizzazione dei costi, unitamente all'efficienza organizzativa, le parti sociali nazionali dovranno realizzare e rendere operativo, entro 12 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo la costituzione di un unico Ente nazionale che assuma le funzioni attualmente svolte da Cnce, Cncpt e Formedil, attraverso un progetto approvato dalle parti sociali costituenti.

Questo nuovo Ente, denominato SBC (Sistema Bilaterale delle Costruzioni), sarà retto da un consiglio di amministrazione paritetico formato da n.... membri il cui Presidente sarà nominato dall'ANCE e il Vice Presidente sarà nominato dalle Organizzazioni sindacali e avrà il compito di attuare i contratti collettivi e gli accordi definiti dalle parti sociali nazionali.

La logica dell'accordo è quella di indirizzare l'attività degli Enti medesimi, con lo scopo di:

- ✦ fare sistema sia in ambito territoriale che nazionale;
- ✦ fare sinergia per risparmiare, per migliorare la funzionalità e l'efficacia;
- ✦ sostenere l'attività per aumentare la qualità dei servizi;
- ✦ realizzare un sistema unitario coeso, solidale e utile alle imprese e ai lavoratori.

Il percorso di accorpamento dovrà concernere la condivisione dell'archivio anagrafico imprese e lavoratori e la gestione unitaria delle banche dati, l'attività di amministrazione e conduzione del personale da essi dipendente; i servizi interni

attraverso i quali essi operano; il sistema informatico; la gestione delle iniziative esterne (convegni, seminari, assemblee). Restano ferme le specificità delle diverse mission relative alle rispettive attività istituzionali loro affidate, ma che dovranno essere inquadrare in una logica di sistema bilaterale unico, seppure con funzioni distinte.

Tale percorso dovrà prevedere, conformemente con quanto previsto al comma 4 della lettera E), anche una riorganizzazione interna del personale.

In relazione alle attività cui sono preposti attualmente gli Enti nazionali, vengono ribaditi i compiti loro già assegnati e le Parti sottoscrittrici confermano, come centrali, lo svolgimento delle seguenti attività:

- ↳ indirizzo, coordinamento, programmazione con validità cogente;
- ↳ supporto tecnico normativo e contrattuale agli Enti paritetici territoriali;
- ↳ messa in rete di tutti gli Enti paritetici territoriali che coinvolgerà anche gli Enti paritetici nazionali, attraverso l'impiego di sistemi informatici che permettano di perseguire una razionalizzazione dei costi dei medesimi, ma soprattutto nell'ottica della semplificazione ed efficientamento a livello amministrativo-gestionale delle rispettive attività, attraverso uno scambio dati diretto e, laddove possibile, automatizzato tra gli Enti medesimi;
- ↳ controllo dell'attività svolta e dei bilanci annuali di tutti gli Enti paritetici territoriali e invio di approfonditi report alle parti sociali nazionali;
- ↳ monitoraggio costante dell'operato degli Enti al livello territoriale con cadenza semestrale;
- ↳ predisposizione del servizio di certificazione dei bilanci da parte della Cnce, avvalendosi degli esperti individuati in un apposito elenco predisposto dalla Cnce stessa, coerentemente con le risorse previste per l'erogazione dei servizi di cui al comma 8 della lettera B).

In relazione alle rispettive attività degli Enti nazionali e del futuro Ente unico nazionale, le Parti Sociali individuano, per il triennio 2014-2016, gli obiettivi prioritari che devono essere necessariamente raggiunti.

L'SBC redigerà un bilancio sociale per le parti sociali sottoscritte.

#### **CNCE**

- ↳ realizzazione e gestione di un'unica banca dati anagrafica nazionale di imprese e lavoratori da realizzarsi attraverso la messa in rete degli Enti paritetici tale da consentire la certezza degli aggiornamenti, attraverso l'allineamento dei dati da effettuarsi mediante un'applicazione comune in grado di assicurare la sincronizzazione delle informazioni;
- ↳ riduzione dei tempi di risposta della BNI attraverso l'adeguamento del sistema informatico in uso;
- ↳ monitoraggio ed elaborazione a fini statistici dei seguenti dati:

- APE;
- apprendisti;
- numero degli operai iscritti suddivisi in fasce di età e di classe dimensionale delle singole imprese;
- qualifiche;
- nazionalità;
- massa salari e ore lavorate;
- Durc;
- prestazioni Casse Edili;
- delle ore di malattia e infortunio;
- delle ore di permessi e ferie;
- di tutti i dati rilevabili dal sistema (nuove forme di lavoro, ecc..).

⚡ comunicazione dei dati statistici alle parti sociali nazionali, con cadenza trimestrale.

### FORMEDIL

- ⚡ attuazione piena e completa dei progetti strutturali finalizzati ad omogeneizzare durata, contenuti e metodologia didattica dei corsi erogati dalle Scuole Edili;
- ⚡ implementazione di una rete di dati in entrata e in uscita tale da consentire l'effettiva realizzazione del libretto formativo unico;
- ⚡ messa a regime del sistema Borsa Lavoro con modalità che consentano l'acquisizione dei dati raccolti dai Centri per l'impiego;
- ⚡ consulenza diretta alle Scuole Edili allo scopo di supportarle nell'implementazione di progetti che consentano di assistere le imprese nell'utilizzo del proprio conto formazione;
- ⚡ progettazione e partecipazione costante ai progetti di Fondimpresa, di Foncoop o altri Fondi.
- ⚡ monitoraggio e comunicazione alle parti sociali nazionali dei dati afferenti la banca dati formazione costruzioni, con cadenza trimestrale;
- ⚡ monitoraggio apprendistato;
- ⚡ istituzione del registro dell'impresa formativa.

### CNCPT

- ⚡ messa a punto del sistema asseverazione come definito dagli accordi sottoscritti dalle parti sociali del settore edile;
- ⚡ estensione del sistema di consulenza in cantiere con l'obbligo di raggiungere quantità misurabili e proporzionate al numero di cantieri e di cui deve essere redatto verbale come dal modello tipo allegato;
- ⚡ monitoraggio e comunicazione alle parti sociali nazionali dei dati relativi al costituendo osservatorio delle visite in cantiere, con cadenza trimestrale.

La Cnce, la Cncpt e il Formedil o il futuro SBC presenteranno alle parti sociali, unitamente ad un bilancio di previsione, un piano di attività e i progetti per l'anno in corso, nonché il bilancio consuntivo e la relazione sulle attività realizzate.

A decorrere dalla data di costituzione del SBC il suo finanziamento sarà garantito da un contributo dello 0,05% a carico delle imprese iscritte alle Casse Edili, calcolato sugli elementi della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24 del Ccnl industria e dell'art. 73 del Ccnl Cooperative.

Il contributo viene erogato a SBC, tramite la Cassa Edile, entro il 31 marzo di ciascun anno e calcolato sulle retribuzioni relative all'anno edile precedente.

Tale contributo, in sostituzione dell'attuale meccanismo di finanziamento degli organismi paritetici di settore, in ogni caso, non potrà generare riserve superiori ad un'annualità.

L'SBC, fatta salva una annualità di riserve e quanto necessario per l'acquisto della Sede, potrà utilizzare le eventuali riserve eccedenti per la fornitura di servizi gratuiti ai territori e/o per la riduzione del contributo; in ogni caso, non sarà possibile contribuire al fine di coprire disavanzi economici e finanziari di bilancio degli Enti territoriali.

- B)** In riferimento alle Casse Edili, le parti sociali competenti per territorio, coordinate dalle parti sociali regionali, dovranno predisporre un apposito piano industriale - entro 6 mesi dalla data di sottoscrizione del presente Protocollo - finalizzato ad aggregare servizi, a livello interprovinciale in ambito regionale e/o regionale ed, in particolare, per la gestione di servizi comuni quali quelli informatici, comprese le denunce degli operai in Cassa Edile, e quelli amministrativi, del Durc e per il coordinamento delle attività legali. Le parti sociali territoriali potranno concordare ulteriori "aree" di gestione tecnica/amministrativa comune e potranno unificare delle prestazioni o altre iniziative volte all'omogeneizzazione delle realtà esistenti nei diversi territori.

I servizi saranno aggregati presso la sede della Cassa Edile individuata di comune accordo dalle parti sociali territorialmente competenti e saranno gestiti dai Presidenti e dai Vice presidenti delle Casse Edili delle province coinvolte, che risponderanno direttamente alle parti sociali di riferimento.

L'accentramento dei servizi previsto al precedente comma dovrà comportare una razionalizzazione del lavoro delle Casse Edili con conseguente riduzione dei costi gestionali da cui, pertanto, dovrà scaturire la necessaria riduzione dei costi contrattuali a carico delle imprese, nonché uno snellimento della struttura dimensionale dei singoli Enti in ogni suo aspetto, sino al raggiungimento dell'obiettivo del graduale passaggio a strutture di veri e propri "sportelli territoriali", anche nell'ottica di una semplificazione utile alle imprese e finalizzata al rilancio del mercato del lavoro.

A decorrere dall'anno Cassa Edile successivo alla sottoscrizione del presente contratto la percentuale massima di cui ai commi sesto e settimo dell'art. 36 del Ccnl del 19 aprile 2010 e dell'art. 82 del Ccnl del 26 aprile 2010 è stabilita nella misura massima del 2,50% da adeguare entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente Ccnl.

I suddetti piani industriali, contenenti anche il vincolo di cui al comma precedente, dovranno essere accompagnati dalla relazione di un *advisor indipendente*, scelto di comune accordo dalle parti sociali territoriali tra gli esperti individuati in un apposito elenco predisposto dalla Cnce a costi convenzionati, che dovrà certificare il piano economico-finanziario e i dati complessivi del piano industriale stesso, compresi i riflessi su Scuola edile e Cpt.

Tali piani dovranno essere inviati dalle parti sociali regionali alle parti sociali nazionali entro i sei mesi previsti per la loro approvazione.

Le parti sociali nazionali sono tenute, successivamente all'approvazione, a mettere a disposizione del sistema territoriale detti piani.

Qualora il piano industriale non individui analiticamente il percorso -da concludere necessariamente nell'arco dei 6 mesi successivi all'approvazione del piano stesso- diretto alle verifiche e al ripianamento delle eventuali criticità economiche e finanziarie ed evidenzi, comunque, la non sostenibilità economico finanziaria dell'Ente, il tavolo regionale proporrà possibili soluzioni trovando le necessarie risorse sul territorio.

Nel caso in cui l'intervento regionale non raggiunga i risultati auspicati entro 60 giorni dall'approvazione del piano, le parti sociali nazionali affideranno all'SBC la gestione dell'Ente stesso, con interventi diretti sul territorio, secondo le regolamentazioni che le parti sociali nazionali elaboreranno entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente Protocollo e trovando le necessarie risorse sul territorio regionale.

Qualora le parti sociali territoriali e regionali di ciascuna regione non producano entro sei mesi una proposta di piano industriale, le Parti sociali nazionali dovranno esse stesse effettuare la scelta di accorpamento interprovinciale in ambito regionale o di regionalità della messa in rete dei servizi, o quanto altro ritenuto necessario, allo scopo di favorire la soluzione migliore per l'efficientamento del sistema.

C) Secondo considerazioni di natura economica volte ad ottenere economie di scala, riduzione di costi e competitività sul territorio, le parti sociali territoriali interessate potranno comunque unificare i rispettivi Enti a livello regionale o interprovinciale nello stesso ambito regionale. In tale ipotesi il nuovo Ente sarà costituito sulla base delle regole vigenti nel presente Protocollo e nei rispettivi contratti Ance e Associazioni Cooperative.

A tal fine, a seguito di accordo di tutte le parti sociali territoriali costituenti gli Enti territoriali coinvolti, le parti territoriali medesime dovranno far redigere a Società specializzata ed esterna alle parti stesse, un apposito piano industriale nel quale individuare il percorso necessario, sia con riguardo all'eventuale liquidazione degli Enti originari, sia con riferimento ad altre misure legalmente perseguibili da sottoporre alle parti nazionali.

Con specifico riferimento alle Casse Edili, i liquidatori ovvero i commissari delegati, dalle Parti Sociali territoriali dovranno individuare il patrimonio netto dei singoli Enti

originari, che dovrà confluire nel nuovo Ente. Il medesimo criterio varrà anche per le Scuole Edili ed i Cpt; in ogni caso è fatto assoluto divieto di divisione di riserve, fondi, somme a qualsiasi titolo facenti parte del patrimonio dei singoli Enti.

Le parti sociali territoriali, ritenendo opportuno che il processo riorganizzativo possa essere occasione di unificazione interassociativa anche con omologhi Enti Bilaterali promananti dalle contrattazioni del settore, potranno stabilire i criteri per la partecipazione dei rappresentanti delle diverse Organizzazioni datoriali, nel rispetto del criterio di pariteticità contenuto negli specifici Protocolli, oltre che dai rispettivi apporti economici e patrimoniali degli Enti coinvolti.

Al fine di cui sopra, le parti concordano di introdurre, al primo capoverso della lettera a) dell'art.36 del Ccnl industria 19 aprile 2010 e all'art. 82 del Ccnl Cooperative 26 aprile 2010 recante "versamenti in Cassa Edile", prima delle parole "In ciascuna circoscrizione territoriale è istituita la Cassa Edile" inserire "salvo quanto previsto al punto B) e C) del Protocollo di cui all'Allegato....."

- D) Le parti sociali territoriali, nel caso in cui nell'ambito di una delle Casse Edili del sistema gli ultimi due bilanci consecutivi riclassificati secondo lo schema di bilancio tipo previsto negli accordi nazionali, siano negativi, fatto salvo il ricorso a fondi di riserva, dovranno, oltre al necessario ripianamento, trovare forme di unificazione con altre Casse Edili, all'interno della regione di appartenenza.

Nel caso di inerzia nell'attivazione della procedura di cui sopra, le parti nazionali procederanno al commissariamento dell'Ente in base a quanto previsto al punto 9) del Protocollo sull'intervento delle parti sociali nazionali per la razionalizzazione della gestione degli Enti paritetici nazionali e territoriali.

I suddetti processi di unificazione delle Casse Edili dovranno necessariamente comportare analogo riorganizzazione delle Scuole Edili e dei Cpt.

- E) Le Parti Sociali confermano le previsioni e le azioni già avviate per il processo di unificazione, da effettuarsi obbligatoriamente entro il 31 dicembre 2014, a livello provinciale, delle Scuole Edili con i Cpt, secondo le linee guida contenute nella proposta di Statuto tipo dell'Ente unificato varato da Cncpt e Formedil.

Il processo di unificazione potrà riguardare anche l'accorpamento di tutti e tre gli Enti della stessa provincia, sempre con l'obiettivo del perseguimento della razionalizzazione dei costi e con riferimento alle particolari esigenze territoriali del settore. In tal caso, tale processo dovrà essere preventivamente concordato dalle parti sociali nazionali.

Ogni unificazione di Enti di diversa natura dovrà necessariamente comportare la distinzione e l'effettività delle singole attività secondo le "mission" originariamente affidate agli Enti stessi dalle Parti Sociali nazionali, con distinzione della relativa operatività e delle annesse responsabilità.

Le Parti sottoscritte concordano che l'avvio del complessivo procedimento di razionalizzazione e unificazione, la crisi del settore nonché l'elusione contributiva e





la conseguente rilevante riduzione delle risorse, comportano un impatto occupazionale nel sistema bilaterale. Con l'obiettivo di salvaguardare, al più alto livello possibile i posti di lavoro, sarà attivato il ricorso agli ammortizzatori sociali vigenti, incentivata la formazione e la riqualificazione del personale ed avviata ogni azione di politica attiva del lavoro, compreso l'*outplacement* nonché il ricorso a forme di incentivi all'esodo.

Le parti concordano, fin da ora, il blocco del turnover del personale negli Enti paritetici.

F) L'elencazione dei casi per i quali sarà attivata la procedura di commissariamento di cui al punto 9) del Protocollo sull'intervento delle Parti Sociali nazionali per la razionalizzazione della gestione degli Enti paritetici nazionali e territoriali è integrata da:

- mancato rispetto delle indicazioni di cui al punto B) e D)
- mancato rispetto delle indicazioni relative a costi ed aliquote come individuate dal presente Protocollo.

Fermo restando quanto previsto dal Protocollo 18 dicembre 1998, al fine di attuare la più ampia condivisione delle determinazioni che dovranno accompagnare il processo di riorganizzazione del sistema bilaterale, qualsiasi pattuizione a livello territoriale o nazionale dovrà avere attuazione necessariamente con la preventiva verifica delle parti sociali sottoscritte, onde addivenire alle necessarie intese per disciplinare le relative conseguenze su tutte le situazioni che comportano aspetti di reciprocità o di regolamentazione comune.

#### G) RAZIONALIZZAZIONE DEI COSTI DEGLI ENTI PARITETICI

In relazione a quanto comunemente concordato in sede di rinnovo dei Ccnl 19 aprile 2010 e del 26 aprile 2010, le Parti convengono i parametri minimi tali da garantire l'operatività degli Enti paritetici.

H) Le parti condividono anche la necessità di individuare soluzioni per agevolare il rientro nel sistema contrattuale delle imprese oggi iscritte agli "Enti cosiddetti anomali"; a tal fine si prevede, a livello territoriale, di scambiare i dati utili con INAIL, INPS e DTL.

#### Casse Edili - Prestazioni assistenziali Casse Edili

Nel presupposto di un processo di omogeneizzazione delle prestazioni extracontrattuali, delle relative contribuzioni e tenendo conto della forte riduzione della massa salari verificatasi negli ultimi anni, considerato altresì che l'erogazione delle prestazioni, tradizionalmente in cifra fissa, le parti convengono quanto segue.

Entro il prossimo rinnovo contrattuale territoriale e, comunque, entro due anni dalla stipula del presente Ccnl, le Parti Sociali territoriali procederanno all'adeguamento della regolamentazione delle prestazioni assistenziali mediante la contrattazione di secondo livello, secondo quanto di seguito definito.

Tutte le Casse Edili, ad integrale sostituzione delle prestazioni sanitarie attualmente in vigore a livello territoriale, assicureranno agli aventi diritto le prestazioni derivanti dalla stipula di una convenzione con un Fondo o Assicurazione, a carattere nazionale, **da parte di SBC** sulla base delle determinazioni assunte dalle Parti Sociali nazionali.

A seguito di specifica procedura selettiva tutte le Casse Edili dovranno aderire obbligatoriamente al suddetto Fondo o Assicurazione al fine di garantire agli operai iscritti le prestazioni definite con l'apposita convenzione stipulata da SBC versando, alle scadenze previste, direttamente al Fondo o Assicurazione la contribuzione di cui al comma successivo.

Il costo massimo per tale prestazione non potrà in ogni caso essere superiore allo **0,25%** rispetto alla massa salari della singola Cassa Edile.

Le Parti territoriali potranno definire ulteriori prestazioni di carattere assistenziale. I costi di tali eventuali ulteriori prestazioni territoriali dovranno essere contenuti nei limiti di cui al sesto comma dell'art. 36 del Ccnl del 19 aprile 2010 e del sesto comma dell'art. 82 del Ccnl del 26 aprile 2010 e, comunque, dovranno essere privilegiate le prestazioni per borse di studio e rimborsi per spese scolastiche e per indumenti e calzature da lavoro.

Alle Parti territoriali è demandato il compito di elaborare la specifica regolamentazione delle eventuali prestazioni territoriali che, in ogni caso, dovrà prevedere un meccanismo per monitorare annualmente il flusso finanziario, al fine di definire le eventuali azioni per assicurarne la sostenibilità.

### Scuole Edili

Le Parti ritengono per le Scuole Edili, al termine di un'attenta analisi, di rinvenire nel costo totale per ora di formazione ponderato un parametro maggiormente legato all'effettiva capacità di erogazione formativa dell'Ente, ricomprendente comunque in sé la percentuale suddetta dei costi. Tale parametro non può essere considerato in modo scisso dal parametro c.d. OFA, ovvero numero ore di formazione allievo.

A decorrere dal 1° gennaio 2014, le Parti Sociali stabiliscono che il costo totale per ora di formazione ponderato, comprendente quindi tutte le voci dei costi dell'Ente, non dovrà superare la soglia di € 20.

A tal fine verrà effettuato un monitoraggio costante circa l'andamento dei costi delle Scuole in relazione alla reale efficienza delle medesime in termini di corsi e ore di formazione erogate, che permetterà, al termine di un anno di sperimentazione, di confermare il parametro sopra fissato e porlo in relazione al c.d. parametro OFA o,



comunque, di rivederlo in base agli elementi che emergeranno e alle effettive esigenze degli Enti.

Le parti condividono di iniziare il confronto con il Governo e le associazioni confederali in merito all'effettiva possibilità di utilizzo del fondo 0,30% dedicato alla formazione continua o comunque di trovare strumenti per la sua reale utilizzazione nel sistema edile, così come è prioritario investire per intercettare maggiormente i fondi pubblici (regionali, nazionali e comunitari) dedicati alla formazione, anche come occasione per abbattere i costi strutturali del sistema e realizzare l'equilibrio di bilancio.

### CPT

Per i Cpt il numero di visite in cantiere, comprensivo delle visite effettuate per la formazione di consulenza, non potrà essere inferiore a 100 visite ogni 50.000,00 euro di entrate contributive.

\*\*\*

Le Parti si danno atto che il non rispetto delle indicazioni di cui al presente paragrafo comporteranno l'intervento delle Parti Sociali territoriali per il raggiungimento e il ripristino dei suddetti equilibri. Trascorsi inutilmente 30 giorni da tale verifica, da effettuarsi attraverso l'esame dei relativi bilanci e delle relazioni sull'attività svolta, le Parti Sociali territoriali investiranno della questione le Parti Sociali nazionali, che potranno intervenire anche attraverso l'applicazione della procedura di commissariamento di cui al punto 9) del Protocollo sull'intervento delle parti sociali nazionali per la razionalizzazione della gestione degli Enti paritetici nazionali e territoriali.

### I) REVISIONE DEGLI STATUTI TIPO DEGLI ENTI PARITETICI TERRITORIALI

In considerazione della necessità di omogeneizzare le attività degli Enti anche sotto il profilo delle fonti statutarie e nell'ottica di redigere e/o aggiornare gli Statuti stessi adeguandoli ai nuovi compiti assegnati agli Enti medesimi, le parti si impegnano ad avviare un percorso finalizzato alla revisione degli Statuti tipo di Casse Edili, Cpt e Scuole Edili ed Enti Unificati.

Gli Statuti dovranno anche tenere conto delle nuove direttive e linee guida fissate con il presente protocollo.

Le parti, nel corso del presente contratto, provvederanno al recepimento degli Statuti tipo.

### J) GRATUITÀ DELLE CARICHE

Le Parti ribadiscono che tutte le cariche negli Organi di gestione degli Enti nazionali e territoriali sono a titolo gratuito.

Eventuali diverse pattuizioni in essere, a qualsiasi titolo, sono nulle.

Eventuali rimborsi spese saranno effettuati solo dietro giustificativi a piè di lista.  
Le Parti si impegnano a far sì che tali disposizioni siano applicate da tutte le Casse Edili del Sistema Bilaterale.

## K) IL CODICE ETICO DEGLI ENTI BILATERALI

Nella consapevolezza che l'etica nei comportamenti costituisce un valore importante e che i principi quali la trasparenza, l'affidabilità e il senso di responsabilità dovrebbero rappresentare la base fondamentale di tutte le attività, le Parti Sociali dell'Edilizia hanno ritenuto opportuno definire, con tale Codice Etico, i *principi*, i *valori* e le *responsabilità comuni* che dovranno orientare gli impegni e i comportamenti degli Enti Bilaterali, sia nelle relazioni interne che nei rapporti con l'esterno.

I principi etici e le regole di comportamento da rispettare nell'espletamento delle singole attività, indicati nel presente Codice, assumono una notevole importanza e costituiscono una condizione imprescindibile per affermare, in particolare nell'attuale situazione economica e finanziaria, la credibilità degli Enti nel contesto nel quale operano.

Nell'ottica, dunque, di favorire una maggiore trasparenza ed integrità dell'operato degli Enti Bilaterali saranno, altresì, rafforzate le disposizioni, introdotte dal Ccnl 19 aprile 2010 e del Ccnl 26 aprile 2010, relative alla gestione dei bilanci dei medesimi Enti.

Risulta, pertanto, fondamentale, la conoscenza e soprattutto l'osservanza di tale Codice Etico da parte di tutti i componenti al fine di garantire l'efficienza, l'affidabilità nonché l'eccellenza degli Enti stessi.

In linea con quanto premesso e, considerato l'intento delle Parti Sociali di procedere ad una razionalizzazione degli Enti Bilaterali del settore, attraverso un'azione orientata a garantire l'efficacia e la trasparenza dell'operato dei medesimi, le Parti si impegnano ad avviare un percorso finalizzato al rispetto delle seguenti disposizioni.

### a) *Gratuità delle cariche*

Nell'ottica di una ristrutturazione degli Enti, volta ad un incremento dell'efficienza ed ispirata al principio della responsabilità, si ribadisce che le cariche rivestite all'interno degli Enti Bilaterali siano esclusivamente a carattere gratuito.

In linea con quanto già stabilito all'interno dei rispettivi Statuti Tipo, non sarà consentita, dunque, alcuna forma di compenso per l'attività di rappresentanza svolta.

### b) *Criteri di assunzione del personale*

Nel rispetto di quanto sopra concordato e allo scopo di garantire trasparenza e parità di trattamento nelle procedure per il reclutamento del personale, risulta



indispensabile che, ai fini dell'assunzione del personale stesso, compresa l'assunzione dei direttori, vengano rispettate le seguenti disposizioni:

- ✓ la valutazione e la scelta del personale da assumere dovrà essere effettuata in base a rigorosi criteri di professionalità e competenza e nel rispetto delle pari opportunità di tutti i candidati;
- ✓ i requisiti attitudinali e professionali richiesti dovranno essere valutati in maniera oggettiva e trasparente;
- ✓ non saranno consentite le assunzioni di coniugi o parenti entro il secondo grado, dei soggetti che ricoprono responsabilità di controllo, di amministrazione e di dirigenza all'interno degli Enti Bilaterali;
- ✓ sarà necessario astenersi da eventuali raccomandazioni e/o segnalazioni esterne e/o interne agli Enti, volte ad influire sulla scelta del candidato o comunque ad assicurargli un privilegio;
- ✓ le retribuzioni non potranno superare gli importi previsti per la categoria dei quadri, come disciplinati dal Ccnl del settore edile.

*c) Istituti di credito di riferimento*

In considerazione del necessario mantenimento di una "sana" gestione economico-finanziaria e del relativo raggiungimento o stato di conservazione del pareggio di bilancio dei singoli Enti, il portafoglio economico degli stessi dovrà essere affidato, sulla base di procedure selettive, ad Istituti di credito o Istituti finanziari, sulla base di criteri oggettivi legati esclusivamente alla valutazione dell'offerta economicamente più vantaggiosa per gli Enti medesimi.

La scelta degli Istituti non potrà essere in alcun modo condizionata da criteri o valutazioni che attengano alla sfera giuridica della persona ma esclusivamente ad un vantaggio economico dell'Ente.

*d) Interventi formativi*

Nell'ottica di una maggiore efficienza dei servizi resi nei confronti delle imprese e per favorire un ritorno al settore in termini di qualità e professionalità, le Parti auspicano che vengano avviati degli specifici interventi formativi diretti, in particolar modo, ai Presidenti e ai Vicepresidenti degli Enti Bilaterali, per agevolare il ruolo culturale degli stessi nonché per favorire una maggiore condivisione degli obiettivi perseguiti dagli Enti medesimi.

*e) Servizi resi dagli Enti*

Considerato l'intento delle Parti Sociali di favorire una maggiore trasparenza ed integrità dell'operato degli Enti Bilaterali, si ritiene opportuno stabilire che, nell'espletamento delle singole attività quali, a mero titolo esemplificativo, il rilascio del Durc, l'asseverazione, l'erogazione di specifiche attività formative, gli Enti medesimi mantengano comportamenti trasparenti e lineari, nel rispetto del principio della correttezza, responsabilità ed assoluta imparzialità.



## AUMENTI RETRIBUTIVI E MINIMI DI PAGA BASE E DI STIPENDIO

Per gli operai con qualifica del 1° livello è stabilito un incremento complessivo del trattamento retributivo pari a euro 40,00 di cui euro 15,00 a decorrere dal 1° luglio 2014 ed euro 25,00 a decorrere dal 1° luglio 2015.

Le tabelle dei valori mensili dei minimi di paga base degli operai e degli stipendi minimi mensili per gli impiegati sono quindi modificate come segue:

### Industria

LIVELLI	AUMENTI			NUOVI MINIMI	
	Complessivi	01/07/2014	01/07/2015	01/07/2014	01/07/2015
7	80,00	30,00	50,00	1.630,71	1.680,71
6	72,00	27,00	45,00	1.467,63	1.512,63
5	60,00	22,50	37,50	1.223,02	1.260,52
4	56,00	21,00	35,00	1.141,51	1.176,51
3	52,00	19,50	32,50	1.059,96	1.092,46
2	46,80	17,55	29,25	953,97	983,22
1	40,00	15,00	25,00	815,36	840,36

### Cooperative

LIVELLI	AUMENTI			NUOVI MINIMI	
	Complessivi	01/07/2014	01/07/2015	01/07/2014	01/07/2015
8	100,00	37,50	62,50	2.082,99	2.145,49
7	80,00	30,00	50,00	1.748,20	1.798,20
6	72,00	27,00	45,00	1.499,74	1.544,74
5	60,00	22,50	37,50	1.274,35	1.311,85
4	56,00	21,00	35,00	1.140,63	1.175,63
3	52,00	19,50	32,50	1.061,02	1.093,52
2	46,80	17,55	29,25	952,69	981,94
1	40,00	15,00	25,00	833,21	858,21

Art. 120 industria e art. 41 cooperative

**DECORRENZA E DURATA**

Salvo le diverse decorrenze espressamente indicate, il presente contratto si applica dal 1° luglio 2014 al 30 giugno 2016 ai rapporti di lavoro in corso alla data del 1° luglio 2014 o instaurati successivamente.

Qualora non sia disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata A.R., almeno sei mesi prima della scadenza, s'intenderà rinnovato per tre anni e così di seguito.



# VERBALE DI ACCORDO

Addì, 18 luglio 2018, in Roma

tra

l'ANCE, LEGACOOP Produzione e Servizi, CONFCOOPERATIVE-LAVORO E SERVIZI e AGCI Produzione e Lavoro

e

la FENEAL UIL, la FILCA CISL e la FILLEA CGIL

si è convenuto quanto segue per il rinnovo del c.c.n.l. 1° luglio 2014 per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini e delle Cooperative.

I	PROTOCOLLO PER IL RILANCIO DEL SETTORE Allegato 1
II	PROTOCOLLO ENTI BILATERALI Allegato 2
III	FONDO PREPENSIONAMENTI Allegato 3
IV	FONDO INCENTIVO OCCUPAZIONE Allegato 4
V	RLST Allegato 5
VI	LAVORATORI AUTONOMI Allegato 6
VII	F24 Allegato 7
VIII	COMMISSIONI BILATERALI Allegato 8

*(Area containing multiple handwritten signatures in blue ink, including names like 'Mull', 'Am', 'Zm', and others, along with various scribbles and initials.)*



IX	NOTA A VERBALE Allegato 9
X	AUMENTI RETRIBUTIVI Allegato 10
XI	DECORRENZA E DURATA Allegato 11

Letto, confermato e sottoscritto

ASSOCIAZIONE NAZIONALE  
COSTRUTTORI EDILI



LEGACOOOP Produzione e Servizi



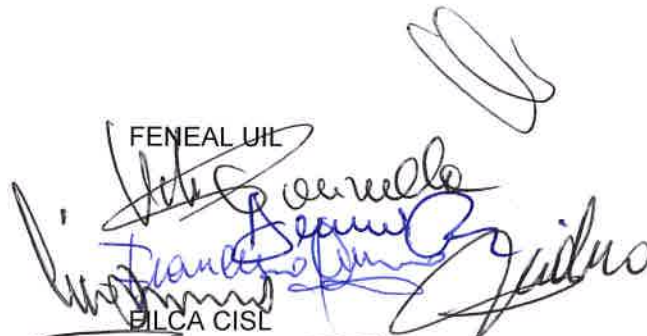
CONFCOOPERATIVE  
LAVORO E SERVIZI



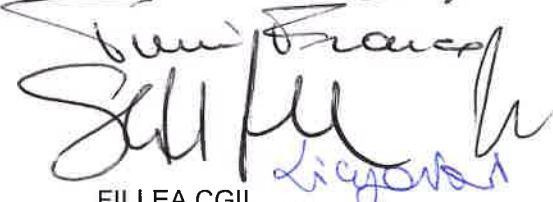
AGCI Produzione e Lavoro



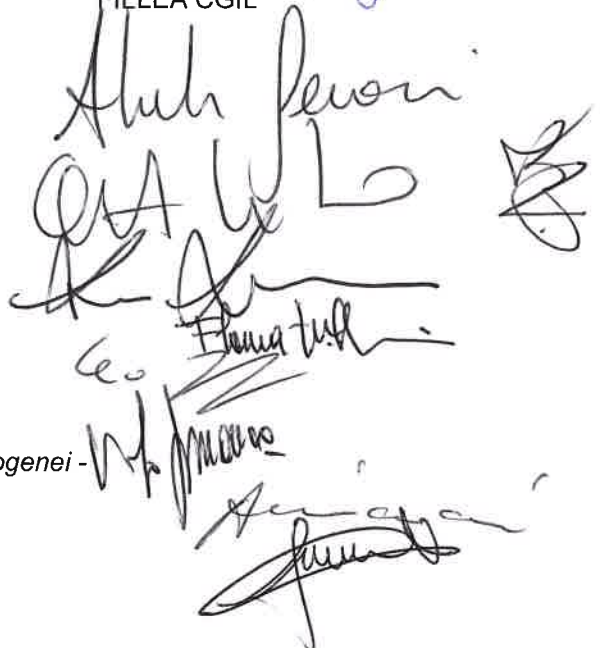
FENEAL UIL



FILCA CISL

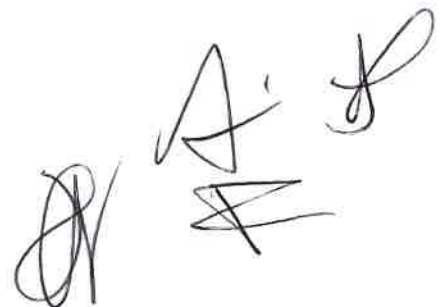


FILLEA CGIL



Legenda:

Nella riscrittura gli articoli del ccnl Cooperative saranno resi omogenei -

## Protocollo per il rilancio del settore

La crisi economica degli ultimi anni ha prodotto effetti negativi in tutti i settori produttivi ma in modo significativo nel settore delle costruzioni, da sempre considerato il motore trainante dell'economia.

Le Parti sociali dell'edilizia, confermano un quadro assolutamente allarmante del comparto delle costruzioni edili, con un continuo decremento occupazionale che viene certificato anche dagli ultimi dati delle Casse Edili relativi al periodo ottobre 2017 marzo 2018.

In tale periodo, infatti, il numero degli addetti iscritti alle Casse Edili (elaborazione statistica dati Mut) è ulteriormente sceso del 2,6% rispetto al periodo ottobre 2016 marzo 2017, portando la perdita complessiva degli addetti al 46,5% dall'inizio della crisi (2008).

Pertanto, se da una parte si auspicava un'inversione di tendenza nel settore dopo l'infausta parentesi 2008-2016, in cui è andato perduto oltre il 41% del monte retributivo e il 48% delle ore lavorate, la previsione per l'anno Cassa Edile 2017/2018 non lascia presagire segnali di ripresa.

Anche i dati Istat, che fanno riferimento al settore delle costruzioni nel complesso (inclusi gli impiantisti, come prevede l'Ateco 2007), fotografano un settore che non riesce a ripartire, a fronte invece di una ripresa, in molti casi consolidata già da alcuni anni, per gli altri settori di attività economica, quali agricoltura, servizi e industria in senso stretto.

In particolare, i dati Istat più recenti, riferiti al primo trimestre 2018, mostrano una ulteriore flessione nel numero di occupati nelle costruzioni del 3,4% rispetto allo stesso periodo del 2017, sintesi di un andamento negativo sia dei lavoratori dipendenti (-1,9%) che degli indipendenti (-5,5%).

Nello stesso periodo, l'occupazione continua, invece, a crescere nell'industria in senso stretto (+2,3% rispetto al primo trimestre 2017) e nei servizi (+0,7%). A fronte di uno scenario negativo in tutte le sue componenti, l'unico dato favorevole si può rilevare nel comparto delle ristrutturazioni e delle riqualificazioni private (con un trend positivo dello 0,5%). Un risultato dovuto sostanzialmente alla proroga delle misure di detrazione per le ristrutturazioni edilizie e per gli interventi volti a riqualificare gli edifici dal punto di vista energetico.

Considerato che:

- I dati complessivi sull'occupazione del settore delle costruzioni evidenziano un importante esodo dal contratto nazionale edile verso contratti più convenienti economicamente per le imprese, sia in termini salariali che soprattutto in termini di formazione e sicurezza. Tutto ciò, sebbene in contrasto con il sistema normativo, è reso possibile dai limitati controlli ispettivi, condizionati da risorse umane ed economiche insufficienti ai fini di un controllo generalizzato sui cantieri e dall'assenza di un CCNL leader che, in coerenza anche con l'Accordo Interconfederale del 9

Marzo 2018 sottoscritto da CGIL, CISL, UIL e Confindustria, stabilisca il principio che a stesso lavoro debba corrispondere lo stesso CCNL, al fine di garantire una più stretta correlazione tra CCNL applicato e reale attività di impresa.

Preso atto che:

- è sempre più frequente vedere applicati alla forza occupazionale impiegata in un cantiere edile un insieme diversificato di contratti con costi retributivi e previdenziali diversi, nonché trovare numerosi lavoratori autonomi a partite IVA; tutti elementi che incidono in termini di legalità e concorrenza sleale nei confronti delle imprese che lavorano correttamente, esponendo peraltro i lavoratori anche sotto il profilo della sicurezza e dell'inquadramento previdenziale ed assicurativo; ciò rischia altresì di compromettere le tutele di sicurezza obbligatorie previste per il settore, con conseguenze dirette verso il sistema di salvaguardia sociale, sostenuto dalla bilateralità. Il contratto del settore edile, infatti, tiene conto, con specifiche disposizioni, delle particolari dinamiche lavorative che lo contraddistinguono dagli altri settori, assegnando alle Casse Edili e alle altre strutture bilaterali, Scuole Edili e Cpt o Enti unificati, un ruolo determinate per la salvaguardia della tutela della sicurezza sul cantiere, dal momento che le specifiche condizioni e caratteristiche del lavoro richiedono una attenzione particolare alla normativa, alla formazione e all'applicazione delle misure relative alla sicurezza del settore.

Visto che:

- L'attività di cantiere, sempre più frutto dell'integrazione di numerose imprese con differenti specializzazioni (costruzioni-impianti-servizi), dovrebbe tener conto del c.d. "ambiente di lavoro", a cui occorre fare riferimento anche ai fini dell'applicazione del sistema di salvaguardia sociale istituito dalle parti sociali dell'edilizia.

Per quanto sopra, le Parti concordano sulla necessità di intervenire nell'ambito di istituti già esistenti, come la notifica preliminare, per monitorare l'intera filiera degli eventuali attori presenti sul cantiere, attraverso la creazione di un'apposita Anagrafe di cantiere la registrazione presso la Cassa Edile di competenza territoriale di tutti i lavoratori che transitano nel cantiere a diverso titolo, al fine di informare e promuovere le iniziative predisposte dal sistema bilaterale in tema di formazione, salute e sicurezza per l'insieme delle imprese e dei lavoratori, subordinati e non, coinvolti nei lavori.

Attraverso la notifica preliminare sarà possibile creare la suddetta Anagrafe, comprensiva dei lavoratori autonomi, affidando pertanto alle Casse Edili un ruolo di verifica della corretta applicazione della contrattazione collettiva, anche territoriale, rispetto all'attività esplicata nel cantiere.

Ulteriori interventi che le Parti reputano fondamentali, anche per porre rimedio al dumping contrattuale e contrastare il lavoro irregolare, sono:

- Il ripristino del DURC nella sua originaria formulazione poiché dopo le modifiche apportate dal Legislatore nazionale, non garantisce più la sua efficacia di strumento di contrasto alla elusione ed evasione contrattuale, ma lascia,

MM Jon A A' O 2






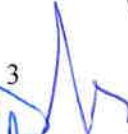

piuttosto, ampi margini di discrezionalità (con le inevitabili conseguenze distorsive sull'edilizia).

Peraltro, le parti ritengono indispensabile tale ripristino, anche al fine di poter dare attuazione alla normativa sul DURC di congruità, così come prevista dal Ccnl, contestualmente in tutte le Casse Edili ed Edilcasse. Nelle more della determinazione della nuova durata del DURC ONLINE, le parti si riservano di approfondire specifici strumenti di misurazione della congruità compatibili con l'attuale assetto del DURC.

All'interno di questa strategia di rilancio del settore e dell'occupazione è fondamentale la riduzione del costo del lavoro in edilizia, tenuto conto del maggior gettito contributivo che grava sulle imprese edili, superiore di circa 10 punti percentuali rispetto agli altri settori produttivi.

A tal riguardo si rende necessario:

- rivedere in riduzione la contribuzione di finanziamento della cassa integrazione guadagni ordinaria, tenuto conto che, a causa di un onere per gli operai edili notevolmente più alto rispetto al resto dell'industria (4,70% a fronte di 1,70% -2,00%), la relativa gestione presso l'Inps presenta negli ultimi 15 anni avanzi pari a circa 4 miliardi di euro, con punte di avanzo di esercizio annuale superiori ai 500 milioni di euro;
  - equiparare i criteri di conteggio della cassa integrazione tra i diversi settori produttivi; attualmente, il limite delle 52 settimane in un biennio mobile (limite massimo di fruizione della Cassa integrazione ordinaria) non trova applicazione nei casi di interventi richiesti da imprese dei diversi settori industriali a causa di eventi oggettivamente non evitabili. Tale principio derogatorio, invece, è escluso nei casi di interventi di Cigo per eventi oggettivamente non evitabili (compreso l'evento meteo) richiesti da imprese del settore edile e lapideo;
  - ottenere una interpretazione autentica per il settore edile in relazione ai criteri di computo dell'anzianità di effettivo lavoro di almeno 90 giorni presso l'unità produttiva interessata dall'intervento della cassa integrazione guadagni. Infatti, il comparto delle costruzioni edili, a differenza di altri settori operanti su impianti fissi, si caratterizza per una forte mobilità dei lavoratori abitualmente impiegati su più cantieri anche nell'ambito dello stesso mese. Pertanto, per il settore edile è imprescindibile che l'anzianità di effettivo lavoro sia considerata in riferimento al medesimo datore di lavoro, a prescindere dall'unità produttiva (cantiere o sede), ove il lavoratore opera o ha operato;
  - intervenire per ottenere un riallineamento delle aliquote contributive tra lavoro autonomo (24% a regime nel 2018) e lavoro subordinato (circa il 35%), elevando le une a favore della riduzione delle altre, proprio per evitare il ricorso al falso lavoro autonomo che spesso cela dietro di sé forme non denunciate di subordinazione, con evidente alterazione del mercato e della concorrenza leale tra le imprese;
  - prevedere che il contributo per la formazione versato all'Inps dello 0,30% e non destinato specificatamente a Fondimpresa e/o Foncoop sia riservato al sistema bilaterale dell'edilizia;
- per venire, prescindendo dalla qualificazione giuridica dell'impresa, ad una riduzione e quindi parificazione del premio Inail, tenuto conto che tutti gli addetti del cantiere sono esposti al medesimo rischio ambientale (pari rischio = pari premio);

M.M. Zan       

- introdurre un sistema premiale per la selezione e qualificazione delle imprese e i lavoratori autonomi che investono in sicurezza e prevenzione, attraverso norme premiali sia in termini di riduzione dei costi, sia in termini di vantaggi competitivi in fase di gara, soprattutto per i lavori pubblici – per quelle imprese che adottino il sistema dell'asseverazione previsto dall'intesa e dalla normativa UNI-Inail-CNCTP. Ciò in quanto i dati statistici in possesso delle Parti Sociali dimostrano una sostanziale riduzione del fenomeno infortunistico nelle imprese che si avvalgono della bilateralità;
- verificare in modo puntuale la corretta applicazione del CCNL nell'ambito di lavorazioni di restauro edile (OG2 e OS2A) con il riconoscimento dei CCNL delle scriventi Parti Sociali e delle altre Organizzazioni datoriali dell'edilizia comparativamente più rappresentative come contratto leader e unico applicabile in riferimento ai lavori di restauro.

Le Parti confermano quanto previsto nell'Avviso Comune sottoscritto il 19 Aprile 2010 che, a fronte di una riduzione dell'aliquota cigo, prevedeva che il risparmio ottenuto fosse equamente distribuito a favore delle imprese e dei lavoratori. Pertanto, il 50% delle risorse derivanti dall'eventuale riduzione contributiva sarà destinato al neo costituito Fondo Nazionale per favorire il pensionamento anticipato dei lavoratori più anziani e incentivare il ricambio generazionale.

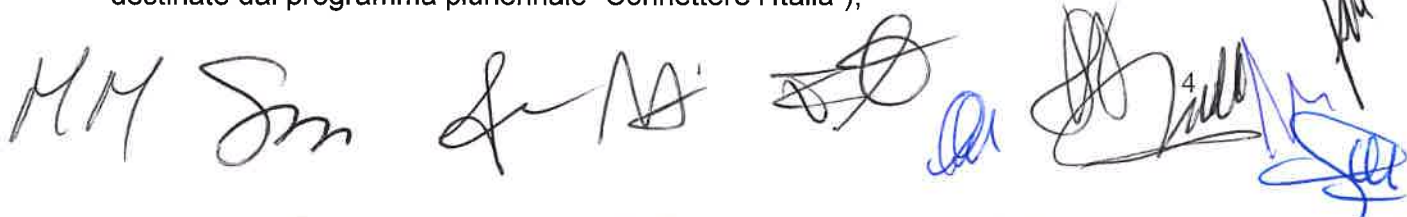
Le Parti inoltre, forti della pluriennale esperienza in ambito formativo specializzato in tutela della salute e della sicurezza, ribadiscono il proprio impegno a sostegno della stessa ed auspicano ulteriori momenti di collaborazione e di sinergia con tutti gli attori e le istituzioni a vario titolo coinvolti in merito.

In tale contesto, le Parti si impegnano ad attivarsi nei confronti degli interlocutori istituzionali non solo per il contenimento del costo del lavoro e per il rilancio occupazionale, ma anche per una imminente revisione del codice degli appalti al fine di garantire - con sempre la massima attenzione alla qualità del lavoro, alla responsabilità sociale dell'impresa, alla legalità e alla trasparenza - un'accelerazione della cantierizzazione di tutte le opere e la spesa efficiente delle risorse pubbliche già allocate, nonché per favorire gli ulteriori investimenti pubblici e privati nel settore.

Le Parti concordano che, nei limiti delle indicazioni della Covip e con tutte le garanzie necessarie alla salvaguardia delle rendite previdenziali dei lavoratori, parte delle risorse presenti nei Fondi istituiti dalle parti sociali siano investite in economia reale di settore, secondo quanto previsto nei rispettivi Statuti dei suddetti Fondi.

Le parti ritengono inoltre importante attivarsi nei confronti di tutti gli interlocutori istituzionali affinché:

- vi sia una maggiore qualificazione della domanda privata, rendendo cedibili integralmente a banche e intermediari finanziari i crediti fiscali dei cittadini (singoli o associati) inerenti eco bonus, bonus ristrutturazioni, bonus antisismico, ecc. ed inserire tali incentivi all'interno di una più generale strategia per la rigenerazione delle città, anche al fine di porre rimedio alle criticità derivanti da una proprietà privata fortemente parcellizzata, in particolare nelle aree urbane;
- vi sia un forte investimento sulla qualificazione delle stazioni appaltanti (Comuni *in primis*) che spesso non riescono a spendere quanto stanziato (si pensi alle risorse destinate dal programma pluriennale "Connettere l'Italia");

MM Sm de M' 

- si affronti in termini anche innovativi l'annosa problematica dei tempi di pagamento delle PP.AA. che rappresenta uno dei principali problemi del settore. Il 73% delle imprese di costruzioni registra ritardi nei pagamenti, con una media di 144 giorni dopo l'emissione dei Sal, contro i 30 giorni previsti dalla norma;
- si affronti il tema dei crediti deteriorati che a dicembre 2017 ammontavano a 261 miliardi complessivi (164 mld sono sofferenze, 92 mld inadempienze probabili e 4,9 mld finanziamenti scaduti). Dei 100 miliardi di sofferenze attribuibili alle imprese, circa il 30% è relativo ad imprese di costruzioni. Al riguardo, in un momento in cui inizia a ridursi la fragilità finanziaria delle imprese del settore, emerge la criticità di un piano generalizzato di cessione degli istituti bancari degli NPLs (che contengono anche crediti ancora *in bonis*) a fondi di investimento speculativi. Occorre quindi contrastare le disposizioni che impongono alle Banche un piano generalizzato di dismissione dei crediti deteriorati. È necessario, peraltro, prevedere opportune garanzie per le imprese che intendano ristrutturare i propri debiti.

Occorre, infine, dare seguito e attuare i programmi su dissesto idrogeologico, sicurezza sismica ed efficientamento energetico del patrimonio edilizio pubblico.

## PROTOCOLLO SUGLI ENTI BILATERALI

Le Parti Sociali dell'edilizia, nel confermare gli obiettivi del Protocollo sugli Organismi Bilaterali, allegato 8 al verbale di accordo 1° luglio 2014, per le parti non modificate dal presente articolato, ribadiscono l'essenzialità del proprio sistema bilaterale e, con la consapevolezza che il processo della sua riorganizzazione non può subire arretramenti, intendono dare ad esso un maggiore impulso attraverso la ridefinizione ed il rafforzamento dei compiti ad esso affidati, con funzioni più precise e più rispondenti alle necessità delle imprese e dei lavoratori in materia di applicazione delle norme contrattuali e legislative.

Le parti, pertanto, a parziale modifica e integrazione dei Protocolli sulla bilateralità vigenti

**concordano quanto segue.**

### ENTE NAZIONALE FORMAZIONE E SICUREZZA

Con l'obiettivo del perseguimento della razionalizzazione dei costi, unitamente all'efficienza organizzativa, le parti sociali nazionali concordano circa la immediata costituzione dell'Ente nazionale formazione e sicurezza, che assumerà le funzioni attualmente svolte da Cncpt e Formedil.

Il finanziamento, posto a carico dei rispettivi Organismi paritetici territoriali, anche unificati, è fissato nella misura complessiva dello 0,04%, da destinarsi al 50% per la funzione formativa e al 50% per la funzione sicurezza.

L'Ente nazionale suddetto sarà retto da un Consiglio di Amministrazione paritetico formato da n. 18 membri il cui Presidente sarà nominato dall'ANCE e il Vice Presidente sarà nominato dalle Organizzazioni sindacali e avrà il compito di attuare i contratti collettivi e gli accordi definiti dalle parti sociali nazionali.

L'Ente nazionale formazione e sicurezza dovrà

- ☞ fare sistema sia in ambito territoriale che nazionale;
- ☞ fare sinergia per ottimizzare i costi, per migliorare la funzionalità e l'efficacia;
- ☞ sostenere le relative mission con l'obiettivo di incrementare la qualità dei servizi;

MM Jon & [signature] [signature] [signature] [signature] [signature]

- ☞ realizzare un sistema unitario coeso, solidale e ancor più vantaggioso per imprese e lavoratori.

Il percorso di accorpamento dei citati Enti nazionali dovrà concernere la condivisione dell'archivio anagrafico imprese e lavoratori e la messa in rete delle banche dati, l'attività di amministrazione e gestione del personale da essi dipendente; i servizi interni attraverso i quali essi operano; il sistema informatico; la gestione delle iniziative esterne (convegni, seminari, assemblee). Restano ferme le specificità delle diverse missioni relative alle rispettive attività istituzionali che dovranno essere inquadrare in una logica di sistema bilaterale unico, con funzioni distinte.

In relazione alle attività cui sono preposti attualmente gli Enti nazionali, vengono ribaditi i compiti loro già assegnati e le Parti sottoscrittrici confermano, come centrali, lo svolgimento delle seguenti attività:

- ✓ indirizzo, coordinamento, programmazione con validità cogente;
- ✓ supporto tecnico normativo e contrattuale agli Enti paritetici territoriali;
- ✓ messa in rete di tutti gli Enti paritetici territoriali che coinvolgerà anche gli Enti paritetici nazionali, attraverso l'impiego di sistemi informatici che permettano di perseguire una razionalizzazione dei costi dei medesimi, ma soprattutto nell'ottica della semplificazione ed efficientamento a livello amministrativo-gestionale delle rispettive attività, attraverso uno scambio dati diretto e, laddove possibile, automatizzato tra gli Enti medesimi;
- ✓ controllo dell'attività svolta e dei bilanci annuali dei relativi Enti paritetici territoriali e invio di approfonditi report alle parti sociali nazionali;
- ✓ monitoraggio costante dell'operato degli Enti al livello territoriale con cadenza semestrale;
- ✓ predisposizione del servizio di certificazione dei bilanci.

L'Ente nazionale formazione e sicurezza redigerà un bilancio sociale per le parti sociali sottoscritte.

Le parti sociali ribadiscono che l'Ente unificato continuerà a svolgere le attività inerenti la formazione e la sicurezza sul lavoro, sulla base dei parametri individuati nell'ambito del Protocollo sugli Enti bilaterali di cui all'Allegato 8 del Ccnl 1° luglio 2014.

Tra i compiti del nuovo ente unificato dovrà in particolare essere incentivata l'attività per il rilascio dell'asseverazione dell'adozione e della efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza prevista dal D.lgs. n. 81/2008, nonché la sottoscrizione di accordi a livello locale in merito alla sorveglianza sanitaria, al fine di aiutare le imprese per una maggiore sostenibilità dei costi e di garantire ai lavoratori l'effettività della visita di controllo.

MM Jm f D Z Q M S



Il nuovo Ente dovrà porre in essere tutte le azioni necessarie al fine di accedere a ogni genere di finanziamento previsto dalle normative vigenti. Anche a tal fine, le parti si danno atto che la costituzione dello stesso avverrà attraverso l'incorporazione della Cncpt nel Formedil.

Le parti si impegnano a costituire e redigere lo Statuto del nuovo Ente nazionale formazione e sicurezza entro 90 giorni dalla sottoscrizione del presente Protocollo, al fine di procedere alla fusione entro i 30 giorni successivi.

Restano fermi ruolo e attribuzioni della CNCE e del FNAPE in essa costituito.

Le parti concordano che i bilanci consuntivi degli Enti nazionali siano approvati entro il 31 dicembre dell'anno in cui si è chiuso l'esercizio.

Le parti convengono che la certificazione dei bilanci degli Enti territoriali, comprese le Casse Edili, sia demandata agli Enti paritetici nazionali che ne sosterranno il costo e, a tal fine, si avvarranno delle Società di certificazione individuate nell'apposito Albo nazionale approvato dalle Parti sociali nazionali.

### Fondo Sanitario

Al fine di uniformare le prestazioni sanitarie su tutto il territorio nazionale, le parti concordano sulla costituzione di un Fondo Nazionale per l'assistenza sanitaria integrativa nel settore edile, volto al riconoscimento per gli operai e per gli impiegati di medesime prestazioni.

Il Fondo, che sarà paritetico, dovrà essere costituito in tempo utile al fine di predisporre tutti gli adempimenti necessari per la scadenza del 31 luglio prevista dalle disposizioni di legge e sarà operativo dal 1° gennaio 2019, sulla base di quanto previsto nel Regolamento e Statuto che formano parte integrante del presente Accordo e che dovranno essere redatto entro la data prevista dalla normativa vigente.

Le parti concordano che il Fondo sarà alimentato da un contributo a carico del datore di lavoro e a favore degli operai iscritti alle Casse Edili pari allo 0,60%, da versare su un minimo di 120 ore, sulle seguenti voci retributive:

- minimo;
- contingenza;
- edr;
- its;

da versarsi in Cassa Edile, con le seguenti decorrenze:

- 0,35% dal 1° ottobre 2018;
- 0,60% complessivo (0,25% più 0,35%) dal 1° gennaio 2019.

Tutte le prestazioni sanitarie attualmente in essere nelle Casse Edili a livello territoriale si considereranno automaticamente decadute dal 1° gennaio 2019.

Per gli impiegati, la contribuzione è fissata nello 0,26% sulle seguenti voci retributive:

- minimo;
- contingenza;
- edr;
- premio di produzione;

da versarsi dal 1° ottobre 2018.

Le imprese potranno, a loro discrezione, versare detta contribuzione afferente gli impiegati o tramite Casse Edili o direttamente al Fondo sanitario.

Le parti sociali sottoscritte si danno reciprocamente atto che il versamento della contribuzione, stabilita dal presente articolo, è obbligatorio per tutte le imprese iscritte alle Casse Edili costituite dalle parti sociali medesime, indipendentemente dal contratto collettivo nazionale applicato ai propri dipendenti.

Le Organizzazioni sindacali si impegnano ad uniformare le medesime aliquote negli altri contratti collettivi di settore.

Laddove sorgessero criticità a livello territoriale nelle more dell'uniformazione, le Parti sociali nazionali, su richiesta del territorio, si incontreranno per gli opportuni approfondimenti.

### Casse Edili

Le parti si danno atto che le Casse Edili devono assolvere alla propria primaria attività di servizio a favore di lavoratori ed imprese, in modo compatibile con i propri costi di gestione e con la piena certezza di risultato, rispetto ai nuovi compiti affidati ad essi dagli accordi contrattuali.

In perfetta coerenza con questa fondamentale premessa le Casse edili sono pertanto tenute a garantire la gestione delle risorse in grado da mettere in positivo equilibrio la sostenibilità dei costi, l'efficacia dei servizi e l'efficienza della propria organizzazione, corrispondendo al contempo le prestazioni stabilite per imprese e lavoratori.

A tal fine, si concorda che il contributo Cassa Edile, a decorrere dal 1° ottobre 2018, è fissato nella misura del 2,25%, ferma restando l'aliquota destinata alle prestazioni sanitarie dal ccnl 1° luglio 2014 dello 0,25%, sino a tutto il 31 dicembre 2018.

A decorrere dal 1° gennaio 2019 la suddetta aliquota dello 0,25% decade, in quanto assorbita nel contributo dello 0,60% per il Fondo sanitario.

La percentuale dei costi di gestione di ogni singola Cassa Edile, compreso il costo del personale, così come individuati nell'allegato che forma parte integrante del presente Protocollo, dovrà essere contenuta nel limite dello 0,75% del complessivo contributo Cassa Edile.

Le parti stabiliscono che i costi ordinari di gestione non potranno essere sostenuti dalle riserve delle Casse né da interessi finanziari.

Le ulteriori prestazioni per gli operai, fermo restando quanto previsto al paragrafo precedente sul Fondo Sanitario, saranno riconosciute nella misura dello 0,45% del predetto contributo del 2,25% alla Cassa Edile.

Dal 1° gennaio 2019, fermo restando il percorso di razionalizzazione e omogeneizzazione, anche a livello regionale, e quanto previsto al paragrafo precedente sul Fondo Sanitario, l'insieme delle prestazioni agli operai diverse da quelle sanitarie saranno erogate dalle Casse Edili nella misura dello 0,45% del predetto contributo del 2,25% alla Cassa Edile.

La restante aliquota dello 1,05%, fermo restando i rimborsi alle imprese per malattia e infortunio, dovrà essere finalizzata al rilancio del contratto di settore mediante premialità da riconoscere alle imprese.

Le parti concordano che i tre distinti capitoli, ovvero costi di gestione, contribuzione a favore degli operai e contribuzione premiale, dovranno avere evidenza all'interno dei bilanci delle singole Casse.

Le parti sociali nazionali sottoscritte concordano di costituire una Commissione della bilateralità paritetica, supportata dalla Cnce, che dovrà esaminare in via preliminare le situazioni critiche già in essere in alcune Casse Edili, ovvero in quelle che presentano bilanci in perdita negli ultimi due esercizi e quelle nelle quali la massa salari necessita di una particolare attenzione per la verifica della sostenibilità finanziaria, in adempimento di dette condizioni, all'interno delle stesse.

La Commissione, nell'ipotesi in cui tali Casse non possano assicurare il rispetto del dettato contrattuale, dovrà supportare le stesse nel raggiungimento del predetto obiettivo. In caso di mancato raggiungimento, dovranno promuovere e supportare le Casse nel processo di aggregazione con le Casse della stessa Regione, assicurandone a tutti gli effetti il funzionamento attraverso un presidio territoriale.

In caso di mancato raggiungimento dell'aggregazione e al fine di garantire le prestazioni a imprese e lavoratori, le parti concordano che tutti i servizi saranno erogati da altra Cassa, indicata dalla Commissione che, a tutti gli effetti, ne



svolgerà i compiti ed erogherà le prestazioni attraverso uno sportello territoriale e alla quale saranno devolute le contribuzioni delle imprese iscritte alla Cassa insolvente.

Le parti sociali sottoscritte si danno reciprocamente atto che la nuova aliquota stabilita del 2,25% come contributo alla Cassa Edile sarà obbligatoria per tutte le imprese iscritte alle Casse Edili costituite dalle parti sociali medesime, indipendentemente dal contratto collettivo nazionale applicato ai propri dipendenti.

Laddove sorgessero criticità a livello territoriale sull'applicazione di tale previsione con quanto vigente negli Enti di promanazione di altri contratti, le Parti sociali nazionali, su richiesta del territorio, si incontreranno per gli opportuni approfondimenti.

### Ente Unificato Territoriale

Le parti sociali ribadiscono la necessità non più procrastinabile che sull'intero territorio nazionale si attui l'accorpamento tra Scuola Edile e Cpt.

Entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente Protocollo sarà varato lo Statuto tipo dell'Ente unificato.

Eventuali accorpamenti anche con la Cassa Edile potranno essere proposti dalle Parti territoriali unitariamente, sempre con l'obiettivo del perseguimento della razionalizzazione dei costi e con riferimento alle particolari esigenze territoriali del settore. Tale processo verrà attuato secondo quanto previsto dalla lett. E del Protocollo sugli Enti Bilaterali di cui al ccnl 1° luglio 2014 e, su richiesta delle Organizzazioni territoriali, le parti nazionali dovranno preventivamente concordare tale processo entro 60 giorni dalla richiesta.

Le parti concordano, fin da ora, di mantenere in rigoroso equilibrio il rapporto tra numero dei dipendenti degli Enti territoriali con la sostenibilità dei relativi bilanci.

A tal fine, le parti stabiliscono che il costo di gestione degli Enti territoriali di formazione e sicurezza, anche unificati, comprensivo del costo del personale amministrativo, non potrà superare il 30% del contributo territorialmente previsto a partire dall'esercizio finanziario decorrente dal 1° ottobre 2018; ciò ad esclusione dei tecnici addetti a formazione e sicurezza nonché addetti alla progettazione di formazione finanziata.

Con l'obiettivo di un efficientamento dei servizi a favore delle imprese e dei lavoratori, gli enti bilaterali dovranno attrezzarsi al fine di realizzare interventi formativi mirati in via preliminare all'addestramento professionale, nonché all'implementazione delle competenze delle varie professionalità, anche alla luce delle innovazioni tecnologiche che interessano il settore delle costruzioni, con lo



scopo anche di favorire una maggiore condivisione degli obiettivi perseguiti dal sistema.

Le Parti, nel confermare quanto contenuto nel Codice Etico sugli Enti bilaterali, ribadiscono che ai dipendenti degli stessi siano applicate le retribuzioni del ccnl dell'edilizia, ad eccezione di eventuali obblighi derivanti da normative regionali per quanto concerne la formazione.

Le retribuzioni dei dipendenti degli Enti bilaterali, compresi i Direttori, non potranno superare gli importi previsti per i quadri come disciplinati dal ccnl del settore edile.

Le cariche rivestite all'interno della Cnce, dell'Ente nazionale formazione e sicurezza e degli Enti bilaterali territoriali sono esclusivamente a carattere gratuito. In linea con quanto già stabilito all'interno dei rispettivi Statuti tipo, non sarà consentita alcuna forma di compenso per l'attività di rappresentanza, ad eccezione ovviamente dei compensi previsti per il Collegio Sindacale.

Le parti si impegnano a procedere all'armonizzazione dei contenuti del presente Protocollo con quanto previsto dal Protocollo del 1° luglio 2014.

## FONDO PREPENSIONAMENTI

L'art. 108, paragrafo 6 Lavori usuranti – Lavori pesanti, con il quale la contrattazione collettiva dell'edilizia ha previsto un contributo, fissato nella misura dello 0,10% della retribuzione degli operai, è così sostituito.

A decorrere dal 1° ottobre 2018 le risorse a tale titolo accantonate nelle singole Casse Edili saranno utilizzate sul territorio esclusivamente per anticipare l'accesso al pensionamento, o anche a forme anticipate di pensionamento quale l'ape sociale, dei lavoratori inquadrati con qualifica degli operai del settore, secondo modalità, criteri e requisiti individuati dal Regolamento del Fondo Prepensionamenti, che forma parte integrante del suddetto paragrafo e che sarà stilato da un'apposita Commissione paritetica entro trenta giorni dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

A decorrere dalla medesima data, le parti concordano che il contributo dello 0,10% della retribuzione di cui al punto 3 dell'art. 24 del presente contratto, viene elevato nella misura complessiva dello 0,20%. Dalla suddetta data, il contributo, da versarsi in Cassa Edile, sarà destinato ad un Fondo nazionale Prepensionamenti che erogherà la medesima prestazione finalizzata all'accesso al pensionamento, o anche a forme anticipate di pensionamento quale l'ape sociale, con decorrenza dal 1° ottobre 2018 e secondo le medesime modalità, criteri e requisiti di cui al Regolamento.

Le parti sociali sottoscritte si danno reciprocamente atto che il versamento della contribuzione, stabilita dal presente articolo, è obbligatorio per tutte le imprese iscritte alle Casse Edili costituite dalle parti sociali medesime, indipendentemente dal contratto collettivo nazionale applicato ai propri dipendenti.

Le Organizzazioni sindacali si impegnano ad uniformare le medesime aliquote negli altri contratti collettivi di settore.

Laddove sorgessero criticità a livello territoriale nelle more dell'uniformazione, le Parti sociali nazionali, su richiesta del territorio, si incontreranno per gli opportuni approfondimenti.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black and blue ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, with some being very stylized and others more legible. They are positioned around the text, likely representing the parties mentioned in the document.

**FONDO INCENTIVO ALL'OCCUPAZIONE**

A decorrere dal 1° ottobre 2018 le parti concordano che le imprese verseranno presso le Casse Edili un contributo, pari allo 0,10% della retribuzione calcolato sui seguenti elementi della retribuzione :

- minimi in vigore alla data del 1° luglio 2018;
- contingenza;
- edr;
- its.

Detto contributo sarà destinato ad un Fondo finalizzato ad incentivare l'occupazione giovanile ed il ricambio generazionale del settore.

Le parti concordano che entro 30 giorni dalla firma del presente accordo, venga istituita una Commissione paritetica che entro 6 mesi definirà il regolamento del presente Fondo.

Le parti sociali sottoscritte si danno reciprocamente atto che il versamento della contribuzione, stabilita dal presente articolo, è obbligatorio per tutte le imprese iscritte alle Casse Edili costituite dalle parti sociali medesime, indipendentemente dal contratto collettivo nazionale applicato ai propri dipendenti.

Le Organizzazioni sindacali si impegnano ad uniformare le medesime aliquote negli altri contratti collettivi di settore.

Laddove sorgessero criticità a livello territoriale nelle more dell'uniformazione, le Parti sociali nazionali, su richiesta del territorio, si incontreranno per gli opportuni approfondimenti.

**Art 87 industria e Art. ... cooperative**

**(RLST)**

Al fine di dare attuazione alle disposizioni contrattuali richiamate dal presente articolo in merito all'attività di rendicontazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali, gli RLST che non utilizzano modelli in uso nell'ambito territoriale di competenza, devono adottare, per l'esercizio delle proprie attribuzioni, il modello di "Rapporto di consultazione aziendale/ di cantiere di cui all'allegato XXX.



**RAPPORTO DI CONSULTAZIONE AZIENDALE/VISITA IN CANTIERE**

(art. 50 D. Lgs. n. 81/08 e art. 87 CCNL edilizia)

RLST Provincia di \_\_\_\_\_

Consultazione/Visita n. \_\_\_\_\_ Pratica n. \_\_\_\_\_ Data \_\_\_\_\_

La visita è effettuata sulla base di:

- programmazione di lavoro
- richiesta aziendale
- altro motivo: \_\_\_\_\_

**Anagrafica di Cantiere**

Cantiere Comune: \_\_\_\_\_ Via/Piazza: \_\_\_\_\_

Tipologia: \_\_\_\_\_ Lavori di: \_\_\_\_\_

Committente: \_\_\_\_\_ Resp. Lavori: \_\_\_\_\_

Coord. Prog.: \_\_\_\_\_ Coord. Esecuz.: \_\_\_\_\_

**Anagrafica Impresa**

Impresa: \_\_\_\_\_ Via/P.zza: \_\_\_\_\_ Sede Comune: \_\_\_\_\_

Cap: \_\_\_\_\_ tel./Fax: \_\_\_\_\_ Mail: \_\_\_\_\_

C.F.: \_\_\_\_\_ Iscriz. C.E.: \_\_\_\_\_

**Consultazione preventiva**

- in ordine alla Valutazione dei Rischi, individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione;
- sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso e alla evacuazione dei luoghi di lavoro;
- sulla designazione del medico competente;

MM

SM

[Signature]

[Signatures]

[Signature]

[Signature]

Cur

in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37 del D.Lgs. n. 81/2008 dei:

Lavoratori

Avvenuta in collaborazione con organismo paritetico di settore.

Preposti

Avvenuta in collaborazione con organismo paritetico di settore.

Dirigenti

Avvenuta in collaborazione con organismo paritetico di settore.

In merito al Piano di sicurezza e coordinamento

Eventuali proposte \_\_\_\_\_

### Informazione e documentazione

(documenti consultabili esclusivamente in azienda anche su supporto informatico)

la valutazione dei rischi e le relative misure di prevenzione.

le sostanze ed i preparati pericolosi.

le macchine e gli impianti.

l'organizzazione e gli ambienti di lavoro.

le malattie professionali.

gli infortuni:

che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento.

che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni.

copia del documento (DVR) di cui all'art. 17 comma 1 lett. a)

copia del documento (DUVRI) di cui all'art. 26 comma 3

copia del POS e PSC

**Durante il sopralluogo è promossa l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle seguenti indicazioni e raccomandazioni in materia di salute e sicurezza durante il lavoro**

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_
- 4) \_\_\_\_\_

IL RLST

L'IMPRESA

**LAVORATORI AUTONOMI**

1. I lavoratori iscritti alla gestione separata ex art. 2, comma 26, legge n. 335/95, non iscritti ad altre forme previdenziali, disciplinati dall'art. 2222 del codice civile e che rispondono ai criteri previsti dall'art. 2 del decreto legislativo n. 81/2015, possono iscriversi alla Cassa edile versando un contributo annuo non inferiore all'1% della retribuzione prevista dall'articolo 24 comma 3 per i lavoratori inquadrati al 3° livello.
2. Si dà mandato all'ente nazionale di predisporre entro il 1/01/19 le modalità tecniche di adesione.
3. L'iscrizione alla Cassa edile darà diritto:
  - a partecipare gratuitamente ai corsi di formazione tecnica e sui nuovi materiali o sulla sicurezza effettuati dal sistema bilaterale formativo di settore;
  - ad accedere alla fornitura dei DPI ove previsto dalla contrattazione vigente;
  - all'assistenza dei CPT e degli enti unificati sulla formazione, la prevenzione e la sicurezza.
4. I lavoratori autonomi potranno altresì utilizzare la Cassa Edile per iscriversi al fondo per la pensione integrativa ed al fondo sanitario nazionale versando i previsti contributi aggiuntivi.
5. Il rapporto di prestazione d'opera o servizio tra il lavoratore autonomo ed il committente deve avere forma scritta.  
A tale fine le parti formuleranno entro tre mesi un contratto tipo da utilizzare nel settore.
6. Il compenso di questi lavoratori non può essere inferiore, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione, alle retribuzioni minime previste dai Ccnl comprensive delle maggiorazioni per il cottimo.
7. In caso di contenzioso tra l'impresa committente ed il lavoratore autonomo, lo stesso può ricorrere, senza oneri, prima di effettuare il tentativo conciliativo presso le sedi abilitate, ad una commissione paritetica costituita dalle parti firmatarie del presente Ccnl presso le Casse Edili.

## F 24

Ferma restando la titolarità territoriale delle risorse, le Parti convengono sull'opportunità di utilizzo dello strumento del cd modello F24 per effettuare i versamenti mensili alle Casse.

Tale opportunità discende dalla necessità di attuare strumenti che contrastino l'irregolarità spesso determinata dal cd fenomeno delle "sottodichiarazioni".

Inoltre, il cd F24, verificata la effettiva possibilità di compensare i debiti verso la Cassa Edile con crediti di natura fiscale e/o previdenziale vantati dalle imprese nei confronti dell'INPS e/o dell'Agenzia delle Entrate, potrebbe ridurre in maniera significativa gli effetti negativi, a danno dei lavoratori e delle imprese regolari, derivanti dai fenomeni sempre più diffusi di evasione ed elusione contributiva oltreché dalla mole dei contenziosi determinati dall'attività di recupero crediti.

Pertanto le Parti convengono sull'istituzione di una Commissione paritetica, il cui lavoro avrà inizio il 1° luglio 2018 e terminerà il 31 dicembre 2018.

Tale Commissione avrà il compito di verificare ed accertare:

1. la struttura della Convenzione INPS, le modalità e i tempi di rendicontazione degli Enti preposti alle compensazioni (INPS, Agenzia delle Entrate);
2. la compatibilità del funzionamento del modello con la normativa di riferimento del rilascio del DOL/DURC per congruità, laddove previsto;
3. la corretta tempistica del versamento delle risorse alle Casse Edili territoriali nei tempi atti a consentire il regolare svolgimento dei compiti previsti dalla vigente contrattazione nazionale e territoriale.

Dopo le suddette verifiche si darà luogo all'utilizzo dell'F24 a partire dal 1°.01.2019 nelle Casse Edili territoriali anche secondo le indicazioni di INPS e Agenzia delle Entrate.


## COMMISSIONI BILATERALI

Le parti convengono sulla costituzione di Commissioni bilaterali con il compito di redigere, entro le date stabilite al livello normativo e contrattuale:

- Statuto e Regolamento del Fondo sanitario nazionale;
- Statuto dell'Ente Nazionale per la Formazione e la Sicurezza;
- Statuto tipo dell'Ente unificato territoriale Cpt e Scuola Edile;
- Regolamento per il Fondo Prepensionamento;
- Regolamento per il Fondo incentivo all'occupazione;
- Commissione sul modello F24;
- Commissione sulla congruità;
- Commissione per la semplificazione e armonizzazione normativa del ccnl.

Le parti concordano inoltre che, entro il 15 settembre p.v., un'apposita Commissione bilaterale dovrà portare a termine i lavori della stesura della nuova normativa contrattuale sull'apprendistato, la quale dovrà tenere conto delle specifiche esigenze di semplificazione per il settore, nonché tendere all'armonizzazione della parte sia normativa che economica dei ccnl industria e cooperative con il ccnl dell'artigianato.

Le parti convengono, altresì, che la Commissione istituita nel Protocollo sugli Enti Bilaterali avrà anche il compito di monitorare e verificare, con il supporto della CNCE, l'applicazione delle norme ivi contenute sul territorio.



A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible, such as 'A', 'MAY', and 'SM', while others are more stylized or scribbled.

Nota a verbale

Le Parti concordano sulla necessità di ripristinare immediatamente la regolare competenza territoriale delle Casse Edili/Edilcasse aderenti al sistema CNCE, con il contestuale superamento e chiusura di eventuali sportelli extraterritoriali che non derivino dagli specifici processi di aggregazione di cui al Protocollo sugli Enti Bilaterali.

A tal fine, le Parti dichiarano fin da ora che l'assenza della componente sindacale dagli sportelli dell'Edilcassa Lazio in Campania rende gli stessi a tutti gli effetti equiparati alle casse edili anomale.

Le Parti concordano sulla necessità di avviare un confronto sul sistema bilaterale della Regione Sardegna. A tal fine, si dichiarano immediatamente disponibili ad aprire un tavolo di concertazione con le Organizzazioni artigiane, anche alla luce di quanto previsto nel Protocollo sugli Enti Bilaterali, per definirne un nuovo assetto entro sei mesi dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

The bottom half of the page contains numerous handwritten signatures in black and blue ink. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or full names, and are scattered across the lower portion of the document, likely representing the parties mentioned in the text above.

## AUMENTI RETRIBUTIVI E MINIMI DI PAGA BASE E DI STIPENDIO

In coerenza con le prassi in atto e con le specificità del settore delle costruzioni, le parti concordano un incremento retributivo complessivo di euro 55,00 a parametro 100 (operaio comune), come specificato nelle seguenti tabelle.

### Industria

LIVELLI	PAR.	AUMENTI				NUOVI MINIMI		
		Complessivi	01/07/2018	01/07/2019	01/09/2020	01/07/2018	01/07/2019	01/09/2020
VII	200	110,00	40,00	20,00	50,00	1.720,71	1.740,71	1.790,71
VI	180	99,00	36,00	18,00	45,00	1.548,63	1.566,63	1.611,63
V	150	82,50	30,00	15,00	37,50	1.290,52	1.305,52	1.343,02
IV	140	77,00	28,00	14,00	35,00	1.204,51	1.218,51	1.253,51
III	130	71,50	26,00	13,00	32,50	1.118,46	1.131,46	1.163,96
II	117	64,35	23,40	11,70	29,25	1.006,62	1.018,32	1.047,57
I	100	<b>55,00</b>	<b>20,00</b>	<b>10,00</b>	<b>25,00</b>	860,36	870,36	895,36

### Cooperative

LIVELLI	PAR.	AUMENTI				NUOVI MINIMI		
		Complessivi	01/07/2018	01/07/2019	01/09/2020	01/07/2018	01/07/2019	01/09/2020
VIII *	250	137,50	50,00	25,00	62,50	2.195,49	2.220,49	2.282,99
VII	210	115,50	42,00	21,00	52,50	1.840,20	1.861,20	1.913,70
VI	180	99,00	36,00	18,00	45,00	1.580,74	1.598,74	1.643,74
V	153	84,15	30,60	15,30	38,25	1.342,45	1.357,75	1.396,00
IV	136,5	75,08	27,30	13,65	34,13	1.202,93	1.216,58	1.250,71
III	127	69,85	25,40	12,70	31,75	1.118,92	1.131,62	1.163,37
II	114	62,70	22,80	11,40	28,50	1.004,74	1.016,14	1.044,64
I	100	<b>55,00</b>	<b>20,00</b>	<b>10,00</b>	<b>25,00</b>	878,21	888,21	913,21

(\*) al fine di omogeneizzare il trattamento economico del settore, a far data dal presente rinnovo il livello è soppresso. Sono fatti salvi gli inquadramenti e i trattamenti economici esistenti.

Le Parti concordano l'incremento del contributo primario alla previdenza complementare nazionale del settore edile previsto dagli art. 97 ccnl industria e art. 39 ccnl cooperazione viene aumentato di euro 2,00 a parametro 100 (operaio comune) a partire dal 1° ottobre 2019, come definito nella seguente tabella.

	INDUSTRIA	COOPERATIVE	PREVEDI	PREVIDENZA COOPERATIVA
LIV.	PAR.	PAR.	AUMENTO	AUMENTO
VIII *		250		5
VII	200	210	4	4,2
VI	180	180	3,6	3,6
V	150	153	3	3,06
IV	140	136,5	2,8	2,73
III	130	127	2,6	2,54
II	117	114	2,34	2,28
I	100	100	2	2

(\*) al fine di omogeneizzare il trattamento economico del settore, a far data dal presente rinnovo il livello è soppresso. Sono fatti salvi gli inquadramenti e i trattamenti economici esistenti.





**DECORRENZA E DURATA**

Salvo le diverse decorrenze espressamente indicate, il presente contratto si applica dal 1° luglio 2018 al 30 settembre 2020 ai rapporti di lavoro in corso alla data del 1° luglio 2018 o instaurati successivamente.

Qualora non sia disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata A.R., almeno sei mesi prima della scadenza, s'intenderà rinnovato per tre anni e così di seguito.

Le Parti concordano, inoltre, che la contrattazione territoriale di cui all'art. 38 del ccnl industria e dell'art. ... del ccnl cooperative avrà decorrenza non anteriore al 1° luglio 2019.

# DIRIGENTI - AZIENDE INDUSTRIALI ( DAL 01/01/2019) TESTO UNICO VIGENTE 1/1/2022

## Testi Integrati

- FASI - Circolare 1/1/2022
- VERBALE DI ACCORDO 30/7/2019
- FASI - Circolare 1/1/2019
- VERBALE DI ACCORDO 6/12/2018
- CCNL 30/12/2014

## Verbale di stipula e decorrenza contrattuale

*Il giorno 1/1/2022, tra CONFINDUSTRIA e FEDERMANAGER, si è convenuto quanto segue per il rinnovo del **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 30/12/2014** per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.*

*Il presente accordo di rinnovo decorre dall'1/1/2019, salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, ed integra e sostituisce il **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 30/12/2014** per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.*

*Il presente verbale di accordo decorre dall'1/1/2019 e scadrà il 31/12/2023.*

## Nota di intenti

Confindustria e Federmanager confermano la volontà di consolidare un modello di relazioni industriali rispondente alla specificità della figura dirigenziale e sottolineano la valenza strategica del ruolo manageriale quale fattore di accrescimento competitivo nonché di crescita attenta ai valori dell'etica e della responsabilità sociale dell'impresa.

Confindustria e Federmanager confermano di conseguenza che l'introduzione di modelli gestionali e retributivi che leghino quote di retribuzione del dirigente ai risultati aziendali, costituisce un elemento di grande rilevanza per la modernizzazione dei sistemi gestionali delle imprese, in particolare di piccole e medie dimensioni, per la valorizzazione delle risorse dirigenziali nonché per dare

effettiva attuazione alle intese contrattuali tra le parti.

L'Osservatorio bilaterale permanente monitorerà il livello di presenza e funzionamento di forme di retribuzione variabile collegate a criteri oggettivi e ad obiettivi collettivi ed individuali anche al fine di verificare il grado di diffusione dei modelli attuativi definiti con l'**accordo 30/12/2014**.

Attraverso l'Osservatorio bilaterale verranno promosse iniziative formative e culturali congiunte rivolte in particolare al sistema delle piccole e medie imprese, anche attraverso appositi progetti sperimentali in ambito di Fondirigenti.

Annualmente, di norma nel corso del secondo semestre, le parti promuoveranno una riunione di delegazioni plenarie al fine di riferire circa i risultati dell'attività dell'Osservatorio con particolare riguardo agli esiti delle iniziative promosse onde assumere ogni conseguente determinazione per il raggiungimento degli obiettivi condivisi.

## **PARTE PRIMA - Costituzione del rapporto**

### **Art. 1 Qualifica e suo riconoscimento- Applicabilità del contratto - Controversie**

1. Sono dirigenti i prestatori di lavoro per i quali sussistano le condizioni di subordinazione di cui all'art. 2094 del cod.civ. e che ricoprono nell'azienda un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ed esplicano le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa.

2. Rientrano sotto tale definizione, ad esempio, i direttori, i condirettori, coloro che sono posti con ampi poteri direttivi a capo di importanti servizi o uffici, gli institori ed i procuratori ai quali la procura conferisca in modo continuativo poteri di rappresentanza e di decisione per tutta o per una notevole parte dell'azienda.

3. L'esistenza di fatto delle condizioni di cui sopra comporta l'attribuzione della qualifica e quindi l'applicabilità del presente contratto.

4. Le eventuali controversie in merito al riconoscimento della qualifica di dirigente sono sottoposte alla procedura di cui ai commi 2, 3 e 4 del successivo art. 21 ed il riconoscimento che ne consegue comporta l'applicazione del contratto con effetto dalla data di attribuzione delle mansioni oggetto della controversia.

## Art. 2 Istituzione del rapporto

1. L'assunzione o la promozione a dirigente debbono essere effettuate per iscritto con indicazione delle funzioni attribuite, del trattamento economico e delle eventuali condizioni di miglior favore rispetto alle clausole del presente contratto.
2. L'eventuale fissazione del periodo di prova, limitatamente ai dirigenti di nuova assunzione e comunque per una durata non superiore a sei mesi, potrà essere concordata fra le parti e dovrà risultare da atto scritto.

## PARTE SECONDA - Trattamento minimo complessivo di garanzia

### Art. 3 Trattamento minimo complessivo di garanzia

1. Il "trattamento minimo complessivo di garanzia", come stabilito al successivo comma 2, è il parametro retributivo annuo lordo con il quale confrontare il trattamento economico annuo lordo così come definito al successivo comma 3, complessivamente riconosciuto al dirigente.

*2. Il "trattamento minimo complessivo di garanzia" è determinato in ragione d'anno e sarà assunto come parametro di riferimento al 31 dicembre di ogni anno. Il "trattamento minimo complessivo di garanzia", da assumere come parametro al 31 dicembre, a valere dall'anno 2020, è stabilito in 69.000,00 euro.*

*A valere dall'anno 2022 il "trattamento minimo complessivo di garanzia", da assumere come parametro al 31 dicembre, è elevato a 72.000 euro ed a 75.000 euro dall'anno 2023.*

*Per i dirigenti già in forza in azienda alla data dell'1/1/2015 continuano ad applicarsi, se di miglior favore, i parametri di TMCG previsti dall'**art. 3, comma 2, del CCNL 30/12/2014***

3. Ai fini del confronto tra il "trattamento minimo complessivo di garanzia" e il trattamento economico annuo lordo riconosciuto al dirigente si prendono in considerazione:

- il minimo contrattuale comprensivo dell'importo ex meccanismo di variazione automatica;

- l'importo ex elemento di maggiorazione;
- gli aumenti di anzianità;
- i superminimi e/o sovraminimi e/o assegni ad personam nonché tutti gli elementi della retribuzione mensile, anche in natura, corrisposti in forma continuativa o no, ad eccezione dei compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati (management by objective) concordati individualmente e/o collettivamente, delle gratifiche una tantum, nonché dell'importo aggiuntivo per rimborso spese non documentabili.

Esclusivamente per il personale dirigente impegnato in attività direttamente connesse alle vendite e la cui retribuzione sia collegata, per accordi collettivi o individuali, a compensi di natura variabile, denominati "Piani Vendita" di durata annuale o semestrale con anticipazioni corrisposte su base mensile, ai fini del confronto di cui al presente comma verranno prese in considerazione anche le somme corrisposte a seguito dei medesimi Piani Vendita.

4. Il confronto fra il trattamento economico annuo lordo, come definito al precedente comma 3, riconosciuto al dirigente ed il "trattamento minimo complessivo di garanzia", deve essere effettuato entro il 31 dicembre di ogni anno. Eventuali differenze saranno attribuite al dirigente fino a concorrenza con il livello di trattamento minimo complessivo di garanzia, attraverso la corresponsione di un importo una tantum da erogare a titolo di "adeguamento al trattamento minimo complessivo di garanzia", con la retribuzione afferente il mese di dicembre. Tale importo sarà considerato utile ai fini del trattamento di fine rapporto. Inoltre, a partire dal mese di gennaio dell'anno successivo, il trattamento economico annuo del dirigente, suddiviso per il numero delle mensilità normalmente spettanti, sarà incrementato dell'importo mensile necessario ad assicurare, su base annua, il conseguimento del trattamento minimo complessivo di garanzia.

5. Per i dirigenti assunti, promossi o il cui rapporto di lavoro sia stato risolto in corso d'anno, il trattamento minimo complessivo di garanzia spettante nell'anno di inizio o cessazione del rapporto di lavoro, sarà riproporzionato in relazione ai mesi di servizio prestato nell'anno di riferimento, computandosi come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni, con corresponsione, se dovuto, del relativo importo una tantum utile, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, anche ai fini dell'eventuale indennità sostitutiva del preavviso.

6. Il trattamento economico annuo lordo complessivamente spettante al dirigente,

continuerà ad essere erogato in tredici mensilità ovvero nel maggior numero di mensilità aziendali previsto. A far data dall'1/1/2005, le voci che compongono la retribuzione continueranno ad avere le attuali descrizioni tranne quelle riferite a:

- minimo contrattuale comprensivo del meccanismo di variazione automatica;
- ex elemento di maggiorazione;
- aumenti di anzianità;
- superminimi e/o sovraminimi e/o assegni ad personam,

che saranno riunite in un'unica voce denominata "trattamento economico individuale".

Per i dirigenti assunti o promossi nella qualifica successivamente alla data di sottoscrizione del **CCNL 2004-2008**, il "trattamento economico individuale" sarà pari alla differenza tra il trattamento complessivo lordo riconosciuto al dirigente e gli elementi di natura economica eventualmente corrisposti, anche in natura, in forma continuativa o no.

- Disciplina transitoria -

*Le parti si danno reciprocamente atto di quanto segue:*

*a) in vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro 2019/2023, al dirigente già in servizio alla data del 24/11/2004 e che non abbia già maturato il numero massimo di dieci aumenti di anzianità, continuerà ad essere corrisposto un importo mensile lordo in cifra fissa pari a 129,11 (centoventinove/11) euro al compimento di ciascun biennio di anzianità di servizio con tale qualifica e con effetto dal primo giorno del mese successivo al biennio stesso.*

*Il numero di aumenti di anzianità maturabili non può, in ogni caso, superare il numero massimo di dieci ivi compresi gli aumenti di anzianità maturati nella vigenza dei precedenti contratti collettivi.*

*A tal fine nel prospetto delle competenze mensili sarà evidenziato, in apposita casella, il numero degli aumenti di anzianità maturati da ciascun dirigente.*

b) gli importi spettanti a titolo di aumenti di anzianità, ai sensi della disciplina che precede, in considerazione della specifica natura degli stessi, possono essere assorbiti da aumenti economici strutturali riconosciuti al dirigente in sede aziendale a partire dall'1/1/2017.

- Dichiarazione a verbale -

1. Ogni eventuale controversia individuale, plurima o collettiva relativa all'interpretazione della presente Parte Seconda -

Trattamento minimo complessivo di garanzia, sarà esaminata direttamente fra le parti stipulanti il presente CCNL nel corso di apposite riunioni che avranno luogo su richiesta di una delle parti e secondo procedure da definire.

---

Articolo modificato dal [Verbale di accordo 30/7/2019](#)

#### **Art. 4 Importo per ex elemento di maggiorazione**

L'[art. 4 del CCNL 23/5/2000](#), come modificato dall'[Accordo di rinnovo 26/3/2003](#) è stato abrogato dall'[art. 4 dell'Accordo 24/11/2004](#).

#### **Art. 5 Ex meccanismo di variazione automatica**

L'[art. 5 del CCNL 23/5/2000](#), come modificato dall'[Accordo di rinnovo 26/3/2003](#) è stato abrogato dall'[art. 5 dell'Accordo 24/11/2004](#).

#### **Art. 6 Aumenti di anzianità**

L'[art. 6 del CCNL 23/5/2000](#), come modificato dall'[Accordo di rinnovo 26/3/2003](#), è stato abrogato dall'[art. 6 dell'Accordo 24/11/2004](#).

Con l'[Accordo 30/12/2014](#) è stata concordata la disciplina transitoria e riportata in calce al precedente art. 3.

#### **Art. 6/BIS Compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati (Management By Objective)**

1. Laddove il trattamento economico annuo lordo venga commisurato al vigente livello di TMCG in esecuzione di quanto previsto al precedente art. 3, le aziende dovranno adottare sistemi di retribuzione variabile collegati ad indici o risultati. Della applicazione di questi e di altri sistemi di retribuzione per obiettivi, di norma annualmente, le aziende informeranno la RSA dei dirigenti, ove presente, circa i criteri e le modalità di attuazione.

*2. Per le aziende che non avessero predisposto propri piani aziendali - in coerenza con l'esigenza di favorire la diffusione nelle imprese di un modello retributivo maggiormente rispondente alla figura del dirigente, che oltre ad una parte fissa preveda una componente variabile legata ai risultati aziendali o alla performance*

*individuale - tenuto conto dell'innovazione della struttura della retribuzione introdotta dal **CCNL 24/11/2004**, restano allegati al presente contratto i tre modelli alternativi di MBO, già indicati nel **contratto 25/11/2009**, cui se ne aggiunge un quarto, destinato, in particolare, alle figure manageriali apicali ovvero a quelle con responsabilità strategiche, tale da rafforzare il legame tra struttura della remunerazione del management e creazione di valore, nel medio/lungo periodo, dell'impresa.*

*Il suddetto modello poggia sulla divisione dell'incentivo in due parti:*

*- una prima parte di MBO, valutato su base annuale (sistema di incentivazione "a breve termine"), finalizzato a valorizzare i risultati conseguiti nel medesimo periodo di riferimento;*

*- una seconda parte di MBO di medio/lungo termine (ad es. triennio, "c.d. LTI - Long Term Incentive") caratterizzato da percentuali di maturazione differenziate nel triennio. Tale componente variabile viene accantonata annualmente ed erogata solo alla scadenza del terzo anno, se il dirigente risulterà ancora in forza e non dimissionario.*

*Sul piano operativo, fatto 100% il sistema di MBO complessivo, il 50% (o altra percentuale da stabilire a livello aziendale) dell'MBO viene erogato al raggiungimento del risultato annuale (obiettivo a breve termine), mentre il restante viene accantonato, pro quota, con erogazione differita, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di medio/lungo termine.*

*3. Confindustria e Federmanager, nel confermare la volontà di diffondere la cultura d'impresa, manageriale e professionale, hanno costituito, a tale scopo, l'associazione "4.Manager" e ad essa affidano il compito di promuovere iniziative e ricerche volte a monitorare l'applicazione di tali politiche e a valorizzare le più innovative, svolgendo anche un compito di consulenza alle imprese che vogliono avviare questo percorso.*

---

Articolo modificato dal **Verbale di accordo 30/7/2019**

## **PARTE TERZA - Svolgimento del rapporto**

### **Art. 7 Ferie**



1. A partire dall'1/1/1980, il dirigente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a 35 giorni. Fermo restando quanto previsto dall'**art. 2109 del c.c.**, il predetto periodo di ferie va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del dirigente, nel corso dell'anno di maturazione e per ulteriori due settimane nei 24 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

2. Nel calcolo del predetto periodo di ferie saranno escluse le domeniche ed i giorni festivi infrasettimanali considerati tali dalla legge.

3. In ogni caso il dirigente conserva il diritto di beneficiare dell'eventuale maggior periodo di ferie maturato come impiegato.

*4. Fermo restando il principio dell'irrinunciabilità delle ferie retribuite per un periodo non inferiore a quattro settimane, il restante periodo di ferie, eccedente le 4 settimane, fatta salva ogni diversa intesa, è regolato come segue. Qualora eccezionalmente il periodo eccedente non risulti comunque fruito, in tutto o in parte, entro i ventiquattro mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, per scelta del dirigente, la fruizione di tale periodo non potrà più essere richiesta, sempre che vi sia stato espresso invito del datore a fruire di tale periodo, con contestuale informativa che, se non fruito, il periodo di ferie non potrà comunque essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute. In assenza del suddetto invito del datore di lavoro, verrà corrisposta, per il periodo non goduto, un'indennità pari alla retribuzione spettante da liquidarsi entro il primo mese successivo alla scadenza dei ventiquattro mesi.*

5. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità aziendali, le spese sostenute dal dirigente sono a carico dell'azienda.

6. La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate.

7. In caso di risoluzione nel corso dell'anno, il dirigente ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati.

8. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato, si darà luogo al pagamento dell'indennità sostitutiva.

- Dichiarazione a verbale -

Le parti si danno reciprocamente atto che la misura delle ferie, come stabilita nel presente articolo, assorbe fino a concorrenza eventuali giornate di riposo, comunque aggiuntivamente attribuite nel corso di vigenza del **CCNL 4/4/1975** e successivamente fino alla data di sottoscrizione del **CCNL 9/10/1979**, o gli eventuali trattamenti economici sostitutivi, corrispondenti ai predetti riposi.

---

Articolo modificato dal **Verbale di accordo 30/7/2019**

## **Art. 8 Aspettativa**

1. Al dirigente che ne faccia richiesta per giustificati motivi potrà essere concesso un periodo di aspettativa.
2. Durante tale periodo non è dovuta retribuzione, ma decorre l'anzianità agli effetti del preavviso.
3. I dirigenti che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di Assemblea regionale ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa, non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.
4. La medesima disposizione si applica ai dirigenti chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali o regionali e nazionali.
5. I periodi di aspettativa di cui ai due precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della pensione a carico dei competenti Enti preposti all'erogazione della prestazione medesima; durante detti periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti Enti preposti all'erogazione delle prestazioni medesime.
6. Le disposizioni di cui al precedente comma non si applicano qualora a favore dei dirigenti siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

## **Art. 9 Formazione - Aggiornamento culturale-professionale**

1. Allo scopo di realizzare, in maniera continua e permanente, la formazione e l'aggiornamento culturale-professionale dei dirigenti in forza, le parti, in relazione agli impegni assunti con il **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 23/5/2000**, hanno costituito, ai sensi e per gli effetti di cui all'**art. 118, primo comma, terzo periodo, della legge 23/12/2000, n. 388**, il Fondo denominato "Fondirigenti Giuseppe Taliercio", che ha lo scopo di curare esclusivamente la formazione continua dei dirigenti in attività presso imprese aderenti al Fondo per la loro employability.

2. Per quanto riguarda l'accordo istitutivo, lo statuto ed il regolamento di "Fondirigenti Giuseppe Taliercio", le parti fanno espresso rinvio alle separate intese.

3. Allo scopo di diffondere la cultura d'impresa, manageriale e professionale, e di realizzare, anche attraverso risorse economiche messe a disposizione dalle parti contraenti e/o dagli enti bilaterali costituiti dalle predette, attività di comune interesse a favore dei dirigenti di aziende associate al Sistema di rappresentanza di Confindustria, cui si applica il presente contratto, in tema di politiche attive, orientamento e cultura della formazione, promozione e sviluppo della parità di genere in ambito manageriale, le parti hanno costituito l'associazione denominata "4.MANAGER".

4. Le parti affidano a "4.MANAGER" il coordinamento delle politiche attive e della formazione ad esse collegata, come definite negli orientamenti esplicitati nel documento allegato, con il compito di attuare le relative iniziative in materia nonché di monitorarne gli effetti.

5. Le parti convengono, infatti, nel considerare la formazione e le politiche attive un asset strategico su cui investire per accrescere la competitività del sistema delle imprese.

6. Le iniziative affidate a 4.Manager saranno rese operative nel più breve tempo possibile e, comunque, a far data dall'1/1/2020, anche attraverso la costituzione di apposite gestioni separate.

7. "4.MANAGER", in base all'**accordo 6/12/2018** (allegato al presente contratto), con decorrenza dall'1/1/2019, riceverà dalle imprese la quota di euro 100,00 annue, per dirigente in servizio, con le stesse modalità previste per il finanziamento della Gestione Separata Fasi, all'esclusivo fine di rendere strutturale il finanziamento delle iniziative di politiche attive, orientamento e placement ad esso affidate, a favore dei dirigenti di aziende associate al Sistema di rappresentanza di

*Confindustria che siano coinvolti in processi di ristrutturazione o che, comunque, siano interessati da processi che comportino la risoluzione del loro rapporto per fondati motivi e non abbiano maturato il diritto ad una prestazione pensionistica.*

---

Articolo modificato dal [Verbale di accordo 30/7/2019](#)

## **Art. 10 Trasferte e missioni**

1. Salvo il caso di eventuali intese aziendali o individuali, oltre al rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, al dirigente in trasferta sarà riconosciuto per ogni periodo di trasferta non inferiore a 12 ore nell'arco temporale di 24 ore dalla partenza un importo aggiuntivo in cifra fissa per rimborso spese non documentabili, pari ad 85 (ottantacinque/00) euro.

2. Gli importi erogati a titolo di spese non documentabili non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto del presente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

## **Art. 11 Trattamento di malattia e di maternità**

1. Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o ad infortunio non dipendente da causa di servizio, l'azienda conserverà al dirigente non in prova il posto per un periodo di 12 mesi, durante i quali gli corrisponderà l'intera retribuzione.

*Il suddetto periodo di conservazione del posto si intende riferito anche alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.*

2. Superati i limiti di conservazione del posto sopra indicati, al dirigente che ne faccia domanda sarà concesso un successivo ulteriore periodo di aspettativa fino ad un massimo di 6 mesi, durante il quale non sarà dovuta retribuzione, ma decorrerà l'anzianità agli effetti del preavviso.

*Il periodo di aspettativa è elevato a mesi 12, sempre su domanda del dirigente, nel caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti o che, comunque, comportino l'impiego di terapie salvavita.*

*Nel corso di tale periodo, per i dirigenti iscritti al Fasi, i contributi ad esso dovuti sono a carico della gestione separata che eroga le tutele per la non autosufficienza che provvede, altresì, a garantire le coperture assicurative previste dall'art. 12 del contratto. '*

3. Alla scadenza dei termini sopra indicati ove, per il perdurare dello stato di malattia, il rapporto di lavoro venga risolto da una delle due parti, è dovuto al dirigente il trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
4. Se, scaduto il periodo di conservazione del posto, il dirigente non chieda la risoluzione del rapporto e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.
5. Per i periodi corrispondenti ai congedi di maternità e paternità previsti dalle vigenti disposizioni legislative, l'azienda anticipa la prestazione economica dovuta dall'Istituto previdenziale e provvede all'integrazione della stessa in modo da corrispondere l'intera retribuzione mensile netta.
6. Per i congedi, i riposi, i permessi disciplinati dai **capi V, VI e VII del D.Lgs. 26/3/2001, n. 151** (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'**art. 15 della legge 8/3/2000, n. 53**), l'azienda anticipa le relative prestazioni economiche dovute dall'Istituto previdenziale.

---

Articolo modificato dal **Verbale di accordo 30/7/2019**

### **Art. 11/BIS Tutela maternità e paternità**

*1. Per i periodi corrispondenti ai congedi di maternità e paternità previsti dalle vigenti disposizioni legislative, l'azienda anticipa la prestazione economica dovuta dall'Istituto previdenziale e provvede all'integrazione della stessa in modo da corrispondere l'intera retribuzione mensile netta.*

*2. Per i congedi, i riposi, i permessi disciplinati dai **capi V, VI e VII del D.Lgs. 26/3/2001, n. 151** (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'**art. 15 della legge***

**8/3/2000, n. 53**), l'azienda anticipa le relative prestazioni economiche dovute dall'Istituto previdenziale.

3. Per tutto ciò che non è diversamente regolato dal presente articolo si applicano le norme di legge nonché - in quanto compatibili con la figura del dirigente - le norme contrattuali in materia in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall'azienda cui il dirigente appartiene.

4. Le parti attribuiscono all'osservatorio contrattuale costituito presso "4.MANAGER", l'obiettivo di raccogliere le migliori "best practice" attuate dalle imprese con la finalità di realizzare, anche nei periodi di congedo, le più idonee forme di "collegamento" con l'impresa, ossia tali da consentire, nel contempo, il sereno svolgimento della funzione genitoriale e la piena ripresa del rapporto con l'azienda al momento del rientro al lavoro. Con iniziative specifiche dedicate, "4.MANAGER" provvederà alla diffusione di tali "best practice".

---

Articolo inserito dal **Verbale di accordo 30/7/2019**

#### **Art. 11/TER Pari opportunità**

1. La raccolta delle migliori "best practice" attuate dalle imprese con riguardo alla gestione delle pari opportunità e, in particolare, sull'equità retributiva tra dirigente uomo e donna, è affidata all'osservatorio contrattuale presso "4.MANAGER", che ne farà oggetto di iniziative specifiche, volte a diffondere la cultura della parità di genere in ambito manageriale.

2. A tal fine le aziende associate al Sistema di rappresentanza di Confindustria che hanno alle loro dipendenze dirigenti uomini e donne trasmettono il rapporto biennale sulla situazione del personale, di cui all'**art. 46 del D.Lgs. 11/4/2006, n. 198**, anche a "4.MANAGER".

---

Articolo inserito dal **Verbale di accordo 30/7/2019**

#### **Art. 12 Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio - Copertura**

1. Nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto in occasione di lavoro, l'azienda conserverà al dirigente il posto e gli corrisponderà l'intera retribuzione, integrando quanto erogato dall'Inail a titolo di indennità per inabilità temporanea assoluta, fino ad accertata guarigione o fino a quando sia accertata una invalidità permanente totale o parziale. Eguale trattamento verrà applicato nei confronti del dirigente non in prova nel caso di interruzione del servizio per invalidità temporanea causata da malattia professionale. In ogni caso il periodo di corresponsione della retribuzione non potrà superare due anni e sei mesi dal giorno in cui è sorta la malattia o si è verificato l'infortunio.

L'indennità per inabilità temporanea assoluta a carico dell'Inail è anticipata al dirigente dall'azienda, che ne recupera il relativo importo mediante accredito diretto da parte dell'Istituto.

2. L'azienda inoltre deve stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri, in caso di infortunio occorso anche non in occasione di lavoro e in caso di malattia professionale:

a) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di invalidità permanente causata dai predetti eventi, tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente, una somma pari a sei annualità della retribuzione di fatto. Qualora il rapporto di lavoro prosegua dopo l'avvenuto riconoscimento dello stato di invalidità, la somma assicurata dalla polizza è corrisposta contestualmente all'esito di tale riconoscimento;

b) in caso di invalidità permanente parziale causata dagli stessi eventi una somma che, riferita all'importo del capitale assicurato di cui al punto a), sia proporzionale al grado di invalidità determinato in base alla tabella annessa al T.U. approvato con **DPR 30/6/1965, n. 1124** e in vigore fino al 24/7/2000;

c) in aggiunta al normale trattamento di liquidazione, in caso di morte causata dai predetti eventi, che non sia preceduta da una invalidità permanente indennizzata ai sensi della precedente lettera a) e causata dal medesimo evento che ha successivamente determinato la morte, una somma a favore degli aventi diritto pari a cinque annualità della retribuzione di fatto.

3. Agli effetti dei precedenti commi si considera:

- infortunio sul lavoro, l'evento che, come tale, è previsto dalla normativa sull'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali;

- professionale, la malattia che sia compresa tra quelle indicate nella tabella annessa al citato **DPR n. 1124**;

- retribuzione, il coacervo dei compensi di cui al comma 2 dell'art. 24.

4. In relazione al **D.Lgs. n. 38/2000** che, a decorrere dal 16/3/2000, estende ai dirigenti l'obbligo di iscrizione all'INAIL, l'azienda inserirà nella polizza di cui al precedente secondo comma una clausola che, per i casi di infortunio sul lavoro e di malattia professionale, preveda:

a) la riduzione dell'indennizzo, dovuto al dirigente o ai suoi aventi causa sulla base dei massimali come sopra indicati, in misura corrispondente alla prestazione in capitale o in rendita capitalizzata riconosciuta dall'Inail all'assicurato a titolo di invalidità permanente ovvero, in caso di morte, alla prestazione in rendita capitalizzata riconosciuta dallo stesso Ente agli aventi causa dell'assicurato;

b) la subordinazione del diritto all'indennizzo, alla preventiva comunicazione, da parte del dirigente o dei suoi aventi causa, dell'importo della prestazione liquidata dall'Inail;

c) la natura vincolante per la Compagnia di assicurazione dell'accertamento della malattia professionale effettuato dall'Inail o dal Giudice, ferma restando, in quest'ultimo caso, la necessaria informativa da parte del dirigente al fine di consentire la partecipazione al processo della Compagnia;

d) l'erogazione dell'intero capitale assicurato qualora, in caso di infortunio, l'Inail ne contesti il collegamento con il rapporto di lavoro; il dirigente, su richiesta della Compagnia e con ogni onere, ivi compresa la scelta del difensore, a carico della stessa, avrà l'obbligo di proporre causa all'Inail.

In caso di esito favorevole, il dirigente dovrà restituire alla Compagnia la somma che la predetta avrà versato in eccedenza rispetto alla previsione di cui alla precedente lettera a) del presente comma.

*5. L'azienda provvederà altresì a stipulare, nell'interesse del dirigente, una polizza che assicuri, comunque una sola volta, in caso di morte o in caso di invalidità permanente tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente, per cause diverse da quella dell'infortunio comunque determinato e da malattia professionale, una somma, sempre in aggiunta al normale trattamento di liquidazione pari, a decorrere dall'1/1/2020, ad euro*



*200.000,00 (duecentomila/00) quando il dirigente non abbia figli a carico né coniuge. La predetta somma sarà pari a euro 300.000,00 (trecentomila/00) quando il nucleo familiare del dirigente interessato risulti composto da uno ovvero da più figli a carico e/o dal coniuge. Il dirigente concorrerà al costo del relativo premio con l'importo di 200,00 (duecento/00) euro annui che saranno trattenuti dall'azienda sulla sua retribuzione secondo apposite modalità.*

6. Le somme rispettivamente assicurate ai sensi del comma precedente, nonché l'entità del concorso economico del dirigente ivi stabilito operano a decorrere dalle date indicate.

7. Sono fatte salve, e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite dal presente articolo, specifiche forme di assicurazione aziendali già in atto con contenuto almeno equivalente a quello di cui al presente articolo.

8. Sono, altresì, fatte salve e si considerano sostitutive delle provvidenze stabilite al secondo comma, relativamente all'infortunio occorso non in occasione di lavoro, e al quinto comma, relativamente alla malattia non professionale, eventuali intese, attuali o future, definite fra azienda e dirigente che prevedano l'assunzione diretta da parte dell'azienda, al verificarsi dei predetti eventi, dell'obbligo del pagamento delle somme di cui ai richiamati secondo e quinto comma, rimanendo in facoltà dell'azienda stessa di assicurare tale obbligo.

- Dichiarazioni a verbale -

I. Le parti si danno reciprocamente atto che, relativamente all'ipotesi in cui il rapporto di lavoro prosegua dopo l'avvenuto riconoscimento al dirigente di uno stato di invalidità tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa, i commi 2, lett. a), e 5 dell'art. 12 si interpretano nel senso che la somma assicurata dalla polizza è corrisposta contestualmente all'esito di detto riconoscimento.

II. Le parti convengono altresì che, in ogni caso, ai fini della erogazione delle somme assicurate ai sensi dei commi 2, lett. a) e b), 5 e 8 dell'art. 12, le Società stipulanti le polizze assicurative ed i loro riassicuratori assumeranno come valido il giudizio sullo stato di invalidità del dirigente così come formulato:

1. dall'Inps o altro Ente previdenziale, all'atto del riconoscimento della pensione di inabilità ovvero del primo riconoscimento dell'assegno di invalidità;

2. dall'Inail, in caso di invalidità di origine professionale e sempreché non ricorra l'ipotesi precedente.

III. Le parti concordano che in caso di morte del dirigente, i beneficiari delle somme assicurate ai sensi dei commi 2, lett. c), 5 e 8 dell'art.12, sono individuati nei soggetti formalmente indicati dallo stesso dirigente. In mancanza di tale indicazione, i beneficiari delle somme assicurate sono individuati ai sensi dell'**art.**

## 2122 del codice civile.

IV. Infine, resta inteso tra le parti che, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro con il dirigente al quale sia riconosciuto uno stato di invalidità determinato da malattia non professionale e tale da ridurre la capacità lavorativa in misura superiore ai 2/3, la polizza di cui al comma 5 dell'art. 12 cessa di produrre effetti dal momento della erogazione della somma ivi prevista per l'assicurazione contro tale evento.

V. Le parti si danno reciprocamente atto che il richiamo alla tabella annessa al **DPR n. 1124/1965**, di cui al terzo comma del presente articolo, deve intendersi comprensivo dell'ampliamento disposto con la **sentenza della Corte Costituzionale n. 350 del 1997**, in base alla quale l'Inail indennizza, oltre alle malattie elencate nella predetta tabella, anche le malattie non tabellate di cui il dirigente dimostri l'origine professionale.

- Dichiarazione a verbale -

*Le parti concordano di costituire un apposito gruppo di lavoro bilaterale con lo scopo di introdurre una copertura cumulativa, su base assicurativa, delle attuali tutele apprestate dall'art. 12 e dall'art. 15 del contratto. Si intende infatti, valutare la possibilità di stipulare, tramite la Gestione separata FASI "non autosufficienza", polizze assicurative collettive che potranno essere, poi, gestite avvalendosi del supporto tecnico ed economico della Società I.W.S SpA, costituita tra le scriventi parti e il Fasi, proprio con la finalità di proporre la miglior tutela possibile per i dirigenti e, nel contempo, realizzare opportune economie di scala a beneficio delle imprese.*

*Il gruppo di lavoro bilaterale dovrà presentare alle parti un progetto di fattibilità entro il 30 ottobre e comunque in tempo utile da rendere l'iniziativa operativa dall'1/1/2020.*

*All'esito dell'attività del gruppo di lavoro, quando sarà definita concretamente la possibilità per le imprese di stipulare polizze assicurative collettive tramite la Gestione separata Fasi "non autosufficienza", le parti contraenti apporteranno le opportune modifiche ai testi degli artt. 12 e 15 del contratto, fermo restando che l'adesione delle imprese allo schema proposto dalla Gestione separata Fasi "non autosufficienza" è su base volontaria e che, pertanto, le imprese potranno comunque dar corso alle coperture assicurative nei modi e nei termini che riterranno più opportuni.*

---

Articolo modificato dal **Verbale di accordo 30/7/2019**

## Art. 13 Trasferimento di proprietà dell'azienda

1. Fermo restando quanto disposto dall'**art. 2112 del c.c.**, in caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, ivi compresi i casi di concentrazioni, fusioni, scorpori, non debbono in alcun modo essere pregiudicati i diritti acquisiti dal dirigente.
2. Tenuto conto delle particolari caratteristiche del rapporto dirigenziale, il dirigente, il quale, nei casi sopra previsti, non intenda continuare il proprio rapporto potrà procedere, entro 180 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento, alla risoluzione del rapporto stesso senza obbligo di preavviso e con riconoscimento, oltre al trattamento di fine rapporto, di un trattamento pari ad 1/3 dell'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento.

## Art. 14 Trasferimento del dirigente

1. Il dirigente può essere trasferito da una ad altra sede di lavoro soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive dell'azienda.
2. Il trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto dall'azienda al dirigente con un preavviso non inferiore a mesi tre ovvero a mesi quattro quando il dirigente abbia familiari conviventi e a carico.
3. Al dirigente trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese cui va incontro per sé e famiglia per effetto del trasferimento stesso, nonché l'eventuale maggior spesa effettivamente sostenuta per l'alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella sede di origine, per un periodo da convenirsi direttamente tra le parti e comunque per un periodo non inferiore a due anni, oltre ad una indennità una tantum pari a 3 mensilità e mezzo di retribuzione per il dirigente con carichi di famiglia ed a 2 mensilità e mezzo per il dirigente senza carichi di famiglia.
4. Gli importi erogati per i titoli di cui al precedente comma, attesa la loro particolare natura, non sono computabili agli effetti del trattamento di fine rapporto.
5. Per il reperimento dell'alloggio nella sede di destinazione, anche l'azienda esplicherà il suo interessamento per agevolare il dirigente.
6. Per i casi di licenziamento non per giusta causa o di morte entro cinque anni dalla data di trasferimento, l'azienda dovrà rimborsare le spese relative al rientro del dirigente e/o della sua famiglia alla sede originaria.

7. Il dirigente licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto al trattamento di fine rapporto ed all'indennità sostitutiva del preavviso.

8. Il dirigente che proceda alla risoluzione del rapporto entro 60 giorni dalla comunicazione di cui al comma 2, motivando il proprio recesso con la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad una indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari ad 1/3 del corrispettivo del preavviso individuale maturato.

*9. Salvo diverso accordo tra le parti interessate, il trasferimento individuale non può essere disposto nei confronti del dirigente che abbia compiuto il 55° anno. Per i dirigenti con figli minori di età il trasferimento individuale non può essere disposto nei confronti di chi abbia compiuto il 50° anno.*

- Nota a verbale -

Qualora particolari ragioni di urgenza non consentano all'azienda di rispettare i termini di preavviso di cui al comma 2, il dirigente verrà considerato in trasferta sino alla scadenza dei suddetti termini.

---

Articolo modificato dal [Verbale di accordo 30/7/2019](#)

## **Art. 15 Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione**

1. Ogni responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'azienda.

2. A decorrere dall'1/6/1985, il dirigente che, ove si apra procedimento di cui al successivo comma 4, risolva il rapporto motivando il proprio recesso con l'avvenuto rinvio a giudizio, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad una indennità supplementare al trattamento di fine rapporto pari, a decorrere dall'1/6/2000, al corrispettivo del preavviso individuale maturato.

3. Il dirigente consegue il diritto a percepire i trattamenti previsti dal precedente comma sempreché abbia formalmente e tempestivamente comunicato al datore di lavoro la notifica, a lui fatta, dell'avviso di reato a seguito del quale sia stato

successivamente rinviato a giudizio.

4. Ove si apra procedimento penale nei confronti del dirigente per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio è a carico dell'azienda. E' in facoltà del dirigente di farsi assistere da un legale di propria fiducia, con onere a carico dell'azienda.

5. Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento; in caso di privazione della libertà personale il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con decorrenza della retribuzione.

6. Le garanzie e le tutele di cui al comma 4 del presente articolo si applicano al dirigente anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

7. Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato.

- Dichiarazione congiunta -

Confindustria e Federmanager confermano che le tutele di cui all'art. 15 sono state da sempre considerate applicabili, alle condizioni e con i limiti ivi stabiliti, anche nei confronti del dirigente cui sia stata contestata una responsabilità per danno erariale.

## **Art. 16 Mutamento di posizione**

1. Il dirigente che, a seguito di mutamento della propria attività sostanzialmente incidente sulla sua posizione, risolva, entro 60 giorni, il rapporto di lavoro, avrà diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento.

- Note a verbale agli artt. 13, 14, 15 e 16 -

I - Le parti si danno atto che, considerata la particolare, specifica natura del trattamento corrispondente all'indennità sostitutiva del preavviso o frazione di essa, previsto dalle norme sopra indicate a favore del dirigente che risolva il rapporto di lavoro, il trattamento medesimo non ha effetto sulla determinazione dell'anzianità, né per il computo del trattamento di fine rapporto.

II - Il preavviso dovuto dal dirigente, in caso di dimissioni di cui ai predetti articoli, è di 15 giorni.

## PARTE QUARTA - Tutele assistenziali e previdenziali

### Art. 17 Previdenza

1. Per i contributi relativi al trattamento di previdenza si intende fatto rinvio alle disposizioni legislative vigenti in materia.
2. Il pagamento dei contributi di previdenza anzidetto va effettuato sull'ammontare della retribuzione lorda globale di fatto percepita dal dirigente, entro il limite massimo stabilito dalla normativa vigente e non può essere inferiore alla retribuzione annua contrattuale minima di prima assunzione ragguagliata a 13 mensilità.
3. Qualora la durata del rapporto sia inferiore all'anno solare, il minimale ed il massimale, come sopra indicati, si intendono proporzionalmente ridotti.

### Art. 18 Previdenza complementare

*1. Le materie concernenti gli interventi integrativi del trattamento pensionistico di categoria sono disciplinate dalle apposite separate intese alle quali si intende fatto riferimento e rinvio, e che costituiscono parte integrante del presente contratto, per l'intera durata di quest'ultimo.*

*2. I contenuti delle rispettive prestazioni, le condizioni e le modalità della loro erogazione, nonché le forme ed entità dei relativi finanziamenti sono stabiliti dalle richiamate apposite intese, avuto riguardo alla vigenza per esse di volta in volta stabilita dalle parti stipulanti.*

*3. Le parti convengono di apportare agli accordi vigenti in materia di previdenza complementare per i dirigenti di aziende industriali gestita dal PREVINDAI - Fondo Pensione le modifiche di seguito indicate:*

*a. con decorrenza dall'1/1/2020, per tutti i dirigenti iscritti al Previndai - o che vi aderiranno - con versamento anche della quota a proprio carico, la contribuzione dovuta al Fondo è così stabilita:*

*a.1. a carico dell'impresa, nella misura minima del 4% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, da applicarsi fino al limite di 180.000,00 (centottanta/00) euro annui;*

*a.2. a carico dei dirigenti, nella misura minima pari a quella dovuta dalle imprese ai sensi del precedente punto a.1.;*

*a.3. fermo restando il limite complessivo dell'8% della retribuzione globale lorda effettivamente percepita da ciascun dirigente in servizio, è in facoltà dell'impresa, previo accordo con il dirigente, farsi carico di una quota della contribuzione dovuta dal dirigente stesso, fino al limite del 3%, rimanendo, pertanto, a carico del dirigente un contributo minimo nella misura dell'1%. È altresì facoltà dell'impresa anticipare la contribuzione minima prevista dall'1/1/2022 di cui alla successiva lettera d.;*

*b. la contribuzione dovuta al Fondo ai sensi del precedente punto a. è calcolata sulla retribuzione globale lorda effettivamente percepita; per la determinazione di quest'ultima si fa riferimento a tutti gli elementi considerati utili, per disposizione di legge e di contratto, per il trattamento di fine rapporto, con esclusione comunque dei compensi e/o indennizzi percepiti per effetto della dislocazione in località estera;*

*c. la contribuzione di cui al precedente punto a.1. corrisponde alla misura minima a carico del datore di lavoro. È facoltà di quest'ultimo versare ulteriore contribuzione, anche oltre quanto previsto al punto a.3, senza limite di massimale, a favore di ciascun dirigente per il quale contribuisce al Previdai, anche in assenza di contributo superiore al minimo a carico del dirigente;*

*d. ferma restando, in relazione agli anni dal 2019 al 2021, la disciplina vigente prima dell'accordo di rinnovo del 30/7/2019, con decorrenza dall'1/1/2022, per tutti i dirigenti iscritti al Fondo - o che vi aderiranno - con versamento anche della quota a proprio carico, il contributo annuo a carico dell'azienda, di cui al precedente punto a.1., non può risultare inferiore a 4.800,00 (quattromilaottocento/00 euro);*

*e. per i dirigenti il cui rapporto di lavoro sia stato risolto in corso d'anno, il contributo minimo a carico dell'azienda dovuto ai sensi del punto d. sarà riproporzionato in relazione ai mesi di servizio prestato nell'anno di riferimento, computandosi come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni;*

*f. il confronto fra il contributo minimo come definito al precedente punto d. e la contribuzione come determinata al precedente punto a.1. deve essere effettuato entro il 31 dicembre di ogni anno o all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, se precedente. Le eventuali differenze dovranno essere versate al Fondo unitamente*

*alla contribuzione del quarto trimestre di ogni anno ovvero a quella del trimestre nel quale ricade la cessazione, se precedente;*

*g. la contribuzione di cui al punto a.2, salvi i diversi patti conclusi ai sensi del punto a3, corrisponde alla misura minima a carico del dirigente; rimane sua facoltà versare ulteriore contribuzione al Fondo, senza limite di massimale;*

*h. le modalità di versamento della contribuzione aggiuntiva di cui ai punti c. e g. sono fissate dal Consiglio di Amministrazione del Fondo;*

*i. il presente articolo si applica ai dirigenti in servizio all'1/1/2010 nonché ai dirigenti assunti o nominati successivamente a tale data;*

*j. si confermano tutte le altre disposizioni previste dai precedenti i accordi in materia non modificati dal presente articolo.*

---

Articolo sostituito dal **Verbale di accordo 30/7/2019**

## **Art. 18/BIS Assistenza sanitaria integrativa**

*1. Le materie concernenti gli interventi integrativi del trattamento sanitario di categoria sono disciplinate dalle apposite separate intese alle quali si intende fatto riferimento e rinvio, e costituiscono parte integrante del presente contratto, per l'intera durata di quest'ultimo.*

*Con l'**accordo 6/12/2018** (allegato al presente contratto), da un lato, sono state ampliate le prestazioni erogate dalla Gestione Separata FASI (GS FASI) a favore dei dirigenti licenziati, alle condizioni previste dagli accordi istitutivi della GS FASI e, dall'altro, è stata prevista la possibilità di istituire una seconda Gestione Separata (GS NON AUTOSUFFICIENZA), con autonomia amministrativa e finanziaria, nonché gestione patrimoniale autonoma, cui affidare lo sviluppo delle tutele nel campo della non autosufficienza per gli assistiti FASI. La creazione di questa seconda Gestione Separata consentirà di razionalizzare e potenziare le attuali misure previste per la non autosufficienza in ambito FASI, sviluppando, altresì, un sistema di protezione su base assicurativa più ampio ed efficace di quello attuale, sviluppato anche con forme a capitalizzazione. La contribuzione, prevista dall'**accordo 6/12/2018** per la GS Fasi sarà, pertanto, a decorrere dall'1/1/2020, ripartita e imputata in parti uguali alle due gestioni.*

*Nell'ambito del disegno di potenziamento del FASI e di razionalizzazione di tutte le*



*iniziative di bilateralità, le parti hanno condiviso la necessità di dare piena autonomia a FASI OPEN in modo che il fondo di assistenza sanitaria integrativa, di natura mutualistica e di matrice non assicurativa nato nel 2008, possa meglio perseguire la propria missione di fondo aperto a tutti i lavoratori non dirigenti e ai loro familiari. Gli organi di amministrazione del FASI che già si sono espressi a favore di questo progetto, valuteranno tempi e modi per darne rapida attuazione. Le parti, prendono, altresì, atto della volontà, espressa dagli organi di indirizzo di FASI e Assidai, di addivenire ad un accordo di reciproca collaborazione finalizzato a rafforzarne il ruolo nel mercato della sanità integrativa attraverso la presentazione di una proposta unica. Nel condividere questa comune volontà ed in attesa di conoscere i contenuti dell'intesa con i possibili ambiti di collaborazione, le parti, valuteranno gli effetti sul presente contratto. E', infatti, auspicio delle parti che dall'accordo di reciproca collaborazione possa derivare anche una maggiore integrazione o un ampliamento delle coperture assicurative previsti per l'iscritto FASI.*

*Per la realizzazione di questo ampio progetto di potenziamento delle attività in materia di sanità integrativa, il FASI si avvarrà di una apposita società, denominata IWS Spa, appositamente istituita dai soci, su indicazione del FASI medesimo, per il perseguimento di tale finalità.*

---

Articolo inserito dal [Verbale di accordo 30/7/2019](#)

## **PARTE QUINTA - Tutele sindacali del rapporto**

### **Art. 19 Collegio arbitrale**

1. E' istituito, a cura delle Organizzazioni territoriali competenti, aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, un Collegio arbitrale cui è demandato il compito di pronunciarsi sui ricorsi che gli siano sottoposti ai sensi dell'art. 22.

2. Il Collegio, che sarà in carica per la durata del presente contratto, rinnovabile, è composto di tre membri di cui uno designato da ciascuna delle Organizzazioni imprenditoriali stipulanti, territorialmente competente, uno dalla Organizzazione della Federazione nazionale dirigenti industriali, territorialmente competente, ed uno, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo dalle rispettive Organizzazioni. In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo membro, quest'ultimo sarà sorteggiato tra i nominativi compresi in apposita lista di nomi non

superiori a sei, preventivamente concordata, o, in mancanza di ciò, sarà designato - su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette - dal Presidente del competente Tribunale.

3. Alla designazione del supplente del Presidente si procederà con gli stessi criteri sopra citati per la scelta di quest'ultimo.

4. Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

5. Salvo diverso accordo tra le Organizzazioni delle due parti territorialmente competenti, il Collegio ha sede presso la Direzione provinciale del lavoro.

6. Le funzioni di segreteria saranno svolte, previo diretto accordo, a cura di una delle Organizzazioni territoriali competenti.

7. Il Collegio arbitrale sarà investito della vertenza su istanza, a mezzo di raccomandata a.r., dell'Organizzazione territoriale competente della Federmanager, che trasmetterà al Collegio il ricorso, sottoscritto dal dirigente, entro 30 giorni successivi al ricevimento del ricorso stesso ai sensi del comma 4 dell'art. 22.

8. Copia dell'istanza e del ricorso debbono, sempre a mezzo raccomandata a.r., essere trasmessi contemporaneamente, a cura dell'Organizzazione di cui al precedente comma, alla corrispondente Organizzazione territoriale imprenditoriale e, per conoscenza, all'azienda interessata.

9. La competenza territoriale, fatto salvo eventuale diverso accordo, è stabilita con riferimento all'ultima sede di lavoro del dirigente. Se vi siano più sedi di lavoro tra loro concorrenti la determinazione della competenza territoriale, tra le indicate sedi, è rimessa alla scelta del dirigente.

10. Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui sopra da parte dell'Organizzazione imprenditoriale.

11. Il Collegio, presenti le parti in causa o, eventualmente, loro rappresentanti, esperirà, in via preliminare, il tentativo di conciliazione.

12. Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, anche in assenza di motivazione o in contumacia di una delle parti, emetterà il proprio lodo entro 60 giorni dalla data di riunione di cui al comma 10, salva la facoltà del Presidente di disporre di una proroga fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni in relazione a

necessità inerenti allo svolgimento della procedura.

13. L'eventuale istruttoria dovrà essere improntata al principio del rispetto del contraddittorio, verificando che le parti si scambino le rispettive difese e produzioni documentali; sarà tenuta una sintetica verbalizzazione delle riunioni arbitrali, con indicazione dei presenti e delle attività svolte; le dichiarazioni dei testi saranno riassunte sommariamente, salvo diversa decisione del Collegio.

14. Durante il mese di agosto sono sospesi i termini di cui al presente articolo, nonché quello di cui al comma 4 dell'art. 22, sopra richiamato.

*15. Eccetto i casi di licenziamento nullo, per i quali trova applicazione la disciplina di legge, ove il Collegio, con motivato giudizio, riconosca che il licenziamento è ingiustificato ed accolga quindi il ricorso del dirigente a termini dell'art. 22, disporrà contestualmente, a carico dell'azienda, un'indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, omnicomprensiva, nel rispetto de parametri seguenti:*

*a) fino a due anni di anzianità aziendale, quattro mensilità pari al corrispettivo del preavviso;*

*b) oltre i due e sino a sei anni di anzianità aziendale, da quattro a otto mensilità pari al corrispettivo del preavviso;*

*c) oltre i sei e sino a dieci anni di anzianità aziendale, da otto a dodici mensilità pari al corrispettivo del preavviso;*

*d) oltre i dieci e sino a quindici anni di anzianità aziendale, da dodici a diciotto mensilità pari al corrispettivo del preavviso;*

*e) oltre quindici anni di anzianità aziendale, da diciotto a ventiquattro mensilità pari al corrispettivo del preavviso.*

*Le presenti disposizioni non si applicano nei casi di licenziamento collettivo.*

16. In conformità all'**art. 412 ter, lett. e), c.p.c.**, il compenso del Presidente, ripartito al 50% fra le parti in causa, è determinato secondo i criteri pattuiti dalle competenti organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti.

17. Il compenso degli altri Componenti del Collegio sarà a carico delle rispettive parti in causa.

18. Le disposizioni di cui al presente articolo, in caso di disdetta del contratto, continuano a produrre i loro effetti dopo la scadenza e fino a che non sia intervenuto un nuovo contratto.

- Dichiarazione a verbale -

Le parti confermano la permanente validità della disciplina contrattuale di cui al presente articolo volta, in via principale, a favorire la conciliazione tra azienda e dirigente in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, contemperando e componendo i rispettivi interessi in maniera non litigiosa; ovvero, qualora ciò risulti impossibile, volta a una rapida decisione della controversia senza dover ricorrere a procedimenti giudiziari.

Pertanto, le parti si impegnano a svolgere nei confronti dei rispettivi rappresentati ogni opportuna e utile iniziativa e azione affinché, nel caso di cui sopra, si avvalgano della disciplina prevista dal presente articolo e affinché, comunque, azienda e dirigente, anche al di fuori del tentativo di conciliazione disciplinato dal presente articolo, realizzino la conciliazione medesima.

Le parti, inoltre, auspicano, e, in questo senso, svolgeranno ogni opportuna e utile iniziativa e azione nei confronti dei rispettivi rappresentati, che, tenuto conto della peculiarità del rapporto di lavoro del dirigente, l'eventuale risoluzione di tale rapporto avvenga preferenzialmente in maniera consensuale, su basi eque e adeguate, cosicché il licenziamento possa diventare una fattispecie del tutto residuale ed eccezionale di risoluzione del predetto rapporto.

## NORME DI ATTUAZIONE

I - Fatta in ogni caso salva la facoltà di sostituzione dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni, ai sensi del comma 4 del presente articolo, i Collegi già costituiti in base al comma 2 dell'**art. 19 del CCNL 3/10/1989** si intendono prorogati in carica fino alla scadenza del presente contratto, salvo che da parte delle Organizzazioni sindacali territorialmente competenti non si richieda, congiuntamente, entro 90 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto, la costituzione ex novo del Collegio in base alle norme di cui al comma 2 del presente articolo. In tal caso il nuovo Collegio deve essere costituito entro i successivi 30 giorni.

Tuttavia i ricorsi che, alla data di stipulazione del presente contratto, siano pendenti avanti i Collegi già costituiti o che siano inoltrati nel periodo intercorrente tra la data di stipulazione stessa ed il momento della eventuale richiesta di costituzione di nuovo Collegio, ai sensi del comma 1 della presente norma di attuazione, verranno definiti dai medesimi indipendentemente dalla intervenuta eventuale costituzione del nuovo Collegio.

II - In caso di eventuale costituzione di nuovo Collegio, il termine di cui al comma 7 del presente articolo si intende prorogato fino al decimo giorno successivo a quello dell'avvenuta costituzione del Collegio e ciò anche ove tale costituzione

fosse successiva alla scadenza dei termini sopra richiamati (prima norma di attuazione).

---

Articolo modificato dal [Verbale di accordo 30/7/2019](#)

## **Art. 20 Informazione e consultazione dei dirigenti**

1. I sindacati dei dirigenti competenti per territorio ed aderenti alla Federmanager possono istituire rappresentanze sindacali nelle aziende.
2. In tal caso gli stessi sindacati provvederanno a comunicare i nominativi dei dirigenti investiti di tale rappresentanza, oltrechè alla Federmanager, alle aziende interessate ed alla Organizzazione imprenditoriale territorialmente competente.
3. In particolare, le Rappresentanze aziendali potranno esaminare in prima istanza le questioni che dovessero sorgere circa l'applicazione delle clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al riconoscimento della qualifica di dirigente ai sensi dell'art. 1 del presente contratto.
4. In attuazione della [direttiva 2002/14/CE](#) come recepita dal [D.Lgs. n. 25 del 6/2/2007](#), le imprese e le RSA si incontreranno, almeno due volte l'anno, per discutere sull'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica con riferimento ai più significativi indicatori di bilancio ed alle politiche degli investimenti. Nella stessa occasione formeranno oggetto di informazione le politiche sulla dirigenza con particolare riferimento ai criteri ed alle modalità attuative delle politiche retributive e ai sistemi di retribuzione variabile: questo anche in attuazione di quanto previsto nella "Nota di intenti" posta a premessa del contratto. Saranno altresì oggetto di informazione le decisioni dell'impresa che possano comportare sostanziali modifiche dell'organizzazione del lavoro anche se non direttamente incidenti sulle funzioni della dirigenza.
5. Le informazioni rese alle RSA e qualificate come riservate dalle imprese, non potranno essere divulgate a terzi ai sensi dell'[art. 5 del D.Lgs. n. 25/2007](#).
6. Le parti concordano che le imprese non avranno alcun obbligo di preventiva consultazione qualora la divulgazione delle informazioni riservate possa recare danno all'impresa e/o creare notevoli difficoltà.

7. Entro il primo semestre di applicazione del **CCNL 25/11/2009**, sarà costituita fra le parti una commissione di conciliazione ai sensi e per gli effetti di cui al comma 3 dell'**art. 5 del D.Lgs. n.25/2007**.

8. Per quanto non espressamente disciplinato valgono le norme di cui al **D.Lgs. n. 25/2007**.

## **Art. 21 Controversie**

1. Le eventuali controversie riguardanti l'interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle parti stipulanti il contratto stesso.

2. Le questioni che dovessero sorgere circa l'applicazione di norme di legge, di clausole del contratto collettivo o di pattuizioni individuali, saranno demandate, ai fini dell'espletamento del tentativo obbligatorio di conciliazione previsto dalle vigenti norme di legge, all'esame delle competenti organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto.

3. Tale esame deve esaurirsi, salvo motivato impedimento, entro il termine di 60 giorni dal ricevimento della richiesta di convocazione inoltrata dalla Organizzazione territoriale competente. Le relative conclusioni formeranno oggetto di apposito verbale sottoscritto dalle Organizzazioni territoriali interessate.

4. Laddove siano state istituite dai dirigenti, ai sensi dell'art. 20, Rappresentanze aziendali, le questioni di cui al comma 2 potranno essere esaminate in prima istanza con dette rappresentanze.

## **PARTE SESTA - Risoluzione del rapporto**

### **Art. 22 Risoluzione del rapporto di lavoro**

1. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.

2. Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'azienda, quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione.

3. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione addotta dall'azienda, ovvero nel caso in cui detta motivazione non sia stata fornita contestualmente alla comunicazione del recesso, potrà ricorrere al Collegio arbitrale di cui all'art. 19.

4. Il ricorso dovrà essere inoltrato all'Organizzazione territoriale della Federmanager, a mezzo raccomandata a.r. che costituirà prova del rispetto dei termini, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione scritta del licenziamento.

5. Il ricorso al Collegio non costituisce di per sé motivo per sospendere la corresponsione al dirigente delle indennità di cui agli artt. 23 e 24.

*6. Le disposizioni del presente articolo, salva la comunicazione per iscritto, non si applicano in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei confronti del dirigente che sia in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia ordinaria.*

---

Articolo modificato dal [Verbale di accordo 30/7/2019](#)

## **Art. 23 Preavviso**

1. Salvo il disposto dell'[art. 2119 del c.c.](#), il contratto a tempo indeterminato non potrà essere risolto dal datore di lavoro senza preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

- a) mesi 6 di preavviso per i dirigenti fino a sei anni di anzianità aziendale;
- b) mesi 8 di preavviso per i dirigenti fino a dieci anni di anzianità aziendale;
- c) mesi 10 di preavviso per i dirigenti fino a quindici anni di anzianità aziendale;
- d) mesi 12 di preavviso per i dirigenti oltre quindici anni di anzianità aziendale.

2. In conseguenza, il termine complessivo di preavviso, come dovuto ai sensi del comma 1, non dovrà, comunque, essere superiore a 12 mesi.

3. Il dirigente dimissionario deve dare al datore di lavoro un preavviso i cui termini saranno pari ad 1/3 di quelli sopra indicati.

4. In caso di inosservanza dei termini suddetti è dovuta dalla parte inadempiente all'altra parte, per il periodo di mancato preavviso, una indennità pari alla retribuzione che il dirigente avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso.

5. E' in facoltà del dirigente che riceve la disdetta di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia durante il preavviso, senza che da ciò gli derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

6. Il periodo di preavviso sarà computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

7. L'indennità sostitutiva del preavviso è soggetta ai contributi previdenziali e assistenziali; i contributi predetti saranno versati agli Enti previdenziali e assistenziali di categoria con l'indicazione separata e distinta dei mesi di competenza nei quali avrebbero dovuto essere pagati.

8. Durante il periodo di preavviso non potrà farsi obbligo al dirigente uscente di prestare servizio senza il suo consenso alle dipendenze del dirigente di pari grado che lo dovrà sostituire.

- Dichiarazione a verbale -

Le parti concordano che dalla stipula del **CCNL 16/5/1985**, per la peculiarità delle funzioni dirigenziali, il preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato agli effetti del trattamento di fine rapporto.

## **Art. 24 Trattamento di fine rapporto**

1. In caso di risoluzione del rapporto, spetterà al dirigente, a parte quanto previsto dall'art. 23, un trattamento di fine rapporto da calcolarsi in base a quanto disposto dall'**art. 2120 del c.c.**, come sostituito dall'**art. 1 della legge 29/5/1982, n. 297**.

2. Con riferimento al comma 2 del citato **art. 2120 del c.c.**, per il computo del trattamento di fine rapporto si considerano, oltre allo stipendio, tutti gli elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo, ivi compresi le provvigioni, i premi di produzione ed ogni altro compenso ed indennità anche se non di ammontare fisso, con esclusione di quanto corrisposto a titolo di rimborso spese e di emolumenti di carattere occasionale. Fanno altresì parte della retribuzione l'equivalente del vitto e dell'alloggio eventualmente dovuti al dirigente



nella misura convenzionalmente concordata, nonché le partecipazioni agli utili e le gratifiche non consuetudinarie e gli aumenti di gratifica pure non consuetudinari, corrisposti in funzione del favorevole andamento aziendale.

## DISPOSIZIONE TRANSITORIA

Ai fini della determinazione dell'indennità di anzianità da calcolarsi all'atto dell'entrata in vigore della **legge n. 297 del 1982, ai sensi dell'art. 5**, comma 1, della legge medesima, si richiamano le particolari norme di cui alle disposizioni transitorie in calce all'**art. 24 del CCNL 13/4/1981**, i cui termini vengono di seguito integralmente riportati.

"Per i dirigenti che, alla data del 31/1/1979, hanno maturato l'anzianità già prevista dal sostituito **art. 22 del CCNL 4/4/1975** per il conseguimento, sull'intera anzianità o su parte di essa, della maggiore indennità in ragione di mezza mensilità, si procederà a quantificare l'indicata maggiore indennità spettante alla data predetta, traducendola in corrispondenti mensilità (e/o frazione individuata ai sensi dell'art. 24, comma 2, del citato CCNL) che saranno erogate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro e con il valore dell'ultima retribuzione al quale fanno riferimento i criteri di computo dell'indennità di anzianità.

Per i dirigenti che, alla data del 31/1/1979, non hanno maturato i requisiti già stabiliti dal sostituito art. 22 per conseguire la maggiore indennità, si procederà alla relativa quantificazione e traduzione in corrispondenti mensilità (e/o frazione) in proporzione alle singole anzianità.

Nei casi di anzianità che, ai sensi del comma 1, diano diritto alla maggiore indennità limitatamente a parte dell'anzianità stessa, il riconoscimento di cui al precedente comma si aggiungerà a quello dovuto ai sensi del comma 1.

La liquidazione ed erogazione saranno effettuate con le modalità stabilite dal comma 1, anche nei casi di cui ai commi 2 e 3.

Le quantificazioni stabilite al comma 2 avverranno in base al rapporto tra l'anzianità maturata nella qualifica di dirigente alla data del 31/1/1979 e la permanenza in detta qualifica che sarebbe stata individualmente necessaria a norma del sostituito art. 22 per consentire la migliore misura per l'intera anzianità. Per procedere al calcolo del rapporto, che sarà espresso con tre cifre decimali, le suddette grandezze vanno indicate in numero di mesi. L'individuazione delle corrispondenti mensilità e/o frazione sarà ottenuta moltiplicando per quattro l'indicato rapporto".

### **Art. 25 Indennità in caso di morte**

1. In caso di morte del dirigente, l'azienda corrisponderà agli aventi diritto, oltre all'indennità sostitutiva del preavviso, il trattamento di fine rapporto di cui all'art.

24. Ciò, indipendentemente da quanto possa loro spettare a titolo integrativo per fondo di previdenza, per coperture assicurative e per ogni altra causa.

## **Art. 26 Anzianità**

1. A tutti gli effetti del presente contratto l'anzianità si computa comprendendovi tutto il periodo di servizio prestato alle dipendenze dell'azienda anche con altre qualifiche.

2. Agli effetti della determinazione dell'anzianità ogni anno iniziato si computa prorata in relazione ai mesi di servizio prestato, computandosi come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

3. All'anzianità come sopra specificata vanno sommate quelle anzianità convenzionali cui il dirigente abbia diritto.

## **PARTE SETTIMA - Disposizioni generali**

### **Art. 27 Disposizioni generali e condizioni di miglior favore**

1. Per tutto ciò che non è diversamente regolato dal presente contratto valgono - in quanto compatibili con la figura del dirigente - le norme contrattuali collettive e le norme legislative in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dall'azienda cui il dirigente appartiene.

2. Le condizioni stabilite eventualmente da accordi individuali, aziendali e territoriali più favorevoli, si intendono mantenute ad personam.

### **Art. 28 Contributi sindacali**

1. Le aziende opereranno la trattenuta dei contributi sindacali dovuti dai dirigenti al sindacato dirigenti industriali della Federmanager (già Fndai), territorialmente competente, previo rilascio di deleghe individuali firmate dagli interessati, deleghe che saranno valide fino a revoca scritta.

### **Art. 29 Decorrenza e durata**

*Il contratto collettivo, rinnovato con l'accordo 30/7/2019, decorre dall'1/1/2019, salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, e avrà scadenza il 31/12/2023.*

2. In caso di mancata disdetta, da comunicare con lettera raccomandata a. r. almeno 2 mesi prima della scadenza indicata, si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

- Dichiarazione a verbale -

Le parti dichiarano che il complessivo trattamento economico e normativo derivante dal **rinnovo del contratto concluso in data 30/12/2014** costituisce una disciplina di miglior favore per i dirigenti, anche con riferimento ai singoli istituti oggetto di nuova e specifica regolamentazione, rispetto al CCNL del 31/12/1948, recepito dal **DPR 2/1/1962, n. 483**.

---

Articolo modificato dal **Verbale di accordo 30/7/2019**

## **ALLEGATO 1**

**Verbale di accordo per la verifica dei piani formativi in sede nazionale e territoriale 24/11/2004**

### **ALLEGATO 1.1**

**Allegato al verbale di accordo per la verifica dei piani formativi in sede nazionale e territoriale**

### **ALLEGATO 2**

**Verbale di accordo per la promozione dell'incontro tra domanda e offerta nei confronti dei dirigenti in stato di disoccupazione o dipendenti da aziende in liquidazione**

## ALLEGATO 2.1

Autorizzazione provvisoria alla Fondazione "Fondirigenti - Giuseppe Taliercio" del 6/4/2006 del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali all'esercizio dell'attività di intermediazione

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali  
Direzione generale del mercato del lavoro  
Divisione I

VISTA la **legge 14/2/2003 n. 30**;

VISTO il **D.Lgs. 10/9/2003 n. 276**;

VISTI il **decreto ministeriale 23/12/2003** e il **decreto ministeriale 5/5/2004**; .

VISTA la richiesta di autorizzazione provvisoria all'esercizio dell'attività di intermediazione presentata - ai sensi degli **artt. 4, comma 2 e 6, comma 3 del D.Lgs. 10/9/2003 n. 276** - dalla Fondazione "Fondirigenti - Giuseppe Taliercio", Ente bilaterale, con sede in Roma, Via IV Novembre n. 152, ed esaminata la relativa documentazione;

VISTO l'**art. 5 del decreto ministeriale 23/12/2003**;

ACCERTATO che in capo all'Ente richiedente sussistono i requisiti richiesti dall'**art. 6, comma 3 del D.Lgs. 10/9/2003 n. 276**;

RILASCIATA

alla Fondazione "Fondirigenti - Giuseppe Taliercio", Ente bilaterale, autorizzazione provvisoria all'esercizio dell'attività di intermediazione di cui all'**art. 4, comma 1, lettera c) del D.Lgs. 10/9/2003 n. 276**.

DISPONE

contestualmente l'iscrizione della predetta società nell'Albo Informatico delle Agenzie per il Lavoro, Sez. III, di cui all'**art. 2, comma 1, del decreto ministeriale 23/12/2003**.

## ALLEGATO 2.2

Interpello della Direzione Generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro della Previdenza Sociale in data 5/5/2008 riguardo all'applicazione dei benefici contributivi di cui all'art. 20 della legge n. 266/1997 alle assunzioni dei dirigenti disoccupati avvenute attraverso l'attività di intermediazione svolta dall'agenzia del lavoro "Fondirigenti - Giuseppe Taliercio"

## ALLEGATO 2.3

Autorizzazione a tempo indeterminato alla fondazione "Fondirigenti - Giuseppe Taliercio" del 8/9/2008 del Ministero del Lavoro, della salute e delle Politiche Sociali all'esercizio dell'attività di intermediazione

Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali  
DIREZIONE GENERALE DEL MERCATO DEL LAVORO Div. I

Oggetto: FONDIRIGENTI. Istanza di autorizzazione a tempo indeterminato.  
Decorrenza termini.

In riferimento all'istanza di autorizzazione a tempo indeterminato all'esercizio dell'attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, ai sensi dell'**art. 4. co. 2 lett. c) del D.Lgs. 276/2003**. in applicazione del regime particolare di cui all'art. 6 del citato testo normativo, inoltrata dalla fondazione "Fondirigenti - Giuseppe Taliercio". quale ente bilaterale costituito da Federmanager e Confindustria con accordo del 23/5/2002, si comunica che ad oggi non sono pervenuti tutti gli esiti degli accertamenti ispettivi richiesti, ai fini della verifica del corretto andamento dell'attività svolta.

Tutto ciò premesso, in assenza della relazione ispettiva riguardante la sede legale dell'agenzia de qua, non ancora pervenuta a questa Amministrazione, così come le relazioni delle filiali di Bergamo e Torino, ed essendo decorsi i novanta giorni, fissati dalla legge per il procedimento istruttorio finalizzato al rilascio dell'autorizzazione a tempo indeterminato, da parte di questa Direzione Generale, ai sensi dell'**art. 4 comma 3, del D.Lgs. 276/2003**, la domanda di autorizzazione a tempo indeterminato si intende, comunque, accettata.

Si ricorda inoltre che è attribuito, in generale, alla scrivente Direzione il potere di sospensione e revoca delle autorizzazioni provvisorie e definitive dall'**art. 7 del D.M. 23/12/2003**.

## ALLEGATO 3

Verbale di accordo sul trattamento di maternità 14/4/2006

## ALLEGATO 4

## ALLEGATO 5

### Verbale di accordo sulla previdenza complementare 25/11/2009

## ALLEGATO 6

### Verbale di accordo 17/6/2010

Il giorno, 17/6/2010, tra Confindustria e Federmanager,

Premesso che:

- l'**Accordo 25/11/2009** di rinnovo del **CCNL 24/11/2004** prevede al punto 5) dell'apposita intesa relativa alla Gestione Separata Fasi la possibilità per il dirigente disoccupato con diritto alle prestazioni della stessa GSR- Fasi di usufruire di un servizio di placement che la stessa Gestione attiverà attraverso convenzioni con primarie società specializzate per favorirne il reinserimento lavorativo;
- il medesimo **Accordo 25/11/2009** prevede altresì un'apposita intesa riferita alla promozione del bilancio di competenze nella quale, al punto 2), si prevede che questo sarà curato e offerto da Fondirigenti, sia per i dirigenti in servizio che per i dirigenti disoccupati che hanno diritto alle prestazioni della GSR-FASI per i quali il percorso potrà essere propedeutico all'attività di placement, sulla base di uno specifico piano formativo condiviso dalle Parti, all'interno del quale individueranno le primarie società specializzate che opereranno in convenzione;

Tutto ciò premesso si conviene:

1. di affidare a Fondirigenti la procedura di individuazione delle primarie società specializzate da convenzionarsi con lo stesso Fondirigenti per l'erogazione del bilancio di competenze e assessment a favore dei dirigenti occupati, nonché con la GSR - Fasi per l'erogazione del bilancio di competenze e assessment e del servizio di placement sul mercato del lavoro a favore dei dirigenti disoccupati che hanno diritto alle prestazioni della GSR - Fasi. Tale procedura dovrà essere attivata da Fondirigenti attraverso un invito pubblico a manifestazione di interesse, come da allegato al presente verbale;

2. di individuare congiuntamente i componenti della Commissione di valutazione prevista nell'allegato di cui al precedente punto.

3. di indicare in un numero massimo di 3 le società che potranno essere convenzionate da Fondirigenti per l'erogazione del bilancio di competenze e assessment a favore dei dirigenti occupati e in un numero massimo di 7 le società che potranno essere convenzionate dalla GSR - Fasi per l'erogazione del bilancio di competenze e assessment nonché del servizio di placement sul mercato del lavoro a favore dei dirigenti disoccupati che hanno diritto alle prestazioni della GSR - Fasi.

## ALLEGATO 6.1

### INVITO PUBBLICO A MANIFESTAZIONE DI INTERESSE

La fondazione Fondirigenti Giuseppe Taliercio, a seguito di quanto previsto dal **CCNL per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi sottoscritto il 25/11/2009**, intende acquisire manifestazioni di interesse per procedere all'affidamento di due distinti servizi:

1. servizio per l'erogazione del bilancio di competenze e assessment a favore di dirigenti occupati;
2. servizio per l'erogazione del bilancio di competenze e assessment nonché del relativo servizio di placement sul mercato del lavoro a favore di dirigenti disoccupati che hanno diritto alle prestazioni della GSR-FASI (LINK)

Si precisa che la GSR-FASI è la Gestione Separata di sostegno al Reddito che nell'ambito del FASI (Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i dirigenti) eroga le prestazioni integrative di sostegno al reddito per i dirigenti disoccupati alle condizioni e con le modalità stabilite nello Statuto e nel Regolamento del Fondo medesimo (LINK).

Il presente avviso è finalizzato alla ricezione di due distinte manifestazioni di interesse per ciascuna delle predette attività di servizio, onde favorire la partecipazione e la consultazione del maggior numero di fornitori potenzialmente interessati, in modo comunque non vincolante per FONDIRIGENTI.

Le manifestazioni di interesse hanno pertanto lo scopo di comunicare la disponibilità degli interessati ad essere valutati, dal punto di vista tecnico e funzionale, in relazione alle finalità di FONDIRIGENTI e ad essere eventualmente invitati a presentare una successiva offerta economica.

Ulteriori informazioni relative al presente invito pubblico potranno essere richieste all'indirizzo e-mail [info@fondirigenti.it](mailto:info@fondirigenti.it) fino al giorno precedente all'ultimo giorno utile per la presentazione delle manifestazioni di interesse.

Il presente avviso è pubblicato sul sito aziendale di Fondirigenti [www.fondirigenti.it](http://www.fondirigenti.it)

Si precisa che FONDIRIGENTI ha predisposto questo invito pubblico a manifestare interesse nella sua qualità di incaricato dai soci Confindustria e Federmanager nonché dalla GSR-FASI.

## I. DESCRIZIONE E VALORE DEI SERVIZI

Fondirigenti ha predisposto un bilancio di competenze disponibile su piattaforma web, basato sull'auto- somministrazione da parte del dirigente, che produce una serie di output sulle competenze manageriali, esprimendone i gap rispetto ad un profilo di riferimento.

Da questa base comune si differenziano i due servizi richiesti, come di seguito meglio descritti:

1. servizio per l'erogazione del bilancio di competenze e assessment a favore di dirigenti occupati;

Sulla base della lettura degli output forniti dal prodotto on- line, la società incaricata del servizio, su esplicita richiesta del dirigente e preventivamente autorizzata da Fondirigenti, dovrà incontrare il dirigente per:

a) un percorso di approfondimento dei risultati del prodotto on- line;

b) l'elaborazione di un dossier di bilancio delle competenze;

c) la redazione di un percorso formativo finalizzato a colmare gli eventuali gap risultanti dall'assessment nel suo complesso.

Il valore unitario del servizio è stimato in Euro 1.000,00, comprensivo di IVA e ogni eventuale altro onere, fino a concorrenza del complessivo importo messo a disposizione da Fondirigenti che è pari a euro 900.000,00, comprensivo di IVA e ogni eventuale altro onere. La relativa contrattualizzazione del servizio sarà direttamente formalizzata tra Fondirigenti ed il singolo fornitore prescelto.

2. servizio per l'erogazione del bilancio di competenze e assessment nonché del relativo servizio di placement sul mercato del lavoro a favore di dirigenti disoccupati che hanno diritto alle prestazioni della GSR-FASI.



Sulla base della lettura degli output forniti dal prodotto on- line, la società incaricata del servizio e preventivamente autorizzata dalla GSR-FASI, su esplicita richiesta del dirigente dovrà incontrare il medesimo per:

- a) un percorso di approfondimento dei risultati del prodotto on- line;
- b) l'elaborazione di un dossier di bilancio delle competenze;
- c) la redazione di un percorso formativo finalizzato a colmare gli eventuali gap risultanti dall' assessment nel suo complesso;
- d) il servizio di accompagnamento finalizzato alla ricollocazione del manager.

Le risorse messe a disposizione dalla GSR-FASI, in applicazione di quanto previsto dal **CCNL 25/11/2009**, sono pari ad un importo unitario di 4.000,00 euro - comprensivo di IVA e ogni eventuale altro onere - per i dirigenti di età inferiore ai 50 anni e pari ad un importo unitario di 9.000,00 euro - comprensivo di IVA e ogni eventuale altro onere - per i dirigenti di età pari o superiore ai 50 anni. I soggetti interessati dovranno presentare un piano di attività articolato per ciascuna delle due tipologie. La relativa contrattualizzazione del servizio sarà direttamente formalizzata tra la GSR- FASI ed il singolo fornitore prescelto.

## II. SOGGETTI AMMESSI A PRESENTARE MANIFESTAZIONE DI INTERESSE

Sono ammessi a presentare la manifestazione d'interesse i soggetti in possesso dell'autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Considerata la sostanziale diversità tra i due servizi, FONDIRIGENTI ha individuato due distinte categorie di soggetti ammessi alla presentazione della manifestazione di interesse

### 1. Per i servizi relativi ai dirigenti occupati

I soggetti ammessi a manifestare il proprio interesse, singolarmente o in associazione temporanea di impresa, sono società o enti che:

- possano dimostrare una comprovata pluriennale esperienza in materia di bilancio delle competenze per le specifiche figure manageriali, anche fornendo l'elenco dei clienti cui il soggetto ha reso servizi analoghi a quelli richiesti;
- possano dimostrare la capacità di fornire un servizio capillare su tutto il territorio

italiano, comunicando le sedi operative stabili e/o la possibilità di fruire di sedi provvisorie per l'espletamento del servizio presso la sede richiesta dal dirigente;

- possano garantire l'integrazione del loro servizio con il prodotto on-line di Fondirigenti, già disponibile sul web;

2. Per i servizi relativi ai dirigenti disoccupati che hanno diritto alle prestazioni della GSR-FASI

I soggetti ammessi a manifestare interesse, singolarmente o in associazione temporanea di impresa, sono società o enti che:

- possano dimostrare una comprovata esperienza pluriennale in materia di bilancio delle competenze per le specifiche figure manageriali, fornendo un'eventuale lista di clienti di prestigio cui il soggetto ha reso servizi analoghi a quelli richiesti;

- possano dimostrare di fornire un servizio capillare su tutto il territorio italiano, comunicando le sedi operative stabili e/o la possibilità di fruire di sedi provvisorie per l'espletamento del servizio presso la sede richiesta dal dirigente;

- possano dimostrare la propria capacità di collocazione di figure manageriali, attraverso dati in valore assoluto e percentuale sul totale delle candidature trattate;

- possano garantire l'integrazione del loro servizio con il prodotto on-line di Fondirigenti, già disponibile sul web;

- possano dimostrare una consolidata specializzazione nella fornitura di servizi di placement con particolare attenzione alla capacità di fornire interventi individuali;

- possano dimostrare il presidio dei flussi del mercato del lavoro a livello nazionale;

- possano dimostrare ampiezza ed aggiornamento del networking (collegamento e contatti con aziende/esperti e professionisti del mondo del lavoro);

- garantiscano il monitoraggio e la reportistica puntuale al cliente circa lo stato di avanzamento del lavoro svolto.

I soggetti interessati, ancorché in possesso dei requisiti richiesti per i due diversi servizi, possono presentare la propria manifestazione di interesse solo per una delle due categorie. La richiesta effettuata contemporaneamente sui due servizi sarà causa di esclusione da entrambi gli elenchi.

Uno stesso soggetto non può partecipare contemporaneamente a più associazioni temporanee di impresa che partecipino alla procedura.

FONDIRIGENTI escluderà, inoltre, le imprese che siano in stato di liquidazione o sottoposte a procedure concorsuali o altra procedura che attenga allo stato di insolvenza o cessazione di attività.

La manifestazione di interesse dovrà contenere un piano delle attività in cui si concreterà il servizio.

### III. PROCEDURA PER L'AFFIDAMENTO

In esito alla ricezione delle manifestazioni di interesse unitamente al piano di attività, Fondirigenti, con l'ausilio di un'apposita commissione di esperti, provvederà a individuare i soggetti considerati idonei - ai quali sarà inviata la lettera di invito a presentare la propria offerta economica.

FONDIRIGENTI valuterà la coerenza dell'offerta economica rispetto ai valori indicati. Successivamente, per i servizi relativi ai dirigenti occupati sarà Fondirigenti a contrattualizzare direttamente i soggetti ritenuti idonei per la durata di un anno rinnovabile per pari durata salvo disdetta.

Per i servizi relativi ai dirigenti disoccupati che hanno diritto alle prestazioni della GSR-FASI, Fondirigenti

comunicherà alla stessa GSR-FASI l'identità dei soggetti ritenuti idonei ai fini della contrattualizzazione stabilita per una durata annuale rinnovabile per pari durata salvo disdetta.

La presente richiesta di manifestazione di interesse non vincola in alcun modo FONDIRIGENTI, la quale si riserva di dar corso oppure no, a proprio insindacabile giudizio, alle successive fasi del procedimento e ad ammettere od escludere le manifestazioni di interesse e le offerte eventualmente ricevute, dovendosi escludere, in qualunque caso, una qualsivoglia responsabilità, anche precontrattuale, in capo a Fondirigenti stessa.

Il referente del presente avviso per FONDIRIGENTI, da contattare per eventuali chiarimenti è la dottoressa Rosalba Lapenta, contattabile al nr. telefonico 06-5903910.

### IV. MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLA MANIFESTAZIONE DI INTERESSE

I soggetti interessati ad essere invitati a presentare un'offerta possono inviare la propria manifestazione di interesse, debitamente firmata, che deve pervenire entro le ore 12.00 del giorno 16/7/2010 a mezzo servizio postale, o servizi similari, o altrimenti con consegna a mano al protocollo di FONDIRIGENTI.

L'invio della manifestazione di interesse è esclusivo rischio del mittente, e rimane

responsabilità di FONDIRIGENTI ove per disguidi altra natura, ovvero per qualsiasi altro motivo, dovesse pervenire entro il previsto termine all'indirizzo di destinazione.

Unitamente alla manifestazione d'interesse, i soggetti interessati dovranno presentare una o più dichiarazioni sostitutive ai sensi del **DPR 28/12/2000, n. 445**, sottoscritte dal legale rappresentante, attestante il possesso dei requisiti indicati al punto II.

La manifestazione di interesse e la suindicata dichiarazione sostitutiva deve essere inviata in busta chiusa recante la denominazione dell'impresa con relativo indirizzo, codice fiscale e/o partita IVA e il numero di fax al quale ricevere eventuali comunicazioni, nonché:

I) per il servizio relativo ai dirigenti occupati la dicitura: "Manifestazione di interesse a partecipare all'offerta per l'affidamento del servizio di erogazione del bilancio delle competenze per dirigenti occupati";

II) per il servizio relativo ai dirigenti disoccupati che hanno diritto alle prestazioni della GSR-FASI la dicitura: "Manifestazione di interesse a partecipare all'offerta per l'affidamento del servizio di erogazione del bilancio delle competenze e di placement per dirigenti disoccupati che hanno diritto alle prestazioni della GSR-FASI"

L'istanza dovrà recare all'esterno la denominazione del soggetto che manifesta interesse con relativo indirizzo, codice fiscale e/o partita IVA e il numero di fax al quale ricevere eventuali comunicazioni.

III) In caso di partecipazione di più soggetti in associazione temporanea di imprese, la busta dovrà recare all'esterno la denominazione della mandataria con relativo indirizzo, codice fiscale e/o partita IVA e il numero di fax al quale ricevere eventuali comunicazioni, nonché, ovviamente, la seguente dicitura: "Manifestazione di interesse a partecipare all'offerta per l'affidamento del servizio di erogazione del bilancio delle competenze per dirigenti occupati" oppure "Manifestazione di interesse a partecipare all'offerta per l'affidamento del servizio di erogazione del bilancio delle competenze e di placement per dirigenti disoccupati che hanno diritto alle prestazioni della GSR-FASI"

Resta ferma la facoltà di FONDIRIGENTI di richiedere, in qualunque momento, eventuali chiarimenti e integrazioni sulla documentazione presentata.

- Disposizioni finali -

Si informa che i dati forniti e raccolti in occasione del presente procedimento

verranno: 1) utilizzati esclusivamente in funzione e per i fini del presente procedimento; 2) conservati sino alla conclusione del procedimento presso FONDIRIGENTI.

L'informativa completa sul trattamento dati è pubblicata sul sito [www.fondirigenti.it](http://www.fondirigenti.it). In relazione ad ogni possibile controversia in merito al procedimento è esclusa la competenza arbitrale. Il Foro competente è quello di Roma.

## ALLEGATO 7

Modelli alternativi di compensi di importo variabile collegati ad indici e/o risultati (Management By Objective)

Saranno inserite le immagini delle relative slide

## ALLEGATO 8

Il giorno 30/12/2014, tra  
CONFINDUSTRIA  
e  
FEDERMANAGER

si è convenuto quanto segue per il rinnovo del **CCNL 25/11/2009** per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

Il presente accordo di rinnovo decorre dall'1/1/2015, salve le particolari decorrenze specificate nei singoli articoli, ed integra e sostituisce il **CCNL 25/11/2009** per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

...OMISSIS...

**SOSTEGNO DEL REDDITO DEI DIRIGENTI DISOCCUPATI - GESTIONE SEPARATA FASI (GSR-FASI)**

1. si conferma per il 2015 il versamento da parte delle aziende di 100,00 (cento/00) euro l'anno per ciascun dirigente in servizio, anche in considerazione della eventuale necessità di finanziare le prestazioni dovute ai dirigenti che, licenziati entro il 31/12/2014, presenteranno la domanda entro il 31/1/2015, ancorché in decorrenza del preavviso. A decorrere dall'anno 2016, il contributo delle aziende è elevato a 200 (duecento/00) euro l'anno per ciascun dirigente in servizio. Per

finanziare le iniziative di cui al successivo punto 3), le parti potranno convenire, con decorrenza non anteriore al 2016, anche un contributo a carico dirigenti non eccedente il 50% del contributo a carico del datore di lavoro;

2. fatto salvo quanto sopra, cessazione della maturazione di ogni e qualsiasi diritto derivante dalla disciplina contrattuale previgente, dall'1/1/2015;

3. i contributi di cui al punto 1) sono destinati a:

- istituzione di una copertura sanitaria (Fasi e integrativa Fasi) e di una copertura assicurativa per morte o invalidità permanente (tale da ridurre in misura superiore ai 2/3 la capacità lavorativa specifica del dirigente), per una somma, in fase di prima applicazione, non superiore a 100.000 euro, da gestire tramite il FASI, per il dirigente licenziato che non abbia maturato il diritto ad una prestazione pensionistica, fino alla sua ricollocazione e comunque per un periodo non superiore a 12 mesi. Ai fini della realizzazione della sola copertura integrativa Fasi, quest'ultimo stipulerà apposita convenzione privilegiando, a parità di condizioni, l'offerta di Assidai;

- previsione di iniziative di politiche attive, nonché di orientamento, formazione e placement, anche in coerenza con le modifiche legislative che dovessero intervenire in materia, da sostenere in una logica di premialità "a risultato".

## ACCORDO FASI

- considerato che, alla luce del peggioramento nel rapporto tra attivi e pensionati e dei crescenti costi delle prestazioni sanitarie, per garantire nel medio - lungo termine la stabilità del Fondo e l'erogazione delle prestazioni:

a) debba essere individuato un livello di solidarietà sostenibile con riferimento ai soggetti che contribuiscono al Fondo;

b) occorre rivedere poteri e strumenti a disposizione degli organi di amministrazione del Fondo affinché possa operare con maggiori responsabilità gestionali ai fini dell'equilibrio finanziario del Fondo;

- considerata l'opportunità di rivedere la governance del Fondo, introducendo l'organo assembleare costituito pariteticamente dai rappresentanti delle parti, e di ridurre il numero dei componenti l'organo di amministrazione, valorizzandone la professionalità;

le parti convengono quanto segue:

1. a far data dall'1/1/2015 si applicano le quote contributive previste dalla seguente tabella:

Contributo	Importi annuali
Art. G forza aziendale	1.272,00
Art. H pensionati	1.152,00
Art. F aziende per dirigenti in servizio iscritti	1.872,00
Art. H contributo individuale dirigenti in servizio	960,00
Art. F + Art. H per iscritti in via convenzionale	2.832,00
Art. H p ante 88	1.044,00

2 a far data dall'1/1/2015, il Fondo non rimborserà l'IVA sulle prestazioni sanitarie cui si applica;

3 gli organi amministrativi del Fondo, sempre al fine di garantire l'equilibrio economico - finanziario del Fondo, adotteranno le necessarie delibere, con efficacia dall'1/1/2016, coerentemente ai seguenti punti:

- a) determinare le quote annuali di contribuzione a carico delle imprese ex lett. F) e G) del regolamento in misura tale che l'ammontare dei contributi derivante da queste due voci si mantenga in una misura compresa fra il 55% e il 57% del totale delle entrate contributive dell'anno di riferimento ai fine del budget;
- b) determinazione annuale del contributo previsto dall'art. H del regolamento;
- c) ai fini delle maggiorazioni previste sul contributo di cui all'art. H del regolamento (per i soli dirigenti pensionati), dovranno essere considerati i soli periodi di iscrizione al FASI;
- d) l'adozione di interventi sull'art. L del regolamento per rimodulare le penalizzazioni di ritardata iscrizione, al fine di incentivare l'iscrizione al Fondo;
- e) in relazione alle confluenze collettive previste dall'art. 2b-bis comma 2 dello Statuto, per le richieste che verranno formalizzate dopo la data di entrata in vigore del presente accordo, la modifica del parametro di calcolo del contributo una

tantum con l'obiettivo di prevedere un equilibrio fra entrate e uscite calcolato su un arco temporale fra 8 e 10 anni. Il Consiglio di Amministrazione del Fondo potrà applicare tale criterio alle eventuali domande di confluenza che perverranno nell'anno 2015;

f) l'applicazione dal 2016 di una maggiorazione non inferiore al 10% al contributo previsto dall'art. G del regolamento per quelle imprese che contribuiscono al versamento del solo art. G del regolamento stesso senza oggi corrispondere alcuna maggiorazione. Il Consiglio di amministrazione del Fondo valuterà la modulazione della maggiorazione di cui sopra e di quella già applicata per le adesioni post 2005 a garanzia del corretto equilibrio gestionale (entrate/uscite). Il Consiglio di amministrazione valuterà altresì l'eventuale inibizione della facoltà di accogliere nuove richieste di accesso da parte di imprese che ad oggi non si sono ancora avvalse di tale facoltà.

g) relativamente alla contribuzione per il nucleo familiare:

i. la determinazione annuale di un contributo aggiuntivo, a carico del dirigente, per ogni familiare, esclusi gli ascendenti, eccedenti il terzo componente;

ii. la possibilità di iscrivere , a carico del dirigente, il convivente more uxorio secondo i seguenti criteri:

- se, al momento dell'iscrizione, convive da almeno due anni con il dirigente titolare dell'iscrizione e purché, all'atto della presentazione della richiesta, il dirigente medesimo risulti in attività di servizio;

- l'iscrizione avrà effetto dal primo giorno successivo all'inoltro della richiesta, mentre l'assistenza decorrerà trascorso un periodo di sei mesi dall'iscrizione stessa;

- la convivenza dovrà essere certificata presentando al Fondo la documentazione che sarà specificata con le opportune modifiche al Regolamento;

- l'iscrizione del convivente non sarà possibile qualora nel nucleo familiare già assistito dal Fondo sia presente il coniuge dell'iscritto, senza che risulti pronunciata sentenza di divorzio;

- nel caso di matrimonio del dirigente con un soggetto diverso dal convivente, eventualmente iscritto al Fondo, il convivente medesimo perde l'assistenza del Fondo;



- l'iscrivibilità del convivente more uxorio è limitata al periodo di iscrizione del dirigente da dirigente in servizio al Fondo;
  - la previsione di una contribuzione aggiuntiva, a carico del dirigente, la cui entità dovrà essere parametrata al costo previsto.
- h) la previsione della possibilità di iscrizione, in qualità e con i livelli contributivi dei dirigenti iscritti in via convenzionale, di chi abbia perso la qualifica di dirigente, a condizione che abbia maturato un'anzianità di iscrizione al Fondo di almeno 2 anni;
- i) formulare alle parti, entro il 30/11/2015 - avvalendosi di esperti in campo economico, attuariale/assicurativo, giuridico e di sanità integrativa - proposte:
- di revisione graduale del criterio di gestione basato sull'assetto a ripartizione del Fondo, tali da garantire anche nel medio - lungo periodo gli obiettivi di equilibrio finanziario di solidarietà sostenibile richiamati in premessa;
  - di introduzione di elementi di diversificazione della contribuzione in relazione alla possibilità di offrire pacchetti differenziati di prestazioni;
  - di ampliamento delle attività nel campo dell'assistenza sanitaria e delle iniziative ad essa collegate tenendo conto delle attività attualmente svolte da Assidai e nel rispetto delle finalità statutarie del Fondo;
- 4 per favorire una modernizzazione della governance del Fondo, le parti firmatarie del presente accordo ritengono necessario apportare le relative modifiche statutarie entro il mese di luglio 2015, in modo da consentire la convocazione della prima Assemblea entro il mese di ottobre 2015;
- 5 considerato che il presente accordo comporta degli ulteriori e necessari adeguamenti dello statuto, le parti convengono che il Consiglio di Amministrazione del Fasi proponga formalmente ad esse il puntuale recepimento di tali adeguamenti nel più breve tempo possibile.

### **Verbale di accordo 6/12/2018**

*Il giorno 6/12/2018, tra CONFINDUSTRIA e FEDERMANAGER*

*premessi che:*

*- con l'accordo 30/12/2014 (**Allegato n. 8 al vigente CCNL**) le Parti hanno confermato il versamento di 100,00 (cento/00) euro l'anno per ciascun dirigente in servizio da parte delle aziende alla Gestione separata FASI (GSR FASI, successivamente GS/FASI) che a decorrere dall'anno 2016 è stato elevato a 200,0 (duecento/00) euro l'anno per ciascun dirigente in servizio;*

*- con il medesimo accordo le stesse Parti hanno stabilito che i suddetti contributi sono destinati, oltre alla istituzione di una copertura sanitaria (FASI e integrativa FASI) e di una copertura assicurativa per morte e invalidità permanente, anche a iniziative di politiche attive, di orientamento, formazione e placement ;*

*considerato inoltre che:*

*- con il successivo atto di convenzione 23/12/2016 le stesse Parti hanno convenuto, tra l'altro, la realizzazione o il potenziamento di misure di politiche attive anche attraverso l'adozione di iniziative bilaterali, prevedendo di svolgere un approfondimento in materia finalizzato a un riordino della disciplina contrattuale e del modello organizzativo delle iniziative realizzate dalle Parti in materia di formazione, riorentamento, placement e più in generale nell'ambito delle politiche attive;*

*- a seguito del summenzionato atto di convenzione è stata costituita in data 5/10/2017 l'associazione denominata "4.MANAGER" (con atto notarile Repertorio n. 2916 e Raccolta n. 1760 redatto dal Notaio Barbara Galea), il cui scopo è realizzare, attraverso le risorse economiche messe a disposizione dalle Parti istitutive e/o dagli enti bilaterali costituiti dalle predette, attività e strumenti di comune interesse verso i soggetti destinatari della contrattazione collettiva tramite, progetti definiti dalle stesse Parti, in ambito previdenziale, assistenziale, formativo e, più in generale, di politiche attive per i dirigenti industriali, sia in forza che disoccupati, nonché per diffondere la cultura d'impresa e manageriale;*

*valutato altresì che:*

*- la GS FASI ha dato seguito ai richiamati impegni contrattuali limitatamente alla istituzione di una copertura sanitaria (FASI e integrativa FASI) e di una copertura*

*assicurativa per morte e invalidità permanente per le quali ha utilizzato solo in parte le risorse economiche disponibili;*

*- tra gli scopi di 4.MANAGER rientra quello di promuovere iniziative nell'ambito delle politiche attive e di realizzare progetti in materia definiti dalle stesse Parti; stante la costituzione di 4.MANAGER non risulta necessario continuare ad affidare alla GS FASI il compito di assolvere anche all'ulteriore impegno contrattuale in materia di iniziative di politiche attive, di orientamento, formazione e placement;*

*tutto ciò premesso, considerato e valutato, le Parti convengono di:*

*- destinare, in coerenza della deliberazione assunta dalla Assemblea FASI in data 28/3/2018, una quota parte delle risorse disponibili giacenti alla GS FASI, quantificata in 16.000.000,00 (sedicimilioni/00) di euro, alle iniziative di politiche attive, di orientamento, formazione e placement a favore dei manager delle aziende produttrici di beni e servizi;*

*- invitare il Consiglio di Amministrazione del FASI a porre in essere i conseguenti atti necessari per attuare il trasferimento del suddetto importo a 4.MANAGER, in coerenza con il parere legale già acquisito;*

*- modificare, per l'anno 2019, con effetto dal gennaio 2019, le precedenti intese relative alla contribuzione alla GS FASI, riducendola a un importo di euro 100,00, per dirigente in servizio, nonché di rinviare alla fase di rinnovo del CCNL, in scadenza a dicembre, ogni ulteriore deliberazione in merito. Quindi destinare a 4.MANAGER, in coerenza con la deliberazione assunta dalla Assemblea FASI in data 28/3/2018, sempre con effetto dall'1/1/2019, la quota di euro 100,0 annue, per dirigente in servizio, con le stesse modalità previste per la GS Fasi, al fine di rendere strutturale il finanziamento delle iniziative di politiche attive, orientamento, formazione e placement svolte da 4.MANAGER;*

*- invitare il Consiglio di Amministrazione del FASI, tenendo conto degli accordi contrattuali in essere con soggetti terzi sulla non autosufficienza, a predisporre un articolato progetto di sviluppo di tutele nel campo della non autosufficienza per i propri assistiti. Questo progetto, potrà comprendere il riordino delle tutele nel campo della non autosufficienza già attive in ambito FASI e dovrà prevedere un potenziamento delle stesse tutele valutando la possibilità di sviluppare anche forme a capitalizzazione.*

*- invitare il Consiglio di Amministrazione del FASI a considerare l'opportunità che*

*la gestione di tali nuove tutele sia affidata ad una nuova Gestione separata in ambito FASI, che potrebbe denominarsi "FASI non autosufficienza" e che dovrebbe avere autonomia amministrativa e finanziaria, nonché gestione patrimoniale autonoma, invitare il Consiglio di Amministrazione del FASI a elaborare il progetto, unitamente ad uno specifico piano industriale, in tempo utile perché possa essere presentato all'Assemblea del Fondo entro il 31/10/2019 al fine di avviare la Gestione FASI non autosufficienza, le nuove tutele e le diverse contribuzioni a far data dall'1/1/2020.*

*- invitare il Consiglio di Amministrazione del FASI a disporre per il finanziamento della nuova gestione "FASI non autosufficienza" di un ammontare non inferiore a 16 milioni di euro dal "patrimonio" della GS-FASI, nonché le risorse che, annualmente, FASI destina per garantire le tutele FASI già attive nel campo della non autosufficienza.*

*- invitare il Consiglio di Amministrazione del FASI, per l'anno 2019, a utilizzare, per la copertura delle prestazioni della GS FASI ma anche per l'avvio della gestione "FASI non autosufficienza" (che sarà in vigore dall'1/1/2020), la suddetta contribuzione di 100 euro annui per dirigente in servizio, salve le ulteriori determinazioni che saranno adottate in materia in sede di rinnovo del contratto nazionale.*

## **ALLEGATO ALL'ACCORDO 30/7/2019**

### **Verbale di accordo sugli orientamenti delle politiche attive e della formazione ad esse collegata promosse dal contratto collettivo**

*In attuazione del disposto dell'art. 9 del contratto collettivo, con il presente accordo si definiscono gli orientamenti ai quali 4.Manager farà riferimento per delineare le iniziative in tema di politiche attive e di formazione ad esse collegata. L'**accordo 6/12/2018** ha destinato apposite risorse a 4.Manager per realizzare iniziative di politiche attive, nonché le attività di orientamento, formazione e placement ad esse strettamente collegate.*

*Le politiche attive sono finalizzate all'incremento dell'employability del dirigente per far fronte alle mutevoli dinamiche aziendali ed occupazionali.*

*Pertanto le imprese interessate da processi di ristrutturazione/riorganizzazione aziendale che coinvolgono dirigenti o che, comunque, intendano risolvere il rapporto di lavoro con un dirigente per fondati motivi, possono convenire, su*

*richiesta del dirigente, nell'ambito dell'accordo con cui regolano la risoluzione del rapporto, di attivare un percorso di outplacement.*

*A tal fine 4.Manager concorre alla copertura del costo dell'attività di outplacement fino ad un massimo di Euro 3.000 (tremila) previa presentazione, da parte dell'impresa, della fattura del costo da essa sostenuto.*

*Tale contributo non è, in ogni caso, monetizzabile in favore del dirigente.*

*4.Manager potrà sottoscrivere convenzioni con soggetti in possesso dell'autorizzazione ministeriale all'esercizio dell'attività di supporto alla ricollocazione professionale.*

*Il percorso di outplacement dovrà garantire le seguenti fasi:*

*- Assessment o bilancio delle competenze professionali e trasversali (on line e/o face to face) per far emergere in termini di valutazione e orientamento le:*

- Conoscenze tecnico-professionali*
- Capacità comportamentali*
- Competenze trasversali*
- Motivazioni*
- Aspirazioni*

*- Stella di profilature di Employability manageriale o matrice di ricollocabilità per indirizzare il dirigente su vie di sviluppo coerenti con le proprie caratteristiche e i fabbisogni dell'impresa in cui già lavora e/o delle imprese*

*- Personal pian che descrive le azioni da compiere con idonei percorsi di: formazione per valorizzare la propria spendibilità in azienda o sul mercato, coaching/mentoring, autoimprenditorialità, no profit, ecc. per una riconfigurazione professionale*

*- Formazione relativa agli strumenti di ricollocazione (Social Networking, conoscenza dei canali di ricollocazione, il Curriculum Vitae, la preparazione al colloquio di selezione)*

---

*Allegato inserito dal Verbale di accordo 30/7/2019*

**FASI - Circolare 1/1/2022**

### CIRCOLARE PER LE AZIENDE - ANNO 2022

#### Novità

*Le principali novità del Nomenclatore Tariffario di quest'anno sono rappresentate dall'introduzione di nuove prestazioni di:*

#### *a. Neuropsichiatria infantile - Disturbi dell'apprendimento nell'età pediatrica*

*A partire dal 2022 il Fasi riconoscerà una tariffa di rimborso per la Valutazione dei disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) ed un contributo forfetario alle terapie effettuate a seguito della certificazione del disturbo. I rimborsi sono stati introdotti direttamente con la logica del pacchetto.*

#### *b. Prevenzione respiratoria*

*Il modello di prevenzione multidisciplinare del Fondo è stato integrato con le prestazioni di prevenzione respiratoria:*

- Sindrome apnee notturne adulti (Età  $\geq 65$  anni);*
- Sindrome apnee notturne età scolare (Dai 5 anni compiuti fino al compimento dei 14 anni);*
- Asma bronchiale infantile (Dai 5 anni compiuti fino al compimento dei 16 anni);*
- BPCO (Età  $\geq 55$  anni);*
- Patologie respiratorie fumatori/Ex fumatori (Dai 55 anni compiuti fino al compimento dei 70 anni).*

#### *c. Prevenzione del melanoma*

*Il pacchetto è rivolto agli assistiti di tutte le età e comprende l'effettuazione della visita specialistica dermatologica, della mappatura nevica e dell'epiluminescenza, nonché la consegna immagini e foto dell'esame.*

#### *d. Prevenzione odontoiatrica*

*I pacchetti di prevenzione odontoiatrica sono stati ampliati con l'introduzione del:*

*- Pacchetto di Prevenzione passiva dei disturbi della deglutizione*

*Il pacchetto è fruibile esclusivamente in forma diretta, massimo 1 volta, dai figli degli iscritti che hanno una età compresa tra i 4 e i 10 anni compiuti indipendentemente dalla durata del trattamento. Il pacchetto prevede il trattamento tramite dispositivi come Froggy Mouth, ciuccio-Bite e similari atti a ripristinare un corretto funzionamento della lingua, atteggiamento labiale e quindi un corretto equilibrio muscolare funzionale nel prevenire disturbi della deglutizione, respirazione orale, difetti di pronuncia, malocclusioni di vario tipo con iposviluppo del mascellare superiore e/o palato ed eventuali problematiche posturali.*

*- Pacchetto di Prevenzione di patologie parodontali in Gravidanza*

*Il pacchetto è fruibile esclusivamente in forma diretta per massimo 3 sedute di Igiene Orale/Detartrasi (1 seduta per trimestre di gestazione).*

*e. Chirurgia robotica e computer assistita*

*Nel Nomenclatore tariffario sono inserite due nuove prestazioni:*

*- Uso apparecchiatura per chirurgia computer assistita per interventi mininvasiva;*

*- Uso apparecchiatura per chirurgia robotica - protesica ortopedica -*

*Di conseguenza sono stati introdotti nuovi pacchetti di intervento ortopedico per la protesi d'anca e la revisione della protesi d'anca mediante l'ausilio della chirurgia robotica.*

## **Condizioni di adesione delle Aziende**

*Si ricorda che dall'1/1/2019 nessuna Azienda che utilizza per l'assistenza dei propri Dirigenti in servizio un Fondo sostitutivo, può iscriversi al Fasi versando unicamente il c.d. Contributo di Solidarietà.*

*Si precisa per le Aziende già iscritte che, a partire dall'1/1/2019, una successiva adesione ad un Fondo sostitutivo al Fasi per l'assistenza dei propri Dirigenti in servizio comporterà anche la cessazione della tutela Fasi per gli ex Dirigenti pensionati.*

## **Contributi**

*Non vi sono modifiche ai contributi rispetto all'anno 2021.*

*L'entità dei contributi da versare al Fasi a carico delle Aziende, per l'anno 2022, può così riepilogarsi:*

*a. A carico delle Aziende che utilizzano il Fasi per l'assistenza dei propri Dirigenti in servizio:*

*- € 527,00 trimestrali (€ 2.108,00 annuali) per ciascun Dirigente in servizio (art. F del Regolamento), solo se iscritto al Fondo;*

*- € 365,00 trimestrali (€ 1.460,00 annuali) per ciascun Dirigente alle dipendenze (art. G del Regolamento), anche se non iscritto al Fondo.*

*b. A carico delle Aziende che non utilizzano il Fasi per l'assistenza dei propri Dirigenti in servizio ma che si avvalgono di un fondo sostitutivo (già iscritte alla data dell'1/1/2019):*

*- € 425,00 trimestrali (€ 1.700,00 annuali) per ciascun Dirigente alle dipendenze (art. G del Regolamento), anche se non iscritto al Fondo.*

*Si sottolinea che a partire dall'1/1/2023, tale contributo sarà pari a € 625,00 trimestrali (€ 2.500,00 annuali).*

*c. A carico delle Aziende i cui Dirigenti in servizio sono già iscritti al Fasi alla data di risoluzione del rapporto di lavoro, con il riconoscimento dell'indennità sostitutiva del preavviso:*

*- € 527,00 trimestrali (€ 2.108,00 annuali) a partire dal trimestre successivo a quello nel quale è intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro e sino alla scadenza del trimestre nel corso del quale ha avuto fine il periodo coperto dall'indennità (art. F del Regolamento), sempreché alla data di risoluzione del rapporto di lavoro il Dirigente risulti iscritto al Fasi. Per tale tipologia di iscrizione non è dovuto dalle Aziende il contributo per i Dirigenti di cui all'articolo G del Regolamento. Il Dirigente, al fine di poter mantenere l'iscrizione al Fondo, è tenuto a comunicare al Fasi la propria volontà in tal senso entro due mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, informando contestualmente l'Azienda (anche ai fini degli adempimenti contributivi trimestrali da parte di quest'ultima nei confronti del Fasi stesso).*



*Si ricorda inoltre che l'entità dei contributi da versare al Fasi a carico dei Dirigenti, per l'anno 2022, può così riepilogarsi:*

*a. Dirigenti in servizio:*

*- € 273,00 trimestrali (€ 1.092,00 annuali) per ciascun Dirigente in servizio iscritto o che si iscriva al Fondo (art. H del Regolamento), ovvero ai ratei mensili, nel caso di nuova iscrizione al Fondo nel corso del trimestre di calendario, indipendentemente dal numero dei familiari assistibili (con esclusione dei genitori a carico iscritti);*

*- € 510,00 trimestrali (€ 2.040,00 annuali) per ciascun genitore a carico iscritto (art. H del Regolamento).*

*b. Dirigenti già in servizio ed iscritti al Fasi, che abbiano cessato il rapporto di lavoro con il riconoscimento dell'indennità sostitutiva del preavviso, limitatamente a tale periodo:*

*- € 273,00 trimestrali (€ 1.092,00 annuali) per ciascun Dirigente in servizio iscritto, che abbia espressamente richiesto al Fasi, nei termini statutari previsti, il mantenimento dell'iscrizione al Fondo per la durata del periodo coperto dalla indennità sostitutiva del preavviso, con inizio dalla fine del trimestre nel corso del quale è intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro e sino alla scadenza del trimestre nel corso del quale ha avuto fine il periodo coperto dall'indennità, indipendentemente dal numero dei familiari assistibili (con esclusione dei genitori a carico iscritti);*

*- € 510,00 trimestrali (€ 2.040,00 annuali) per ciascun genitore a carico iscritto (art. H del Regolamento).*

*Si ricorda che il contributo dei Dirigenti iscritti, in servizio o in periodo coperto da indennità sostitutiva del preavviso, deve essere trattenuto, dalla retribuzione ovvero dalla indennità, da parte dell'Azienda che dovrà provvedere a versarlo unitamente al contributo da essa dovuto.*

## **Quota di ingresso**

*La Quota di Ingresso, secondo quanto stabilito dagli Associati e previsto dall'Art. L del Regolamento, è dovuta dai Dirigenti che si iscrivano o re-iscrivano al Fondo e deve essere corrisposta unitamente al primo versamento contributivo.*

*La Quota di ingresso è pari a € 500,00 ed è inoltre dovuta da:*

- i Dirigenti in servizio che si iscrivano al Fondo oltre sei mesi dalla data di prima nomina;*
- i Dirigenti pensionati, se già iscritti come Dirigenti in servizio a forme di assistenza sanitaria sostitutive del Fasi;*
- i Dirigenti che si iscrivano al Fasi, in caso di confluenza collettiva;*
- i Dirigenti all'estero che si iscrivano a sensi dell'Art. 2 lettera f) dello Statuto.*

*La Quota di ingresso è maggiorata a € 1.500,00 nei seguenti casi:*

- i Dirigenti neo-promossi o assunti per la prima volta con la qualifica di Dirigente, se la domanda di iscrizione è inoltrata oltre 18 mesi dalla nomina o dalla assunzione;*
- i Dirigenti già in servizio alla data della confluenza collettiva, che si iscrivano dopo 6 mesi dalla data della confluenza stessa;*
- i Dirigenti cancellati o receduti volontariamente dal Fondo (esclusa la perdita dei requisiti dell'iscrizione al Fasi) che successivamente si riscrivano.*

*La Quota di ingresso, invece, non è dovuta da:*

- i Dirigenti neo-promossi o assunti per la prima volta con la qualifica di Dirigente, purché la domanda di iscrizione venga inoltrata al Fondo, con le modalità previste, entro sei mesi dalla nomina o dall'assunzione;*
- i titolari di pensione di reversibilità di pensionato iscritto al Fondo;*
- i titolari di pensione ai superstiti di Dirigente iscritto al Fondo.*

### **Modalità di versamento dei contributi**

*Il versamento delle quote trimestrali deve essere effettuato entro, rispettivamente a ciascun trimestre, il 28 febbraio, 31 maggio, 31 agosto e 30 novembre, facendo*

*riferimento alla situazione effettiva rilevata il primo giorno del trimestre stesso. Nel caso di versamento dei contributi oltre i termini indicati, è applicato ai contributi stessi, a sensi dell'art. I del Regolamento, un interesse di mora su base annua pari al tasso legale maggiorato di 2,5 punti.*

*L'Azienda può versare gli importi dovuti attraverso:*

*a. L'addebito diretto su conto corrente bancario*

*Tutte le Aziende che decidano di avvalersi dell'addebito diretto dei contributi oppure varino il codice IBAN di addebito, devono perfezionare tale operazione accedendo alla propria area riservata del sito del Fasi ed effettuare la procedura di "Aggiornamento on line".*

*b. Il bonifico con codice di autorizzazione*

*È sempre possibile generare e stampare il codice di autorizzazione per il bonifico dalla propria area riservata sul sito Fasi.*

*c. Bollettino bancario denominato "Bollettino Freccia"*

*I "Bollettini Freccia" sono bollettini bancari compilati automaticamente con l'intestazione e l'importo da versare con riferimento al titolo di iscrizione, come risultante al Fasi. Tali bollettini sono inviati dal Fasi all'Azienda per posta elettronica ed inoltre sono stampabili, aggiornati, dall'area riservata sul sito Fasi. È possibile utilizzare tali bollettini in qualsiasi sportello bancario e da remoto in telebanking.*

*Attenzione!*

*Per ciascun Dirigente in forza che risulti iscritto al Fondo il primo giorno di ogni trimestre (1° gennaio, 1° aprile, 1° luglio, 1° ottobre), le Aziende devono versare al Fasi trimestralmente, nei termini sopraindicati, il contributo a loro carico, pari a € 527,00 (Art. F) + € 365,00 (Art. G) e il contributo a carico del Dirigente, da trattenersi sulla retribuzione del Dirigente stesso, pari a € 273,00 (Art. H).*

*Si sottolinea che l'Azienda deve versare l'importo di € 365,00 (Art. G) per ciascun Dirigente che risulti in forza presso la stessa il primo giorno di ogni trimestre (1° gennaio, 1° aprile, 1° luglio, 1° ottobre), anche se non iscritto al Fondo.*

*Si ricorda che il contributo di cui Art. G non è dovuto per i Dirigenti ai quali, alla cessazione del rapporto di lavoro, sia stata riconosciuta l'indennità sostitutiva del preavviso e per tutto il periodo coperto da tale indennità. A questo proposito è*

*necessario che i Dirigenti di nuova iscrizione comunichino all'Azienda di appartenenza la propria adesione al Fondo, anche ai fini dell'autorizzazione alla trattenuta di cui sopra.*

*Nel caso di iscrizione dei genitori a carico, è necessario che il Dirigente interessato comunichi all'Azienda tale situazione e autorizzi la trattenuta del contributo aggiuntivo. In questo caso l'Azienda, trimestralmente, deve aggiungere alle quote sopra indicate l'importo trimestrale di € 510,00 per ciascun genitore iscritto.*

*Si ricorda che, all'atto della definizione dell'iscrizione di ciascun Dirigente, viene inviata all'Azienda conferma dell'avvenuta iscrizione, con l'indicazione dei contributi dovuti.*

*In ogni caso risultano del tutto ininfluenti eventuali variazioni del numero dei Dirigenti in forza che si dovessero verificare nel corso del trimestre.*

*Nell'ipotesi di Dirigenti che si iscrivano per la prima volta al Fasi nel corso del trimestre di calendario, le Aziende sono tenute a corrispondere al Fondo:*

*- i ratei mensili della quota trimestrale a proprio carico, per ciascun mese del trimestre a partire dalla data di decorrenza dell'iscrizione e dietro segnalazione ed autorizzazione dei Dirigenti interessati;*

*- i ratei mensili della quota trimestrale a carico Dirigente e dell'eventuale contributo aggiuntivo per ciascun genitore a carico iscritto;*

*- la quota di ingresso una tantum, se dovuta ai sensi dell'art. L del Regolamento.*

*L'Azienda che utilizza per l'assistenza dei propri Dirigenti in servizio un Fondo sostitutivo, già iscritta al Fasi alla data del 01.01.19, deve versare l'importo di € 425,00 (art. G) per ciascun Dirigente in forza il primo giorno di ogni trimestre (1° gennaio, 1° aprile, 1° ottobre).*

## **Variazioni anagrafiche**

*Qualora nel corso del trimestre dell'anno corrente si dovessero verificare cessazioni di rapporti di lavoro di Dirigenti iscritti al Fondo o variazioni numeriche di Dirigenti in forza presso l'Azienda rispetto al trimestre precedente, le Aziende devono utilizzare i servizi online messi a loro disposizione sul sito internet del Fondo, nella sezione "Area Riservata", mediante utilizzo del numero di posizione aziendale e password.*

*In tal modo, le variazioni, che non dovranno essere trasmesse al Fondo a mezzo posta ordinaria, avranno effetto immediato ed eventuali comunicazioni saranno fornite dal Fasi a mezzo di posta elettronica.*

*Accedendo nell'area riservata, è possibile utilizzare la procedura "Variazione e/o versamento trimestre in scadenza", attraverso la quale è possibile:*

- verificare la situazione contributiva dell'Azienda;*
- comunicare eventuali variazioni (a titolo esemplificativo: cessazioni, modifica del numero di Dirigenti in forza);*  
*Le variazioni apportate sono confermate automaticamente dal Fasi ed il relativo documento, che attesta la variazione effettuata, è scaricabile dall'Azienda direttamente dal sito. Tale documento, una volta sottoscritto e timbrato, deve essere inviato in formato digitale tramite l'apposita funzione "Upload documenti". In alternativa, può essere inviato al Fasi via fax;*
- ottenere l'immediato calcolo dei contributi dovuti e la segnalazione di debiti/crediti pregressi;*
- utilizzare sistemi bancari, anche online, di versamento dei contributi*
- Si sottolinea che eventuali ratei contributivi, relativi ad iscrizioni al Fasi, riferite a trimestri precedenti a quello corrente in scadenza, saranno evidenziati dal sistema sotto la voce "saldo precedente" e cumulabili con l'importo riferito ai contributi trimestrali correnti.*

*Accedendo alla propria area riservata è inoltre possibile:*

- inserire/variare il domicilio della sede amministrativa in modo guidato e controllato mediante l'utilizzo degli archivi CAP ufficiali;*
- comunicare gli estremi di recapito di tutta la corrispondenza, se diverso dalla sede amministrativa.*

## **Prestazioni**

*Si ricorda che Fasi ha carattere integrativo rispetto al Servizio Sanitario Nazionale ed è sempre consigliato usufruire, per quanto possibile, delle prestazioni erogate dallo stesso.*

*Si ricorda che il Fondo non rimborsa l'IVA, sia nella forma diretta sia nella indiretta, che rimane a totale carico dell'iscritto/assistito.*

*Si consiglia sempre di consultare le "Avvertenze" al Tariffario - Nomenclatore (disponibili sul sito <https://www.fasi.it/tariffario/avvertenze>), che vengono*

*aggiornate annualmente in modo da migliorare e semplificare l'istruttoria delle richieste di rimborso.*

## **Decreto del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali del 27/10/2009**

*Si ricorda che il Decreto del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali del 27/10/2009, stabilisce la non concorrenza alla formazione del reddito dei contributi versati in favore dei Fondi e Casse di natura negoziale - a valere sui soli redditi da lavoro dipendente, come previsto dall'art. 51 del Testo Unico sulle imposte dei redditi - fino ad un tetto massimo di € 3.615,20, purché venga garantito che almeno il 20% delle risorse complessivamente destinate all'assistenza degli iscritti sia riservato alle prestazioni così dette "vincolate", a partire dall'anno gestionale 2010.*

*Nei tempi e modalità stabilite dal suddetto Decreto, il Fasi ha provveduto al rinnovo dell'iscrizione all'Anagrafe dei Fondi, confermando il rispetto del rapporto tra l'ammontare delle risorse destinate alle suddette prestazioni vincolate e l'ammontare del totale delle risorse impegnate per la copertura sanitaria. Il rispetto di tale vincolo permetterà di mantenere, anche per l'anno 2022, i benefici fiscali sui contributi versati.*

### **Comunicare con il Fondo**

*Gli iscritti e le Aziende possono comunicare con il Fondo attraverso:*

*- Sito internet [www.fasi.it](http://www.fasi.it)*

*L'area pubblica del sito permette, tra le varie funzionalità, di:*

- acquisire informazioni generali sulle Strutture Sanitarie convenzionate;*
- accedere alle informazioni di carattere generale sul Fasi;*
- scaricare la modulistica del Fondo;*
- consultare il Bilancio Sociale.*

*Mentre nell'area riservata, attraverso cui è possibile accedere con numero di posizione aziendale e password, è possibile:*

- modificare i contatti aziendali (email, telefono, PEC, ecc.);*
- modificare i contatti del referente aziendale;*
- conoscere la situazione contributiva aziendale;*

- *modificare il numero di Dirigenti in forza;*
- *porre specifici quesiti.*
  
- *Numero unico telefonico 06.518911, attraverso il quale è possibile accedere ai:*
  
- *Servizi Informativi Telefonici Automatici (sempre attivi, 24 ore al giorno), attraverso i quali è possibile lasciare un quesito, utilizzando una propria casella vocale.*
  
- *Servizi Informativi Telefonici con Operatore, che prevedono tre opzioni riferite a:*
  - *Informazioni strettamente a carattere sanitario;*
  - *Informazioni di tipo regolamentare ed amministrativo;*
  - *Assistenza all'utilizzo del sito internet del Fondo.*

*Nel caso di smarrimento della password è possibile farne richiesta tramite l'Area Riservata sul sito internet Fasi.*

*Roma, dicembre 2021*



**FEDERMANAGER**  
**U.S.C.L.A.C./U.N.C.DI.M./S.M.A.C.D.**

[www.usclac.it](http://www.usclac.it)

(Unione Sindacale Capitani Lungo Corso al Comando /Unione Nazionale Capitani Direttori di  
Macchina /Stato Maggiore Abilitato al Comando o alla Direzione di Macchina)  
SEGRETERIA NAZIONALE



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE  
DI LAVORO PER IL SETTORE PRIVATO  
DELL' INDUSTRIA ARMATORIALE  
(16 DICEMBRE 2020)**

---

16121 GENOVA - Via XX Settembre 21/10 - Tel. (010) 5761424 - -- [segreteria@usclac.it](mailto:segreteria@usclac.it)

Fax digitale: 010-89300010



INDICE:

- Verbale di accordo 16 dicembre 2020 per il rinnovo delle sezioni 3 e 10 del CCNL per il settore privato dell'industria Armatoriale
  - Verbale di accordo 16 dicembre 2020 per il rinnovo del CCNL per il settore privato dell'industria Armatoriale
- (1) SEZIONE PER L'IMBARCO DEI LAVORATORI MARITTIMI COMUNITARI SULLE NAVI DA CARICO E SULLE NAVI TRAGHETTO PASSEGGERI/MERCI SUPERIORI A 151 T.S.L. E PER I COMANDANTI E DIRETTORI DI MACCHINA IMBARCATI SU NAVI SUPERIORI A 151 T.S.L. E INFERIORI A 3.000 T.S.L. O 4.000 T.S.C.
  - (2) SEZIONE PER L'IMBARCO DEI LAVORATORI MARITTIMI COMUNITARI A BORDO DI NAVI DA CARICO ISCRITTE NEL REGISTRO INTERNAZIONALE ITALIANO ARMATE DA IMPRESE CHE OPERANO IN AMBITO INTERNAZIONALE
  - (3) SEZIONE PER L'IMBARCO DEI COMANDANTI E DIRETTORI DI MACCHINA DI NAVI DA CROCIERA, DA CARICO E TRAGHETTI PASSEGGERI/MERCI SUPERIORI A 3.000 TSL DELL'ARMAMENTO NAZIONALE
  - (4) SEZIONE PER L'IMBARCO DEGLI EQUIPAGGI SULLE UNITÀ VELOCI DI TIPO HSC, DSC E SUGLI ALISCAFI PER TRASPORTO PASSEGGERI
  - (5) SEZIONE PER I MARITTIMI COMUNITARI IMBARCATI SU NAVI DA CROCIERA
  - (6) SEZIONE PER I MARITTIMI IMBARCATI SU NAVI FINO A 151 T.S.L
  - (7) SEZIONE PER L'IMBARCO DEI MARITTIMI DI NAZIONALITÀ ITALIANA SULLE NAVI DA CARICO E PASSEGGERI LOCATE A SCAFO NUDO AD ARMATORE STRANIERO AI SENSI DEGLI ARTT. 28 E 29 DELLA LEGGE 234/89
  - (8) SEZIONE PER L'IMBARCO DEI MARITTIMI SUI MEZZI NAVALI SPECIALI CON ARMATORE ITALIANO
  - (9) SEZIONE PER L'IMBARCO DEI MARITTIMI ITALIANI SU MEZZI NAVALI SPECIALI CON ARMATORE STRANIERO E BATTENTI BANDIERA ESTERA
  - (10) SEZIONE PER I COMANDANTI E I DIRETTORI DI MACCHINA IMBARCATI SUI MEZZI NAVALI SPECIALI
  - (11) SEZIONE PER IL PERSONALE IMBARCATO SULLE UNITA' ADIBITE AL SERVIZIO DI RIMORCHIO DELLE NAVI ED AL SOCCORSO DELLE NAVI
  - (12) SEZIONE PER I MARITTIMI IMBARCATI SU UNITA' DA DIPORTO DESTINATE A SCOPI COMMERCIALI, ANCHE NON IN VIA ESCLUSIVA
  - (13) COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT FOR NON-DOMS SEAFARERS EMBARKED ON ITALIAN INTERNATIONAL REGISTER VESSELS OR VESSELS UNDER THE BARE-BOAT SYSTEM
  - (14) SEZIONE PER I MEDICI DI BORDO IMBARCATI SULLE NAVI PER LE QUALI È PREVISTO IN BASE ALLE NORME DI LEGGE IL LORO OBBLIGO ALL'IMBARCO
  - (15) SEZIONE PER IL PERSONALE DI TERRA – UFFICI E TERMINALS DELLE SOCIETA' DI NAVIGAZIONE

## VERBALE DI ACCORDO 16 DICEMBRE 2020

Per il rinnovo delle **Sezioni 3 e 10 del CCNL per il settore privato**  
dell'industria armatoriale

Il giorno 16 dicembre 2020 si è svolta una riunione in videoconferenza tra la Confitarma, rappresentata da Angelo D'Amato, Tiziano Minuti e Leonardo Piliego, l'Assarmatori, rappresentata da Stefano Messina, Rodolfo Magosso e Antonio Fortuna, con la Segreteria Nazionale dell'organizzazione Sindacale 'USCLAC/UNCDIM rappresentata da Claudio Tomei e Gianni Badino.

In armonia con le intese interconfederali in materia, i contraenti hanno rinnovato la parte normativa ed economica delle seguenti Sezioni del CCNL per il settore privato dell'industria armatoriale - che assumerà 'la denominazione di CCNL unico dell'industria armatoriale - con decorrenza 1° gennaio 2021 e scadenza 31 dicembre 2023:

- **Sezione 3** per i comandanti e i direttori di macchina di navi da crociera, da carico e traghetti passeggeri/merci superiori a 3.000 t.s.l dell'armamento nazionale, che si riporta in allegato quale parte integrante del presente accordo di rinnovo (cfr. Allegato 1).  
(rappresentanza datoriale stipulante: Confitarma e Assarmatori)
- **Sezione 10** per i comandanti e i direttori di macchina imbarcati sui mezzi navali speciali: le parti contraenti convengono di non apportare alcuna modifica alla parte normativa.  
(rappresentanza datoriale stipulante: Confitarma).

Ognuna delle suddette Sezioni si intenderà tacitamente prorogata di anno in anno qualora non venga disdettata da una delle parti 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.

L'incremento retributivo complessivo è stato frazionato in tre tranches, la prima con decorrenza 1° gennaio 2022, la seconda con decorrenza 1° luglio 2022; la terza con decorrenza 1° luglio 2023.

Tutti gli importi menzionati nel presente accordo e nei relativi allegati sono da intendersi al lordo delle ritenute di legge.

### Minimo contrattuale

#### Dal 1° gennaio 2022

Comandante	€3.313,18
Comandante in 2 <sup>a</sup> (crociere)	€2.915,03
Direttore di macchina	€3.136,83
Dir. di macchina in 2 <sup>o</sup> (crociere)	€2.915,03

#### Dal 1° luglio 2022

Comandante	€3.395,19
Comandante in 2 <sup>a</sup> (crociere)	€2.987,18
Direttore di macchina	€3.214,47
Direttore di macchina in 2 <sup>a</sup> (crociere)	€2.987,18

### Dal 1° luglio 2023

Comandante	€ 3.477,20
Comandante in 2 <sup>a</sup> (crociere)	€ 3.059,34
Direttore di macchina	€3.292,12
Direttore di macchina in 2 <sup>a</sup> (crociere)	€ 3.059,34

### Una-tantum

Per il periodo compreso fra il mese di gennaio 2018 e il mese di dicembre 2020 è determinata una cifra una-tantum di cui all'Allegato 2 che verrà corrisposta, esclusivamente al Comandanti e Direttori di macchina italiani e comunitari in forza alla data della firma del presente accordo, in base ai criteri di seguito indicati.

Con riferimento ai Comandanti Direttori di macchina in C.R.L., l'importo una-tantum da corrispondere verrà calcolato moltiplicando un trentaseiesimo di tale cifra (quota mensile) per ogni mese o pro-rata di permanenza in C.R.L. tra il 1° gennaio 2018 e il 31 dicembre 2020.

Con riferimento ai Comandanti e Direttori di macchina in T.P., l'Importo una-tantum da corrispondere verrà calcolato moltiplicando la suddetta quota mensile o pro-rata per ogni mese di imbarco effettuato nel periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2018 e il 31 dicembre 2020.

Gli importi così calcolati saranno corrisposti in tre tranches., la prima con le competenze di marzo 2021 (o, per i Comandanti e Direttori di macchina in TP, del primo mese di imbarco successivo al mese di marzo 2021), la seconda con le competenze di ottobre 2021 (o, per i Comandanti e Direttori di macchina in TP, del primo mese di imbarco successivo al mese di ottobre 2021), la terza con le competenze di gennaio 2022 (o, per i Comandanti e Direttori di macchina in TP, del primo mese di imbarco successivo al mese di gennaio 2022), secondo la ripartizione di cui all'Allegato 2.

Qualora il Comandante o Direttore di macchina, avente diritto all'importo una-tantum, venga cancellato definitivamente dalla C.R.L. o dall'elenco del T.P. della Società prima che gli siano state riconosciute le suddette tranches, queste ultime gli verranno corrisposte al momento della liquidazione delle spettanze di fine rapporto.

Letto, confermato e sottoscritto.

**U.S.C.L.A.C./ U.N.C.Di.M.**

**CONFITARMA**

**ASSARMATORI**

	Una Tantum (importo complessivo)	Una tantum (prima tranche)	Una tantum (seconda tranche)	Una tantum (terza tranche)
Comandante - navi superiori a 3.000 t.s.l	C 1.579,38	I 421,17	C 526,46	£ 631,75
Direttore di macchina - navi superiori a 3.000 ts1	I 1.495,32	C 398,75	€ 498,44	C 598,13
<i>Comandante in 2° su navi da crociera</i>	C 1.389,58	fi 370;56	C 463,1.9	C 555,83
<i>Direttore di macchina in 2° su navi da crociera</i>	C 1.389,58	C 370,56	€ 463,1.9	C 555,83

**VERBALE DI ACCORDO 16 DICEMBRE 2020**  
**PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**  
**PER IL SETTORE PRIVATO DELL'INDUSTRIA ARMATORIALE**

Il giorno 16 dicembre 2020, presso la sede della Confitarma, si sono incontrate la Confitarma, rappresentata da Angelo D'Amato, Tiziano Minuti e Leonardo Piliago, l'Assarmatori, rappresentata da Stefano Messina, Antonio Fortuna e Rodolfo Magosso, l'Assorimorchiatori, rappresentata da Paolo Berardi, la Federimorchiatori, rappresentata da Gianni Andrea de Domenico e Roberto Tranquilli, e le Segreterie Generali e Nazionali delle Organizzazioni Sindacali FILT-CGIL rappresentata da Stefano Malorgio, Natale Colombo e Maurizio Colombai, FIT-CISL rappresentata da Salvatore Pellicchia, Monica Mascia e Vincenzo Fausto Pagnotta, UILTRASPORTI rappresentata da Claudio Tarlazzi, Paolo Fantappiè e Giuseppe Nocerino.

In armonia con le intese interconfederali in materia e ferme restando titolarità e prerogative per ciascuna "Sezione" in capo alle Organizzazioni sindacali e datoriali stipulanti, i contraenti hanno rinnovato la parte normativa ed economica del contratto collettivo nazionale di lavoro per il settore privato dell'industria armatoriale, con decorrenza 1° gennaio 2021 e scadenza 31 dicembre 2023. Il suddetto contratto — che assumerà la denominazione del contratto collettivo nazionale di lavoro unico dell'industria armatoriale - e le singole Sezioni si intenderanno tacitamente prorogati di anno in anno qualora non vengano disdettati da una delle parti almeno sei mesi prima della scadenza. In ogni caso resteranno in vigore fino a quando non saranno sostituiti da successivi accordi dello stesso livello.

L'incremento retributivo complessivo è stato frazionato in tre tranches, la prima con decorrenza 1° gennaio 2022, la seconda con decorrenza 1° luglio 2022, la terza con decorrenza 1° luglio 2023 (cfr. **Allegato 1** — tabelle retributive per il personale marittimo italiano/comunitario e **Allegato 2** — tabelle retributive per il personale di terra).

In applicazione dei vigenti accordi interconfederali, le parti, inoltre, convengono che:

- il "trattamento economico minimo (TEM)" sarà costituito dal minimo contrattuale (*basic wage*),"
- il "trattamento economico complessivo (TEC)" sarà costituito, per ogni Sezione del CCNL, dal "trattamento economico minimo (TEM)" e da tutti gli istituti economici espressamente previsti nelle singole Sezioni contrattuali (*consolidated wage*).

Tutti gli importi menzionati nel presente accordo e nei relativi allegati sono da intendersi al lordo delle ritenute di legge.

Si riportano di seguito le parti normative delle Sezioni del CCNL, come rinnovate dai contraenti, che sono parte integrante del presente accordo di rinnovo:

- **Sezione 1** per l'imbarco dei lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri merci superiori a 151 t.s.l. e per i comandanti e direttori di macchina imbarcati su navi superiori a 151 t.s.l. e inferiori a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c. (cfr. Allegato 3 - in formato elettronico).  
(rappresentanza datoriale stipulante: Confitarma e Assarmatori)
- **Sezione 2** per l'imbarco dei lavoratori marittimi comunitari a bordo di navi da carico iscritte nel Registro Internazionale italiano, armate da imprese che operano in ambito internazionale: le parti contraenti convengono di non apportare alcuna modifica alla parte normativa. (rappresentanza datoriale stipulante: Confitarma e Assarmatori)

- **Sezione 3** per i comandanti e i direttori di macchina di navi da crociera, da carico e traghetti passeggeri/merci superiori a 3.000 t.s.l dell'armamento nazionale (cfr. **Allegato 4** - in formato elettronico).  
(rappresentanza datoriale stipulante: Confitarma, Assarmatori).
- **Sezione 4** per l'imbarco degli equipaggi sulle unità veloci di tipo HSC, DSC e sugli aliscafi per trasporto passeggeri (cfr. **Allegato 5** — in formato elettronico). (rappresentanza datoriale stipulante: Confitarma e Assarmatori).

#### *Nota a verbale*

*Le parti, preso atto dei cambiamenti sistemici intervenuti nello specifico settore delle unità veloci e aliscafi, condividono la necessità di procedere a una differenziazione della struttura contrattuale in cui inquadrare le figure dei Comandanti e dei Direttori di Macchina rispetto a quella unica esistente al momento, che considera l'intero equipaggio delle unità veloci.*

*Data la complessità del tema in questione e l'importanza dell'obiettivo, le parti si impegnano ad avviare il confronto sulla materia entro tre mesi dalla firma del presente verbale, al fine di pervenire a un accordo che ridetermini per dette figure apicali una specifica e autonoma disciplina contrattuale ripotandola come parte comunque inserita, anche se distinta, nella Sezione 4 del CCNL.*

**Sezione 5** per i marittimi imbarcati su navi da crociera (cfr. **Allegato 6** — in formato elettronico).  
(rappresentanza datoriale stipulante: Confitarma).

**Sezione 6** per i marittimi imbarcati su navi fino a 151 t.s.l. (cfr. **Allegato 7** — in formato elettronico).  
(rappresentanza datoriale stipulante: Confitarma).

- **Sezione 7** per l'imbarco dei marittimi di nazionalità italiana sulle navi da carico e passeggeri locate a scafo nudo ad armatore straniero ai sensi degli art. 28 e 29 della legge 234/89: le parti contraenti convengono di non apportare alcuna modifica alla parte normativa.  
(rappresentanza datoriale stipulante: Confitarma e Assarmatori).
- **Sezione 8** per l'imbarco dei marittimi su mezzi navali speciali con armatore italiano: le parti contraenti convengono di non apportare alcuna modifica alla parte normativa. (rappresentanza datoriale stipulante: Confitarma).
- **Sezione 9** per l'imbarco dei marittimi italiani su mezzi navali speciali con armatore straniero e battenti bandiera estera: le parti contraenti convengono di non apportare alcuna modifica alla parte normativa.  
(rappresentanza datoriale stipulante: Confitarma).

- **Sezione 10** per i comandanti e i direttori di macchina imbarcati sui mezzi navali speciali: le parti contraenti convengono di non apportare alcuna modifica alla parte normativa.  
(rappresentanza datoriale stipulante: Confitarma).
  - **Sezione 11** per il personale imbarcato sulle unità adibite al servizio di rimorchio delle navi ed al soccorso delle navi: le parti contraenti convengono di non apportare alcuna modifica alla parte normativa.  
(rappresentanza datoriale stipulante: Confitarma, Assorimorchiatori e Federimorchiatori).
  - **Sezione 12** per i marittimi imbarcati su unità da diporto destinate a scopi commerciali, anche non in via esclusiva: le parti contraenti convengono di non apportare alcuna modifica alla parte normativa.  
(rappresentanza datoriale stipulante: Confitarma).
  - **Sezione 13** — Collective Bargaining Agreement for non-doms seafarers embarked on Italian International Register vessels or vessels under the bare-boat system (cfr. **Allegato 8** in formato elettronico).  
(rappresentanza datoriale stipulante: Confitarma e Assarmatori).
  - **Sezione 14** per i medici di bordo imbarcati sulle navi per le quali è previsto in base alle norme di legge il loro obbligo all'imbarco: le parti contraenti convengono di non apportare alcuna modifica alla parte normativa.  
(rappresentanza datoriale stipulante: Confitarma e Assarmatori).
- Sezione 15** per il personale di terra — uffici e terminals delle società di navigazione che esercitano l'armamento privato (cfr. **Allegato 9** in formato elettronico).  
(rappresentanza datoriale stipulante: Confitarma e Assarmatori).

#### *Note a verbale*

*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.*

*Specificatamente all'emergenza sanitaria da COVID-19, si applica, per la tutela del periodo in quarantena con sorveglianza attiva dei lavoratori, quanto previsto all'art.26 del DL n. 18/2020, convertito in Leggen. 27/2020 (cd. DL Cura Italia) e sue successive modifiche e integrazioni, nonché le eventuali ulteriori disposizioni di legge che dovessero essere emanate sulla specifica materia.*

## Una-tantum

Per il periodo compreso fra il mese di gennaio 2018 e il mese di dicembre 2020 è determinata una cifra una-tantum di cui all'Allegato 1 che verrà corrisposta, esclusivamente ai marittimi italiani e comunitari in forza alla data della firma del presente accordo, in base ai criteri di seguito indicati.

Con riferimento ai marittimi in C.R.L., l'importo una-tantum da corrispondere verrà calcolato moltiplicando un trentaseiesimo di tale cifra (quota mensile) per ogni mese o pro-rata di permanenza in C.R.L. tra il 1° gennaio 2018 e il 31 dicembre 2020.

Con riferimento ai marittimi in T.P., l'importo una-tantum da corrispondere verrà calcolato moltiplicando la suddetta quota mensile o pro-rata per ogni mese di imbarco effettuato nel periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2018 e il 31 dicembre 2020.

Gli importi così calcolati saranno corrisposti in tre tranches, la prima con le competenze di marzo 2021 (o, per i marittimi in TP, del primo mese di imbarco successivo al mese di marzo 2021), la seconda con le competenze di ottobre 2021 (o, per i marittimi in TP, del primo mese di imbarco successivo al mese di ottobre 2021), la terza con le competenze di gennaio 2022 (o, per i marittimi in TP, del primo mese di imbarco successivo al mese di gennaio 2022), secondo la ripartizione di cui all'Allegato 1.

Qualora il marittimo, avente diritto all'importo una-tantum, venga cancellato definitivamente dalla C.R.L. o dall'elenco del T.P. della Società prima che gli siano state riconosciute le suddette tranches, queste ultime gli verranno corrisposte al momento della liquidazione delle spettanze di fine rapporto.

\*\*\*\*\*

Al personale di terra in forza alla data della firma del presente accordo verrà erogata una cifra una-tantum di cui all'Allegato 2, in base ai criteri di seguito indicati:

- Ai dipendenti assunti prima del 1° gennaio 2018 l'importo sarà corrisposto per intero.
- Ai dipendenti assunti dopo il 1° gennaio 2018, l'importo una tantum da corrispondere verrà calcolato moltiplicando un trentaseiesimo di tale cifra (quota mensile) per ogni mese o pro-rata di anzianità compresa tra il 1° gennaio 2018 e il 31 dicembre 2020.
- Ai dipendenti in regime di part-time l'importo sarà erogato in proporzione all'orario di lavoro.

Gli importi così calcolati saranno corrisposti in tre tranches, la prima con le competenze di marzo 2021, la seconda con le competenze di ottobre 2021, la terza con le competenze di gennaio 2022, secondo la ripartizione di cui all'Allegato 2.

Qualora il rapporto di lavoro di un addetto di terra, avente diritto all'importo una-tantum, cessi prima che gli siano state riconosciute le suddette tranches, queste ultime gli verranno corrisposte al momento della liquidazione delle spettanze di fine rapporto.



Le OO.SS. subordinano la validità del presente accordo alla consultazione e validazione dei lavoratori. La riserva verrà sciolta entro il 31 dicembre 2020.

I contraenti individuano in Confitarma la Parte stipulante incaricata della trasmissione al CNEL del presente accordo di rinnovo e del testo coordinato del CCNL che sarà elaborato a seguito della stesura definitiva.

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

CONFITARMA

ASSARMATORI

ASSORIMORCHIATORI

FEDERIMORCHIATORI

ALLEGATO 1

TABELLA 1									
	Aumento 1° gennaio 2022	Minimo contrattuale 1° gennaio 2022	1° Scatto (ex 5%) 1° gennaio 2022	Scatto successivo (ex 3%) 1° gennaio 2022	Scatto Com.ti e D.M. e succ. (ex 2%) 1° gennaio 2022	Una tantum (importo complessivo)	Una tantum (prima tranche)	Una tantum (seconda tranche)	Una tantum (terza tranche)
Comandante - navi superiori a 3.000 tsl	€ 32,80	€ 3.313,18			€ 54,43	€ 1.579,38	€ 421,17	€ 526,46	€ 631,75
Direttore di macchina - navi superiori a 3.000 tsl	€ 31,06	€ 3.136,83			€ 51,06	€ 1.495,32	€ 398,75	€ 498,44	€ 598,13
Padrone marittimo su mezzi navali speciali (SAIPEM)	€ 28,67	€ 2.895,54	€ 115,57	€ 69,34		€ 1.380,29	€ 368,08	€ 460,10	€ 552,12
Meccanico navale su mezzi navali speciali (SAIPEM)	€ 28,67	€ 2.895,54	€ 115,57	€ 69,34		€ 1.380,29	€ 368,08	€ 460,10	€ 552,12
1° Ufficiale extra mediterraneo / lungo corso	€ 21,30	€ 2.150,89	€ 79,88	€ 47,92		€ 1.025,32	€ 273,42	€ 341,77	€ 410,13
1° Ufficiale mediterraneo	€ 20,96	€ 2.117,45	€ 78,26	€ 46,96		€ 1.009,38	€ 269,17	€ 336,46	€ 403,75
2° Ufficiale extra mediterraneo / lungo corso	€ 17,99	€ 1.816,55	€ 63,75	€ 38,25		€ 865,94	€ 230,92	€ 288,65	€ 346,38
2° Ufficiale mediterraneo	€ 17,59	€ 1.776,17	€ 61,78	€ 37,07		€ 846,69	€ 225,79	€ 282,23	€ 338,68
3° Ufficiale extra mediterraneo / lungo corso	€ 16,74	€ 1.690,24	€ 57,64	€ 34,59		€ 805,73	€ 214,86	€ 268,58	€ 322,29
3° Ufficiale mediterraneo	€ 16,42	€ 1.658,87	€ 56,13	€ 33,68		€ 790,78	€ 210,87	€ 263,59	€ 316,31
Ufficiale Elettrotecnico extra medit. / lungo corso	€ 16,74	€ 1.690,24	€ 57,64	€ 34,59		€ 805,73	€ 214,86	€ 268,58	€ 322,29
Ufficiale Elettrotecnico mediterraneo	€ 16,42	€ 1.658,87	€ 56,13	€ 33,68		€ 790,78	€ 210,87	€ 263,59	€ 316,31
3° Ufficiale Junior extra mediterraneo / lungo corso	€ 13,39	€ 1.352,19	€ 46,11	€ 27,67		€ 644,59	€ 171,89	€ 214,86	€ 257,83
3° Ufficiale Junior mediterraneo	€ 13,14	€ 1.327,10	€ 44,90	€ 26,94		€ 632,62	€ 168,70	€ 210,87	€ 253,05
Sottufficiale Capo Servizio / Nostro	€ 15,58	€ 1.573,33	€ 52,05	€ 31,22		€ 750,00	€ 200,00	€ 250,00	€ 300,00
Sottufficiale/cuoco/cambusiere/ottonaio/carpentiere/ankista/elettricista	€ 14,99	€ 1.514,47	€ 49,22	€ 29,53		€ 721,94	€ 192,52	€ 240,65	€ 288,78
Comune di coperta e di macchina/comune polivalente/marinaio/cameriere/2° cuoco/fuochista/ingrassatore/baiaista regionali	€ 13,29	€ 1.341,84	€ 40,91	€ 24,55		€ 639,65	€ 170,57	€ 213,22	€ 255,86
Carbonaio	€ 13,23	€ 1.336,42	€ 40,65	€ 24,39		€ 637,07	€ 169,88	€ 212,36	€ 254,83
Assistente Commissario + 12 mesi	€ 13,30	€ 1.343,69	€ 40,97	€ 24,58		€ 640,53	€ 170,81	€ 213,51	€ 256,21
Assistente Commissario + 6 -12 mesi	€ 12,83	€ 1.296,27	€ -	€ -		€ 617,93	€ 164,78	€ 205,98	€ 247,17
Assistente Commissario - 6 mesi	€ 12,11	€ 1.223,14	€ -	€ -		€ 583,07	€ 155,48	€ 194,36	€ 233,23
Giovanotto di macchina / giovanotto di 1° / garzone di 1°	€ 11,99	€ 1.211,46	€ 34,65	€ 20,79		€ 577,50	€ 154,00	€ 192,50	€ 231,00
Giovanotto di 2°/garzone di 2°/garzone di cucina	€ 11,57	€ 1.168,37	€ 32,58	€ 19,55		€ 556,96	€ 148,52	€ 185,65	€ 222,78
Mozzo / Piccolo di camera e cucina / Allievo comune polivalente	€ 11,04	€ 1.114,72	€ 30,01	€ 18,00		€ 531,38	€ 141,70	€ 177,13	€ 212,55
Com.le con abilitazione fino a 3000 GT imbarcato su navi da 151 tsl a 3.000 tsl o 4.000 lsc.	€ 21,30	€ 2.150,89	€ 79,88	€ 47,92		€ 1.025,32	€ 273,42	€ 341,77	€ 410,13
Direttore di macch. con abilitazione fino a 3000 kw imbarcato su navi da 151 a 3.000 tsl o 4.000 lsc.	€ 21,30	€ 2.150,89	€ 79,88	€ 47,92		€ 1.025,32	€ 273,42	€ 341,77	€ 410,13
1° Ufficiale con abilitazione fino a 3000 GT/3000 kw imbarcato su navi da 151 tsl a 3.000 tsl o 4.000 lsc.	€ 18,21	€ 1.838,84	€ 64,88	€ 38,93		€ 876,57	€ 233,75	€ 292,19	€ 350,63
2° Ufficiale con abilitazione fino a 3000 GT/3000 kw imbarcato su navi da 151 tsl a 3.000 tsl o 4.000 lsc.	€ 15,86	€ 1.601,51	€ 53,42	€ 32,05		€ 763,43	€ 203,58	€ 254,48	€ 305,37
Comandante in 2° su navi da crociera	€ 28,86	€ 2.915,03			€ 46,72	€ 1.389,58	€ 370,56	€ 463,19	€ 555,83
Direttore di macchina in 2° su navi da crociera	€ 28,86	€ 2.915,03			€ 46,72	€ 1.389,58	€ 370,56	€ 463,19	€ 555,83
Direttore sanitario su navi da crociera	€ 31,06	€ 3.136,83				€ 1.495,32	€ 398,75	€ 498,44	€ 598,13
1° Ufficiale / 1° Commissario / Medico di bordo su navi da crociera	€ 19,75	€ 1.994,44	€ 72,32	€ 43,39		€ 950,74	€ 253,53	€ 316,91	€ 380,30
2° Ufficiale / 2° Commissario su navi da crociera	€ 16,84	€ 1.700,47	€ 58,14	€ 34,88		€ 810,61	€ 216,16	€ 270,20	€ 324,24
3° Ufficiale / 3° Commissario su navi da crociera / Ufficiale elettrotecnico	€ 15,74	€ 1.589,56	€ 52,78	€ 31,67		€ 757,74	€ 202,06	€ 252,58	€ 303,10
Sottufficiale capo servizio su navi da crociera	€ 14,48	€ 1.462,21	€ 46,66	€ 27,99		€ 697,03	€ 185,87	€ 232,34	€ 278,81
Sottufficiale/1° guardarobiera/ tipografo/ assistente ufficio su navi da crociera	€ 13,97	€ 1.410,67	€ 44,18	€ 26,50		€ 672,46	€ 179,32	€ 224,15	€ 268,98
Comune/ 2° cuoco/ lavandaio/ stiraie su navi da crociera	€ 12,44	€ 1.256,79	€ 36,77	€ 22,07		€ 599,11	€ 159,76	€ 199,70	€ 239,64
Carbonaio su navi da crociera	€ 12,29	€ 1.241,11	€ 36,01	€ 21,60		€ 591,63	€ 157,77	€ 197,21	€ 236,65
3° cuoco su navi da crociera	€ 11,74	€ 1.185,53	€ 33,33	€ 19,99		€ 565,44	€ 150,70	€ 188,38	€ 226,06

segue TABELLA 1									
	Aumento 1° gennaio 2022	Minimo contrattuale 1° gennaio 2022	1° Scatto (ex 5%) 1° gennaio 2022	Scatto successivo (ex 3%) 1° gennaio 2022	Scatto Com.li e D.M. e successivo (ex 2%) 1° gennaio 2022	Una tantum (importo complessivo)	Una tantum (prima tranche)	Una tantum (seconda tranche)	Una tantum (terza tranche)
Giovanotto di 1° / giovanotto di macchina / garzone di 1° / garzone di cucina e lavanderia su navi da crociera	€ 11,13	€ 1.124,00	€ 30,37	€ 18,22		€ 535,81	€ 142,88	€ 178,60	€ 214,32
Giovanotto di 2° / garzone di 2° su navi da crociera	€ 10,72	€ 1.083,00	€ 28,40	€ 17,04		€ 516,26	€ 137,67	€ 172,09	€ 206,50
Mozzo / Piccolo / Accompagnatrice turistica su navi da crociera	€ 10,22	€ 1.032,41	€ 25,96	€ 15,57		€ 492,14	€ 131,24	€ 164,05	€ 196,86
Allievo commis + 1 su navi da crociera	€ 8,84	€ 893,07				€ 425,72	€ 113,53	€ 141,91	€ 170,29
Allievo commis - 1 su navi da crociera	€ 8,52	€ 860,98				€ 410,43	€ 109,45	€ 136,81	€ 164,17
Allievo cuoco + 1 su navi da crociera	€ 8,84	€ 893,07				€ 425,72	€ 113,53	€ 141,91	€ 170,29
Allievo cuoco - 1 su navi da crociera	€ 8,52	€ 860,98				€ 410,43	€ 109,45	€ 136,81	€ 164,17
Comandante rimorchiatori	€ 20,45	€ 2.065,63	€ 75,83			€ 984,68	€ 262,58	€ 328,23	€ 393,87
Direttore di macchina rimorchiatori	€ 20,45	€ 2.065,63	€ 75,83			€ 984,68	€ 262,58	€ 328,23	€ 393,87
1° Ufficiale rimorchiatori	€ 17,45	€ 1.762,18	€ 61,15			€ 840,02	€ 224,01	€ 280,01	€ 336,01
2° Ufficiale rimorchiatori	€ 16,76	€ 1.692,76	€ 57,80			€ 806,93	€ 215,18	€ 268,98	€ 322,77
Sottufficiale rimorchiatori	€ 15,80	€ 1.595,79	€ 53,01			€ 760,71	€ 202,85	€ 253,57	€ 304,28
Comune rimorchiatori	€ 15,02	€ 1.517,04	€ 49,36			€ 723,17	€ 192,84	€ 241,06	€ 289,27
Giovanotto rimorchiatori	€ 12,55	€ 1.267,28	€ 37,35			€ 604,11	€ 161,09	€ 201,37	€ 241,64
Mozzo rimorchiatori	€ 12,05	€ 1.216,61	€ 34,91			€ 579,96	€ 154,65	€ 193,32	€ 231,98
Comandante aliscafi	€ 25,28	€ 2.552,91	€ 99,74	€ 59,84		€ 1.216,96	€ 324,52	€ 405,65	€ 486,79
Direttore di macchina aliscafi	€ 23,79	€ 2.402,72	€ 92,47	€ 55,48		€ 1.145,37	€ 305,43	€ 381,79	€ 458,15
1° Ufficiale aliscafi	€ 17,41	€ 1.758,85	€ 60,99	€ 36,59		€ 838,44	€ 223,58	€ 279,48	€ 335,38
Sottufficiale aliscafi	€ 14,99	€ 1.514,47	€ 49,22	€ 29,53		€ 721,94	€ 192,52	€ 240,65	€ 288,78
Comune aliscafi	€ 13,29	€ 1.341,84	€ 40,91	€ 24,55		€ 639,65	€ 170,57	€ 213,22	€ 255,86
Giovanotto aliscafi	€ 12,05	€ 1.217,51	€ 34,93	€ 20,96		€ 580,38	€ 154,77	€ 193,46	€ 232,15
Mozzo aliscafi	€ 11,35	€ 1.146,66	€ 31,54	€ 18,93		€ 546,61	€ 145,76	€ 182,20	€ 218,64
Conducente / comandante / direttore di macchina su navi fino a 151 tsl	€ 16,06	€ 1.621,72	€ 55,20		€ 22,08	€ 773,07	€ 206,15	€ 257,69	€ 309,23
Comandante / conducente su navi fino a 151 tsl, servizi antiquinamento e disinquinamento	€ 16,06	€ 1.621,72	€ 53,20		€ 21,28	€ 773,07	€ 206,15	€ 257,69	€ 309,23
Direttore di macchina su navi fino a 151 tsl, servizi antiquinamento e disinquinamento	€ 16,06	€ 1.621,72	€ 52,33		€ 20,93	€ 773,07	€ 206,15	€ 257,69	€ 309,23
1° Ufficiale su navi fino a 151 tsl	€ 14,13	€ 1.426,77	€ 45,80		€ 18,32	€ 680,13	€ 181,37	€ 226,71	€ 272,05
Ufficiale su navi fino a 151 tsl	€ 13,64	€ 1.377,52	€ 43,44		€ 17,38	€ 656,66	€ 175,11	€ 218,89	€ 262,66
Sottufficiale su navi fino a 151 tsl	€ 13,15	€ 1.328,27	€ 41,08		€ 16,44	€ 633,18	€ 168,85	€ 211,06	€ 253,27
Comune su navi fino a 151 tsl	€ 11,72	€ 1.184,15	€ 34,13		€ 13,65	€ 564,48	€ 150,53	€ 188,16	€ 225,79
Giovanotto su navi fino a 151 tsl	€ 10,24	€ 1.034,36	€ 26,91		€ 10,76	€ 493,08	€ 131,49	€ 164,36	€ 197,23
Mozzo su navi fino a 151 tsl	€ 9,89	€ 999,26	€ 25,22		€ 10,09	€ 476,35	€ 127,03	€ 158,78	€ 190,54
Comandante del diporto	€ 16,06	€ 1.621,72				€ 773,07	€ 206,15	€ 257,69	€ 309,23
Direttore di macchina del diporto	€ 16,06	€ 1.621,72				€ 773,07	€ 206,15	€ 257,69	€ 309,23
Capitano del diporto	€ 15,09	€ 1.524,25				€ 726,60	€ 193,76	€ 242,20	€ 290,64
Ufficiale di navigazione del diporto	€ 13,74	€ 1.387,66				€ 661,49	€ 176,40	€ 220,50	€ 264,60
Sottufficiale del diporto	€ 13,15	€ 1.328,27				€ 633,18	€ 168,85	€ 211,06	€ 253,27
Comune del diporto	€ 11,72	€ 1.184,15				€ 564,48	€ 150,53	€ 188,16	€ 225,79
Qualifiche iniziali del diporto	€ 9,89	€ 999,27				€ 476,35	€ 127,03	€ 158,78	€ 190,54

TABELLA 2					
	Aumento 1° luglio 2022	Minimo contrattuale 1° luglio 2022	1° Scatto (ex 5%) 1° luglio 2022	Scatto successivo (ex 3%) 1° luglio 2022	Scatto Com. ti e D.M. e successivo (ex 2%) 1° luglio 2022
Comandante - navi superiori a 3.000 tsl	€ 82,01	€ 3.395,19			€ 56,07
Direttore di macchina - navi superiori a 3.000 tsl	€ 77,64	€ 3.214,47			€ 52,61
Padrone marittimo su mezzi navali speciali (SAIPEM)	€ 71,67	€ 2.967,21	€ 119,15	€ 71,49	
Meccanico navale su mezzi navali speciali (SAIPEM)	€ 71,67	€ 2.967,21	€ 119,15	€ 71,49	
1° Ufficiale extra mediterraneo / lungo corso	€ 53,24	€ 2.204,13	€ 82,54	€ 49,52	
1° Ufficiale mediterraneo	€ 52,41	€ 2.169,87	€ 80,88	€ 48,53	
2° Ufficiale extra mediterraneo / lungo corso	€ 44,96	€ 1.861,51	€ 65,99	€ 39,59	
2° Ufficiale mediterraneo	€ 43,96	€ 1.820,14	€ 63,98	€ 38,39	
3° Ufficiale extra mediterraneo / lungo corso	€ 41,84	€ 1.732,08	€ 59,74	€ 35,85	
3° Ufficiale mediterraneo	€ 41,06	€ 1.699,94	€ 58,18	€ 34,91	
Ufficiale Elettrotecnico extra medit. /lungo corso	€ 41,84	€ 1.732,08	€ 59,74	€ 35,85	
Ufficiale Elettrotecnico mediterraneo	€ 41,06	€ 1.699,94	€ 58,18	€ 34,91	
3° Ufficiale Junior extra mediterraneo / lungo corso	€ 33,47	€ 1.385,66	€ 47,79	€ 28,68	
3° Ufficiale Junior mediterraneo	€ 32,85	€ 1.359,95	€ 46,55	€ 27,93	
Sottufficiale Capo Servizio / Nostro	€ 38,94	€ 1.612,27	€ 53,99	€ 32,39	
Sottufficiale/cuoco/cambusiere/ottonaio/carpentiere/tankista/elettricista	€ 37,49	€ 1.551,96	€ 51,09	€ 30,66	
Comune di coperta e di macchina/comune polivalente/marinaio/cameriere/2° cuoco/fuochista/ingrassatore/barista regionali	€ 33,21	€ 1.375,06	€ 42,57	€ 25,54	
Carbonaio	€ 33,08	€ 1.369,50	€ 42,31	€ 25,38	
Assistente Commissario + 12 mesi	€ 33,26	€ 1.376,95	€ 42,63	€ 25,58	
Assistente Commissario + 6 - 12 mesi	€ 32,09	€ 1.328,36	€ -	€ -	
Assistente Commissario - 6 mesi	€ 30,28	€ 1.253,42	€ -	€ -	
Giovanotto di macchina / giovanotto di 1° / garzone di 1°	€ 29,99	€ 1.241,45	€ 36,15	€ 21,69	
Giovanotto di 2°/garzone di 2°/garzone di cucina	€ 28,92	€ 1.197,29	€ 34,03	€ 20,42	
Mozzo / Piccolo di camera e cucina / Allievo comune polivalente	€ 27,59	€ 1.142,31	€ 31,39	€ 18,83	
Com.te con abilitazione fino a 3000 GT imbarcato su navi da 151 tsl a 3.000 tsl o 4.000 tsc.	€ 53,24	€ 2.204,13	€ 82,54	€ 49,52	
Dir.re di macch. con abilitazione fino a 3000 kw imbarcato su navi da 151 a 3.000 tsl o 4.000 tsc.	€ 53,24	€ 2.204,13	€ 82,54	€ 49,52	
1° Uff.le con abilitazione fino a 3000 GT/3000 kw imbarcato su navi da 151 tsl a 3.000 tsl o 4.000 tsc.	€ 45,52	€ 1.884,36	€ 67,15	€ 40,29	
2° Uff.le con abilitazione fino a 3000 GT/3000 kw imbarcato su navi da 151 tsl a 3.000 tsl o 4.000 tsc.	€ 39,64	€ 1.641,15	€ 55,40	€ 33,24	
Comandante in 2° su navi da crociera	€ 72,15	€ 2.987,18			€ 48,17
Direttore di macchina in 2° su navi da crociera	€ 72,15	€ 2.987,18			€ 48,17
Direttore sanitario su navi da crociera	€ 77,64	€ 3.214,47			
1° Ufficiale / 1° Commissario / Medico di bordo su navi da crociera	€ 49,37	€ 2.043,81	€ 74,78	€ 44,87	
2° Ufficiale / 2° Commissario su navi da crociera	€ 42,09	€ 1.742,56	€ 60,24	€ 36,15	
3° Ufficiale / 3° Commissario su navi da crociera / Ufficiale elettrotecnico	€ 39,35	€ 1.628,91	€ 54,75	€ 32,85	
Sottufficiale capo servizio su navi da crociera	€ 36,19	€ 1.498,40	€ 48,47	€ 29,08	
Sottufficiale / 1° guardarobiere / tipografo / assistente ufficio su navi da crociera	€ 34,92	€ 1.445,58	€ 45,93	€ 27,55	
Comune / 2° cuoco / lavandaio / stiratrice su navi da crociera	€ 31,11	€ 1.287,90	€ 38,33	€ 23,00	
Carbonaio su navi da crociera	€ 30,72	€ 1.271,83	€ 37,55	€ 22,52	
3° cuoco su navi da crociera	€ 29,34	€ 1.214,88	€ 34,80	€ 20,87	

segue TABELLA 2					
	Aumento 1° luglio 2022	Minimo contrattuale 1° luglio 2022	1° Scatto (ex 5%) 1° luglio 2022	Scatto successivo (ex 3%) 1° luglio 2022	Scatto Com. fi e D.M. e successivo (ex 2%) 1° luglio 2022
<i>Giovanotto di 1° / giovanotto di macchina / garzone di 1° / garzone di cucina e lavanderia su navi da crociera</i>	€ 27,82	€ 1.151,82	€ 31,76	€ 19,06	
<i>Giovanotto di 2° / garzone di 2° su navi da crociera</i>	€ 26,81	€ 1.109,80	€ 29,74	€ 17,85	
<i>Mozzo/ Piccolo/ Accompagnatrice turistica su navi da crociera</i>	€ 25,55	€ 1.057,96	€ 27,24	€ 16,34	
<i>Allievo commiss + 1 su navi da crociera</i>	€ 22,11	€ 915,17			
<i>Allievo commiss - 1 su navi da crociera</i>	€ 21,31	€ 882,30			
<i>Allievo cuoco + 1 su navi da crociera</i>	€ 22,11	€ 915,17			
<i>Allievo cuoco - 1 su navi da crociera</i>	€ 21,31	€ 882,30			
<b>Comandante rimorchiatori</b>	€ 51,13	€ 2.116,76	€ 78,39		
<b>Direttore di macchina rimorchiatori</b>	€ 51,13	€ 2.116,76	€ 78,39		
<b>1° Ufficiale rimorchiatori</b>	€ 43,62	€ 1.805,80	€ 63,33		
<b>2° Ufficiale rimorchiatori</b>	€ 41,90	€ 1.734,66	€ 59,90		
<b>Sottufficiale rimorchiatori</b>	€ 39,50	€ 1.635,29	€ 54,98		
<b>Comune rimorchiatori</b>	€ 37,55	€ 1.554,59	€ 51,24		
<b>Giovanotto rimorchiatori</b>	€ 31,37	€ 1.298,64	€ 38,92		
<b>Mozzo rimorchiatori</b>	€ 30,11	€ 1.246,73	€ 36,42		
<b>Comandante aliscafi</b>	€ 63,19	€ 2.616,10	€ 102,90	€ 61,74	
<b>Direttore di macchina aliscafi</b>	€ 59,47	€ 2.462,20	€ 95,44	€ 57,26	
<b>1° Ufficiale aliscafi</b>	€ 43,54	€ 1.802,39	€ 63,17	€ 37,90	
<b>Sottufficiale aliscafi</b>	€ 37,49	€ 1.551,96	€ 51,09	€ 30,66	
<b>Comune aliscafi</b>	€ 33,21	€ 1.375,06	€ 42,57	€ 25,54	
<b>Giovanotto aliscafi</b>	€ 30,14	€ 1.247,64	€ 36,44	€ 21,86	
<b>Mozzo aliscafi</b>	€ 28,38	€ 1.175,04	€ 32,96	€ 19,78	
<b>Conduttore/ comandante/ direttore di macchina su navi fino a 151 tsl</b>	€ 40,14	€ 1.661,87	€ 57,20		€ 22,88
<b>Comandante/conduttore su navi fino a 151 tsl, servizi antiquinamento e disinquinamento</b>	€ 40,14	€ 1.661,87	€ 55,20		€ 22,08
<b>Direttore di macchina su navi fino a 151 tsl, servizi antiquinamento e disinquinamento</b>	€ 40,14	€ 1.661,87	€ 54,33		€ 21,73
<b>1° Ufficiale su navi fino a 151 tsl</b>	€ 35,32	€ 1.462,08	€ 47,56		€ 19,02
<b>Ufficiale su navi fino a 151 tsl</b>	€ 34,10	€ 1.411,62	€ 45,15		€ 18,06
<b>Sottufficiale su navi fino a 151 tsl</b>	€ 32,88	€ 1.361,15	€ 42,73		€ 17,09
<b>Comune su navi fino a 151 tsl</b>	€ 29,31	€ 1.213,47	€ 35,59		€ 14,24
<b>Giovanotto su navi fino a 151 tsl</b>	€ 25,60	€ 1.059,97	€ 28,19		€ 11,27
<b>Mozzo su navi fino a 151 tsl</b>	€ 24,73	€ 1.024,00	€ 26,45		€ 10,58
<b>Comandante del diporto</b>	€ 40,14	€ 1.661,86			
<b>Direttore di macchina del diporto</b>	€ 40,14	€ 1.661,86			
<b>Capitano del diporto</b>	€ 37,73	€ 1.561,98			
<b>Ufficiale di navigazione del diporto</b>	€ 34,35	€ 1.422,01			
<b>Sottufficiale del diporto</b>	€ 32,88	€ 1.361,15			
<b>Comune del diporto</b>	€ 29,31	€ 1.213,46			
<b>Qualifiche iniziali del diporto</b>	€ 24,73	€ 1.024,00			

TABELLA 3					
	Aumento 1° luglio 2023	Minimo contrattuale 1° luglio 2023	1° Scatto (ex 5%) 1° luglio 2023	Scatto successivo (ex 3%) 1° luglio 2023	Scatto Com.ti e D.M. e successivo (ex 2%) 1° luglio 2023
Comandante - navi superiori a 3.000 tsl	€ 82,01	€ 3.477,20			€ 57,71
Direttore di macchina - navi superiori a 3.000 tsl	€ 77,64	€ 3.292,12			€ 54,16
Padrone marittimo su mezzi navali speciali (SAIPEM)	€ 71,67	€ 3.038,88	€ 122,73	€ 73,64	
Meccanico navale su mezzi navali speciali (SAIPEM)	€ 71,67	€ 3.038,88	€ 122,73	€ 73,64	
1° Ufficiale extra mediterraneo / lungo corso	€ 53,24	€ 2.257,37	€ 85,20	€ 51,12	
1° Ufficiale mediterraneo	€ 52,41	€ 2.222,28	€ 83,50	€ 50,10	
2° Ufficiale extra mediterraneo / lungo corso	€ 44,96	€ 1.906,48	€ 68,24	€ 40,94	
2° Ufficiale mediterraneo	€ 43,96	€ 1.864,10	€ 66,18	€ 39,71	
3° Ufficiale extra mediterraneo / lungo corso	€ 41,84	€ 1.773,92	€ 61,83	€ 37,10	
3° Ufficiale mediterraneo	€ 41,06	€ 1.741,00	€ 60,24	€ 36,14	
Ufficiale Elettrotecnico extra medit. /lungo corso	€ 41,84	€ 1.773,92	€ 61,83	€ 37,10	
Ufficiale Elettrotecnico mediterraneo	€ 41,06	€ 1.741,00	€ 60,24	€ 36,14	
3° Ufficiale Junior extra mediterraneo / lungo corso	€ 33,47	€ 1.419,13	€ 49,46	€ 29,68	
3° Ufficiale Junior mediterraneo	€ 32,85	€ 1.392,80	€ 48,19	€ 28,92	
Sottufficiale Capo Servizio / Nostromo	€ 38,94	€ 1.651,22	€ 55,94	€ 33,56	
Sottufficiale/cuoco/cambusiere/ottonaio/carpentiere/tank ista/elettricista	€ 37,49	€ 1.589,44	€ 52,97	€ 31,78	
Comune di coperta e di macchina/comune polivalente/marinaio/cameriere/2° cuoco/fuochista/ ingrassatore/barista regionali	€ 33,21	€ 1.408,27	€ 44,23	€ 26,54	
Carbonaio	€ 33,08	€ 1.402,58	€ 43,96	€ 26,37	
Assistente Commissario + 12 mesi	€ 33,26	€ 1.410,21	€ 44,29	€ 26,58	
Assistente Commissario + 6 -12 mesi	€ 32,09	€ 1.360,45	€ -	€ -	
Assistente Commissario - 6 mesi	€ 30,28	€ 1.283,69	€ -	€ -	
Giovanotto di macchina / giovanotto di 1° / garzone di 1°	€ 29,99	€ 1.271,43	€ 37,65	€ 22,59	
Giovanotto di 2°/garzone di 2°/garzone di cucina	€ 28,92	€ 1.226,21	€ 35,47	€ 21,28	
Mozzo / Piccolo di camera e cucina / Allievo comune polivalente	€ 27,59	€ 1.169,90	€ 32,77	€ 19,66	
Com.te con abilitazione fino a 3000 GT imbarcato su navi da 151 tsl a 3.000 tsl o 4.000 tsc.	€ 53,24	€ 2.257,37	€ 85,20	€ 51,12	
Dir.re di macch. con abilitazione fino a 3000 kw imbarcato su navi da 151 a 3.000 tsl o 4.000 tsc.	€ 53,24	€ 2.257,37	€ 85,20	€ 51,12	
1° Uff.le con abilitazione fino a 3000 GT/3000 kw imbarcato su navi da 151 tsl a 3.000 tsl o 4.000 tsc.	€ 45,52	€ 1.929,87	€ 69,43	€ 41,66	
2° Uff.le con abilitazione fino a 3000 GT/3000 kw imbarcato su navi da 151 tsl a 3.000 tsl o 4.000 tsc.	€ 39,64	€ 1.680,79	€ 57,38	€ 34,43	
Comandante in 2° su navi da crociera	€ 72,15	€ 3.059,34			€ 49,61
Direttore di macchina in 2° su navi da crociera	€ 72,15	€ 3.059,34			€ 49,61
Direttore sanitario su navi da crociera	€ 77,64	€ 3.292,12			
1° Ufficiale / 1° Commissario/ Medico di bordo su navi da crociera	€ 49,37	€ 2.093,18	€ 77,25	€ 46,35	
2° Ufficiale / 2° Commissario su navi da crociera	€ 42,09	€ 1.784,65	€ 62,35	€ 37,41	
3° Ufficiale / 3° Commissario su navi da crociera / Ufficiale elettrotecnico	€ 39,35	€ 1.668,25	€ 56,72	€ 34,03	
Sottufficiale capo servizio su navi da crociera	€ 36,19	€ 1.534,60	€ 50,28	€ 30,16	
Sottufficiale/ 1° guardarobiere/ tipografo/ assistente ufficio su navi da crociera	€ 34,92	€ 1.480,50	€ 47,67	€ 28,60	
Comune/ 2° cuoco/ lavandaio/ stiratrice su navi da crociera	€ 31,11	€ 1.319,00	€ 39,88	€ 23,93	
Carbonaio su navi da crociera	€ 30,72	€ 1.302,55	€ 39,08	€ 23,44	
3° cuoco su navi da crociera	€ 29,34	€ 1.244,22	€ 36,27	€ 21,75	

segue TABELLA 3					
	Aumento 1° luglio 2023	Minimo contrattuale 1° luglio 2023	1° Scatto (ex 5%) 1° luglio 2023	Scatto successivo (ex 3%) 1° luglio 2023	Scatto Com.ti e D.M. e successivo (ex 2%) 1° luglio 2023
<i>Giovanotto di 1° / giovanotto di macchina / garzone di 1° / garzone di cucina e lavanderia su navi da crociera</i>	€ 27,82	€ 1.179,64	€ 33,15	€ 19,89	
<i>Giovanotto di 2° / garzone di 2° su navi da crociera</i>	€ 26,81	€ 1.136,61	€ 31,08	€ 18,65	
<i>Mozzo/Piccolo/ Accompagnatrice turistica su navi da crociera</i>	€ 25,55	€ 1.083,52	€ 28,52	€ 17,10	
<i>Allievo commiss + 1 su navi da crociera</i>	€ 22,11	€ 937,28			
<i>Allievo commiss - 1 su navi da crociera</i>	€ 21,31	€ 903,61			
<i>Allievo cuoco + 1 su navi da crociera</i>	€ 22,11	€ 937,28			
<i>Allievo cuoco - 1 su navi da crociera</i>	€ 21,31	€ 903,61			
<b>Comandante rimorchiatori</b>	€ 51,13	€ 2.167,89	€ 80,95		
<b>Direttore di macchina rimorchiatori</b>	€ 51,13	€ 2.167,89	€ 80,95		
<b>1° Ufficiale rimorchiatori</b>	€ 43,62	€ 1.849,42	€ 65,51		
<b>2° Ufficiale rimorchiatori</b>	€ 41,90	€ 1.776,56	€ 61,99		
<b>Sottufficiale rimorchiatori</b>	€ 39,50	€ 1.674,79	€ 56,96		
<b>Comune rimorchiatori</b>	€ 37,55	€ 1.592,14	€ 53,12		
<b>Giovanotto rimorchiatori</b>	€ 31,37	€ 1.330,01	€ 40,49		
<b>Mozzo rimorchiatori</b>	€ 30,11	€ 1.276,84	€ 37,93		
<b>Comandante aliscafi</b>	€ 63,19	€ 2.679,29	€ 106,06	€ 63,63	
<b>Direttore di macchina aliscafi</b>	€ 59,47	€ 2.521,67	€ 98,42	€ 59,05	
<b>1° Ufficiale aliscafi</b>	€ 43,54	€ 1.845,93	€ 65,34	€ 39,20	
<b>Sottufficiale aliscafi</b>	€ 37,49	€ 1.589,44	€ 52,97	€ 31,78	
<b>Comune aliscafi</b>	€ 33,21	€ 1.408,27	€ 44,23	€ 26,54	
<b>Giovanotto aliscafi</b>	€ 30,14	€ 1.277,78	€ 37,95	€ 22,77	
<b>Mozzo aliscafi</b>	€ 28,38	€ 1.203,43	€ 34,38	€ 20,63	
<b>Conduttore/ comandante/ direttore di macchina su navi fino a 151 tsl</b>	€ 40,14	€ 1.702,01	€ 59,21		€ 23,68
<b>Comandante/conduttore su navi fino a 151 tsl, servizi antiquinamento e disinquinamento</b>	€ 40,14	€ 1.702,01	€ 57,21		€ 22,88
<b>Direttore di macchina su navi fino a 151 tsl, servizi antiquinamento e disinquinamento</b>	€ 40,14	€ 1.702,01	€ 56,34		€ 22,53
<b>1° Ufficiale su navi fino a 151 tsl</b>	€ 35,32	€ 1.497,40	€ 49,33		€ 19,73
<b>Ufficiale su navi fino a 151 tsl</b>	€ 34,10	€ 1.445,71	€ 46,85		€ 18,74
<b>Sottufficiale su navi fino a 151 tsl</b>	€ 32,88	€ 1.394,03	€ 44,37		€ 17,75
<b>Comune su navi fino a 151 tsl</b>	€ 29,31	€ 1.242,78	€ 37,06		€ 14,82
<b>Giovanotto su navi fino a 151 tsl</b>	€ 25,60	€ 1.085,57	€ 29,47		€ 11,78
<b>Mozzo su navi fino a 151 tsl</b>	€ 24,73	€ 1.048,73	€ 27,69		€ 11,08
<b>Comandante del diporto</b>	€ 40,14	€ 1.702,01			
<b>Direttore di macchina del diporto</b>	€ 40,14	€ 1.702,01			
<b>Capitano del diporto</b>	€ 37,73	€ 1.599,70			
<b>Ufficiale di navigazione del diporto</b>	€ 34,35	€ 1.456,36			
<b>Sottufficiale del diporto</b>	€ 32,88	€ 1.394,02			
<b>Comune del diporto</b>	€ 29,31	€ 1.242,77			
<b>Qualifiche iniziali del diporto</b>	€ 24,73	€ 1.048,74			

ALLEGATO 2

CCNL "PERSONALE DI TERRA" - CONFITARMA										
LIVELLI DI INQUADRAMENTO	Aumento 1° gennaio 2022	Minimo contrattuale 1° gennaio 2022	Aumento 1° luglio 2022	Minimo contrattuale 1° luglio 2022	Aumento 1° luglio 2023	Minimo contrattuale 1° luglio 2023	UNA TANTUMI (importo complessivo)	UNA TANTUMI (prima tranche)	UNA TANTUMI (seconda tranche)	UNA TANTUMI (terza tranche)
7° LIVELLO	€ 28,82	€ 2.400,60	€ 72,06	€ 2.472,66	€ 72,06	€ 2.544,72	€ 979,50	€ 261,20	€ 326,50	€ 391,80
6° LIVELLO	€ 22,94	€ 2.111,84	€ 57,35	€ 2.169,19	€ 57,35	€ 2.226,53	€ 862,68	€ 230,05	€ 287,56	€ 345,07
5° LIVELLO	€ 19,71	€ 1.835,77	€ 49,27	€ 1.885,04	€ 49,27	€ 1.934,32	€ 750,00	€ 200,00	€ 250,00	€ 300,00
4° LIVELLO	€ 18,37	€ 1.734,68	€ 45,93	€ 1.780,61	€ 45,93	€ 1.826,54	€ 708,80	€ 189,01	€ 236,27	€ 283,52
3° LIVELLO	€ 16,24	€ 1.529,93	€ 40,60	€ 1.570,53	€ 40,60	€ 1.611,13	€ 625,13	€ 166,70	€ 208,38	€ 250,05
2° LIVELLO	€ 14,57	€ 1.389,37	€ 36,42	€ 1.425,79	€ 36,42	€ 1.462,20	€ 567,77	€ 151,40	€ 189,26	€ 227,11
1° LIVELLO	€ 13,43	€ 1.323,30	€ 33,57	€ 1.356,87	€ 33,57	€ 1.390,44	€ 540,95	€ 144,25	€ 180,32	€ 216,38



**(1)**

**SEZIONE PER L'IMBARCO DEI LAVORATORI MARITTIMI  
COMUNITARI SULLE NAVI DA CARICO E SULLE NAVI  
TRAGHETTO PASSEGGERI/MERCI SUPERIORI A 151  
T.S.L. E PER I COMANDANTI E DIRETTORI DI MACCHINA  
IMBARCATI SU NAVI SUPERIORI A 151 T.S.L. E  
INFERIORI A 3.000 T.S.L. O 4.000 T.S.C.**

**L'anno 2020 addì 16 del mese di dicembre 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 l'imbarco dei lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/merci superiori a 151 tonnellate di stazza lorda e per i Comandanti e Direttori di Macchina imbarcati su navi superiori a 151 t.s.l. e inferiori a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c.

## **PREMESSA**

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

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

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

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

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

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

### Navi fino a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c.

Le aziende le cui navi hanno una stazza fino a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c., costituiranno presso l'Ufficio di Collocamento Gente di mare del porto di armamento il "Turno particolare" secondo le normative vigenti.

L'adozione del Regolamento sulla CRL verrà adottata in via facoltativa.

Ai marittimi imbarcati sulle navi che alla data della stipula della presente Sezione abbiano una stazza compresa tra le 151 e le 3.000 t.s.l., o che abbiano una stazza espressa in GT o che venissero ristazzate in GT, nonché per quelle che abbiano subito trasformazioni o modifiche tali da comportare la ristazzatura in GT (in virtù della legge 22 ottobre 1973, n. 958, art. 3) si applicheranno le norme contrattuali previste per le navi fino a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c. sempre che la stazza convenzionale sia compresa tra i valori 151 e 4.000 t.s.c. (tonnellate di stazza convenzionale).

Per stazza convenzionale si intende quella ottenuta moltiplicando la stazza espressa in GT per i coefficienti sotto indicati:

	<b>Coefficiente</b>
Navi cisterna per greggio, prodotti puliti e rinfuse liquide, bitumiere	0,78
Navi porta rinfuse secche	0,78
Navi da carico generale:	
A 1 ponte	0,75
A 2 o più ponti con GT inferiore a 1.500	0,26
A 2 o più ponti con GT da 1.500 a 4.000	0,30
A 2 o più ponti con GT superiore a 4.000	0,75
Navi porta contenitori cellulari:	
A 1 ponte	0,75
A 2 o più ponti con GT inferiore a 6.000	0,38
A 2 o più ponti con GT non inferiore a 6.000	0,45
Navi frigorifere	0,75
Navi Roll-on/Roll-off – Navi traghetto	0,30
Navi per carichi unitizzati	0,30
Navi porta auto	0,22
Navi porta bestiame	0,45
Gasiere e chimiche	0,78

## **CAPO I TIPI DI CONTRATTO DI ARRUOLAMENTO**

### **Art. 1 Tipi di contratto di arruolamento**

**1** - Ferme restando le disposizioni contrattuali relative alla CRL e al Turno Particolare della presente Sezione, in osservanza all'art. 325 del Codice della Navigazione, il contratto di arruolamento può essere stipulato:

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

**2** - Il datore di lavoro ha facoltà di trasbordare il lavoratore marittimo, in qualunque tempo o luogo su qualsiasi nave da lui gestita. Il trasbordo non modifica la durata del contratto di arruolamento.

**3** - I contratti di arruolamento da stipularsi avanti l'Autorità Marittima ai sensi di legge saranno redatti in conformità ai modelli emessi dall'Autorità competente.

### **Art. 2 Contratto di arruolamento a viaggio o per più viaggi**

**1** - Con il contratto di arruolamento a viaggio o per più viaggi il lavoratore marittimo viene imbarcato per il compimento di uno o più viaggi. Il contratto deve contenere le indicazioni del viaggio o dei viaggi per i quali viene stipulato.

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

**3** - Il contratto di arruolamento a viaggio o per più viaggi non può avere una durata superiore a 4 (quattro) mesi, qualora il predetto limite scada nel corso del viaggio o dell'ultimo dei viaggi previsti, il contratto si intende prorogato fino al porto di ultima destinazione.

Una durata massima del contratto di arruolamento a viaggio o per più viaggi superiore a quella sopra indicata può essere altresì determinata con accordi aziendali.

Se il contratto di arruolamento a viaggio o per più viaggi supera il termine massimo sopra definito o quello eventualmente stabilito dalla contrattazione di secondo livello, si considera a tempo indeterminato.

**4** - Qualora, per concorde volontà dell'Armatore e del lavoratore marittimo, questi non venga congedato nel porto di ultima destinazione il contratto di arruolamento si intende prorogato per un ulteriore viaggio e così di seguito nei limiti di cui al comma 3.

**5** - Il rapporto derivante dal contratto di arruolamento a viaggio inizia al momento dell'imbarco e si estingue al momento dello sbarco, una volta terminate le operazioni commerciali dell'ultimo viaggio.

**6** - Il lavoratore marittimo, allo sbarco, percepisce tutte le competenze maturate durante il periodo del contratto di arruolamento, nonché il trattamento di fine rapporto, fermo restando quanto previsto in materia di previdenza complementare.

**Art. 3**  
**Contratto di arruolamento a tempo determinato**

**1** - Con il contratto di arruolamento a tempo determinato il lavoratore marittimo viene imbarcato per lo svolgimento di una prestazione di lavoro di durata predeterminata. Il contratto di arruolamento a tempo determinato deve contenere l'indicazione del termine di durata.

**2** - Ai sensi dell'art. 326 comma 2 del Codice della Navigazione, il singolo contratto di arruolamento a tempo determinato può avere una durata fino a 4 (quattro) mesi prorogabile da parte del datore di lavoro, d'intesa con il lavoratore, per esigenze dell'azienda, fino a 30 (trenta) giorni per le navi adibite a traffici mediterranei, le navi cisterna, le navi full containers e fino a 60 (sessanta) giorni per tutte le altre navi. La durata dell'imbarco può essere altresì determinata con accordi aziendali. Si conviene che in caso di intervallo pari o inferiore a 60 (sessanta) giorni tra successivi contratti di arruolamento a tempo determinato e/o a viaggio o per più viaggi il contratto di arruolamento si considera a tempo indeterminato solo nel caso in cui, in virtù della sua durata e delle singole interruzioni inferiori a 60 (sessanta) giorni, si raggiunga complessivamente l'arco temporale superiore ad un anno. Se il termine del contratto di arruolamento scade in corso di viaggio, il contratto stesso si intende prorogato fino al porto di ultima destinazione.

**3** - Il rapporto derivante dal contratto di arruolamento a tempo determinato si costituisce al momento dell'imbarco e si estingue al momento dello sbarco.

**4** - Il lavoratore marittimo, allo sbarco, percepisce tutte le competenze maturate durante il periodo del contratto di arruolamento, nonché il trattamento di fine rapporto, fermo restando quanto previsto in materia di previdenza complementare.

**Art. 4**  
**Contratto di arruolamento a tempo indeterminato**

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

**2** - Il contratto di arruolamento a tempo indeterminato si costituisce al momento dell'imbarco, con la stipula della "convenzione di arruolamento" ai sensi dell'art. 328 del C.d.N. e si estingue al momento dello sbarco.

**3** - Il contratto di arruolamento a tempo indeterminato può avere una durata fino a mesi 4 (quattro) prorogabile da parte del datore di lavoro, per esigenze dell'azienda, di 30 (trenta) giorni per le navi adibite a traffici mediterranei, le navi cisterna, le navi full containers e di 60 (sessanta) giorni per tutte le altre navi. La durata dell'imbarco può essere altresì determinata con accordi aziendali.

**4** - Nei periodi tra un contratto di arruolamento a tempo indeterminato ed il successivo non sussiste alcun rapporto di lavoro.

**5** - Pertanto, i lavoratori marittimi, con esclusione di quelli in continuità di rapporto di lavoro (C.R.L.), allo sbarco percepiscono tutte le competenze maturate durante il periodo di imbarco (come il T.F.R., l'indennità sostitutiva ferie, i riposi non goduti, ecc.), fermo restando quanto previsto in materia di previdenza complementare.

**Art. 5**  
**Periodo di prova**

**1** - In occasione del primo contratto di arruolamento a tempo indeterminato o a tempo determinato il personale marittimo dovrà effettuare un periodo di prova non superiore a 45 giorni di effettiva prestazione lavorativa sempre a contare dalla data della prima partenza su una nave di un determinato Armatore. Il patto di prova è stipulato per iscritto fra Armatore e lavoratore marittimo.

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

**3** - Entro il periodo di prova l'Armatore può risolvere il contratto di imbarco in qualunque porto nazionale, corrispondendo al marittimo le competenze dovute fino al giorno dello sbarco compreso, nonché quanto previsto alla lettera B) dell'art. 53 della presente Sezione.

**4** - Il contratto di imbarco può essere risolto durante il periodo di prova anche dal marittimo con l'osservanza delle norme di cui all'art. 53 lettera A), e con diritto alle competenze maturate sino al giorno dello sbarco compreso nonché a quanto previsto alla lettera A) del predetto articolo 53 della presente Sezione.

**5** - Se il contratto di imbarco è risolto durante il periodo di prova in un porto diverso da quello ove il contratto stesso è stato stipulato, si applicherà la normativa prevista all'art. 31 della presente Sezione.

**6** - L'Armatore è tenuto a comunicare al marittimo il risultato della prova entro i termini sopra stabiliti. In difetto di questa comunicazione, la prova si intenderà positivamente superata.

**7** - Il periodo di prova sarà riconosciuto a tutti gli effetti per la determinazione della anzianità di servizio.

**CAPO II**  
**COMPOSIZIONE DELL'EQUIPAGGIO**

**Art. 6**  
**Tabelle minime di sicurezza**

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

**2** - Il numero dei componenti dell'equipaggio è stabilito in base all'Allegato 1 della presente Sezione.

**Art. 7**  
**Sottufficiali**

**1** - In conformità a quanto previsto dal DPR 231/2006, sono Sottufficiali i marittimi compresi nella seguente elencazione:

- in coperta: il nostromo, il carpentiere, il tankista e l'operaio trattorista, l'ottonaio;
- in macchina: il capo operaio meccanico o motorista, l'operaio meccanico, l'operaio motorista, l'elettricista ed il frigorista;
- in camera: il cuoco o il dispensiere (quando ve ne sia uno solo), il 1° cuoco (quando vi siano due o più cuochi), il cambusiere.

**2** - Sono considerati Sottufficiali capi servizio: il nostromo, il capo operaio meccanico o il capo operaio motorista sulle motonavi, il 1° elettricista quando abbia almeno due elettricisti in sottordine.



## **CAPO III NORME DISCIPLINARI**

### **Art. 8**

#### **Rapporti gerarchici e norme disciplinari**

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

**2** - Il marittimo ha il dovere di mantenere una condotta disciplinata, di uniformarsi alle disposizioni di legge e alle prescrizioni delle autorità nazionali e locali, di eseguire ogni legittimo ordine del Comandante e di ogni altro superiore per ciò che concerne il servizio e la sicurezza della nave, delle persone imbarcate, del carico e delle provviste.

**3** - I rapporti tra i marittimi devono essere improntati a spirito di collaborazione e di comprensione. Ogni marittimo ha il diritto di lavorare, addestrarsi e vivere in un ambiente privo di molestie e bullismo di carattere sessuale, razziale o di altra specie. L'armatore considererà tali condotte gravi infrazioni disciplinari da parte del marittimo.

**4** - Quando la nave è in porto, il Comandante o chi lo rappresenti curerà che sia preventivamente indicato il personale comandato di servizio e che il restante personale libero dalla guardia oppure dal servizio sia autorizzato, salvo esigenze di sicurezza della nave, a scendere a terra.

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

### **Art. 9**

#### **Contrabbandi, paccottiglie, clandestini, ecc.**

**1** - Tutti i lavoratori marittimi hanno il dovere di esercitare la più attenta sorveglianza affinché non si verificino casi di contrabbando, trasporto di paccottiglie, sottrazione di merci, vendite abusive a bordo, imbarco di persone o cose non autorizzate, favoreggiamento di clandestini. Gli Ufficiali tutti dovranno eseguire prima della partenza e durante il viaggio frequenti visite in ogni parte della nave per assicurarsi che non esistano a bordo clandestini o merci di contrabbando.

**2** - L'Armatore ha il diritto di risolvere il contratto di arruolamento senza indennità di sorta e di essere risarcito dei danni tutti che gli derivassero in conseguenza di trasgressioni a disposizioni di leggi internazionali e/o nazionali, e particolarmente in conseguenza di contrabbando, trasporto di paccottiglie, imbarco o favoreggiamento di clandestini, poste in essere dai marittimi che risultassero responsabili sia della trasgressione, che della mancata vigilanza.

### **Art. 10**

#### **Infrazioni disciplinari e sanzioni**

**1** - I provvedimenti disciplinari adottabili nei confronti del marittimo potranno essere:

- a) rimprovero scritto;
- b) multa nella misura massima di 4 ore di retribuzione calcolate con il divisore 240 e considerando come retribuzione quella indicata al punto 1 dell'art. 55;
- c) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- d) sospensione dal turno particolare per un periodo massimo di due mesi;
- e) risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione dal turno particolare;
- f) risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione dall'elenco del personale in C.R.L.

**2** - Le sanzioni disciplinari di cui sopra sono adottate prescindendo dall'ordine in cui sono elencate rapportandole alla gravità della mancanza, alle circostanze speciali che l'accompagnano e al grado di colpa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**8** - In caso di recidività di comportamenti per il primo dei quali sia stata adottata la sanzione del rimprovero scritto, tale recidività potrà comportare l'adozione della sanzione di cui al comma 5.

**9** - In caso di recidività di comportamenti per i quali siano state già adottate due sanzioni più gravi del rimprovero scritto, tale recidività potrà comportare l'adozione dei provvedimenti di risoluzione del contratto di imbarco, di non reinscrizione al turno particolare, di cancellazione dall'elenco della C.R.L.

**10** - I provvedimenti disciplinari durante il periodo di imbarco potranno essere adottati dal Comandante oppure dall'Armatore o da un suo procuratore. Il Comandante potrà anche procedere allo sbarco immediato del marittimo nei casi di particolare gravità indicati nell'elenco di cui sopra. In tal caso l'Armatore potrà disporre la sospensione cautelare con erogazione del trattamento retributivo pari al 50% del minimo contrattuale mensile. I provvedimenti disciplinari nei riguardi dei marittimi non imbarcati saranno adottati dall'Armatore o da un suo procuratore.

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

**12** - Il marittimo che ritenga ingiustificata l'adozione nei suoi riguardi di una sanzione disciplinare più grave del rimprovero scritto, avrà facoltà di contestare la sanzione stessa entro 10 giorni dallo sbarco o entro 10 giorni dalla comunicazione della sanzione, dinanzi al Collegio di conciliazione di cui all'art. 83.

Qualora la sanzione contestata sia la multa o la sospensione dal Turno Particolare o dall'elenco della C.R.L. e il Collegio di conciliazione di cui all'art. 83 non la riconoscesse giustificata, questa verrà annullata e perderà ogni effetto.

Nel caso venga invece contestata la cancellazione dal Turno Particolare o la cancellazione dall'elenco della C.R.L. e il Collegio di conciliazione di cui all'art. 83 non la riconoscesse giustificata, la Società potrà comunque mantenere la non reinscrizione al Turno Particolare e la cancellazione dall'elenco della C.R.L. corrispondendo al marittimo a titolo di penale un importo pari a tante giornate calcolate in trentesimi di retribuzione utile, così come indicata al punto 1 dell'art. 55, e secondo i seguenti limiti:

#### PER I MARITTIMI ISCRITTI AL TURNO PARTICOLARE

- marittimi iscritti al T.P.: 60 giorni di retribuzione;
  - marittimi iscritti al Fondo:
  - fino a 12 mesi di navigazione nel Fondo: 60 giorni di retribuzione;
  - oltre i 12 mesi di navigazione nel Fondo: 90 giorni di retribuzione.
- Inoltre, il marittimo iscritto al Fondo manterrà tale iscrizione.

#### PER I MARITTIMI IN C.R.L.

- sino a 4 anni di anzianità in C.R.L.: 6 mesi di retribuzione;
  - da oltre i 4 a 8 anni di anzianità in C.R.L.: 9 mesi di retribuzione;
  - oltre 8 anni di anzianità in C.R.L.: 12 mesi di retribuzione.
- Inoltre, il marittimo in C.R.L. verrà iscritto nel Fondo, qualora ne abbia maturato i requisiti.

### **Art. 11**

#### **Procedure dei reclami a bordo da parte dei lavoratori marittimi**

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

**Art. 12**  
**Controversie sindacali**

**1** - Le eventuali divergenze sulla interpretazione della presente Sezione, comprese quelle afferenti alla puntuale applicazione di quanto previsto all'art. 86 (contrattazione integrativa), saranno esaminate dalle Organizzazioni stipulanti, in sede nazionale, mediante apposita Commissione paritetica. Essa esaminerà entro 30 giorni dalla data di denuncia della divergenza le questioni alla stessa sottoposte, redigendo apposito verbale.

**2** - Ferma restando la possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami, le controversie sindacali fra Aziende e lavoratori quando riguardino una sola Società, saranno esaminate fra le Organizzazioni locali dei lavoratori e un rappresentante dell'Associazione datoriale stipulante la presente Sezione a cui l'Azienda aderisce. La trattativa dovrà iniziare entro 48 ore dalla comunicazione ufficiale della o delle Organizzazioni dei lavoratori stipulanti e firmatarie.

**3** - Le controversie sindacali che riguardano navi e marittimi di diverse Società saranno esaminate in sede nazionale. La trattativa dovrà iniziare entro 3 giorni dalla comunicazione ufficiale della o delle Organizzazioni dei lavoratori stipulanti e firmatarie.

**4** - In caso di mancato accordo a seguito dell'esame di cui sopra, ovvero in caso di mancata convocazione, le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali.

## **CAPO IV ORARIO DI LAVORO**

### **Art. 13 Orario di lavoro**

- 1** - L'orario normale di lavoro è stabilito in 8 (otto) ore giornaliere per tutti i lavoratori marittimi.
- 2** - Il servizio di guardia in coperta e macchina è normalmente suddiviso in tre turni di guardia alternando quattro (4) ore di lavoro e otto (8) ore franche.
- 3** - Per il personale giornaliero delle sezioni di coperta e macchina l'orario normale di lavoro (8 ore) è compreso tra le ore 06.00 e le ore 20.00. Per il personale di camera e cucina l'orario normale di lavoro (8 ore giornaliere) potrà essere ripartito in tre turni tra le ore 6.00 e le ore 24.00.
- 4** - Fermo restando il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di orario minimo di riposo e in conformità con la Maritime Labour Convention 2006, il Comandante o Direttore di Macchina non è soggetto ad uno specifico orario di lavoro e pertanto allo stesso non spetta il compenso per lavoro straordinario e il disagio derivante da una eventuale prolungata prestazione è comunque già compensato dal trattamento economico globale complessivo stabilito nella presente Sezione.
- 5** - In navigazione l'orario normale di servizio, sia nei giorni feriali che in quelli festivi, è di 8 (otto) ore giornaliere per tutto il personale.
- 6** - Diverse articolazioni dell'organizzazione dell'orario normale di lavoro possono essere definite a livello aziendale.

### **Art. 14 Orario di riposo**

- 1** - L'orario di riposo non deve essere inferiore alle 10 (dieci) ore nel periodo delle 24 (ventiquattro) ore e di 77 (settantasette) ore nel periodo di 7 (sette) giorni.
- 2** - Le suddette 10 ore di riposo possono essere ripartite in non più di due periodi distinti, uno dei quali dovrà essere almeno della durata di sei ore consecutive e l'intervallo tra periodi consecutivi di riposo non dovrà superare le 14 ore, salvo deroghe all'orario di lavoro, come previsto dalle norme vigenti.
- 3** - Il Comandante della nave ha il diritto di esigere dai lavoratori marittimi l'effettuazione delle ore di lavoro necessarie a garantire la sicurezza della nave, delle persone a bordo o del carico, oppure per portare soccorso ad altre navi o persone in pericolo in mare. In tali occasioni il Comandante può sospendere gli orari normali di lavoro o di riposo ed esigere che un lavoratore marittimo effettui delle ore di lavoro ritenute necessarie fino al ritorno della normalità. Una volta raggiunta una situazione di normalità, il Comandante si assicurerà che il lavoratore marittimo impegnato in attività lavorative in un periodo previsto di riposo, possa beneficiare di un adeguato periodo di riposo.

### **Art. 15 Inizio del servizio a bordo**

- 1** - Il marittimo sarà tenuto a trovarsi sulla nave a bordo della quale deve prestare servizio nel giorno ed ora che gli saranno indicati dall'Armatore o dal Comandante o da altro rappresentante dell'Armatore. In difetto di tale indicazione, dovrà trovarsi a bordo almeno 2 ore prima dell'ora stabilita per la partenza.

**2** - Durante la sosta della nave a banchina in porto, il marittimo già imbarcato, libero dal servizio, dovrà trovarsi a bordo almeno un'ora prima dell'ora stabilita per la partenza della nave, risultante dall'apposito ordine di servizio da diramarsi all'atto dell'arrivo della nave in porto.

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

**4** - Qualora il marittimo possa dimostrare che il ritardo sia giustificato, il contratto di arruolamento sarà risolto per forza maggiore e fermo restando il diritto all'iscrizione al turno di provenienza, il marittimo avrà diritto al trattamento di fine rapporto con un minimo complessivo garantito di 15 giorni calcolati secondo i criteri e le misure indicate al punto 1 dell'art. 55 della presente Sezione.

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

#### **Art. 16**

##### **Orario di lavoro nei porti con turno di porto**

**1** - Fermo restando che la disciplina dell'organizzazione del lavoro a bordo è di competenza del Comandante, l'organizzazione dell'orario di lavoro nei porti con turno di porto sarà disciplinata dalla contrattazione integrativa aziendale, nel rispetto dei limiti legali sull'orario di lavoro e orario di riposo.

#### **Art. 17**

##### **Personale libero dal servizio e mezzo di trasporto**

**1** - Durante la sosta della nave in porto o in rada il Comandante, ove sia possibile e compatibilmente con la sicurezza della nave metterà a disposizione gratuitamente, per il lavoratore marittimo, un mezzo idoneo per consentire ai marittimi liberi dal servizio della guardia di scendere a terra e rientrare a bordo. Il servizio del mezzo sarà organizzato compatibilmente con le esigenze della nave e preferibilmente al cambio della guardia.

#### **Art. 18**

##### **Trattamento nella giornata del sabato in porto e in navigazione**

**1** - Il sabato mantiene la natura di giorno feriale.

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

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

## **CAPO V LAVORI E SERVIZI DIVERSI**

### **Art. 19**

#### **Lavori per la sicurezza della navigazione, ecc.**

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

**2** - Saranno altresì tenute a prestare la propria opera per il recupero degli avanzi del naufragio o di altro sinistro occorso alla nave, ma in questo caso avranno diritto, in aggiunta al salario, ad uno speciale compenso che sarà determinato da apposito accordo.

### **Art. 20**

#### **Lavori che non rientrano nelle ordinarie mansioni del marittimo**

**1** - I componenti dell'equipaggio non sono tenuti a prestare un servizio diverso da quello per il quale sono stati imbarcati; le qualifiche di mozzo, giovanotto di coperta e di macchina, in quanto categorie iniziali e polivalenti con intercambiabilità di mansioni potranno essere utilizzate a seconda delle esigenze lavorative di bordo nelle varie sezioni.

**2** - Il Comandante, nell'interesse della navigazione, ha facoltà di adibire temporaneamente i componenti dell'equipaggio ad un servizio diverso da quello per il quale sono stati imbarcati, purché non sia inadeguato al loro titolo professionale e al loro grado. In caso di necessità per la sicurezza della spedizione, i marittimi possono essere adibiti dal Comandante a qualsiasi servizio.

**3** - I componenti dell'equipaggio che svolgono mansioni diverse da quelle per le quali sono imbarcati hanno diritto alla maggiore retribuzione dovuta per tali mansioni, se superiori.

### **Art. 21**

#### **Lavori per la manutenzione e pulizia della nave**

**1** - Oltre i necessari servizi di navigazione e di porto, l'equipaggio dovrà eseguire tutti i lavori usuali di pulizia e manutenzione della nave che venissero ordinati, nei modi e termini stabiliti dalla presente Sezione, con diritto al compenso per lavoro straordinario qualora detti lavori vengano eseguiti fuori dell'orario normale.

### **Art. 22**

#### **Lavori inerenti alla pulizia degli alloggi**

**1** - L'equipaggio dovrà mantenere i locali dei propri alloggi nella massima pulizia, senza per ciò aver diritto al pagamento del compenso per lavoro straordinario. La pitturazione di detti locali effettuata fuori orario normale dà diritto, invece, al compenso per lavoro straordinario.

### **Art. 23**

#### **Servizio merci e provviste**

**1** - L'imbarco, lo sbarco e lo stivaggio delle merci, il maneggio del fardaggio durante le operazioni commerciali ed il rizzaggio dei colli pesanti e degli automezzi, saranno normalmente fatti dai lavoratori di terra specializzati e comunque in conformità con le norme di legge vigenti che regolano tali operazioni.

**2** - In mancanza di detti lavoratori le operazioni suddette dovranno essere eseguite dal personale di bordo. Detti lavori, se svolti oltre il normale orario di lavoro, daranno diritto al compenso per lavoro straordinario.

Per tali lavori inoltre è stabilito il compenso nella contrattazione integrativa aziendale.

**3** - Il personale di camera e cucina, nonché ove necessario il personale di coperta e di macchina, deve caricare tutte le provviste di peso maneggevole anche se l'imbarco richieda l'uso di strumenti di sollevamento e curarne la sistemazione nelle cambuse o nei depositi frigoriferi.

**4** - L'imbarco delle provviste, quando sia compiuto oltre l'orario di servizio, darà luogo al compenso per lavoro straordinario anche a favore del personale di camera e cucina che vi sia stato adibito.

**5** - Con riferimento all'imbarco delle provviste non destinate all'equipaggio, la materia potrà essere disciplinata dalla contrattazione integrativa aziendale.

#### **Art. 24**

##### **Sostituzione di ammalati e di infortunati – funzioni superiori**

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

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

#### **Art. 25**

##### **Oggetti in consegna**

**1** - Il personale che ha ricevuto in regolare consegna oggetti di dotazione e corredo è tenuto alla restituzione degli oggetti stessi o al pagamento della eventuale mancanza o danneggiamento, se dovuti a negligenza.



## **CAPO VI PAGHE, COMPENSI, INDENNITÀ**

### **Art. 26 Misura e componenti della retribuzione**

**1** - La misura e le componenti della retribuzione sono determinate e regolate dalla presente Sezione.

**2** - I minimi contrattuali spettanti ai marittimi a seconda del grado e della qualifica risultante a ruolo sono indicati nelle tabelle paga allegate alla presente Sezione (allegato n. 2).

**3** - La paga base giornaliera è ragguagliata a 1/30<sup>mo</sup> del minimo contrattuale e la paga base oraria ad 1/8<sup>vo</sup> della paga base giornaliera salvo quanto disposto dal successivo art. 28. Agli effetti del presente articolo la giornata inizia alle ore 00.00 e termina alle ore 24.00.

### **NOTA A VERBALE (18 aprile 2002)**

Le Parti, allo scopo di definire una regola condivisa sul problema delle retribuzioni da riconoscere al marittimo imbarcato, in caso di prestazione lavorativa inferiore al mese, convengono quanto segue:

per le prestazioni lavorative inferiori al mese intero, la retribuzione da corrispondere al marittimo dovrà essere rapportata ai giorni di lavoro svolti nel mese.

Ad esempio:   dal 10 marzo al 31 marzo, 22 giorni retribuiti;  
                  dal 10 febbraio al 28 febbraio, 19 giorni retribuiti;  
                  dal 10 aprile al 30 aprile, 21 giorni retribuiti.

### **Art. 27 Scatti di anzianità / navigazione**

**1** - Al marittimo, non in continuità di rapporto di lavoro, che abbia effettuato gli ultimi due anni di navigazione/comandata sempre con la stessa Azienda spetterà uno scatto di anzianità/navigazione, secondo i valori indicati nella tabella di cui all'allegato 3. Dopo il primo biennio di navigazione/comandata, maturando ulteriori analoghi requisiti, verranno corrisposti altri quattro scatti biennali, secondo i valori indicati nella tabella di cui all'allegato 3.

I valori in cifra degli scatti verranno rivalutati, in occasione di ogni aumento del minimo contrattuale, con una cifra pari all'incremento del minimo contrattuale moltiplicato per il coefficiente 0,05 per il primo scatto e per il coefficiente 0,03 per gli ulteriori quattro scatti biennali.

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

**3** - Lo scatto di anzianità viene calcolato sul minimo contrattuale relativo alla qualifica posseduta dal lavoratore marittimo al momento della sua maturazione.

### **Art. 28 Computo riposi compensativi**

**1** - Fermo restando quanto previsto all'art. 18, al marittimo saranno riconosciuti tanti giorni di riposo compensativo, quanti sono i giorni festivi trascorsi a bordo. Agli effetti della valutazione

economica l'importo da corrispondere per ogni giornata di riposo compensativo è pari ad 1/26<sup>mo</sup> di minimo contrattuale, valore della panatica convenzionale, supplemento paga per il personale di Stato Maggiore ed 1/30<sup>mo</sup> del rateo di gratifica natalizia e pasquale e degli eventuali scatti di cui agli artt. 27 e 79.

## **Art. 29 Indennità di navigazione**

### **Per le navi fino a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c.**

**1** - Allo scopo specifico ed esclusivo di tenere conto dell'impegno richiesto dalle esigenze della navigazione marittima, nonché del vincolo di permanenza a bordo della nave e di qualsivoglia disagio, è istituita una indennità di navigazione riferita ai singoli tipi di navigazione come di seguito definiti, per ogni giorno di effettivo imbarco:

**TIPO A)** Navigazione tra porti nazionali limitatamente alle navi comprese tra le 151 e le 500 t.s.l.

**TIPO B)** Navigazione nel Mediterraneo, nel Mar Nero, Mar D'Azov e fuori dagli stretti fino a Huelva, Casablanca e Kosseir.

**TIPO C)** Navigazione che andando oltre i limiti di cui al tipo B si estende alle coste oceaniche della Spagna, del Portogallo e delle Isole Britanniche, al Mare del Nord, al Baltico, alle coste occidentali dell'Africa fino al Senegal, comprese le isole adiacenti e a non più di 300 miglia dalle coste suddette; e al Mar Rosso, al Golfo Persico ed alle coste indiane fino a Bombay, comprese le isole adiacenti.

**TIPO D)** Navigazione che andando oltre i limiti di cui al tipo C si estende alle rimanenti coste africane.

**TIPO E)** Navigazione che, andando oltre i limiti di cui al tipo D comporta la traversata di un oceano.

<b>Qualifica</b>	<b>Tipo A</b>	<b>Tipo B</b>	<b>Tipo C</b>	<b>Tipo D</b>	<b>Tipo E</b>
Comandante	€ 3,35	€ 3,43	€ 5,76	€ 7,13	€ 31,06
Direttore di mac.	€ 2,87	€ 2,95	€ 4,85	€ 6,23	€ 27,19
1° Ufficiale	€ 2,28	€ 2,37	€ 3,40	€ 4,43	€ 13,39
2° Ufficiale	€ 1,72	€ 1,81	€ 2,84	€ 3,67	€ 9,86
Sottufficiale	€ 1,19	€ 1,27	€ 2,05	€ 2,74	€ 4,49
Comune	€ 0,69	€ 0,77	€ 1,29	€ 1,80	€ 3,08
Giovanotto	€ 0,52	€ 0,60	€ 0,86	€ 1,22	€ 2,12
Mozzo	€ 0,34	€ 0,43	€ 0,60	€ 0,93	€ 1,19

Il tipo di indennità di navigazione spettante al marittimo, a far data dal giorno della partenza della nave, sarà individuato facendo riferimento all'area geografica cui è diretto il viaggio, come risulta dalle spedizioni o dalla destinazione del carico a bordo.

Per i Comandanti e Direttori di macchina con abilitazione pari o superiore a 3.000 GT/3.000 kW l'indennità di navigazione di cui sopra è sostituita da una indennità di navigazione convenuta nell'accordo del 1° ottobre 1996, che abolisce l'istituto dello straordinario. A far data dal 1° luglio 2015, detta indennità di navigazione sarà pari a euro 920,00.

**2 - a)** In aggiunta alla indennità di navigazione indicata al punto 1, ai marittimi imbarcati su navi cisterna, quando queste trasportino materie infiammabili, saranno corrisposte le seguenti quote giornaliere integrative della indennità di navigazione per ogni giorno di imbarco:

	Quota giornaliera	
	Mediterraneo	Extra Mediterraneo
Comandante con abilitazione pari o superiore a 3.000 GT	€ 12,15	€ 12,84
Direttore di Macchina con abilitazione pari o superiore a 3.000 kW	€ 11,33	€ 11,97
Comandante con abilitazione entro 3.000 GT	€ 6,77	€ 7,16
Direttore di Macchina con abilitazione entro 3.000 kW	€ 6,77	€ 7,16
1° Ufficiale coperta/macchina con abilitazione pari o superiore a 3.000 GT/3.000 kW	€ 6,83	€ 7,21
2° Ufficiale coperta/macchina con abilitazione di Ufficiale di navigazione/di macchina	€ 5,29	€ 5,59
1° Ufficiale coperta/macchina con abilitazione entro 3.000 GT/3.000 kW	€ 5,40	€ 5,70
Nostromo/Sottufficiale Capo Servizio	€ 4,18	€ 4,41
Sottufficiale	€ 3,91	€ 4,13
Marinaio/Comune	€ 3,12	€ 3,29
Giovanotto 1 <sup>a</sup>	€ 2,52	€ 2,67
Giovanotto 2 <sup>a</sup>	€ 2,35	€ 2,49
Mozzo	€ 2,17	€ 2,30

**N.B.:** Per le navi cisterna o non cisterna adibite al trasporto di materie dichiarate infiammabili che raggiungono almeno il 25% del tonnellaggio, le indennità sopra indicate verranno riconosciute nella misura del 28%.

**3 - a)** Nel caso di ininterrotta permanenza all'estero, con decorrenza dal 61° giorno d'imbarco, e a contare dal giorno della partenza della nave dall'ultimo porto nazionale, saranno corrisposte al marittimo in aggiunta all'indennità di navigazione indicata al punto 1, le seguenti quote giornaliere integrative della indennità di navigazione.

	Quota giornaliera
Comandante con abilitazione pari o superiore a 3.000 GT	€ 4,60
Direttore di Macchina con abilitazione pari o superiore a 3.000 kW	€ 4,30
Comandante con abilitazione entro 3.000 GT	€ 2,60
Direttore di Macchina con abilitazione entro 3.000 kW	€ 2,60
1° Ufficiale coperta/macchina con abilitazione pari o superiore a 3.000 GT/3.000 kW	€ 2,60
2° Ufficiale coperta/macchina con abilitazione di Ufficiale di navigazione/di macchina	€ 2,10
1° Ufficiale coperta/macchina con abilitazione entro 3.000 GT/3.000 kW	€ 2,10
Nostromo/Sottufficiale C.S.	€ 1,60
Sottufficiale	€ 1,50
Marinaio/Comune	€ 1,20
Giovanotto 1 <sup>a</sup>	€ 1,00
Giovanotto 2 <sup>a</sup>	€ 0,90
Mozzo	€ 0,80

b) Agli effetti del presente punto 3 il periodo di navigazione si considera continuativo all'estero anche nel caso che la nave approdi in porto nazionale con sosta di durata inferiore a 60 ore, si considerano non interrotte anche le soste in più porti nazionali che siano complessivamente di durata inferiore a 60 ore con l'esclusione delle navi adibite a linee locali.

**4 - a)** Ai membri dell'equipaggio imbarcati sulle navi che navighino o sostino in zone geografiche ove esista un effettivo rischio di guerra o di pirateria, riconoscendo come tali quelle che, nel tempo, vengono individuate attraverso le intese internazionali in sede IBF (Warlike Operations Area, High Risk Area), verranno corrisposte, in aggiunta alla indennità di navigazione indicata al punto 1, le seguenti quote giornaliere integrative della indennità di navigazione per ogni giorno o frazione di giorno di effettiva permanenza della nave in dette zone o porti:

	<b>Quota giornaliera</b>
Comandante con abilitazione pari o superiore a 3.000 GT	€ 74,80
Direttore di Macchina con abilitazione pari o superiore a 3.000 kW	€ 69,70
Comandante con abilitazione entro 3.000 GT	€ 53,60
Direttore di Macchina con abilitazione entro 3.000 kW	€ 53,60
1° Ufficiale coperta/macchina con abilitazione pari o superiore a 3.000 GT/3.000 kW	€ 53,60
2° Ufficiale coperta/macchina con abilitazione di Ufficiale di navigazione/di macchina	€ 45,20
1° Ufficiale coperta/macchina con abilitazione entro 3.000 GT/3.000 kW	€ 46,10
Nostromo/Sottufficiale C.S.	€ 39,20
Sottufficiale	€ 37,80
Marinaio/Comune	€ 33,50
Giovanotto 1 <sup>a</sup>	€ 30,20
Giovanotto 2 <sup>a</sup>	€ 29,10
Mozzo	€ 27,80

b) La decorrenza e la cessazione dell'indennità di navigazione integrativa di cui al presente punto 4 coincideranno con l'inizio e la cessazione dell'applicazione del citato soprappremio;

**5 - a)** Quando la nave approdi in un porto riconosciuto, con ordinanza del Ministero competente, colpito da malattia epidemica, verranno corrisposte a tutti i membri dell'equipaggio, in aggiunta all'indennità di navigazione indicata al punto 1, le seguenti quote giornaliere integrative della indennità di navigazione:

	<b>Quota giornaliera</b>
Comandante con-abilitazione pari o superiore a 3.000 GT	€ 3,30
Direttore di Macchina con abilitazione pari o superiore a 3.000 kW	€ 3,00
Comandante con abilitazione entro 3.000 GT	€ 1,90
Direttore di Macchina con abilitazione entro 3.000 kW	€ 1,90
1° Ufficiale coperta/macchina con abilitazione pari o superiore a 3.000 GT/3.000 kW	€ 1,90
2° Ufficiale coperta/macchina con abilitazione di Ufficiale di navigazione/di macchina	€ 1,40
1° Ufficiale coperta/macchina con abilitazione entro 3.000 GT/3.000 kW	€ 1,40
Nostromo/Sottufficiale C.S.	€ 1,10
Sottufficiale	€ 1,05
Marinaio/Comune	€ 0,85
Giovanotto 1 <sup>a</sup>	€ 0,70
Giovanotto 2 <sup>a</sup>	€ 0,65
Mozzo	€ 0,60

Le suddette quote saranno corrisposte a decorrere dall'arrivo al porto infetto e fino al giorno della libera pratica da detto porto;

b) L'indennità indicata alla lettera a) del presente punto 5 è pure dovuta nell'ipotesi che l'ordinanza del Ministero competente sia emanata successivamente alla data dell'arrivo della nave nel porto infetto, ma in tal caso decorrerà dal giorno dell'approdo e fino a quello della partenza della nave da detto porto;

c) L'indennità indicata alla lettera a) del presente punto 5 è pure dovuta nell'ipotesi che la patente rechi l'annotazione dell'esistenza di uno stato epidemico o peste, o vaiuolo o tifo petecchiale, o febbre gialla, ma occorre che l'annotazione sulla patente ricorra testuale l'espressione «epidemica» o «stato epidemico»;

d) Quando si manifesti a bordo un caso di colera, di peste, di vaiuolo, di tifo petecchiale o di febbre gialla, è dovuta ai membri dell'equipaggio la stessa indennità indicata alla lettera a) del presente punto 5 dal momento della partenza della nave dall'ultimo porto, ma con decorrenza da non oltre 15 giorni prima della constatazione della malattia, fino al giorno dell'ammissione della nave a libera pratica.

**6** - Ad ogni effetto le parti stabiliscono che le quote di indennità di navigazione previste nei punti 1, 2, 3, 4 e 5 del presente articolo non possono essere calcolate nella retribuzione, né in ogni altro istituto che direttamente o indirettamente implichi la retribuzione quale base di calcolo. Tale esclusione è dovuta al fatto che l'ammontare di detta indennità è stato pattiziamente determinato tenendo già conto della sua incidenza economica sui singoli istituti e comunque sul globale trattamento erogato ai marittimi.

**7** - Fermo restando quanto sopra convenuto le parti per quanto possa occorrere precisano che le quote di indennità di navigazione previste nei punti 1, 2, 3, 4 e 5 del presente articolo non possono essere considerate nel calcolo del compenso orario per il lavoro straordinario, dei riposi compensativi (sabati, domeniche, festività nazionali e infrasettimanali, festività cadenti di domenica, semifestività) e delle relative indennità sostitutive, delle ferie e delle indennità sostitutive delle stesse, della gratifica natalizia e della gratifica pasquale, della tredicesima e della quattordicesima, dell'indennità sostitutiva del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

**8 - A decorrere dal 1° gennaio 1993** l'Ufficiale di macchina che abbia la responsabilità degli apparati di macchina su un arco di 24 ore, avrà diritto, per la disponibilità alle chiamate, oltre le 8 ore del normale orario di lavoro ad una maggiorazione dell'indennità di navigazione giornaliera di cui al punto 1, art. 35 nella misura del 20%.

**NOTA A VERBALE** – i Comandanti e Direttori di macchina con abilitazione superiore a 3.000 GT/3.000 kW imbarcati su navi inferiori a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c., ai quali viene già applicato, quale condizione di miglior favore adottata a livello aziendale, la Sezione per i Comandanti e Direttori di macchina del naviglio maggiore, continueranno a mantenere detto trattamento.

## **Art. 30 Indennità di navigazione**

### **Per le navi superiori a 3.000 t.s.l.**

**1** - Allo scopo specifico ed esclusivo di tenere conto dell'impegno richiesto dalle esigenze della navigazione marittima, nonché del vincolo di permanenza a bordo della nave e di qualsivoglia disagio, è istituita una indennità di navigazione, per giorno di effettivo imbarco, nelle misure di seguito indicate:

	Quota giornaliera	
	Mediterraneo	Extra Mediterraneo
1° Ufficiale	€ 3,73	€ 6,79
2° Ufficiale	€ 2,79	€ 5,21
3° Ufficiale	€ 2,26	€ 4,33
Ufficiale elettrotecnico	€ 2,26	€ 4,33
Assistente Commissario	€ 0,63	€ 0,72
Nostromo/Sottuff. C.S.	€ 2,10	€ 3,09
Sottufficiale	€ 2,02	€ 2,82
Comune cop./macch./elettrotecnico/cam./2° Cuoco	€ 1,43	€ 1,81
Carbonaio	€ 1,37	€ 1,58
Giovanotto 1 <sup>a</sup> e Giovanotto macchina	€ 0,55	€ 0,63
Giovanotto 2 <sup>a</sup> / Garzone 2 <sup>a</sup>	€ 0,51	€ 0,59
Mozzo/Piccolo di camera e cucina	€ 0,41	€ 0,47

2 - a) In aggiunta alle quote di indennità di navigazione giornaliera indicate al punto 1, spetteranno ai marittimi imbarcati sulle navi che navighino o sostino in zone geografiche ove esista un effettivo rischio di guerra o di pirateria, riconoscendo come tali quelle che, nel tempo, vengono individuate attraverso le intese internazionali in sede IBF (Warlike Operations Area, High Risk Area), le seguenti quote giornaliere integrative, per ogni giorno o frazione di giorno di effettiva permanenza della nave in dette zone o porti:

	Quota giornaliera
1° Ufficiale	€ 54,00
2° Ufficiale	€ 46,00
3° Ufficiale	€ 43,00
Ufficiale elettrotecnico	€ 43,00
Assistente Commissario	€ 10,00
Nostromo/Sottuff. C.S.	€ 40,00
Sottufficiale	€ 38,00
Comune cop./macch./elettrotecnico/cam./2° Cuoco	€ 34,00
Carbonaio	€ 33,50
Giov 1 <sup>a</sup> e Giov. mac.	€ 30,50
Giov. 2 <sup>a</sup> /Garzone 2 <sup>a</sup>	€ 29,52
Mozzo/Piccolo di camera e cucina	€ 28,00

3 - a) Ai marittimi imbarcati su navi cisterna adibite al trasporto di materie infiammabili saranno corrisposte, in aggiunta all'indennità di navigazione di cui al punto 1, le seguenti quote di indennità di navigazione giornaliera:

	Quota giornaliera	
	Mediterraneo	Extra Mediterraneo
1° Ufficiale	€ 11,42	€ 12,06
2° Ufficiale	€ 9,64	€ 10,18
3° Ufficiale	€ 8,96	€ 9,46
Ufficiale elettrotecnico	€ 8,96	€ 8,96
Sottuff. C.S.	€ 8,33	€ 8,80
Sottufficiale	€ 8,01	€ 8,47
Comune cop./macch./elettrotecnico/cam./2° Cuoco	€ 7,09	€ 7,49
Carbonaio	€ 7,07	€ 7,47
Giov 1 <sup>a</sup> e Giov. mac.	€ 6,40	€ 6,76
Giov. 2 <sup>a</sup> /Garzone 2 <sup>a</sup>	€ 6,18	€ 6,53
Mozzo/Piccolo di camera e cucina	€ 5,88	€ 6,22

Nota 1) Le indennità sopra indicate verranno riconosciute anche nei casi in cui la nave sia adibita al trasporto di esplosivi il cui peso netto raggiunga almeno una tonnellata.

Nota 2) Per le navi cisterna e non cisterna adibite al trasporto di materie dichiarate infiammabili che raggiungano almeno il 25% del tonnellaggio le indennità sopra indicate verranno riconosciute nella misura del 75%.

b) Quando la nave cisterna soste in un porto per un periodo superiore a quindici giorni e sia riconosciuta libera da gas, le somme di cui sopra non sono dovute per l'ulteriore durata della sosta e dopo la partenza sino a che permarrà in tale stato;

4 - a) Nel caso di ininterrotta permanenza all'estero, con decorrenza dal 61° giorno d'imbarco, e a contare dal giorno della partenza della nave dall'ultimo porto nazionale, saranno corrisposte al marittimo in aggiunta all'indennità di navigazione indicata al punto 1, le seguenti quote giornaliere integrative della indennità di navigazione.

	Quota giornaliera
1° Ufficiale	€ 4,50
2° Ufficiale	€ 3,70
3° Ufficiale	€ 3,50
Ufficiale elettrotecnico	€ 3,50
Assistente Commissario	€ 2,50
Nostromo/Sottuff. C.S.	€ 3,20
Sottufficiale	€ 3,10
Comune cop./macch./elettrotecnico/cam./2° Cuoco	€ 2,80
Carbonaio	€ 2,70
Giov 1 <sup>a</sup> e Giov. mac.	€ 2,50
Giov. 2 <sup>a</sup> /Garzone 2 <sup>a</sup>	€ 2,40
Mozzo/Piccolo di camera e cucina	€ 2,30

b) Agli effetti del presente punto 4 il periodo di navigazione si considera continuativo all'estero, anche nel caso che la nave approdi in porto nazionale con sosta di durata inferiore a 60 ore. Si considerano non interrotte anche le soste in più porti nazionali che siano complessivamente di durata inferiore a 60 ore con esclusione delle navi adibite a linee locali;

5 - a) Quando la nave approdi in un porto riconosciuto colpito da malattia epidemica con Ordinanza del Ministero competente verranno corrisposte a tutto l'equipaggio, per il periodo che decorre dall'arrivo al porto infetto fino al giorno della libera pratica al porto successivo, ma non oltre i quindici giorni dalla partenza dal porto infetto, le seguenti quote giornaliere integrative dell'indennità di navigazione, che si aggiungono a quelle previste al punto 1:

	<b>Quota giornaliera</b>
1° Ufficiale	€ 3,70
2° Ufficiale	€ 2,90
3° Ufficiale	€ 2,60
Ufficiale elettrotecnico	€ 2,60
Assistente Commissario	€ 1,00
Nostromo/Sottuff. C.S.	€ 2,30
Sottufficiale	€ 2,10
Comune cop./macch./elettrotecnico/cam./2° Cuoco	€ 1,80
Carbonaio	€ 1,70
Giov. 1 <sup>a</sup> e Giov. mac.	€ 1,40
Giov. 2 <sup>a</sup> /Garzone 2 <sup>a</sup>	€ 1,30
Mozzo/Piccolo di camera e cucina	€ 1,15

b) L'indennità è pure dovuta nell'ipotesi che l'Ordinanza del Ministero competente sia emanata successivamente alla data dell'arrivo della nave al porto infetto, ma con riferimento al tempo dell'approdo e della permanenza della nave in detto porto;

c) L'indennità è pure dovuta nell'ipotesi che la patente rechi l'annotazione dell'esistenza di uno stato epidemico di colera o peste, o vaiuolo o tifo petecchiale, o febbre gialla, ma occorre che nell'annotazione sulla patente ricorra testualmente l'espressione "epidemia" o "stato epidemico";

d) Quando si manifesti a bordo un caso di colera, di peste, di vaiuolo, di tifo petecchiale o di febbre gialla, è dovuta all'equipaggio la stessa indennità sopra prevista al momento della partenza della nave dall'ultimo porto, ma in ogni caso con decorrenza da non oltre quindici giorni prima della constatazione della malattia fino al giorno dell'ammissione della nave a libera pratica.

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

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

**8** - L'indennità di navigazione non si applica per le navi traghetto in servizio locale negli stretti i cui equipaggi non abbiano il vincolo di permanenza a bordo oltre il normale orario di lavoro.

**9** - In sostituzione di detta indennità possono essere stabilite indennità di natura diversa compensative di particolari oneri e prestazioni derivanti dal tipo di servizio ed il cui importo complessivo sia equivalente, riproporzionato per tener conto di tutti gli eventuali oneri riflessi, all'importo dell'indennità di navigazione non corrisposta. Ciò in quanto la predetta indennità di navigazione ha una natura giuridica che non troverebbe riscontro nella fattispecie per la quale è stata posta la deroga.



## **Navi con certificazione IAQ1**

**10** - L'Ufficiale di macchina che abbia la responsabilità degli apparati di macchina su un arco di 24 ore, avrà diritto per la disponibilità alle chiamate, oltre le 8 ore del normale orario di lavoro, ad una maggiorazione dell'indennità di navigazione giornaliera di cui al punto 1 del presente articolo nella misura del 20%.

### **Art. 31**

#### **Spese di viaggio, ingaggio e rimpatrio**

**1** - Le spese documentate di trasporto, vitto e di eventuale alloggio per l'imbarco a bordo della nave (dal Comune di residenza del marittimo al porto di imbarco) saranno a carico dell'armatore, secondo i criteri definiti aziendalmente o da contrattazione di secondo livello, sempre che il marittimo abbia mantenuto l'impegno a imbarcarsi.

**2** - Le spese documentate di trasporto, vitto e di eventuale alloggio sostenute per il rimpatrio (o il ritorno, nel caso di sbarco in porto nazionale) fino al Comune di residenza del marittimo, se non coperte dall'Ente assicurativo, saranno a carico dell'armatore, secondo i criteri definiti aziendalmente, fatte salve le seguenti casistiche:

- le suddette spese saranno addebitate al marittimo in caso di sbarco per fatto imputabile alla sua volontà o colpa, ad eccezione dei casi di morte del padre, della madre, dei figli, del coniuge o convivente risultante da documentazione anagrafica o per fatto grave (ad es. terremoto, alluvione nel luogo di residenza, ecc.) da segnalare tempestivamente all'armatore e da documentare entro 10 giorni dallo sbarco, fermo restando l'obbligo dell'armatore di provvedere al rimpatrio nel rispetto di quanto previsto dalla normativa internazionale;
- in caso di sbarco per malattia con prognosi inferiore a 15 giorni, al marittimo sarà garantito soltanto il rimpatrio, senza alcuna spesa a suo carico, fino al Paese di residenza, in attuazione delle disposizioni della MLC 2006.

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

**4** - Durante il viaggio di rimpatrio (o di ritorno, nel caso di sbarco in porto nazionale) il marittimo beneficerà delle coperture assicurative secondo le vigenti disposizioni di legge e della presente Sezione.

**5** - Qualora l'imbarco sia preceduto da un periodo di ingaggio, decorrente dalla data di consegna del libretto di navigazione, il marittimo avrà diritto per tale periodo, sempre che abbia mantenuto l'impegno ad imbarcarsi, al pagamento del minimo contrattuale, del supplemento paga per anzianità e al riconoscimento delle spese documentate di vitto, secondo i criteri definiti aziendalmente. Nel caso che il lavoratore marittimo debba imbarcare in porto diverso da quello di ingaggio, il trasferimento sarà effettuato a cura dell'armatore.

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

### **Art. 32**

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

**1** - Il minimo contrattuale, l'indennità di navigazione, il supplemento paga per anzianità ed eventuali compensi e indennità spettanti ai lavoratori marittimi per qualunque titolo saranno corrisposti ogni mese con accredito della valuta entro il giorno 10 (dieci) del mese successivo, salvo diversa prassi aziendale.

**2** - Durante l'imbarco potranno essere corrisposti acconti ai lavoratori marittimi fino alla concorrenza dell'80% del minimo contrattuale, salvo diversa prassi aziendale. In caso di utilizzo di denaro contante l'acconto potrà essere riconosciuto entro i limiti di legge.

**3** - Gli acconti in valuta estera saranno corrisposti e saranno ragguagliati al cambio ufficiale del giorno del pagamento. L'ammontare del controvalore in euro al cambio ufficiale degli acconti corrisposti in valuta non potrà superare il saldo spettante al lavoratore marittimo per le competenze maturate a suo favore al momento della corresponsione dell'acconto.

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

**5** - Qualora un marittimo sia tenuto prigioniero sulla nave o fuori della nave in seguito ad atti di pirateria o rapina armata contro le navi, il trattamento previsto dal contratto di arruolamento e dalla presente Sezione dovrà continuare a essere erogato durante l'intero periodo della prigionia e fino a che il marittimo sia rilasciato e debitamente rimpatriato o, nel caso di decesso durante la prigionia, fino alla data della morte.

### **Art. 33 Gratifica natalizia (13<sup>a</sup>) e gratifica pasquale (14<sup>a</sup>)**

**1** - Sia in occasione del Natale che della Pasqua sarà corrisposta ai marittimi che abbiano compiuto un anno di imbarco una gratifica costituita da una mensilità dei seguenti elementi:

- a) minimo contrattuale;
- b) supplemento paga per il personale di Stato Maggiore di cui all'allegato n. 2;
- c) valore convenzionale della panatica come stabilito dall'art. 39;
- d) eventuali scatti di cui agli artt. 27 e 79.

**2** - Ai marittimi entrati in servizio nel corso dell'anno o che cessino dal servizio nel corso dell'anno, la gratifica natalizia (13<sup>a</sup>) e quella pasquale (14<sup>a</sup>) saranno corrisposte in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di imbarco compiuti. Per le frazioni di mese verranno corrisposti i ratei giornalieri.

**3** - Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, in occasione della liquidazione delle altre competenze, saranno corrisposte anche le quote parti della gratifica natalizia (13<sup>a</sup>) e pasquale (14<sup>a</sup>).

**4** - Ferma restando l'abilitazione professionale del marittimo, nel caso di impiego pro-tempore, nel corso dell'anno, di un marittimo presso lo stesso Armatore con grado superiore a quello attribuito al momento della liquidazione delle gratifiche, la liquidazione stessa sarà effettuata computando i ratei della maggiore retribuzione percepita nel periodo di funzionamento.

**5** - I ratei delle gratifiche natalizie (13<sup>a</sup>) e pasquali (14<sup>a</sup>) saranno da considerarsi ai fini del computo dell'indennità sostitutiva dei riposi compensativi e delle ferie.

#### **Dichiarazione a verbale**

*Le parti si danno reciprocamente atto che, quale espresso presupposto di conclusione e stipulazione dell'Accordo di rinnovo del C.C.N.L. 3 luglio 1981 e cioè a partire dall'entrata in vigore della normativa contrattuale sulla "mensilizzazione" per il personale in C.R.L., i ratei delle gratifiche natalizia e pasquale sono stati esclusi dal computo dell'indennità sostitutiva dei riposi compensativi e delle ferie limitatamente a tale personale, per il quale vige la normativa di cui all'art. 77.*

*Per il personale marittimo in C.R.L., i ratei della 13<sup>a</sup> e della 14<sup>a</sup> entreranno invece a far parte della base di calcolo per la liquidazione dei riposi compensativi e delle ferie in caso di cancellazione dall'elenco della C.R.L. nel corso dell'anno.*

**Art. 34**  
**Assegno per il nucleo familiare**

**1** - L'assegno per il nucleo familiare è corrisposto ai marittimi nelle misure e con le modalità stabilite per i lavoratori dell'industria dalle apposite disposizioni (1).

(1) In base alle vigenti disposizioni di legge l'assegno per il nucleo familiare è pure dovuto per il periodo di preavviso, anche se il datore di lavoro si sia avvalso della facoltà di sostituire ad esso la relativa indennità, e per il periodo di ferie fruito.

**Art. 35**  
**Compensi per lavoro straordinario**

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

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

**3** - Non è considerato lavoro straordinario qualunque lavoro per la sicurezza della nave e del carico.

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

<b>Diurno feriale</b>	<b>Notturmo feriale Diurno festivo</b>	<b>Notturmo festivo</b>
<b>25%</b>	<b>25%</b>	<b>33%</b>

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

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

**Art. 36**  
**Deleghe del marittimo per il pagamento di parte della retribuzione**

**1** - Ai sensi della normativa nazionale ed internazionale, non sono consentite deleghe per la riscossione delle competenze, salvo casi particolari autorizzati dal lavoratore marittimo a mezzo di procura conferita per atto pubblico.

## **CAPO VII ALLOGGIO E VITTO**

### **Art. 37 Alloggio e vitto**

**1** - Al marittimo sono garantiti alloggi e aree equipaggio sicure ed in condizioni dignitose, così come previsto dagli standard nazionali ed internazionali ILO, con particolare attenzione alla metratura della cabina, alla ventilazione ed al condizionamento, alla soglia di rumorosità, vibrazione, illuminazione ed ai presidi sanitari. In caso di assenza di alloggi a bordo, la contrattazione di secondo livello disciplinerà l'individuazione di adeguate soluzioni alternative.

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

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

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

### **Art. 38 Indennità sostitutiva della panatica**

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

**2** - Tale indennità sarà corrisposta anche per i giorni di viaggio, in particolare per prendere imbarco, per il trasbordo e per rientrare nella località di residenza dopo la cessazione del contratto di arruolamento.

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

### **Art. 39 Valore della panatica convenzionale**

**1** - In tutti i casi in cui occorra computare la panatica quale coefficiente della retribuzione o considerarla come coefficiente di calcolo per la liquidazione di indennità (ad esempio: indennità sostitutiva del preavviso, indennità di risoluzione del rapporto di lavoro, indennità sostitutiva delle ferie o dei riposi compensativi, indennità giornaliera in caso di malattia o infortunio, gratifica natalizia, gratifica pasquale, ecc.) il valore da attribuire alla panatica convenzionale è determinato nelle misure seguenti:

Comandante e Direttore di macchina (per navi fino a 3.000 t.s.l.) e Ufficiali	€ 10,00
Sottufficiali e Comuni	€ 7,00

**CAPO VIII**  
**GIORNI FESTIVI – FERIE – CONGEDI – MATERNITÀ**

**Art. 40**  
**Giorni festivi**

- 1** - Sono considerati giorni festivi:
- a) tutte le domeniche;
  - b) l'Anniversario della Liberazione (25 aprile),  
la Festa del lavoro (1° maggio),  
la Festa della Repubblica (2 giugno);
  - c) le seguenti ulteriori festività:
    - 1° gennaio (Capodanno);
    - 6 gennaio (Epifania);
    - Lunedì di Pasqua;
    - 15 agosto (Assunzione);
    - 1° novembre (Ognissanti);
    - 8 dicembre (Immacolata Concezione);
    - 25 dicembre (Natale);
    - 26 dicembre (S. Stefano).
- 2** - Sono considerati semifestivi e cioè festivi nelle sole ore pomeridiane i giorni seguenti:
- Venerdì Santo;
  - 24 dicembre.
- 3** - Per il trattamento relativo alle sole giornate festive del 19 marzo, dell'Ascensione, del Corpus Domini, del 29 giugno, soppresse a seguito della legge 5 marzo 1977, n. 54 si stabilisce quanto segue:
- 19 marzo (S. Giuseppe), l'Ascensione, il Corpus Domini ed il 29 giugno sono considerate alla stregua di ogni altro giorno normalmente lavorativo e non daranno diritto ad alcun altro emolumento o indennità. In compenso il periodo annuale di ferie è stato aumentato di un equivalente numero di giornate.

**AVVERTENZA** – Nel testo della presente Sezione, per «festività nazionali» si intendono le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno. Per «festività infrasettimanali» si intendono le festività che normalmente cadono in giorno infrasettimanale, escluse le «festività nazionali».

**Art. 41**  
**Giorni festivi trascorsi a bordo**

- 1** - Durante la navigazione o durante i servizi in porto, i turni di servizio continuano anche nei giorni festivi secondo l'orario normale di lavoro (domeniche o festività infrasettimanali comprese le festività nazionali).
- 2** - Ai marittimi saranno riconosciuti tanti giorni di riposo compensativo quanti saranno i giorni di domenica e i giorni di festività infrasettimanali (comprese le festività nazionali) trascorsi a bordo.
- 3** - Qualora il marittimo nei predetti giorni presti lavoro oltre l'orario normale di servizio, gli verrà corrisposto per dette ore il compenso per lavoro straordinario.
- 4** - In caso di malattia od infortunio nel corso dell'imbarco con conseguente esenzione dal servizio, al marittimo rimasto a bordo ammalato o infortunato sarà riconosciuto il riposo compensativo per le giornate di domenica e di festività infrasettimanali trascorse a bordo.

**5** - Le modalità per fruire dei riposi compensativi maturati durante il periodo di imbarco potranno essere concordate nella contrattazione di secondo livello. In mancanza i riposi compensativi dovranno essere concessi appena possibile durante le soste in porto con facoltà di scendere a terra. Compatibilmente con le esigenze di servizio i comandi di bordo faranno godere i riposi compensativi nel porto nazionale più vicino alla località di residenza del marittimo.

**6** - Nel caso che durante il corso del contratto di arruolamento per esigenze di servizio non sia stato possibile godere dei riposi compensativi, l'Armatore indennizzerà il marittimo mediante il pagamento di tante giornate o pro-rata secondo quanto previsto all'art. 28.

**7** - Qualora una delle festività nazionali o una delle festività normalmente infrasettimanali cada di domenica sarà corrisposto al marittimo, in aggiunta a quanto previsto dai commi precedenti del presente articolo, il pagamento di un importo pari ad 1/26mo del minimo contrattuale, degli eventuali scatti di anzianità, delle indennità previste per le singole qualifiche che sono qui di seguito in modo esclusivo elencate: supplemento paga per il personale di Stato Maggiore di cui all'allegato 2 e, se il marittimo è in Turno Particolare, un trentesimo del rateo mensile di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup>.

**8** - Qualora un giorno semifestivo cada di domenica sarà riconosciuto al marittimo il solo trattamento previsto per la domenica.

#### **Art. 42 Ferie**

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

**2** - Per le navi inferiori a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c., le giornate di ferie, per i Comandanti e Direttori di macchina, sono 35.

**3** - Le modalità per fruire delle ferie maturate durante il periodo di imbarco potranno essere concordate nella contrattazione di secondo livello. In mancanza, qualora l'Armatore, per imprescindibili ragioni di servizio, non potesse concedere, in tutto o in parte, le ferie annuali, corrisponderà al marittimo altrettante giornate calcolate in base ad 1/26<sup>mo</sup> del minimo contrattuale, valore convenzionale della panatica, supplemento paga per il personale di Stato Maggiore e ad 1/30<sup>mo</sup> del rateo di gratifica natalizia e pasquale e degli eventuali scatti di cui agli artt. 27 e 79.

#### **Dichiarazione a verbale**

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

#### **NORMA TRANSITORIA (5 agosto 1999)**

##### **Riduzione orario di lavoro**

Premesso

- a) che le festività del 2 giugno e del 4 novembre sono attualmente compensate con una quota giornaliera di retribuzione così come previsto dal verbale di intesa Confitarma-OO.SS.LL. del 12 luglio 1977 in applicazione della Legge n. 54 del 5 marzo 1977;
- b) che una giornata di permesso retribuito, con decorrenza 1° luglio 1989 è già prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro per le navi superiori a 3.000 t.s.l., all'art. 49, comma 4;
- c) che ulteriori 8 ore, pari ad un giorno, sono state richieste dalle OO.SS.LL. come ulteriore riduzione di orario su base annua;

le parti convengono che

con decorrenza 1° gennaio 2000 la prestazione lavorativa annuale verrà ridotta complessivamente di 32 ore pari a quattro giornate di lavoro recuperando la monetizzazione delle due giornate festive e della giornata di riposo concesse con il contratto del 1989 ed aggiungendo 8 ore di riduzione di orario.

La riduzione di 32 ore verrà fruita aumentando le giornate di ferie di 4 giorni. Una diversa attuazione della riduzione dell'orario di lavoro su base annua potrà essere determinata con accordi a livello aziendale.

#### **Art. 43 Maternità**

- 1** - Nel caso in cui una lavoratrice marittima è in gravidanza durante il periodo di imbarco:
- a) la lavoratrice deve avvisare il comandante appena la gravidanza è accertata;
  - b) l'armatore provvederà allo sbarco e all'eventuale rimpatrio della lavoratrice marittima appena ragionevolmente possibile, e comunque entro la 26<sup>ma</sup> settimana di gravidanza;
  - c) alla lavoratrice marittima spetterà l'indennità riconosciuta dalle disposizioni di legge in materia.

#### **Art. 44 Congedi parentali**

**1** - Il lavoratore marittimo ha diritto di usufruire dei congedi e permessi parentali previsti dalla normativa nazionale vigente.

#### **Art. 45 Congedo matrimoniale**

##### **A) Personale di Stato Maggiore.**

**1** - Agli Ufficiali che contraggono matrimonio sarà concesso dall'Armatore un congedo straordinario retribuito di giorni quindici. Il congedo verrà accordato nel porto nazionale di armamento o di ultima destinazione o di imbarco.

**2** - Per fruire di tale congedo l'interessato dovrà presentare domanda con almeno 15 giorni di preavviso.

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

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

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

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

**7** - La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro 90 giorni dallo sbarco.

##### **B) Sottufficiali e Comuni.**

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

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

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

**11** - Per fruire di tale congedo l'interessato dovrà presentare domanda con un preavviso di almeno 15 giorni.

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

**13** - Durante il periodo di congedo matrimoniale sarà corrisposto ai marittimi un assegno calcolato moltiplicando per 8 il guadagno medio giornaliero realizzato nell'ultimo periodo di paga, computandosi anche il valore convenzionale della panatica, i compensi per lavoro straordinario ed ogni supplemento o indennità, anche occasionali, eccettuato soltanto il trattamento di fine rapporto, la gratifica natalizia, la gratifica pasquale, le indennità sostitutive di riposi maturati e non fruiti ed eventuali indennità corrisposte «una tantum».

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

**15** - Ove il marittimo chieda la risoluzione del contratto di arruolamento in corso, gli sarà concessa, al termine del congedo, l'iscrizione con precedenza assoluta nel turno particolare dell'Armatore dal quale ha ottenuto il congedo. In mancanza di tale turno gli sarà concessa l'iscrizione con precedenza nel turno generale. Per fruire di questa iscrizione con precedenza il marittimo dovrà farne richiesta all'Armatore (per l'iscrizione nel turno particolare), ovvero all'Autorità marittima (per l'iscrizione nel turno generale), entro un mese dalla data di celebrazione del matrimonio.

**16** - Gli assegni per congedo matrimoniale sono corrisposti ai marittimi dall'Armatore per conto dell'Inps.

**17** - Il rimborso all'Armatore delle somme corrisposte per congedi matrimoniali sarà effettuato dall'Inps successivamente all'invio, a cura dello stesso Armatore, del certificato di matrimonio presentato dal marittimo che ha fruito del congedo matrimoniale e con le modalità stabilite dall'Istituto stesso.

**NOTA** (alla lettera B) – Hanno diritto all'assegno matrimoniale anche i marittimi disoccupati che alla data del matrimonio possano far valere un rapporto di lavoro di almeno 15 giorni nei 90 giorni precedenti la data stessa. A questo effetto non si computa l'eventuale periodo passato in servizio militare per richiamo alle armi o per arruolamento volontario o per trattenimento alle armi oltre il servizio di leva. Ai marittimi disoccupati l'assegno per il periodo di congedo matrimoniale sarà corrisposto dalla Sede dell'INPS competente per il luogo di residenza del marittimo. La corresponsione dell'assegno sarà effettuata su presentazione di domanda in carta semplice corredata dal certificato di matrimonio e della documentazione necessaria a dimostrare lo stato di disoccupazione nonché il possesso dei requisiti specificati nel presente articolo.

Hanno diritto all'assegno per congedo matrimoniale i marittimi in servizio militare per richiamo alle armi, per arruolamento volontario o per trattenimento alle armi oltre il servizio di leva, i quali possano far valere un rapporto di lavoro di almeno quindici giorni nei novanta precedenti alla data di richiamo alle armi ovvero alla data di ultimazione del servizio di leva.

Il pagamento dell'assegno sarà effettuato direttamente dalla Sede competente dell'INPS.

I marittimi disoccupati e quelli che si trovano alle armi decadono dal diritto al conseguimento dell'assegno ove non ne facciano domanda alla competente Sede dell'INPS entro sessanta giorni dalla data del matrimonio.



## **CAPO IX PREVIDENZE**

### **Art. 46**

#### **Assicurazione per l'invalidità e la vecchiaia Assicurazioni contro la tubercolosi e la disoccupazione**

**1** - Tutti i componenti l'equipaggio sono assicurati per la invalidità e la vecchiaia secondo le vigenti disposizioni di legge.

**2** - Tutti i componenti l'equipaggio sono assicurati contro la tubercolosi e contro la disoccupazione involontaria secondo le apposite disposizioni di legge e di regolamento.

### **Art. 47**

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

**1** - Le società provvederanno a stipulare apposita polizza assicurativa per tutti i propri dipendenti in C.R.L. e T.P., nonché per il personale del turno generale, secondo quanto previsto dall'accordo del 20 dicembre 2002 e successive integrazioni (riportato nell'allegato 13).

NOTA – Eventuali assicurazioni previste in sede aziendale saranno mantenute assorbendo fino a concorrenza le disposizioni previste dal presente articolo.

### **Art. 48**

#### **Indennità di disoccupazione in caso di risoluzione del contratto di arruolamento per naufragio**

**1** - In caso di risoluzione del contratto di arruolamento per naufragio, qualunque sia il tipo di contratto, è dovuta al marittimo, oltre all'indennità prevista dalla presente Sezione (art. 53 lettera c), un'indennità di disoccupazione specifica per il naufragio pari a 2 mesi dello stipendio percepito a bordo, in conformità con quanto previsto dalla Regola 2.6 della Maritime Labour Convention, 2006.

### **Art. 49**

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

**1** - Tutti i componenti dell'equipaggio sono assicurati contro gli infortuni e le malattie ai sensi di legge.

**2** - La malattia insorta durante l'imbarco non darà luogo allo sbarco, sempre che il lavoratore marittimo sia in grado di riprendere servizio entro 3 giorni dall'insorgere della malattia.

**3** - Il lavoratore marittimo assente per malattia è tenuto agli adempimenti di legge per comunicazione e certificazione della malattia, nonché a trovarsi nel proprio domicilio dalle 10,00 alle 12,00 e dalle 17,00 alle 19,00, disponibile per le visite di controllo.

**4** - Il lavoratore potrà indicare sul certificato medico 2 ore di reperibilità all'interno delle fasce orarie di cui sopra. Tale indicazione ha efficacia soltanto successivamente al terzo giorno di assenza per malattia, entro il quale deve pervenire, a termine di contratto, il certificato medico all'azienda.

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

**Art. 50**  
**Indennità perdita corredo**  
**strumenti professionali ed utensili**

**1** - In caso di perdita di tutti gli effetti personali o della maggior parte di essi per fatto di guerra o altro sinistro, il personale ha diritto all'indennizzo da parte dell'Armatore del danno subito entro i limiti massimi indicati nella tabella allegata alla presente Sezione, allegato n. 7.

**2** - Per perdite parziali le indennità massime saranno proporzionali a quelle indicate nella tabella.

**3** - L'indennità relativa alla perdita degli strumenti scientifici od utensili non sarà dovuta quando risulti che i marittimi non ne fossero provvisti o li avessero avuti in dotazione dall'Armatore.

**CAPO X**  
**RISOLUZIONE DEL CONTRATTO DI ARRUOLAMENTO**

**Art. 51**  
**Risoluzione di diritto**

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

**Art. 52**  
**Risoluzione del contratto di arruolamento a viaggio o a tempo determinato**

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

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

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

- a) per colpa dell'arruolato;
- b) a causa di disarmo per mancanza di traffico per un periodo non inferiore a 15 giorni, o di disarmo per riclassifica della nave o per grandi riparazioni di durata non inferiore a 30 giorni;
- c) per effetto di interdizione del commercio con il luogo di destinazione della nave, arresto della nave o altra causa non imputabile all'armatore, che rendano impossibile l'inizio o la prosecuzione del viaggio; in tal caso l'armatore corrisponderà al marittimo l'eventuale trattamento economico di cui all'art. 359 del Codice della Navigazione.

**Art. 53**  
**Risoluzione del contratto di arruolamento  
a tempo indeterminato**

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

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

**A) Risoluzione per volontà del lavoratore marittimo.**

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

I termini di preavviso possono essere derogati nei casi di morte del padre, della madre, dei figli, del coniuge o convivente risultante da documentazione anagrafica, da documentare entro 10

giorni dallo sbarco; o per fatto grave (ad es. terremoto, alluvione nel luogo di residenza, ecc.) da segnalare tempestivamente al datore di lavoro e documentare entro 10 giorni dallo sbarco. In tali casi le spese di rimpatrio o ritorno al Comune di residenza sono a carico del datore di lavoro, in ipotesi di mancata documentazione o di insussistenza del fatto grave, il marittimo sarà tenuto a corrispondere al datore di lavoro le spese sostenute per il rimpatrio o il ritorno al Comune di residenza.

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

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

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

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

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

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

il marittimo di qualunque grado o i suoi aventi causa avranno diritto al trattamento di fine rapporto maturato fino alla data dello sbarco e alla metà dell'indennità sostitutiva del preavviso come disciplinato all'art. 54, con un minimo garantito di 15 giorni complessivi di retribuzione.

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

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

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

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

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

**D) Risoluzione per colpa del marittimo.**

Se la risoluzione del contratto di arruolamento è dovuta a colpa del marittimo, ai sensi dell'art. 10 della presente Sezione, l'Armatore è tenuto a corrispondere il solo trattamento di fine rapporto e, ove ne ricorrano gli estremi, il marittimo è tenuto al risarcimento dei danni cagionati all'Armatore.

**Art. 53 bis**  
**Effetti sul contratto di arruolamento in caso**  
**di atti di pirateria e rapina armata contro le navi**

**1** - Quando un marittimo è tenuto prigioniero sulla nave o fuori della nave in seguito ad atti di pirateria o rapina armata contro le navi, il contratto di arruolamento, ferme restando la natura giuridica, la tipologia e la durata dello stesso che permangono a ogni altro effetto, continua ad avere effetto indipendentemente dal fatto che il suo termine sia scaduto o una delle due parti ne notifichi la sospensione o la risoluzione. Ai fini del presente articolo, i termini "pirateria" e "rapina armata contro le navi" sono definiti dallo Standard A2.1 della Maritime Labour Convention, 2006 (come emendata).

**Art. 54**  
**Preavviso**

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

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

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

**Art. 55**  
**Trattamento di fine rapporto**

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

- a) minimo contrattuale;
- b) rateo della gratifica natalizia (13<sup>a</sup>);
- c) rateo della gratifica pasquale (14<sup>a</sup>);
- d) valore convenzionale della panatica di cui all'art. 39;
- e) gli scatti di anzianità/navigazione di cui agli artt. 27 e 80;
- f) supplemento paga per il personale di Stato Maggiore di cui all'allegato n. 2.

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

## CAPO XI REGOLAMENTO DI BORDO

### Art. 56 Regolamento di bordo

#### **A) Servizio di coperta.**

**1** - Fermo restando quanto disposto dagli artt. 21 e 22 il personale dovrà eseguire il lavoro di lavaggio della pittura, raschiatura, picchettaggio, smacchiatura e pitturazione della nave in condizioni di sicurezza.

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

#### **B) Servizio di macchina.**

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

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

Per detti lavori è altresì stabilito il compenso di cui all'allegato n. 4 salvo il diverso trattamento previsto dalla contrattazione integrativa aziendale.

#### **C) Lavori.**

##### *a) Lavori da non effettuarsi.*

**5** - All'interno dei seguenti locali non possono essere effettuati, salvo quanto disposto dall'art. 19, i lavori di pulizia, di picchettaggio e pitturazione: gavoni, pozzi catene, doppi fondi salvo la manutenzione delle tubolature e degli accessi, depositi di olio combustibile e olio lubrificante, intercapedini di macchina, salvo la manutenzione delle tubolature e degli accessi, fuori bordo in navigazione, serbatoi aria di avviamento.

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

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

**8** - Eventuali deroghe per particolari tipi di nave potranno essere concordate nella contrattazione integrativa, tenuto conto di quanto indicato nel documento di valutazione rischi.

##### *b) Lavori di particolare disagio.*

**9** - Per l'effettuazione dei sottoelencati lavori è riconosciuto il compenso di cui all'allegato n. 4 salvo il diritto al compenso per lavoro straordinario per le prestazioni effettuate oltre il normale orario di lavoro o di guardia.

#### **In coperta.**

- a) cementazione previa pulizia con rimozione di sedimenti all'interno dei gavoni, dei doppi fondi e delle casse adibite ad acqua potabile;
- b) pulizia dei deep-tanks e delle casse alte;
- c) pulizia delle sentine stiva e delle sentine macchina degassificate.

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

**10** - I compensi per l'effettuazione dei sottoelencati lavori:

- d) costruzione e demolizione di paratie divisionali (feeders bins);
- e) apertura e chiusura delle boccaporte tradizionali; sono quelli previsti dalla contrattazione integrativa aziendale.

**In macchina.**

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

**(motonavi):**

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

#### **NOTA A VERBALE**

Considerata l'evoluzione tecnologica del naviglio, sarà costituito un Comitato tecnico paritetico per l'aggiornamento del Regolamento di bordo per il personale di coperta e di macchina, valorizzando fra l'altro la contrattazione di II livello al fine di tener conto delle specificità legate alle diverse tipologie di navi e servizi svolti.

## **CAPO XII REGOLAMENTO DEI TURNI PARTICOLARI**

### **Premessa**

In considerazione della specialità del lavoro a bordo delle navi, i lavoratori marittimi nell'arco dell'anno devono necessariamente alternare periodi di imbarco con periodi di riposo a terra per il necessario recupero delle energie psicofisiche.

L'organico complessivo di una impresa armatoriale è, pertanto, costituito dai marittimi imbarcati più una riserva per garantire l'avvicendamento.

I lavoratori marittimi in regime di Continuità di Rapporto di Lavoro compongono la consistenza organica del personale navigante dell'impresa armatoriale, insieme ai lavoratori marittimi iscritti al Turno Particolare.

### **Art. 57 Iscrizione al turno**

**1** - I lavoratori marittimi, compresi gli Ufficiali, da iscrivere nel Turno Particolare, saranno prelevati a libera scelta dalla eventuale lista stagionale, dal Turno Generale o dall'Ufficio Movimento Ufficiali.

**2** - I lavoratori marittimi sono iscritti al Turno Particolare in base al proprio grado di bordo.

**3** - I lavoratori marittimi, non iscritti alla continuità di rapporto di lavoro, saranno prelevati dal Turno Particolare o in caso di indisponibilità dalla eventuale lista stagionale o dal Turno Generale e imbarcati con una delle tipologie di contratto di arruolamento previste dal Codice della Navigazione.

**4** - Un raggruppamento di società o compagnie consorziate può costituire un turno particolare unico.

### **Art. 58 Iscrizioni e reiscrizioni**

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

**2** - Per l'iscrizione il lavoratore marittimo deve essere in possesso dei requisiti per la categoria nella quale è chiesta l'iscrizione stessa.

**3** - I lavoratori marittimi saranno reiscritti nell'ordine cronologico di presentazione del libretto di navigazione, che dovrà essere effettuata non oltre il 15° giorno dallo sbarco, salvo quanto previsto dall'art. 64, punto 2.

**4** - Il Turno sarà composto dagli iscritti al Turno Particolare e, per le navi superiori a 3.000 t.s.l., anche dagli iscritti al Fondo. La composizione numerica dei Turni Particolari per ogni categoria sarà rapportata alle tabelle minime di sicurezza delle navi in esercizio della Società, in modo che i marittimi iscritti al Turno Particolare, sommati a quelli in C.R.L., non superino il 143% del personale previsto dalle tabelle minime di sicurezza; per i traghetti si farà riferimento alla media annuale del personale marittimo imbarcato sulla nave. Sarà possibile istituire, a livello locale, Turni Particolari di riserva per eventuali specifiche e/o temporanee esigenze aziendali, previo accordo tra le parti. La contrattazione integrativa aziendale potrà determinare una maggiore consistenza di personale in base all'organizzazione del lavoro prevista per il servizio a cui vengono adibite le navi.



## **Art. 59** **Regolamento di imbarco**

**1** - La Società ha facoltà di avviare a bordo il marittimo non strettamente nell'ordine cronologico di iscrizione, con un margine di scelta fra i primi cinque iscritti per categoria. Per le navi superiori a 3.000 t.s.l. si darà, in ogni caso, la precedenza ai marittimi in continuità di rapporto di lavoro o iscritti al Fondo che abbiano già usufruito del periodo di riposo (\*).

**(\*) Nota a verbale:**

- 1) I marittimi non imbarcati secondo l'ordine cronologico di iscrizione a turno saranno comunque chiamati per imbarco nelle successive quattro chiamate salvo oggettive esigenze di carattere tecnico.
- 2) I marittimi del turno particolare non iscritti al Fondo, né in regime di continuità, non saranno comunque chiamati all'imbarco prima che sia trascorso un periodo a terra pari almeno al 33% del periodo di imbarco.

## **Art. 60** **Periodo di imbarco**

**1** - Il periodo massimo di imbarco è così regolamentato:

- a) 4 mesi, prorogabili fino a 60 giorni d'intesa con il lavoratore marittimo, da parte dell'Armatore, per tutte le navi;
- b) 4 mesi, prorogabili fino a 30 giorni d'intesa con il lavoratore marittimo, da parte dell'Armatore, per le navi adibite a traffici mediterranei, le navi cisterna, le navi full containers;
- c) 4 mesi per le navi traghetto.

La durata del periodo d'imbarco può essere altresì determinata con accordi aziendali.

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

**3** - Per i marittimi non in continuità di rapporto di lavoro il contratto di arruolamento cessa al compimento del periodo contrattuale di imbarco al marittimo sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto maturato durante il periodo di imbarco, secondo le misure e le modalità indicate all'art. 55 e fermo restando quanto previsto in materia di previdenza complementare.

Qualora il marittimo iscritto a turno particolare non venisse imbarcato dopo il periodo di riposo, corrispondente a tante giornate quanti sono stati i riposi compensativi maturati e non fruiti durante l'imbarco per domeniche, festività, ferie, sabati, e una franchigia di 30 giorni, allo stesso verrà corrisposto un compenso pari alla metà del preavviso.

**4** - Da parte dell'Armatore, potranno essere richiesti adeguamenti del periodo di imbarco previsto dalla normativa generale a particolari situazioni riguardanti ogni tipo di nave.

Qualora il marittimo debba iniziare l'ultimo viaggio del suo periodo di imbarco, potrà essere sbarcato entro i venti giorni precedenti la scadenza del periodo di imbarco.

## **Art. 61** **Periodo di prova e reinscrizione al turno o cancellazione dal turno particolare**

**1** - L'obbligo della reinscrizione nei limiti di cui al punto 4 dell'art. 58 vige per i marittimi che abbiano superato il periodo di prova che, ai soli fini della iscrizione al turno viene fissato in mesi 3 per il personale imbarcato su navi che facciano scalo regolarmente in porti nazionali, ed in mesi 4 per il personale imbarcato su altre navi.

**2** - Ai fini di cui al precedente comma, l'Armatore è tenuto a comunicare al marittimo il risultato della prova entro i termini sopra stabiliti. In difetto di questa comunicazione la prova si intenderà positivamente superata.

**3** - Fermo restando quanto previsto dall'art. 10, costituiscono comunque motivi per la non reinscrizione al turno particolare e/o la cancellazione dal turno stesso:

- a) indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale di durata superiore a 30 giorni, nonché l'indisponibilità all'imbarco per malattia di durata superiore a 180 giorni;
- b) l'aver superato nell'arco dell'ultimo triennio 360 giorni di malattia indennizzati (cioè coperti dalla assicurazione fondamentale e complementare dell'Ente competente) anche se dovuti a più eventi morbosi;
- c) mancata tempestiva comunicazione della indisponibilità per malattia, infortunio o grave motivo personale da comunicare alla Società per telegramma/fax e/o anche per via telematica facendo seguire l'invio del documento giustificativo entro due giorni dall'insorgere del motivo;
- d) lo sbarco per volontà del marittimo senza giustificato motivo;
- e) l'ingiustificata indisponibilità del marittimo al momento della chiamata di imbarco ed il rifiuto del marittimo all'imbarco derivante dalla chiamata;
- f) il rifiuto di trasbordare;
- g) l'inibizione dall'esercizio professionale di durata superiore a 180 giorni;
- h) il raggiungimento dei limiti di età previsti per il pensionamento dalle vigenti norme al riguardo;
- i) la riduzione della flotta sociale, il disarmo di durata superiore a 90 giorni. In questi casi la non reinscrizione a turno e/o la cancellazione dal turno sarà effettuata, categoria per categoria, partendo da coloro che hanno minore anzianità di azienda;
- l) produzione documentale mendace e/o impropria a sostegno della disponibilità all'imbarco.

**4** - La società comunicherà tempestivamente al marittimo a mezzo di lettera raccomandata - o altro mezzo legalmente riconosciuto - il provvedimento di non reinscrizione e/o cancellazione dal turno particolare, che deve contenere le contestuali motivazioni.

**5** - Fermo restando quanto previsto dal comma 3 del presente articolo, il marittimo che per giustificato motivo non risponde alla chiamata per l'imbarco su una determinata nave, potrà successivamente essere imbarcato sulla medesima nave o su altra unità della flotta sociale, una volta cessati i motivi che causarono il mancato imbarco.

**6** - Si considera contrario allo spirito delle presenti norme la cancellazione o la mancata reinscrizione al turno particolare determinata da motivi di fede religiosa, di credo politico o di appartenenza ad un Sindacato.

**7** - Il marittimo già iscritto nel Turno Particolare di un'azienda, per essere iscritto nel Turno Particolare di un'altra azienda o comunque per imbarcare a bordo delle navi armate da un'altra impresa è tenuto necessariamente a comunicare per iscritto alla Società, al cui Turno Particolare appartenga, la propria volontà di essere cancellato da detto Turno Particolare. In tal caso, la stessa Società provvederà all'apposita comunicazione all'Ufficio di Collocamento della Gente di Mare di competenza. Nel caso di mancata comunicazione alla Società, lo stesso marittimo non potrà imbarcare a bordo delle navi armate da un'azienda differente.

\* \* \* \* \*

### **Settore traghetti**

Ferme restando le vigenti disposizioni contrattuali in materia di determinazione della consistenza del Turno Particolare e in considerazione delle esigenze operative di stagionalità delle navi traghetto, le parti convengono sull'opportunità di definire a livello aziendale la costituzione di liste stagionali, individuando i requisiti che i lavoratori marittimi devono possedere per l'iscrizione.

La consistenza della lista, oltre a tener conto delle esigenze stagionali delle società, garantirà un periodo medio annuale di imbarco. Detto personale, qualora ne possenga i requisiti, avrà priorità nella copertura di eventuali carenze nell'ambito del Turno Particolare della società.

**Art. 62**  
**Fondo Nazionale Marittimi (Navi superiori a 3.000 t.s.l.)**

La Confederazione Italiana Armatori, l'Assarmatori e le Organizzazioni Sindacali stipulanti e firmatarie concordano che le Aziende aderenti alle suddette Associazioni datoriali partecipino a un Fondo secondo i seguenti principi direttivi.

**Nota transitoria:** resta fermo quanto previsto al verbale 16 dicembre 2020 tra Assarmatori e le OO.SS. citate.

**1** - Il Fondo è denominato «Fondo Nazionale Marittimi». Esso è un soggetto autonomo ed indipendente sia rispetto alle Organizzazioni Sindacali e alle Associazioni datoriali sia rispetto alle imprese di navigazione tenute al versamento delle somme di cui al punto 5.

**2** - Il Fondo costituisce strumento di attuazione della Convenzione OIL n. 145 del 1976, sulla continuità di lavoro della Gente di Mare, corrispondendo ai lavoratori, in possesso dei requisiti di cui al successivo punto 3 e che non beneficiano del trattamento di continuità o di altro compenso e/o indennità (comandata e simili, malattie ed infortuni, ecc.) una indennità corrispondente al 75% e all'80% del minimo contrattuale rispettivamente per i comuni/sottufficiali e gli ufficiali, per un massimo di sei elevabili a nove in caso di cancellazione dalla C.R.L. o dal T.P. successivamente alla risoluzione del contratto di imbarco e al periodo di permanenza a terra di cui al successivo articolo 64, punto 4; ovviamente qualora non si verifichi una delle condizioni sopra previste.

Il Fondo Nazionale Marittimi provvederà, altresì, ad erogare al personale iscritto al Fondo nel caso di cancellazione dalla C.R.L. o di non reinscrizione o cancellazione dal turno particolare, conseguente a disarmo superiore a 90 giorni, riduzione della flotta, ristrutturazione aziendale o cessazione dell'attività, sempre che non ci sia stata chiamata per l'imbarco, il trattamento economico di cui sopra per un periodo massimo di 6 mesi. Tale periodo decorre per il personale iscritto al Turno Particolare dalla cancellazione o non reinscrizione al turno stesso, detraendo dai 6 mesi l'eventuale periodo per il quale il Fondo ha già provveduto a corrispondere il relativo trattamento, e per i marittimi in C.R.L. dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro. L'eventuale cancellazione o non reinscrizione al turno per i casi di ristrutturazione aziendale o di riduzione della flotta avverrà secondo le modalità previste dall'art. 61, punto 3, lettera i), ovviamente quando non si verifichi una delle condizioni previste al 1° comma del punto 2.

Qualora il trattamento di cui al 1° comma del punto 2 si prolunghi oltre il 30° giorno sarà a carico dell'azienda, dalla quale proviene il marittimo, un contributo suppletivo pari alla indennità erogata per i giorni successivi al 30°. Tale contributo non è dovuto se l'azienda, fermo restando il mantenimento del marittimo nel proprio turno particolare, lo ha reso disponibile, con atto formale e con un preavviso di 30 giorni, all'imbarco presso altre aziende aderenti al Fondo.

Nel caso una impresa aderente al Fondo chiami il marittimo all'imbarco e questi rifiuti senza giustificato motivo, il marittimo stesso non avrà diritto al trattamento di cui al 1° comma del punto 2 mantenendo l'iscrizione al turno particolare della società da cui proviene.

Le imprese con meno di tre navi, qualora non consorziate con turno particolare unico, che non siano in grado di ruotare i marittimi nei periodi previsti dagli articoli 60 e 64 dovranno comunicare al Fondo, entro 10 giorni dallo sbarco del marittimo, la data della disponibilità all'imbarco presso le aziende aderenti al Fondo che curerà le relative segnalazioni. In mancanza di tale segnalazione nel suddetto termine sarà a carico della Azienda una corresponsione pari al trattamento che il Fondo avrebbe garantito.

Analoga procedura sarà seguita dalle Aziende e dal Fondo per il personale del Turno Particolare di Riserva.

**3** - I requisiti richiesti per l'iscrizione al Fondo sono i seguenti:

- a) tutti i marittimi che maturino i seguenti requisiti, purché risulti che i lavoratori medesimi abbiano svolto durante l'arruolamento i dovuti periodi di imbarco previsti dalle Sezioni e che non si siano rifiutati ingiustificatamente alle chiamate di imbarco:
  - Ufficiali (con esclusione degli allievi): 12 mesi di navigazione negli ultimi 24 da Ufficiale con più Aziende oppure 9 mesi negli ultimi 18 da Ufficiale con la stessa Azienda;

- Sottufficiali: 12 mesi di navigazione da Sottufficiale negli ultimi 24 con più Aziende oppure 10 mesi negli ultimi 20 da Sottufficiale con la stessa Azienda;
- Comuni: 12 mesi di navigazione negli ultimi 24 con l'ultima qualifica con più Aziende oppure 10 mesi di navigazione negli ultimi 20 nell'ultima qualifica con la stessa Azienda.

Per navigazione si intende navigazione su navi mercantili;

- b) per godere del trattamento economico del Fondo sarà necessario oltre che possedere i requisiti di iscrizione, effettuare imbarchi della durata minima di 2 mesi.

#### 4 - Motivi di cancellazione dal Fondo:

- la cancellazione dal T.P. per giustificato motivo non contestato dal marittimo stesso. Resta inteso che il lavoratore che decade dal diritto di iscrizione al Fondo, per l'eventuale reinscrizione allo stesso, dovrà rimaturare i requisiti di cui al punto 3, lettera a) del presente articolo;
- l'aver superato nell'arco dell'ultimo triennio 360 giorni di malattia indennizzati (cioè coperti dalla Assicurazione fondamentale e complementare della Cassa Marittima) anche se dovuti a più eventi morbosi.

**5** - Le imprese di navigazione aderenti alle Associazioni datoriali firmatarie della presente Sezione o che comunque applicano la presente Sezione accantoneranno presso il Fondo una somma mensile pari allo 0,25% del minimo contrattuale per ogni lavoratore marittimo imbarcato su navi superiori a 3.000 t.s.l. esclusi i lavoratori che beneficino del regime di continuità: comunque ogni Azienda contribuirà mensilmente al Fondo con almeno lo 0,125% del minimo contrattuale dei propri marittimi imbarcati.

Il contributo della Azienda potrà variare in relazione alle risultanze del bilancio del Fondo.

#### 6 - Sono Organi del Fondo:

- Consiglio di Amministrazione;
- Assemblea;
- Collegio dei Sindaci.

**7** - Il Consiglio nomina nel proprio seno un Presidente e un Vice Presidente.

**8** - Il Collegio Sindacale è composto da tre membri effettivi e due supplenti.

Un membro effettivo e uno supplente saranno designati dalle Organizzazioni Sindacali interessate.

**NOTA** - Per le navi adibite a traffico locale che hanno imbarcato più equipaggi, per disarmo si può anche intendere la riduzione di uno o più equipaggi conseguenti ad una variazione del servizio.

### **Art. 63**

#### **Periodo di riposo per i marittimi iscritti al Fondo**

**1** - Il periodo di riposo per il personale iscritto al Fondo corrisponde ad un numero di giorni solari pari al 38% dei giorni di imbarco effettuati. Per le navi adibite a traffico costiero nazionale il periodo sarà del 33%.

**2** - Il marittimo, dopo aver goduto il predetto periodo di riposo, sarà disponibile per la chiamata di imbarco per la comandata, salva comunque la facoltà dell'Armatore di imbarcarlo o di impiegarlo di comandata nei 5 giorni precedenti alla scadenza del periodo di riposo stesso.

**3** - Comunque, in caso di anticipato imbarco rispetto al compimento del periodo di riposo, il marittimo avrà diritto al differimento del rimanente periodo di riposo non usufruito in aggiunta a quello maturato al momento dello sbarco successivo.

**4** - Il marittimo, dopo aver trascorso a terra un periodo di riposo corrispondente ad un numero di giorni solari pari alle percentuali di cui al primo comma, con l'aggiunta di 20 giorni (10 giorni per le navi traghetto e per quelle adibite a traffico costiero nazionale), nonché degli eventuali giorni di malattia o infortunio indennizzati, di permanenza a terra a seguito di sbarco per grave motivo personale, avrà diritto al trattamento del Fondo.

**5** - I periodi di malattia non indennizzati per la malattia insorta dopo lo sbarco non saranno tenuti in nessun conto ai fini del computo della disponibilità all'imbarco.

**6** - I periodi di malattia e di infortunio indennizzati, comunicati alle Società dalla competente Sede dell'Ente competente, saranno invece aggiunti al periodo di riposo da usufruire.

#### **Art. 64**

##### **Sbarchi per malattia e infortunio**

**1** - Allo sbarco saranno liquidate al marittimo le competenze spettantigli compreso il trattamento di fine rapporto calcolato secondo i criteri indicati all'art. 55.

**2** - Il marittimo, alla guarigione (certificato di guarigione e libretto inviato all'Azienda entro 5 giorni dalla data di rilascio da parte dell'Ente Competente) sarà iscritto al turno in attesa di imbarco.

**3** - Il marittimo, dopo la guarigione e la conseguente reinscrizione al turno, avrà diritto al riposo secondo le norme previste dal presente Regolamento con un minimo tra riposo e franchigia di 30 giorni.

#### **Art. 65**

##### **Sbarchi per gravi motivi personali**

**1** - Per gravi motivi personali si intendono:

- a) morte di padre, madre, coniuge, figli, da documentare alla Società entro 10 giorni dall'avvenuto decesso (\*);
- b) fatto grave da documentare e sottoporre con la massima tempestività alla approvazione della Società o del Comando di bordo.

(\*) Solo in tale ipotesi il prezzo del biglietto di viaggio è a carico della Società.

**2** - Allo sbarco saranno liquidate al marittimo le competenze spettantigli compreso il trattamento di fine rapporto maturato.

**3** - Entro il trentesimo giorno dallo sbarco il marittimo documenterà alla Società la propria posizione preannunciando la data della sua disponibilità al reimbarco che non dovrà avvenire comunque oltre due mesi dallo sbarco. Mancando di ottemperare a questo adempimento la Società potrà cancellare dal turno l'interessato e rivalersi delle spese sostenute.

#### **Art. 66**

##### **Indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale o malattia o infortunio**

**1** - L'indisponibilità all'imbarco per malattia, infortunio o grave motivo personale dovrà essere comunicata dall'interessato alla Società con telegramma/fax e/o per via telematica, facendolo seguire da un documento giustificativo (la malattia documentata con certificato medico del SASN o della ASL o, in mancanza, di un Ufficiale sanitario). La Società si riserva di ritenere valida o meno la documentazione certificante il grave motivo personale. Tale indisponibilità dovrà essere comunicata all'atto in cui si verifica e non al momento della chiamata.

L'interessato non avrà diritto al trattamento di cui al comma 1 del punto 2, art. 62.

- 2** - Appena disponibile all'imbarco il marittimo comunicherà alla Società la sua disponibilità.
- 3** - Il marittimo rimarrà a turno per:
- 30 giorni nel caso di persistente indisponibilità per grave motivo personale;
  - 180 giorni nel caso di persistente indisponibilità per malattia.
- 4** - Perdurando la sua indisponibilità oltre i termini suddetti il marittimo potrà essere cancellato dal turno.

**CAPO XIII**  
**REGOLAMENTO SULLA CONTINUITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO**  
**(Navi superiori a 3.000 t.s.l.)**

**Art. 67**

**Regolamento sulla continuità del rapporto di lavoro**

**1** - Il presente Regolamento è parte integrante a tutti gli effetti dei contratti di arruolamento stipulati in base alla presente Sezione e si applica alle Aziende che abbiano un numero di navi superiore a 2 o con equipaggi che nel totale superino le 120 persone imbarcate.

**2** - Viene espressamente riconosciuta validità, anche per il passato a deroghe al presente Regolamento ovvero ad accordi volti ad attuarne le finalità in situazioni operative ed imprenditoriali diverse da quelle presupposte dalla disciplina generale dell'Istituto.

**3** - Un raggruppamento di società o compagnie consorziate può costituire un elenco unico della Continuità di Rapporto di Lavoro.

**Art. 68**

**Applicabilità e criteri di ammissione alla C.R.L.**

**A)** - Le aziende che applicano il regime di continuità del rapporto di lavoro dovranno avere un numero di marittimi in C.R.L. corrispondente alle percentuali sotto indicate, da calcolarsi sulle tabelle minime di sicurezza di ogni singola nave in esercizio, categoria per categoria:

Primi Ufficiali	100%
Secondi Ufficiali	80%
Terzi Ufficiali	60%
Sottufficiali	80%
Comuni	50%
Categorie iniziali	10%

Il numero complessivo dei marittimi presenti in C.R.L. e T.P. dovrà essere non superiore al 143% del personale presente nelle tabelle minime di sicurezza, per i traghetti si farà riferimento alla media annuale del personale marittimo imbarcato sulla nave. Eventuali ulteriori fabbisogni potranno essere prelevati dal Turno Generale.

La contrattazione di secondo livello potrà determinare una maggiore consistenza di personale in base alle organizzazioni del lavoro prevista per il servizio a cui vengono adibite le navi.

Qualora applicando le percentuali di cui sopra per ogni singola categoria si ottenessero frazioni di unità queste verranno arrotondate all'unità superiore qualora la frazione superi lo 0,5.

**B)** - Le Aziende assumeranno i marittimi in C.R.L. prelevandoli dal turno particolare aziendale ogni qualvolta si renda vacante un posto nella corrispondente categoria fino a concorrenza delle percentuali sopraelencate.

Pertanto, il marittimo che è ammesso al regime della continuità deve essere cancellato dal turno particolare e al momento della cessazione della convenzione di imbarco non sarà più iscritto in tale turno.

Per l'ammissione al regime di continuità l'azienda preleverà il personale del Turno Particolare Aziendale secondo la graduatoria combinata in base ai seguenti criteri:

– per il possesso di ogni certificato comprovante il superamento di corsi di qualificazione professionale concernenti la categoria professionale del marittimo

*Punti 10*

– per ogni anno di regolarità ed assiduità nelle chiamate all'imbarco e completamento dei periodi di imbarco contrattualmente stabiliti

*Punti 6*

– per ogni anno di anzianità di navigazione con lo stesso grado nel turno particolare dell'azienda

*Punti 4*

– per ogni anno di anzianità di navigazione nel turno particolare aziendale

*Punti 1*

**C)** - Le Aziende comunicheranno, entro il mese di marzo di ogni anno, alle Organizzazioni Sindacali Nazionali, e inviandone copia all'Associazione datoriale stipulante la presente Sezione a cui l'Azienda aderisce, l'elenco del personale in continuità di rapporto di lavoro e le graduatorie del personale iscritto al turno particolare compilate secondo i criteri di cui alla lettera B). Copia dell'elenco del personale in Continuità di Rapporto di Lavoro dovrà essere inviata entro lo stesso termine anche al Fondo Nazionale Marittimi.

**D)** - Le aziende che raggiungessero o si trovassero ad avere un numero di marittimi in C.R.L. pari o superiore alle percentuali indicate al punto A del presente articolo, potranno bloccare il turn-over dei marittimi in C.R.L. fino a concorrenza delle percentuali sopra indicate.

## **Art. 69**

### **Regime di continuità e premio di fidelizzazione**

#### **Navi superiori a 3.000 t.s.l.**

**1** - Le aziende, che sono tenute ad applicare il regolamento sulla continuità del rapporto di lavoro, possono corrispondere, secondo le modalità di seguito stabilite, un "premio di fidelizzazione" che è alternativo all'iscrizione in C.R.L.

**2** - Le aziende che applicano le norme sulla C.R.L. sono escluse dal regime di fidelizzazione.

**3** - Le aziende che hanno in C.R.L. percentuali di marittimi inferiori a quelle previste nell'art. 68 saranno tenute a completarle, salvo quanto disposto al punto successivo.

**4** - Non sono ammessi regimi misti che combinino applicazioni parziali della C.R.L. e del premio di fidelizzazione aziendale se non concordati in sede nazionale tra l'azienda e le OO.SS. stipulanti e firmatarie della presente Sezione.

**5** - L'introduzione del premio di fidelizzazione aziendale può avvenire solamente con accordo sindacale sottoscritto a livello nazionale tra l'azienda e le OO.SS. stipulanti e firmatarie della presente Sezione.

**6** - Nei casi di cui ai commi 4 e 5, le percentuali di cui all'art. 68, lettera a), primo periodo non trovano applicazione.

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

**8** - Ai fini della corresponsione del premio per imbarchi consecutivi si intendono quelli effettuati senza imbarchi intermedi su navi di altri gruppi armatoriali.

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



### **Navi inferiori a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c.**

**10** - Gli equipaggi delle navi inferiori a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c. matureranno il diritto al premio di fidelizzazione per ogni periodo di 24 mesi di navigazione effettuato su navi della stessa azienda o gruppo armatoriale. Anche per essi i periodi di infortunio verificatisi a bordo ed indennizzati dall'Ente competente saranno considerati utili ai fini della maturazione del premio.

Anche in questo caso, ai fini della corresponsione del premio, per imbarchi consecutivi si intendono quelli effettuati senza imbarchi intermedi su navi di altri gruppi armatoriali.

Anche per gli equipaggi delle navi suddette il premio di fidelizzazione sarà applicato previo accordo sindacale sottoscritto a livello nazionale con le OO.SS. firmatarie e stipulanti la presente Sezione.

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

### **Valore del premio di fidelizzazione**

Comandante su navi inferiori a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c.	€ 2.800,00
Direttore di macchina su navi inferiori a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c.	€ 2.700,00
1° Ufficiale	€ 2.169,12
2° Ufficiale	€ 1.859,24
3° Ufficiale	€ 1.704,31
Sottufficiale C.S.	€ 1.549,37
Sottufficiale	€ 1.497,73
Comune	€ 1.291,14
Categorie iniziali	€ 516,46

### **Art. 70**

#### **Periodo d'imbarco**

**1** - Il periodo massimo d'imbarco è così regolamentato:

- a) 4 mesi prorogabili di 60 giorni d'intesa con il lavoratore marittimo, da parte dell'Armatore, per tutte le navi;
- b) 4 mesi prorogabili di 30 giorni d'intesa con il lavoratore marittimo, da parte dell'Armatore, per le navi adibite a traffici mediterranei, le navi cisterna, le navi full-containers;
- c) 4 mesi per le navi traghetto.

La durata del periodo d'imbarco può essere altresì determinata con accordi aziendali.

**2** - Da parte dell'Armatore potranno essere richiesti adeguamenti al periodo di imbarco previsto dalla normativa generale a particolari situazioni riguardanti ogni tipo di nave. Qualora il marittimo imbarcato debba iniziare l'ultimo viaggio del suo periodo di imbarco potrà essere sbarcato entro i 20 giorni precedenti la scadenza del periodo d'imbarco.

**3** - Il marittimo, dopo aver completato il prescritto periodo d'imbarco sbarcherà per «rotazione sociale», salvo le diverse motivazioni di cui ai casi previsti dagli articoli 72 e 73.

**4** - L'anzianità continuerà a decorrere anche nel periodo in cui il marittimo è a terra in attesa d'imbarco e negli altri casi previsti dal presente regolamento.

## **Art. 71** **Periodo di riposo**

**1** - Dopo aver completato il periodo di imbarco il marittimo avrà diritto ad un periodo di riposo a terra corrispondente a tante giornate quanti sono stati i riposi compensativi maturati e non fruiti durante l'imbarco per domeniche, festività, ferie, sabati, salvo quanto previsto dai successivi punti 2 e 3.

**2** - Detto riposo sarà usufruito per altrettanti giorni di calendario, con esclusione delle domeniche ed eventuali festività infrasettimanali cadenti nel periodo di fruizione.

**3** - Il marittimo dopo un periodo a terra corrispondente ai riposi compensativi maturati e non fruiti a bordo per domeniche, festività, ferie e sabati, sarà disponibile per la chiamata d'imbarco o per la comandata, salva comunque la facoltà dell'Armatore di imbarcarlo o di impiegarlo di comandata nei 15 giorni precedenti la scadenza del periodo di riposo summenzionato.

Qualora il marittimo venga chiamato all'imbarco o di comandata nei 15 giorni precedenti la scadenza del periodo di riposo di cui sopra avrà diritto al differimento di tali 15 giorni, o frazioni, in aggiunta al periodo di riposo maturato al momento dello sbarco successivo su richiesta del marittimo.

**4** - Il marittimo, dopo aver trascorso a terra un periodo pari a quello previsto al precedente punto 1), con l'aggiunta delle ferie maturate durante il periodo stesso, nonché dei periodi relativi alle causali di legittima sospensione del rapporto di lavoro nautico entrerà in disponibilità retribuita.

**5** - I periodi di malattia e di infortunio indennizzati, comunicati alle Società dal competente Ente, saranno aggiunti al periodo di riposo da usufruire.

**6** - Durante il periodo di riposo a terra al marittimo sarà corrisposta la retribuzione su base mensile così composta: minimo contrattuale, scatti di anzianità, valore convenzionale della panatica e del supplemento paga per il personale di Stato Maggiore. Saranno inoltre corrisposti agli aventi diritto gli assegni familiari secondo le vigenti norme di legge.

## **Art. 72** **Sbarchi per malattia e infortunio**

**1** - Allo sbarco saranno liquidate al marittimo le competenze spettanti maturate a bordo durante il periodo di imbarco. L'anzianità continuerà a decorrere.

**2** - Il marittimo dovrà comunicare, tempestivamente all'azienda, la guarigione inviando il relativo certificato entro 5 giorni dalla data di rilascio da parte dell'Ente competente e avrà diritto al riposo e alla disponibilità retribuita secondo le norme previste al presente Regolamento. Al marittimo verrà riconosciuto un periodo a terra retribuito, fino a concorrenza dei riposi maturati e non fruiti.

**3** - L'anzianità verrà sospesa al marittimo che, dopo sei mesi dallo sbarco per infortunio sul lavoro, non sia dichiarato guarito e sarà riaccesa al momento del reimbarco.

## **Art. 73** **Sbarchi per gravi motivi personali**

**1** - Per gravi motivi personali si intendono:

- a) morte di padre, madre, coniuge, figli o convivente risultante da documentazione anagrafica, da documentare alla Società entro 10 giorni dallo sbarco (1). Nel caso di mancata documentazione il marittimo sarà tenuto a corrispondere al datore di lavoro le spese sostenute per il rimpatrio;
- b) fatto grave da sottoporre con la massima tempestività alla approvazione dell'armatore e documentare entro 10 giorni dallo sbarco.

(1) Solo in tale ipotesi il prezzo del biglietto di viaggio è a carico della Società.

**2** - Allo sbarco saranno liquidate al marittimo le competenze spettanti, maturate a bordo durante il periodo di imbarco. L'anzianità sarà sospesa al termine del riposo retribuito di cui all'art. 71 per essere riaccesa all'imbarco. L'interessato non avrà diritto alla disponibilità retribuita.

**3** - Entro il trentesimo giorno dallo sbarco il marittimo documenterà alla Società la propria posizione preannunciando la data della sua disponibilità al reimbarco che non dovrà avvenire comunque oltre due mesi dallo sbarco. In ipotesi di mancata ottemperanza a tale adempimento la Società potrà rivalersi delle spese sostenute.

#### **Art. 74**

#### **Indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale o malattia o infortunio**

**1** - L'indisponibilità all'imbarco per malattia, infortunio o grave motivo personale dovrà essere comunicata dall'interessato alla Società per telegramma, fax o altra forma telematica di comunicazione facendolo seguire da un documento giustificativo (la malattia va documentata con certificato dell'Ente competente o, in mancanza, di un Ufficiale sanitario). La Società si riserva di ritenere valida o meno la documentazione certificante il grave motivo personale. Tale indisponibilità dovrà essere comunicata all'atto in cui si verifica e non al momento della chiamata.

**2** - L'anzianità sarà sospesa dal giorno dell'indisponibilità ad imbarcare e riaccesa al reimbarco. L'interessato non avrà diritto alla disponibilità retribuita.

**3** - Appena disponibile all'imbarco il marittimo comunicherà alla Società la sua disponibilità.

**4** - Il marittimo rimarrà iscritto nell'elenco della C.R.L.:  
– 60 giorni nel caso di persistente indisponibilità per grave motivo personale;  
– 180 giorni nel caso di persistente indisponibilità per malattia.

**5** - Perdurando la sua indisponibilità oltre i termini suddetti il marittimo potrà essere cancellato dall'elenco di cui sopra.

#### **Art. 75**

#### **Disponibilità retribuita**

**1** - Qualora il marittimo entri in disponibilità retribuita avrà diritto alla corresponsione di un assegno giornaliero pari al 75% del minimo contrattuale per i comuni ed i sottufficiali ed all'80% per gli ufficiali.

**2** - L'assegno non compete per i giorni in cui il marittimo sia chiamato a svolgere lavori di comandata, custodia ed a frequentare corsi di addestramento se retribuiti e per giorni di malattia o infortunio indennizzati.

#### **Art. 76**

#### **Aspettativa non retribuita**

**1** - Su richiesta del lavoratore marittimo, l'armatore potrà concedere, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti, due periodi di aspettativa non retribuita per complessivi 180 giorni; in tale caso l'anzianità sarà sospesa dal giorno di inizio dell'aspettativa e riprenderà al termine della stessa, così come tutti gli altri emolumenti contrattuali.

**Art. 77**  
**Gratifica natalizia (13<sup>a</sup>) e pasquale (14<sup>a</sup>)**  
**per il personale in continuità di rapporto di lavoro**

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

**2** - La gratifica natalizia (13<sup>a</sup>) si intende riferita all'anno solare nel corso del quale viene corrisposta e pertanto al personale nuovo assunto in continuità di rapporto di lavoro, nonché a quello che risolve il rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la suddetta gratifica verrà corrisposta in ragione di tanti 360<sup>mi</sup> quanti sono i giorni di servizio utili nel corso dell'anno. Sono comunque esclusi i giorni di malattia, indennizzati dall'Ente competente, nonché i periodi di sospensione previsti dalla normativa in materia.

**3** - In occasione della Pasqua verrà corrisposta sulla base degli elementi di cui sopra riferiti al mese di aprile, una mensilità di retribuzione con le stesse modalità previste per la gratifica natalizia. Detta gratifica pasquale (14<sup>a</sup>) è riferita al periodo compreso tra il 1° maggio dell'anno precedente e il 30 aprile dell'anno in cui viene corrisposta.

**Art. 78**  
**Ferie per il personale in C.R.L.**

**1** - A tutto il personale in continuità di rapporto di lavoro è riconosciuto un periodo feriale di 34 giorni lavorativi (sabati inclusi) per ogni anno di servizio o pro-rata per le frazioni di anno.

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

**3** - Le ferie maturano altresì durante la posizione di disponibilità retribuita.

**4** - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro i giorni di ferie non fruiti saranno liquidati e corrisposti unitamente al T.F.R.

**Art. 79**  
**Scatti di anzianità**

**1** - Al marittimo che maturi almeno due anni di anzianità in continuità di rapporto di lavoro con la stessa Azienda spetterà uno scatto di anzianità i cui valori sono indicati nella tabella dell'allegato n. 3. Dopo il primo biennio di anzianità, maturando ulteriori analoghi requisiti, verranno corrisposti altri quattro scatti biennali di importo i cui valori sono indicati nella tabella dell'allegato n. 3.

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

**Art. 80**  
**Trattamento di fine rapporto**  
**e indennità sostitutiva del preavviso**

*A) Trattamento di fine rapporto.*

**1** - Per il personale cui si applica il regolamento sulla continuità di rapporto di lavoro il trattamento di fine rapporto sarà calcolato per tutti i marittimi in ragione di 30/30 di retribuzione utile, come previsto dall'art. 4, comma 2, della legge 297/82.

**2** - La retribuzione annua utile si compone degli stessi elementi indicati al punto 1) dell'art. 55 in base alla disposizione del citato 2° comma dell'art. 4 della legge 29 maggio 1982, n. 297.

*B) Preavviso e relativa indennità sostitutiva.*

**3** - L'eventuale indennità sostitutiva del preavviso — da calcolare conformemente a quanto previsto dall'articolo 54 — sarà dovuta nelle seguenti misure:

	Ufficiali	Sottufficiali e comuni
Fino a 5 anni	gg. 18	gg. 12
Da oltre 5 a 10 anni	gg. 30	gg. 20
Oltre 10 anni	gg. 40	gg. 40

**4** - Per Comandante con abilitazione entro 3.000 GT e il Direttore di Macchina con abilitazione entro 3.000 kW l'indennità è di 40 giorni.

*C) Applicabilità.*

**5** - Gli scaglionamenti dell'anzianità e del preavviso di cui al presente articolo, punti A) e B), hanno applicazione dalla data di ammissione del marittimo al regime della continuità di rapporto di lavoro.

**Art. 81**  
**Cause di cancellazione dalla C.R.L.**

**1** - Per il personale cui si applica il Regolamento sulla Continuità di Rapporto di Lavoro, le cause di cancellazione dalla C.R.L. sono le seguenti:

- a) - la riduzione della flotta sociale e il disarmo di durata superiore a 90 giorni. In questi casi la cancellazione dalla C.R.L. sarà effettuata categoria per categoria secondo i seguenti criteri in concorso tra loro: esigenze tecniche e di rendimento, anzianità di azienda, carichi di famiglia;
- b) - la temporanea inibizione dall'esercizio professionale di durata superiore a 30 giorni;
- c) - lo sbarco per volontà del marittimo in assenza dei gravi motivi personali, così come indicati dall'art. 73;
- d) - l'indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale di durata superiore a 60 giorni, nonché l'indisponibilità all'imbarco per malattia di durata superiore a 180 giorni;
- e) - l'aver superato nell'arco dell'ultimo triennio 360 giorni di malattia indennizzati (cioè coperti dalla assicurazione fondamentale e complementare dell'Ente competente) anche se dovuti a più eventi morbosi;
- f) - lo sbarco per colpa grave del marittimo ai sensi dell'articolo 10;
- g) - l'ingiustificata indisponibilità del marittimo al momento della chiamata all'imbarco ed il rifiuto del marittimo all'imbarco derivante dalla chiamata;
- h) - il rifiuto di trasbordare;

- i)* - l'aver preteso dai componenti l'equipaggio, subordinati per ragioni di servizio, la indebita corresponsione di somme connesse al servizio;
- j)* - il raggiungimento dei limiti di età previsti per il pensionamento dalle vigenti norme al riguardo;
- k)* - le dimissioni dalla continuità di rapporto di lavoro.

## **Art. 82** **Dimissioni**

**1** - Le dimissioni del marittimo in continuità di rapporto di lavoro devono essere presentate per iscritto rispettando i termini di preavviso di cui all'art. 80, in osservanza delle disposizioni di legge e circolari in materia.

**2** - Il preavviso da parte del lavoratore marittimo potrà essere dato anche durante il periodo di imbarco.

**CAPO XIV**  
**COLLEGIO DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO**

**Art. 83**  
**Collegio di conciliazione e arbitrato**

**A) CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE INDIVIDUALI DI LAVORO**

**1** - In caso di controversie individuali di lavoro nautico l'Armatore o il lavoratore marittimo 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 di rappresentanza della Società di navigazione;
- 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.



## **CAPO XV DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE**

### **Art. 84 Disciplina contrattuale**

**1** - La disciplina risultante dalle disposizioni della presente Sezione, da valutare anche nel loro complesso, si intende stabilita in sostituzione integrale e complessiva dei trattamenti normativi e retributivi comunque in atto per effetto di qualsiasi altra regolamentazione collettiva nazionale preesistente, (anche se di carattere corporativo o estesa erga omnes ai sensi della legge 14 luglio 1959, n. 741).

### **Art. 85 Affissione del contratto a bordo**

**1** - Il Comandante curerà che sulla nave, in un posto accessibile all'equipaggio, sia tenuta una bacheca nella quale resti permanentemente affissa una copia della presente Sezione, del codice disciplinare, del Regolamento di servizio e di ogni altra disposizione che venga prescritta dalle Autorità. Ulteriori copie potranno essere messe a disposizione per la consultazione anche su supporto telematico.

### **Art. 86 Contrattazione aziendale o 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.

**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 a bordo è di pertinenza del datore di lavoro e pertanto esclusa dalle materie oggetto di contrattazione aziendale o di secondo livello, i riflessi della stessa sulle condizioni di lavoro saranno 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 saranno tenute ad erogare, ai marittimi imbarcati, 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 2% del minimo contrattuale. Tale importo sarà assorbito nel caso di stipula di accordo aziendale o di secondo livello.

**7** - Fatto salvo quanto previsto ai precedenti punti, durante il periodo di validità della presente Sezione non dovranno essere posti a carico delle Aziende oneri aggiuntivi.

### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Anche con riferimento alla disciplina prevista dallo Statuto della Confederazione Italiana Armatori ed agli obblighi associativi che da tale disciplina discendono per le imprese aderenti, la Confederazione Italiana Armatori nel ribadire ad ogni effetto che le materie della contrattazione integrativa aziendale sono quelle fissate nel presente articolo dichiarano che eventuali pattuizioni aziendali che stabiliscano, rispetto ai precedenti contenuti, impegni che esorbitino dalle materie e/o dai limiti desumibili dal presente articolo non possono essere addotte anche dai prestatori di lavoro che risultino destinatari della presente Sezione, come titolo valido per attribuzioni di diritti e/o obblighi.

#### **Art. 87**

##### **Decorrenza e durata**

**1** - La presente Sezione decorre dal 1° gennaio 2021 ed avrà validità fino al 31 dicembre 2023. 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.

#### **Art. 88**

##### **Allegati**

**1** - Gli allegati tutti sono parte integrante della presente Sezione.

**NUMERO COMPONENTI L'EQUIPAGGIO**

Si conviene di costituire un Comitato tecnico paritetico al quale è affidato il compito di esaminare e aggiornare le tabelle di cui all'Allegato 1 della presente Sezione, tenendo conto dell'evoluzione della tecnologia e delle figure professionali operanti a bordo delle navi.

**NUMERO COMPONENTI EQUIPAGGIO NAVI TRADIZIONALI NAVIGAZIONE  
LUNGO CORSO E MEDITERRANEO  
(compresa la navigazione fino a Huelva, Casablanca, Kosseir)**

QUALIFICA	3.000 a 5.999		6.000 a 11.999		12.000 a 20.999		oltre 20.9999	
	L.C.	M.	L.C.	M.	L.C.	M.	L.C.	M.
Comandante	1	1	1	1	1	1	1	1
Ufficiali Coperta	3	2	3	2	3	2	3	2
Direttore Macchina	1	1	1	1	1	1	1	1
Ufficiali Macchina	3	2	3	2	3	2	3	2
Nostromo	1	-	1	-	1	-	1	1
Marinaio	4	3	4	4	5	4	5	4
Capo Operaio	1	1	1	1	1	1	1	1
Operaio	1	-	2	1	2	1	2	2
Comune di Macchina	1	-	2	1	2	1	2	2
Elettricista	1	-	1	-	1	1	1	1
Cuoco	1	1	1	1	1	1	1	1
Cameriere	1	1	1	1	1	1	1	1
R.T.	1	1	1	1	1	1	1	1
Categorie iniziali con intercambiabilità di impiego	2	2	3	2	3	2	3	2
<b>Totale</b>	<b>22</b>	<b>15</b>	<b>24</b>	<b>18</b>	<b>25</b>	<b>19</b>	<b>25</b>	<b>21</b>

**L.C.** = Lungo Corso.

**M.** = Mediterraneo compresa la navigazione fino a Huelva, Casablanca, Kosseir.

**Note alle tabelle**

1) Le tabelle di armamento già definite alla data della sigla del presente accordo e che risultano inferiori a quelle concordate contrattualmente non verranno modificate.

2) Le tabelle di armamento di cui sopra sono da considerarsi suscettibili di revisione, a seguito di accordi sindacali fra le parti stipulanti e firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro stesso, quando si tratti di navi parzialmente automatizzate. In detti accordi sindacali sarà tenuto conto del grado di automazione di ciascuna nave considerata, della conseguente razionalizzazione e semplificazione dei servizi, della eventuale più elevata qualificazione del personale, del rendimento del lavoro e della sua valutazione.

**NUMERO COMPONENTI EQUIPAGGIO NAVI AUTOMATICHE IAQ  
NAVIGAZIONE LUNGO CORSO E MEDITERRANEO  
(compresa la navigazione fino a Huelva, Casablanca, Kosseir)**

QUALIFICA	3.000 a 5.999		6.000 a 11.999		12.000 a 20.999		oltre 20.999	
	L.C.	M.	L.C.	M.	L.C.	M.	L.C.	M.
Comandante	1	1	1	1	1	1	1	1
Ufficiali Coperta	3	2	3	2	3	2	3	2
Direttore Macchina	1	1	1	1	1	1	1	1
Ufficiali Macchina	2	2	3	2	3	2	3	2
Marò Sp (Nostromo)	1	-	1	-	1	1	1	1
Marinaio	3	3	3	4	3	3	3	3
Operaio Specializzato	1	1	1	1	1	1	1	1
Elettricista	1	1	1	1	1	1	1	1
Comune di Macchina	-	-	-	-	-	-	-	-
Cuoco	1	1	1	1	1	1	1	1
Cameriere	1	1	1	1	1	1	1	1
R.T.	1	1	1	1	1	1	1	1
Categorie iniziali con intercambiabilità di impiego	2	2	2	2	3	3	3	3
<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>18</b>

**L.C.** = Lungo Corso.

**M.** = Mediterraneo compresa la navigazione fino a Huelva, Casablanca, Kosseir.

**Note alle tabelle**

1) In deroga alle suddette Tabelle, le navi automatizzate che non hanno il 3° Ufficiale di Macchina continuano a mantenere l'attuale composizione.

2) Il numero complessivo i componenti l'equipaggio per le navi automatizzate che invece hanno il 3° Ufficiale di Macchina non dovrà essere superiore a quello di cui al Punto 1.

3) Nell'arco della vigenza del Contratto, le parti si incontreranno per rivedere la composizione delle qualifiche tabellari in relazione agli indirizzi ed ai programmi in materia di formazione professionale che saranno adottati dal Ministero dei Trasporti e della Navigazione.

4) Le tabelle di armamento già definite alla data della sigla del presente accordo e che risultano inferiori a quelle concordate contrattualmente non verranno modificate.

5) Verificata l'irreperibilità di terzi Ufficiali previa autorizzazione dell'Autorità Marittima in sostituzione del terzo Ufficiale potrà essere imbarcato un Allievo Ufficiale con dodici mesi di navigazione. Il Comandante, o il Direttore di Macchina assumerà gli obblighi di guardia, come previsto dall'art. 22, comma 6 del presente CCNL.

## Numero componenti equipaggio navi tradizionali

QUALIFICA	da 151 a 500 t.s.l./t.s.c.			da 501 a 1.600 t.s.l./t.s.c.			da 1.601 a 3.300 t.s.l./t.s.c.		da 3.301 a 4.000 t.s.c.	
	Navig. di tipo			Navig. di tipo			Navig. di tipo		Navig. di tipo	
	A-B	C	D	B	C	D	B	C-D	B	C-D-E
Comandante	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1° Uff. cop.		1	1	1	1	1	1	1	1	1
2° Uff. cop.			1			1		1		1
3° Uff. cop.										
Dir. Macch.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1° Uff. Macch.		1	1	1	1	1	1	1	1	1
2° Uff. Macch.			1			1		1		1
3° Uff. Macch.										
Nostromo	1						1			
Marinaio	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
Giov. Cop.										
Mozzo				1	1	1	1	1	1	1
Capo Operaio										
Operaio	1	1	1	1	1		1	1	1	1
Ingr. Fuoch.										
Giov. Macch.		1	1		1	1	1	1	1	1
Elettricista										1
Cuoco/Mar. Cuoco	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Cameriere								1	1	1
Garzone										
R.T.							1	1	1	1
<b>TOTALE</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>16</b>

## NOTE:

1 – Sia per le navi automatizzate che per quelle tradizionali qualora non risultasse disponibile all'imbarco un operaio, questi potrà essere sostituito da un comune di macchina, fatta eccezione per le navigazioni di tipo A e B delle navi di tonnellaggio fino a 1.600 t.s.l./t.s.c.

2 – Per le navi comprese tra le 151 e le 500 t.s.l. che compiano viaggi molto brevi con carico di particolare facilità di movimentazione, previa autorizzazione dell'Autorità Marittima, a livello aziendale, potranno essere concordate tabelle ridotte di una unità.

## Numero componenti equipaggio navi automatizzate

	da 151 a 500 t.s.l./t.s.c.			da 501 a 1.600 t.s.l./t.s.c.			da 1.601 a 3.300 t.s.l./t.s.c.		da 3.301 a 4.000 t.s.c.	
QUALIFICA	Navig. di tipo			Navig. di tipo			Navig. di tipo		Navig. di tipo	
	A-B	C	D	B	C	D	B	C-D	B	C-D-E
Comandante	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1° Uff. cop.		1	1	1	1	1	1	1	1	1
2° Uff. cop.			1			1		1	1	1
3° Uff. cop.										
Dir. Macch.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1° Uff. Macch.		1	1		1	1	1	1	1	1
2° Uff. Macch.										1
3° Uff. Macch.										
Nostromo	1	1	1							
Marinaio	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3
Giov. Cop.			1			1				
Mozzo					1	1	1	1	1	1
Capo Operaio										
Operaio	1	1	1	1	1	1		1	1	1
Ingr. Fuoch.										
Giov. Macch.				1			1	1		
Elettricista										
Cuoco/Mar. Cuoco	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Cameriere										
Garzone										
R.T.							1	1	1	1
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>13</b>

## NOTE:

1 – Sia per le navi automatizzate che per quelle tradizionali qualora non risultasse disponibile all'imbarco un operaio, questi potrà essere sostituito da un comune di macchina, fatta eccezione per le navigazioni di tipo A e B delle navi di tonnellaggio fino a 1.600 t.s.l./t.s.c.

2 – Per le navi comprese tra le 151 e le 500 t.s.l. che compiano viaggi molto brevi con carico di particolare facilità di movimentazione, previa autorizzazione dell'Autorità Marittima, a livello aziendale, potranno essere concordate tabelle ridotte di una unità.

**Importi mensili del minimo contrattuale**

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

**Personale Stato Maggiore**

	in vigore dal 01/01/2022	01/07/2022	01/07/2023
<b>Lungo Corso e Gran Cabotaggio</b>			
1° Ufficiale	€ 2.150,89	€ 2.204,13	€ 2.257,37
2° Ufficiale	€ 1.816,55	€ 1.861,51	€ 1.906,48
3° Ufficiale	€ 1.690,24	€ 1.732,08	€ 1.773,92
Ufficiale Elettrotecnico	€ 1.690,24	€ 1.732,08	€ 1.773,92
3° Ufficiale Junior	€ 1.352,19	€ 1.385,66	€ 1.419,13

**Mediterraneo**

1° Ufficiale	€ 2.117,45	€ 2.169,87	€ 2.222,28
2° Ufficiale	€ 1.776,17	€ 1.820,14	€ 1.864,10
3° Ufficiale	€ 1.658,87	€ 1.699,94	€ 1.741,00
Ufficiale Elettrotecnico	€ 1.658,87	€ 1.699,94	€ 1.741,00
3° Ufficiale Junior	€ 1.327,10	€ 1.359,95	€ 1.392,80

**Nota alla tabella**

Ai marittimi imbarcati con la qualifica di Ufficiale Elettrotecnico che abbiano maturato un periodo di effettiva navigazione nel grado con la stessa Società superiore a 4 anni sarà riconosciuto il 40% della differenza fra il minimo contrattuale di tale qualifica e quello del 2° Ufficiale, ferma restando la qualifica di appartenenza.

**Supplemento paga per anzianità al personale di Stato Maggiore  
con esclusione del Comandante e Direttore di macchina**

Al personale di Stato Maggiore di coperta e di macchina in possesso dell'abilitazione pari o superiore a 3000 GT/3000 kW è riconosciuto un supplemento paga per anzianità nelle seguenti misure:

In vigore dal 01/01/2022	1° Ufficiale	2° Ufficiale	3° Ufficiale
fino a 5 anni	€ 95,85	€ 76,50	€ 69,17
oltre 5 e fino a 10 anni	€ 111,83	€ 89,24	€ 80,70
oltre 10 e fino a 15 anni	€ 127,81	€ 101,99	€ 92,22
oltre 15 e fino a 20 anni	€ 143,78	€ 114,74	€ 103,75
oltre 20 anni	€ 159,76	€ 127,49	€ 115,28

Gli importi sopra indicati non sono cumulabili.

I valori sopra indicati verranno incrementati, ad ogni aumento di minimo contrattuale, di una cifra pari all'aumento per i seguenti coefficienti:

– fino a 5 anni	0,06
– da 5 a 10 anni	0,07
– da 10 a 15 anni	0,08
– da 15 a 20 anni	0,09
– oltre i 20 anni	0,10

Agli effetti della applicazione degli importi di cui sopra l'anzianità si calcola sommando i periodi di effettiva navigazione su navi mercantili nazionali compiuti in qualità di Ufficiale di coperta o di macchina dopo il conseguimento dell'abilitazione professionale.



**Importi mensili del minimo contrattuale**

**Assistente Commissario**

	01/01/2022	01/07/2022	01/07/2023
Assistente Commissario (con più di 12 mesi di navigazione)	€ 1.343,69	€ 1.376,95	€ 1.410,21
Assistente Commissario (con un periodo di navigazione superiore a 6 mesi ma inferiore a 12 mesi)	€ 1.296,27	€ 1.328,36	€ 1.360,45
Assistente Commissario (con meno di 6 mesi di navigazione)	€ 1.223,14	€ 1.253,42	€ 1.283,69

\* \* \* \* \*

## SOTTUFFICIALI E COMUNI

	QUALIFICA	in vigore dal		
		01/01/2022	01/07/2022	01/07/2023
COPERTA	Nostromo	€ 1.573,33	€ 1.612,27	€ 1.651,22
	Carpentiere/Tankista/Otonaio/Operaio trattorista	€ 1.514,47	€ 1.551,96	€ 1.589,44
	Marinaio-Comune di guardia	€ 1.341,84	€ 1.375,06	€ 1.408,27
	Giovanotto 1 <sup>a</sup>	€ 1.211,46	€ 1.241,45	€ 1.271,43
	Giovanotto 2 <sup>a</sup>	€ 1.168,37	€ 1.197,29	€ 1.226,21
	Mozzo	€ 1.114,72	€ 1.142,31	€ 1.169,90
MACCHINA	Capo operaio meccanico/motorista – 1° elettricista con almeno 2 elettricisti in sottordine	€ 1.573,33	€ 1.612,27	€ 1.651,22
	Elettricista-Frigorista-Operaio meccanico/motorista	€ 1.514,47	€ 1.551,96	€ 1.589,44
	Fuochista/Ingrassatore-Comune di guardia-Comune elettrotecnico	€ 1.341,84	€ 1.375,06	€ 1.408,27
	Carbonaio	€ 1.336,42	€ 1.369,50	€ 1.402,58
	Giovanotto macch.	€ 1.211,46	€ 1.241,45	€ 1.271,43
CAMERA E CUCINA	Cuoco/dispensiere/cambusiere	€ 1.514,47	€ 1.551,96	€ 1.589,44
	Cameriere / 2° cuoco	€ 1.341,84	€ 1.375,06	€ 1.408,27
	Garzone di 1 <sup>a</sup>	€ 1.211,46	€ 1.241,45	€ 1.271,43
	Garzone di 2 <sup>a</sup>	€ 1.168,37	€ 1.197,29	€ 1.226,21
	Piccolo di camera/cucina	€ 1.114,72	€ 1.142,31	€ 1.169,90

**Note alla tabella**

Ai marittimi imbarcati con le qualifiche iniziali di mozzo e piccolo nonché di giovanotto e garzone che per indisponibilità di posti di lavoro nella qualifica superiore dovessero rimanere in tali qualifiche per un periodo di effettiva navigazione con la stessa società superiore ai 5 anni, sarà riconosciuto il 60% della differenza di retribuzione tra tali qualifiche e quella immediatamente superiore (giovanotto o comune), ferma restando la qualifica di appartenenza.

Tale importo sarà interamente assorbito in occasione di eventuale promozione alla qualifica superiore.

**Navi fino a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c.**

QUALIFICA	in vigore dal		
	01/01/2022	01/07/2022	01/07/2023
Comandante con abilitazione oltre a 3.000 GT	€ 3.313,18	€ 3.395,19	€ 3.477,20
Dir. Macch. con abilitazione oltre a 3.000 kW	€ 3.136,83	€ 3.214,47	€ 3.292,12
Comandante con abilitazione fino a 3.000 GT	€ 2.150,89	€ 2.204,13	€ 2.257,37
Dir. Macch. con abilitazione fino a 3.000 kW	€ 2.150,89	€ 2.204,13	€ 2.257,37
1° Uff. con abilitazione fino a 3.000 GT/3.000 kW	€ 1.838,84	€ 1.884,36	€ 1.929,87
2° Uff. con abilitazione fino a 3.000 GT/3.000 kW	€ 1.601,51	€ 1.641,15	€ 1.680,79

N.B.: Per tutte le altre qualifiche si applicano i minimi contrattuali previsti per le navi superiori a 3.000 t.s.l.

## VALORE DEGLI SCATTI DI ANZIANITÀ/NAVIGAZIONE

Navi superiori a 3.000 t.s.l.

## Personale di Stato Maggiore

	1° scatto (ex 5%)			scatti succ. (ex 3%)		
	in vigore dal			in vigore dal		
	01/01/2022	01/07/2022	01/07/2023	01/01/2022	01/07/2022	01/07/2023
<b>Lungo Corso e Gran Cabotaggio</b>						
1° Ufficiale	€ 79,88	€ 82,54	€ 85,20	€ 47,92	€ 49,52	€ 51,12
2° Ufficiale	€ 63,75	€ 65,99	€ 68,24	€ 38,25	€ 39,59	€ 40,94
3° Ufficiale	€ 57,64	€ 59,74	€ 61,83	€ 34,59	€ 35,85	€ 37,10
Uff.le elettr.co	€ 57,64	€ 59,74	€ 61,83	€ 34,59	€ 35,85	€ 37,10
<b>Mediterraneo</b>						
1° Ufficiale	€ 78,26	€ 80,88	€ 83,50	€ 46,96	€ 48,53	€ 50,10
2° Ufficiale	€ 61,78	€ 63,98	€ 66,18	€ 37,07	€ 38,39	€ 39,71
3° Ufficiale	€ 56,13	€ 58,18	€ 60,24	€ 33,68	€ 34,91	€ 36,14
Uff.le elettr.co	€ 56,13	€ 58,18	€ 60,24	€ 33,68	€ 34,91	€ 36,14

## SOTTUFFICIALI E COMUNI

	QUALIFICA	1° scatto (ex 5%)			scatti succ. (ex 3%)		
		01/01/2022	01/07/2022	01/07/2023	01/01/2022	01/07/2022	01/07/2023
<b>COPERTA</b>	Nostromo	€ 52,05	€ 53,99	€ 55,94	€ 31,22	€ 32,39	€ 33,56
	Carpentiere/Tankista/Ottonaio/ Operaio trattorista	€ 49,22	€ 51,09	€ 52,97	€ 29,53	€ 30,66	€ 31,78
	Marinaio	€ 40,91	€ 42,57	€ 44,23	€ 24,55	€ 25,54	€ 26,54
	Giovanotto 1 <sup>a</sup>	€ 34,65	€ 36,15	€ 37,65	€ 20,79	€ 21,69	€ 22,59
	Giovanotto 2 <sup>a</sup>	€ 32,58	€ 34,03	€ 35,47	€ 19,55	€ 20,42	€ 21,28
	Mozzo	€ 30,01	€ 31,39	€ 32,77	€ 18,00	€ 18,83	€ 19,66
<b>MACCHINA</b>	Capo operaio meccanico/motorista – 1° elettricista con almeno 2 elettricisti in sottordine	€ 52,05	€ 53,99	€ 55,94	€ 31,22	€ 32,39	€ 33,56
	Elettricista-Frigorista-Operaio meccanico/motorista	€ 49,22	€ 51,09	€ 52,97	€ 29,53	€ 30,66	€ 31,78
	Fuochista/Ingrassatore-Comune di guardia-Comune elettrotecnico	€ 40,91	€ 42,57	€ 44,23	€ 24,55	€ 25,54	€ 26,54
	Carbonaio	€ 40,65	€ 42,31	€ 43,96	€ 24,39	€ 25,38	€ 26,37
	Giovanotto macch.	€ 34,65	€ 36,15	€ 37,65	€ 20,79	€ 21,69	€ 22,59
<b>CAMERA E CUCINA</b>	Cuoco/dispensiere/cambusiere	€ 49,22	€ 51,09	€ 52,97	€ 29,53	€ 30,66	€ 31,78
	Cameriere / 2° cuoco	€ 40,91	€ 42,57	€ 44,23	€ 24,55	€ 25,54	€ 26,54
	Garzone di 1 <sup>a</sup>	€ 34,65	€ 36,15	€ 37,65	€ 20,79	€ 21,69	€ 22,59
	Garzone di 2 <sup>a</sup>	€ 32,58	€ 34,03	€ 35,47	€ 19,55	€ 20,42	€ 21,28
	Piccolo di camera/cucina	€ 30,01	€ 31,39	€ 32,77	€ 18,00	€ 18,83	€ 19,66

## Navi fino a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c.

QUALIFICA	1° scatto (ex 5%)			scatti succ. (ex 3%)		
	01/01/2022	01/07/2022	01/07/2023	01/01/2022	01/07/2022	01/07/2023
Comandante con abilitazione oltre a 3.000 GT	€ 136,09	€ 140,19	€ 144,29	€ 81,65	€ 84,11	€ 86,57
Dir. Macch. con abilitazione oltre a 3.000 kW	€ 127,65	€ 131,54	€ 135,42	€ 76,59	€ 78,92	€ 81,25
Comandante con abilitazione fino a 3.000 GT	€ 79,88	€ 82,54	€ 85,20	€ 47,92	€ 49,52	€ 51,12
Dir. Macch. con abilitazione fino a 3.000 kW	€ 79,88	€ 82,54	€ 85,20	€ 47,92	€ 49,52	€ 51,12
1° Uff. con abilitazione fino a 3.000 GT/3.000 kW	€ 64,88	€ 67,15	€ 69,43	€ 38,93	€ 40,29	€ 41,66
2° Uff. con abilitazione fino a 3.000 GT/3.000 kW	€ 53,42	€ 55,40	€ 57,38	€ 32,05	€ 33,24	€ 34,43

N.B.: Per tutte le altre qualifiche si applicano i valori previsti per le navi superiori a 3.000 t.s.l.

COMPENSI PER LAVORI DISAGIATI

Art. 56

	a corpo
- Pulizia interna delle calderine	€ 1,69
- Pulizia interna delle caldaie	€ 43,38
- Picchettaggio e raschiaggio calderine	€ 43,38
- Picchettaggio e raschiaggio caldaie	€ 65,07

(da dividere, proporzionalmente,  
fra il personale che ha partecipato)

Art. 56

	per ora lavorata
- Cementazione previa pulizia con rimozione sedimenti, all'interno dei gavoni, dei doppi fondi e delle casse adibite ad acqua potabile	€ 3,25
- Pulizia dei deep-tanks e delle casse alte	€ 2,17
- Pulizia delle sentine stive e delle sentine macchina degassificate	€ 2,17
- Pitturazione, picchettaggio, raschiaggio, con l'uso dei ponteggi sospesi	€ 1,95
- Pulizia con rimozione sedimenti delle cisterne adibite a carico liquido	€ 2,71

Restano salvi i migliori trattamenti aziendali in atto.

**Accordo 25 luglio 1978**

Premesso che quanto qui di seguito di comune accordo dichiarato è parte integrante ed inscindibile ad ogni effetto della disciplina contenuta nel presente contratto e non ha carattere innovativo ma serve a chiarire la comune volontà delle parti realizzata anche nei precedenti contratti, le parti dichiarano che con l'espressione «indennità fisse» esse per il passato hanno inteso, tanto a livello nazionale quanto a livello aziendale, esclusivamente riferirsi agli emolumenti che vengono qui tassativamente elencati: supplemento paga per anzianità al personale di Stato Maggiore, indennità speciale per il personale di macchina supplemento paga sottufficiali capi servizio, indennità di rappresentanza.

Pertanto, anche in relazione alla specialità del rapporto di lavoro del personale navigante, esse parti hanno sempre voluto escludere i compensi per lavoro straordinario, anche se continuativi e/o predeterminati e/o forfettizzati, dal computo degli istituti contrattuali sui quali sono state calcolate le «indennità fisse».

Per quanto attiene al presente contratto, le parti dichiarano che i compensi per lavoro straordinario, anche se continuativi e/o predeterminati e/o forfettizzati, debbono essere esclusi, anche a livello aziendale, così come per il passato sono stati esclusi a qualsivoglia titolo dalla retribuzione essendo voluti come elementi distinti ed autonomi espressamente ribadendosi altresì l'esclusione dei medesimi dal calcolo delle indennità sostitutive delle ferie e dei riposi compensativi nonché di ogni altro istituto che, direttamente o indirettamente, implichi la retribuzione quale base di calcolo.

Tutto quanto sopra precisato e pattuito le parti inoltre dichiarano ad ogni effetto che la determinazione dei livelli retributivi correlativi ad ogni qualifica del personale navigante sarebbe stata inferiore tanto per il passato quanto per gli importi stabiliti con il presente contratto se esse parti avessero voluto ricomprendere ai fini del calcolo dei vari istituti anche lo straordinario continuativo e/o predeterminato e/o forfettizzato.



**OBBLIGHI DELL'ASSICURATO IN CASO  
DI DICHIARATA INIDONEITÀ**

L'assicurato è tenuto a proporre ricorso, (attualmente da presentarsi per l'accesso alla commissione di II grado) nei termini e con le modalità previste dal Codice della Navigazione e/o dalle leggi vigenti in materia contro la dichiarazione di cancellazione dalle matricole e dai registri della gente di mare per i motivi che sono oggetto di assicurazione.

La Società si riserva la facoltà di richiedere all'assicurato che per l'espletamento delle pratiche tutte inerenti il ricorso o domanda di revisione questi si avvalga del Consulente Medico prescelto dalla Società stessa eventualmente affiancandolo ad altro Medico di sua fiducia.

Nel caso in cui l'Assicurato non ottemperi a tale obbligo, decade dai benefici dell'Assicurazione salvo che un collegio arbitrale composto da tre medici, due nominati dalle Parti ed il terzo nominato d'accordo tra i primi due o in difetto del Presidente dell'Ordine dei Medici di zona, non dichiara, entro 45 giorni dalla richiesta del marittimo, che tale invalidità definitiva è "manifesta" e che se anche l'Assicurato si fosse sottoposto a cure mediche un eventuale giudizio non avrebbe potuto che dare conferma di tale invalidità permanente definitiva dell'Assicurato con conseguente cancellazione dalle matricole e dai registri della gente di mare.

Il Collegio Medico risiede, a scelta della Società presso la sede della stessa o presso la sede dell'Agenzia alla quale è assegnata la polizza.

Ognuna delle parti sostiene le proprie spese, remunera il proprio Medico designato e contribuisce per metà alle spese e competenze del terzo Medico.

I risultati della procedura, raccolti con apposito verbale redatto in doppio esemplare, uno per la Società, l'altro per l'Assicurato, e sottoscritti dai Medici concordi, ovvero dalla maggioranza, saranno obbligatori per le Parti rinunciando queste fin d'ora a qualsiasi impugnativa, salvo il caso di dolo, errore, violenza o violazione di parti contrattuali.

Le conclusioni del Collegio saranno valide ancorché il medico dissidente rifiuti di sottoscriverle e tale rifiuto risulti attestato dagli altri Medici nel verbale definitivo.

I Medici sono dispensati dall'osservanza di ogni formalità.

Le Aziende saranno tenute a far inserire nella polizza tale formulazione al momento del rinnovo della polizza in corso.

**INDENNITÀ PERDITA CORREDO  
STRUMENTI PROFESSIONALI E UTENSILI**

In caso di perdita di tutti gli effetti personali o della maggior parte di essi per fatto di guerra o altro sinistro, i marittimi hanno diritto all'indennizzo da parte dell'armatore del danno subito, entro i limiti massimi indicati nella seguente tabella:

a) Indennità perdita corredo:	
- Comandante	€ 374,95
- Direttore di macchina	€ 353,26
- Ufficiali	€ 278,89
- Sottufficiali	€ 167,33
- Marinai, fuochisti, camerieri, comuni	€ 130,15
- Giovanotti, carbonai, mozzi, garzoni e piccoli	€ 114,65
b) Indennità perdita strumenti professionali e utensili:	
- Comandante	€ 274,39
- Ufficiali di coperta	€ 245,89
- Direttore di macchina	€ 64,14
- Ufficiali macchinisti	€ 42,76
- Carpentiere per perdita ferri	€ 42,76
- Cuoco per perdita utensili	€ 17,82

Per perdite parziali le indennità massime saranno proporzionate a quelle indicate nella tabella. È sempre in facoltà dell'armatore dispensare i marittimi dal fornirsi dei propri strumenti professionali e utensili, provvedendoli egli stesso e facendo apporre apposita annotazione sulle carte di bordo. Le suddette indennità saranno corrisposte all'atto della liquidazione delle competenze spettanti.

## PROTOCOLLO SU AMBIENTE DI LAVORO

Le parti riconoscono la necessità di un comune impegno ad affrontare i problemi della salute e della prevenzione dai rischi connessi alla specifica condizione di lavoro dei marittimi.

A questo fine le parti concordano che la normativa contrattuale qui definita sia accompagnata da una legislazione di sostegno, sulla base di alcune esperienze già maturate.

In particolare per quanto riguarda le soluzioni nell'ambito della prevenzione dei rischi derivanti da agenti nocivi strutturalmente presenti nelle navi, tra cui ad esempio l'amianto, le parti concordano che tale legislazione di sostegno debba intervenire nelle fasi di costruzione, trasformazione e riclassifica attraverso opportune forme di incentivazione.

In considerazione, inoltre, della peculiarità del lavoro nautico le parti convengono sulla necessità di istituire appositi strumenti di tutela della salute dei lavoratori.

Tale attività dovrà esercitarsi a partire dall'art. 9 della Legge 300/70 e svolgersi a livello decentrato con la partecipazione delle strutture sindacali territoriali.

Le Aziende si impegnano ad adottare sulle proprie navi le misure di prevenzione in rapporto a determinati fattori di rischio, attuando le procedure definite dall'art. 9 della Legge 300 già citata.

Per i fattori di rischio già individuati nell'ambito del settore, si propongono quali priorità, nel corso della presente vigenza contrattuale:

**Rumore:** cabine insonorizzate, misure di bonifica cuffie.

**Amianto:** trattamento secondo procedimenti che evitino la dispersione di fibre, eliminazione di detto materiale su navi di nuova costruzione od acquistate di seconda mano, o come materiale di riparazione, misure di adeguata prevenzione durante l'attività di manutenzione e scoibentazione della nave.

**Esposizione a fumi, gas di scarico, nebbie di olii minerali:** misure di bonifica nella sala macchine od in garages secondo le indicazioni degli enti preposti.

**Prevenzione degli infortuni a bordo:** secondo le misure previste dal D.P.R. 547/55 per tutte quelle attività lavorative non direttamente connesse con la navigazione (esempio lavori di manutenzione).

Nell'ambito della valutazione del rischio, da parte del datore di lavoro, e della predisposizione dei piani di prevenzione previsti dalla normativa italiana ed europea, dovranno essere definiti gli opportuni processi di formazione dei lavoratori ed in particolare dei delegati sindacali.

Tale formazione, che potrà avvalersi della prevista legislazione di sostegno, dovrà in particolare mirare a:

- 1) una corretta informazione sui rischi specifici connessi alle singole mansioni;
- 2) all'uso degli opportuni mezzi di protezione individuale ed alla loro manutenzione;
- 3) alla gestione della propria mansione con le necessarie garanzie di sicurezza per la navigazione (formazione professionalizzante).

Le parti, alla ripresa delle trattative, prevista nel mese di settembre, individueranno i soggetti pubblici referenti per l'attività di studio e controllo dei fattori di rischio ambientale.

## SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI A BORDO

**DICHIARAZIONE A VERBALE:** le parti convengono di costituire, nel periodo di vigenza contrattuale, uno specifico tavolo tecnico per l'aggiornamento degli Allegati 8 e 9.

### VERBALE DI ACCORDO 27 GENNAIO 2000 E SS.MM.II.

Le parti si sono riunite per esaminare le questioni applicative poste dal D.Lgs. 27 luglio 1999, n. 271, recante l'«adeguamento della normativa sulla sicurezza e salute dei lavoratori marittimi a bordo delle navi mercantili e da pesca nazionali, a norma della legge 31 dicembre 1998, n. 485».

Premesso che

- la sicurezza dei lavoratori a bordo delle navi è interesse comune sia dell'Armamento che delle OO.SS.;
- l'accordo interconfederale 22 giugno 1995 ha fissato le modalità elettive, le prerogative e le attribuzioni del rappresentante alla sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- l'art. 16, comma 1, D.Lgs. n. 271/99 rinvia alla contrattazione collettiva nazionale di categoria la definizione delle procedure elettive del rappresentante alla sicurezza della nave;
- l'art. 16, comma 2, D.Lgs. n. 271/99 specifica le attribuzioni del rappresentante alla sicurezza della nave;
- l'art. 16, comma 4, D.Lgs. n. 271/99 riconosce al rappresentante alla sicurezza il diritto ad una formazione particolare in materia di igiene e sicurezza del lavoro a bordo delle navi;
- con l'accordo 5 agosto 1999 di rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro del settore marittimo, siglato dalla Confitarma, dalla Fedarlinea e dalle OO.SS. FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI, le parti stipulanti hanno formalizzato l'impegno di definire le modalità di nomina dei rappresentanti alla sicurezza entro il 31/12/1999;
- in data 21 novembre 1995 è stato sottoscritto dalle parti un accordo avente per oggetto il rappresentante dei lavoratori alla sicurezza;

hanno convenuto quanto segue:

#### **I) RAPPRESENTANTE ALLA SICUREZZA DELL'AMBIENTE DI LAVORO**

##### **1. Elezioni del rappresentante alla sicurezza dell'ambiente di lavoro**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 16, comma 5, decreto legislativo n. 271/99, su ogni nave o unità mercantile nuova o esistente di stazza lorda superiore a 200 o con tabella di armamento superiore a 6 unità è eletto dai lavoratori marittimi il rappresentante alla sicurezza dell'ambiente di lavoro.

##### **a) Navi Traghetto**

I lavoratori marittimi eleggono al loro interno, nel rispetto delle procedure di cui all'allegato 1, un numero di lavoratori destinati a ricoprire le funzioni di rappresentante alla sicurezza dell'ambiente di lavoro pari al numero delle navi. Tale numero è incrementato di una riserva pari al 70%. Qualora siano imbarcati più di 100 membri di equipaggio i rappresentanti alla sicurezza saranno pari a due.

##### **b) Navi da Carico**

I membri dell'equipaggio eleggono al proprio interno il rappresentante alla sicurezza dell'ambiente di lavoro, con le procedure contenute nell'allegato 2.

### **c) Navi da Crociera**

Sulle navi da crociera, in considerazione dell'elevato numero di componenti di equipaggio, è possibile eleggere 3 rappresentanti, di cui due italiani eletti secondo le modalità sub A) e uno straniero eletto secondo le modalità sub B).

#### **2. Funzioni del rappresentante alla sicurezza**

**1-** L'attività del rappresentante alla sicurezza della nave si svolge nei limiti delle funzioni di cui all'art. 16, comma 2 – lett. a), b), c) e d), D.Lgs. n. 271/99. L'elencazione delle suddette funzioni è tassativa.

**2-** Il rappresentante alla sicurezza attende ai suddetti compiti limitatamente al periodo di impiego a bordo, compatibilmente con la normale attività lavorativa cui è adibito e nel rispetto delle norme del Codice della Navigazione riguardanti la disciplina gerarchica e funzionale.

**3-** In relazione alle funzioni attribuite al rappresentante alla sicurezza dalla legge e dal presente accordo, le parti sottolineano che egli dovrà attendere alle medesime con senso di responsabilità e spirito di collaborazione con gli altri soggetti preposti alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, secondo quanto previsto dal decreto legislativo n. 271/99.

**4-** Per lo svolgimento del proprio incarico il rappresentante alla sicurezza avrà diritto, a bordo della nave, ad un numero massimo di ore di permesso retribuito per mese di imbarco pari a sei nel caso dei traghetti e quattro nel caso delle navi da carico.

#### **3. Formazione del Rappresentante alla sicurezza dell'ambiente di lavoro**

**1-** In adempimento di quanto previsto dall'art. 16, comma 4, D.Lgs. n. 271/99, le parti convengono che la formazione del rappresentante alla sicurezza, in materia di igiene e sicurezza del lavoro, verrà determinata ed attuata a cura dell'azienda, in base alla tipologia di traffico, sulle seguenti problematiche:

- a) normativa nazionale e internazionale in materia di prevenzione infortuni;
- b) i principali soggetti coinvolti, il ruolo e gli obblighi;
- c) la definizione, l'individuazione e la valutazione dei fattori di rischio;
- d) le misure di prevenzione adottabili.

**2-** Le modalità di espletamento di tali corsi saranno valutate dalle singole aziende utilizzando la documentazione prevista dal decreto legislativo 271/99 e dal codice ISM. I corsi medesimi dovranno avere una durata di 24 ore nel caso delle navi traghetto e 8 ore per le navi da carico.

**3-** Ulteriori momenti formativi a bordo potranno essere effettuati in presenza di mutamenti tecnologici del mezzo nautico e/o di mutamenti commerciali che comportino l'utilizzo di tipologia diversa di navi.

L'accordo del 21 novembre 1995, in quanto assorbito dalla presente intesa, è integralmente abrogato.

Il presente accordo ha carattere sperimentale. Le parti si incontreranno entro 12 mesi dalla data di effettuazione delle prime elezioni dei rappresentanti alla sicurezza dell'ambiente di lavoro per verificarne l'applicazione.

### **II) ORARIO DI LAVORO A BORDO DELLE NAVI MERCANTILI**

**1-** Ferma restando la coerenza tra le previsioni del D.Lgs. 271/99 e la normativa contrattuale in tema di orario di lavoro, le parti si danno atto che la contrattazione collettiva in vigore ha definito orari di lavoro ovvero ore di riposo rispondenti a quanto previsto dall'art. 11 del precitato decreto legislativo n. 271/99.

2- Per le navi impiegate in viaggi di breve durata, intendendosi per tali quelli inferiori alle 24 ore tra porto e porto, la contrattazione collettiva aziendale (secondo livello) ha previsto, in relazione alle specificità del servizio, in taluni casi rapporti imbarco/riposo più favorevoli, in altri più frequenti periodi di riposo.

Le parti si danno atto che con tali accordi sono soddisfatte le condizioni previste dall'art. 11, comma 8, del D.Lgs. n. 271/99 e successive modifiche e integrazioni.

### **III) ART. 23 D.Lgs. N. 271/99 (MEDICO COMPETENTE)**

Le parti concordano nel ritenere che la sorveglianza sanitaria prevista dall'art. 23, D.Lgs. n. 271/99 debba essere espletata in forma integrativa a quella già prevista per il personale marittimo per il rilascio della idoneità alla navigazione, evitando la duplicazione di visite diagnostiche o di esami specialistici. Concordano altresì sulla necessità di individuare apposite procedure per l'espletamento della sorveglianza sanitaria per il personale imbarcato su navi impiegate permanentemente all'estero.

**NAVI TRAGHETTO: PROCEDURA PER L'ELEZIONE DEI  
RAPPRESENTANTI ALLA SICUREZZA DELL'AMBIENTE DI LAVORO**

**1-** Entro 120 giorni dalla stipula del presente accordo, le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione, contenente la data, la sede e le modalità, da affiggere a bordo di tutte le navi sociali e presso gli uffici marittimi delle aziende.

**2-** L'elezione dei rappresentanti alla sicurezza dell'ambiente di lavoro ha luogo mediante la votazione dei candidati, riuniti in una lista, proposta dalle Organizzazioni sindacali di cui al comma 1.

**3-** Nella composizione della lista dovrà essere assicurata un'adeguata rappresentanza di tutte le categorie di lavoratori eleggibili. La lista dovrà essere portata a conoscenza dei lavoratori aventi diritto al voto, a cura delle organizzazioni sindacali, mediante idonea pubblicità.

**4-** I diritti di elettorato passivo spettano a tutti i lavoratori marittimi appartenenti ai turni particolari delle aziende e/o in regime di C.R.L./R.O., esclusi i Comandanti ed il Responsabile alla sicurezza. I diritti di elettorato attivo spettano a tutti i lavoratori aventi capacità elettiva passiva, più i marittimi del turno generale presenti a bordo durante lo svolgimento delle elezioni. Le aziende forniranno alle OO.SS. stipulanti l'elenco completo dei marittimi cui spettano i suddetti diritti di elettorato attivo e passivo.

**5-** L'elezione ha luogo in seggi costituiti a bordo e/o presso la sede operativa dell'azienda.

**6-** Presso ogni seggio, le OO.SS. stipulanti il presente accordo provvederanno alla designazione del Segretario elettorale che avrà i seguenti compiti:

- a) presiedere alle operazioni elettorali e di scrutinio dei voti, assicurandone la correttezza;
- b) esaminare e decidere su eventuali ricorsi.

**7-** Il voto è segreto e diretto. La votazione avverrà a mezzo di scheda unica, firmata dal Segretario elettorale e comprendente la lista dei candidati ed il numero di preferenze, in ogni caso non superiore a 3. Il voto sarà espresso apponendo una croce a fianco dei nominativi presenti sulla scheda. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se essa riporta un numero di preferenze maggiori di quelle esprimibili e/o se contiene tracce o segni di individuazione.

**8-** Il luogo e gli orari della votazione saranno concordati a livello aziendale tra le OO.SS. e la Direzione, in modo tale da permettere a tutti gli eventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze dei servizi di bordo e delle connesse operazioni a terra. In particolare, le operazioni elettorali dovranno essere organizzate in modo tale da consentire a ciascun lavoratore avente diritto di esercitare il medesimo al di fuori dell'orario di lavoro. Le votazioni avranno luogo durante un arco di tempo strettamente necessario e comunque tale da non pregiudicare il regolare svolgimento del servizio. Il luogo ed il calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante idonea pubblicità, con debito anticipo rispetto alla data fissata per l'elezione.

Le operazioni elettorali non potranno comportare aggravio di costi per l'azienda.

**9-** Esaurita la votazione, il segretario darà inizio allo spoglio delle schede, al termine del quale provvederà a redigere il verbale dell'elezione ed inviarlo alla Commissione di cui al successivo punto 10.

**10** - Presso la sede aziendale sarà costituita una Commissione elettorale centrale, composta da un membro per ogni organizzazione firmataria del presente accordo, avente il compito di raccogliere tutti i verbali, sommare i risultati dei singoli seggi e stilare l'elenco degli eletti, nonché la graduatoria degli esclusi. Risulteranno eletti, nei limiti del numero di rappresentanti indicati nel punto 1 ("Elezione del rappresentante alla sicurezza dell'ambiente di lavoro") – lett. A) ("Navi Traghetto") del presente accordo, i lavoratori che hanno ottenuto più voti.

**11** - I risultati elettorali saranno proclamati, a cura della Commissione mediante idonea pubblicità, ai lavoratori marittimi, alle organizzazioni sindacali ed alla Direzione aziendale.

**12** - L'elezione ha validità quinquennale.

Prima della scadenza quinquennale, il marittimo eletto decade dalla carica nelle seguenti ipotesi:

**12.1** - rinuncia, formalizzata dal marittimo con lettera raccomandata A/R indirizzata all'armatore;

**12.2** - risoluzione del rapporto di lavoro con l'armatore.

**13** - Nelle ipotesi di cui al comma 12, secondo capoverso, il lavoratore decaduto sarà sostituito, per il tempo necessario a completare il mandato quinquennale, dal primo dei non eletti.

**14** - Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato, le Organizzazioni sindacali promuoveranno nuove elezioni, con le modalità indicate nelle disposizioni che precedono.



**NAVI DA CARICO E TRAGHETTI DA CARICO:  
PROCEDURA PER L'ELEZIONE DEI RAPPRESENTANTI  
ALLA SICUREZZA DELL'AMBIENTE DI LAVORO**

**1-** Entro 120 giorni dalla stipula del presente accordo, su indicazione dell'azienda in accordo con le OO.SS. verranno indette le elezioni, sulla base della lista comprendente il personale imbarcato escluso il comandante e il responsabile alla sicurezza, specificando la data e le modalità di effettuazione delle stesse. Tale comunicazione verrà affissa a bordo.

Il comando nave provvederà alla composizione del seggio elettorale che comprenderà il segretario elettorale che avrà i seguenti compiti:

- 1) presiedere alle operazioni elettorali e di scrutinio dei voti, assicurandone la correttezza;
- 2) esaminare e decidere su eventuali ricorsi;
- 3) proclamare gli eletti.

Le risultanze del voto saranno comunicate al Comandante che a sua volta le trasmetterà all'azienda e questa alle OO.SS.

**2-** I diritti di elettorato attivo spettano a tutti i lavoratori marittimi imbarcati al momento dell'elezione, i diritti di elettorato passivo spettano a tutti i lavoratori marittimi imbarcati al momento dell'elezione escluso il comandante e il responsabile alla sicurezza.

**3-** Modalità di voto: il voto è segreto e diretto; la votazione avrà luogo a mezzo di scheda unica, firmata dal segretario elettorale e comprendente la lista dei candidati. Il voto sarà espresso apponendo una croce a fianco del nominativo tra quelli presenti sulla scheda. Viene eletto il marittimo che ha ottenuto il numero di voti più alto. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta e se essa riporta un numero di preferenze maggiori di quelle esprimibili e/o se contiene segni o tracce di individuazione.

**4-** A bordo delle navi, il locale e gli orari della votazione saranno stabiliti dal comandante della nave, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio al voto, nel rispetto delle esigenze dei servizi di bordo.

In particolare, le operazioni dovranno essere organizzate in modo tale da consentire a ciascun lavoratore avente diritto di esercitare il medesimo possibilmente al di fuori dell'orario di lavoro. Le votazioni avranno luogo durante un arco di tempo strettamente necessario e comunque tale da non pregiudicare il regolare svolgimento del servizio. Il locale e gli orari di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti gli elettori, mediante idonea pubblicità. Le OO.SS. saranno preventivamente informate sullo svolgimento delle operazioni di voto e degli esiti tramite gli uffici della società armatrice.

**5-** L'elezione del rappresentante alla sicurezza dell'ambiente di lavoro ha validità per il periodo d'imbarco.

**6-** Prima di tale scadenza il marittimo eletto decade dalla carica nelle seguenti ipotesi:

- 6.1)** rinuncia, formalizzata dal marittimo con lettera indirizzata al comandante della nave;
- 6.2)** sbarco del marittimo.

**7-** Nelle ipotesi di cui ai punti 6.1) e 6.2) i lavoratori marittimi provvederanno a promuovere nuove elezioni con le modalità previste al presente accordo.

**PROTOCOLLO DI INTESA FRA CONFITARMA E FILT-CGIL,  
FIT-CISL, UILTRASPORTI**

Gli scenari inediti dell'economia mondiale che sono di fronte, inducono forti sollecitazioni nell'attuale assetto dei traffici marittimi ed una nuova competizione si profila tra i diversi armamenti a livello internazionale.

La liberalizzazione del cabotaggio che dovrà accompagnare il processo di integrazione europea è, inoltre, una sfida ancor più ravvicinata per l'armamento nazionale.

Questi cimenti porranno all'insieme dell'armamento la revisione delle politiche di sviluppo e degli assetti gestionali conseguenti.

L'impresa ed il lavoro si troveranno di fronte a grandi responsabilità ed a sfide impegnative.

Lo scopo del presente Protocollo è quello di definire procedure per affrontare le problematiche che l'impresa armatoriale avrà di fronte sulla base di un sistema di informazione tra sindacato ed organizzazioni armatoriali nella formulazione e realizzazione delle linee di tendenza dell'armamento nell'ambito della politica generale dei trasporti e degli orientamenti CEE in materia.

Vanno, infine, affrontate, procedure e garanzie in ordine alle politiche del lavoro, alle procedure ed alle sedi negoziali per regolare il conflitto.

**Consultazione a livello nazionale.**

Viene istituito un Comitato con funzione consultiva a livello nazionale con sei membri nominati da Confitarma e sei membri nominati da FILT, FIT e UILTRASPORTI.

Il Comitato si riunirà, almeno due volte l'anno o su richiesta di una delle parti, per l'informazione e la consultazione preventiva:

- sugli indirizzi di politica marinara a livello nazionale e/o internazionale;
- sugli indirizzi di politica marinara derivanti dagli orientamenti di sviluppo previsti dalla Confitarma;
- sui progetti di sviluppo dei singoli settori;
- sui programmi di ristrutturazione;
- sui programmi ed interventi sulle condizioni ambientali di sicurezza sul lavoro e della navigazione.

**Comitati consultivi territoriali.**

Laddove sono presenti entrambe le rappresentanze datoriali e sindacali saranno istituiti comitati consultivi territoriali le cui materie ed i criteri di nomina dei rappresentanti dovranno essere analoghi a quello costituito a livello nazionale.

**Regole per il conflitto.**

Le parti ribadiscono la validità del protocollo contenente il codice di autoregolamentazione, corredato dal codice per le Aziende, dalle norme pattizie e dalle clausole impegnative assunte dal Governo, tramite l'allora Ministro dei Trasporti (Protocollo Signorile) che allegano al presente accordo (cfr. Allegato 11).

Le parti convengono inoltre di dare attuazione a quanto previsto dalla legge 146/90.

**NOTA A VERBALE:** Fermi restando i vigenti accordi e le regolamentazioni provvisorie stabiliti ai sensi della legge 146/90, le parti si riservano di aggiornare gli Allegati 10, 11 e 12.

## PROTOCOLLO D'INTESA PER I TRASPORTI PUBBLICI 18 LUGLIO 1986

### Premessa

1) Il presente Protocollo garantito dal Governo attraverso la presenza attiva del Ministro dei Trasporti, ha lo scopo di migliorare la qualità e i risultati degli attuali assetti di relazioni industriali – assoggettando a disciplina le procedure di ogni genere di vertenze, individuando autonome regole di comportamento datoriale e rafforzando l'autoregolamentazione dello sciopero – nel settore dei trasporti e nei servizi strumentali necessari all'esercizio del trasporto. Esso consta di una premessa, di impegni unilaterali delle Organizzazioni sindacali, di impegni unilaterali dei datori di lavoro, di norme pattizie e di clausole di garanzia.

2) Le parti riconoscono che nel settore individuato le prestazioni sono oggettivamente caratterizzate da un'articolazione funzionale e segmentazione tali che il ricorso non regolamentato ad azione diretta può provocare danni sproporzionati all'utenza rispetto agli stessi obiettivi dell'azione sindacale e agli interessi datoriali.

3) Le parti convengono sulla necessità di dare trasparenza e contestualità a una reciproca volontaria autoregolamentazione di poteri autonomi di comportamento. Ciò nel reciproco impegno di escludere tassativamente – per quanto concerne la materia di cui al presente Protocollo – l'attribuzione di diritti potestativi sulle rispettive sfere di competenza.

4) Le disposizioni del presente Protocollo si aggiungono, sostituendo ove esistenti clausole meno incisive rispetto agli obiettivi del presente Protocollo, a tutti i contratti, pattuizioni, accordi preliminari e autoregolamentazioni che le parti hanno adottato nei settori individuati e prevalgono su tutte le disposizioni dei contratti stipulati dalle Organizzazioni sindacali aderenti alla CGIL-CISL-UIL e da imprenditori iscritti alle associazioni datoriali firmatarie.

5) Il completamento coerente delle normative di cui al presente Protocollo, in relazione alle singole modalità del trasporto, è rimesso a specifiche regole di comportamento delle parti nonché a contrattazioni nei settori, ove necessario.

6) Il presente Protocollo si applica al trasporto-persone, ferroviario, aereo, marittimo, urbano e interurbano a gestione pubblica o privata nonché al servizio di rifornimento di carburante agli aeromobili. Si conviene sulla necessità che il presente Protocollo trovi applicazione anche nei servizi strumentali — diversi dal rifornimento avio sopra previsto — necessari all'esercizio dei trasporti di persone, pubblici e privati.

La determinazione di tali servizi è rimessa, sentite le Organizzazioni sindacali e datoriali firmatarie del presente Protocollo, di concerto con le altre Organizzazioni di categorie interessate, all'equo apprezzamento del Ministro dei Trasporti, d'intesa con gli altri Ministri e Assessorati competenti.

Le parti sin da ora individuano esemplificativamente tali servizi almeno in:  
reti di distribuzione del carburante; servizi autostradali; servizi accessori al trasporto marittimo; servizi di assistenza al volo; servizi antincendi negli aeroporti; servizi medici negli scali aerei e portuali; servizi doganali; servizi veterinari; idrovie; servizi di soccorso autostradale; servizi di pulizia negli scali aerei, marittimi, ferroviari e negli stessi mezzi di trasporto.

### Codice di comportamento delle aziende.

#### Premessa

Le Associazioni datoriali e le Aziende da esse rappresentate si impegnano ad osservare il presente codice di comportamento avendo riguardo all'interesse generale per il regolare funzionamento dei

vari servizi di trasporto, obiettivo cui necessariamente deve concorrere il responsabile comportamento dei lavoratori e delle Organizzazioni sindacali che li rappresentano (1).

**1)** Le Associazioni delle aziende si impegnano a intrattenere relazioni sindacali soltanto con le OO.SS. firmatarie dei contratti collettivi nazionali e si impegnano perché esse adottino, quando non lo abbiano fatto, codici di autoregolamentazione e procedure negoziali identici a quelli previsti nel presente Protocollo, investendo in caso di rifiuto l'autorità politica competente.

**2)** Le Associazioni datoriali e le Aziende, nel quadro di quanto previsto dalla legge 20 maggio 1970, n. 300, non avranno trattative con le OO.SS. che attuino azioni di sciopero non conformi al codice di autoregolamentazione sindacale allegato al presente Protocollo.

**3)** Le Associazioni datoriali e le Aziende da esse rappresentate adotteranno e favoriranno forme congrue di pubblicizzazione dei termini delle vertenze e delle rispettive posizioni delle parti, anche per i possibili riflessi per l'utenza, e forniranno adeguata informativa agli organi pubblici competenti sulle ragioni dell'interruzione del servizio.

**4)** Le Associazioni datoriali e le Aziende utilizzeranno correttamente le forme di raffreddamento e la vigenza delle autoregolamentazioni anche per favorire, nel quadro di costruttive relazioni industriali, nell'interesse dell'utenza, la tempestiva soluzione dei conflitti. Inoltre, le Aziende assumeranno uno specifico onere di diligenza e buona fede nel ripristinare il regolare servizio dopo gli scioperi, ovvero dopo la revoca tempestiva degli stessi.

**5)** Le Associazioni delle Aziende di trasporto si impegnano affinché le aziende da loro rappresentate diano ogni possibile notizia all'utenza delle prevedibili interruzioni di traffico che si potrebbero verificare a causa di scioperi tempestivamente comunicati dalle Organizzazioni di categoria.

**6)** Le Associazioni delle aziende di trasporto si impegnano affinché le aziende:

**a)** si dotino, a eccezione delle aziende associate all'Intersind e all'ASAP per la loro peculiare organizzazione, fermi restando i limiti dei livelli di trattativa, di sedi di confronto sindacale fornite di adeguati poteri decisionali, decentrando a livello interregionale, per le imprese di dimensioni nazionali, le competenze in materia;

**b)** nell'ambito delle vigenti disposizioni di legge tengano conto, nella evoluzione delle normative di attuazione, delle moderne esigenze del trasporto, della relativa sicurezza e delle innovazioni tecnologiche, allo scopo di evitare che una loro rigida applicazione possa tradursi in intralcio del servizio.

(1) La Federtrasporti, quale rappresentante delle aziende pubbliche locali, ribadisce che si riserva ampia facoltà di iniziativa, quando fossero in gioco i valori fondamentali della libertà, della democrazia e della pace.

## **Norme di autoregolamentazione sindacale.**

### **Premessa**

Le OO.SS. firmatarie del Protocollo assumono nell'esercizio del diritto di sciopero nei trasporti pubblici e nelle attività a essi connesse il presente Codice di autoregolamentazione. Esso costituisce disciplina generale per tutti i settori del trasporto pubblico ed è integrato dalle norme tecniche specifiche per i singoli settori.

Le confederazioni generali e le altre associazioni orizzontali si impegnano a promuovere altresì l'adozione di adeguati codici di autoregolamentazione delle lotte, in tutte le attività connesse al servizio di trasporto pubblico (doganali, antincendi e protezione civile, di rifornimenti, sanitarie, ecc.).

Gli obiettivi che le OO.SS. si pongono per la tutela degli interessi dei lavoratori e per la modifica del modello di sviluppo della società italiana comportano l'adozione di azioni sindacali capaci di realizzare attorno a esse il più ampio consenso.

Le OO.SS. ritengono che il consenso sia legato non soltanto alla soluzione dei problemi del Paese che le lotte si propongono, ma anche ai comportamenti adottati dal sindacato volti ad attenuare, il più possibile, i disagi derivanti alla collettività dalle azioni di sciopero nei servizi pubblici.

Per queste considerazioni le OO.SS. si impegnano a individuare forme di lotta capaci di incidere con efficacia sul negoziato e sulle controparti, riducendo al massimo le ripercussioni sull'utenza, e ritengono essenziale la ricerca di uno stretto collegamento tra le categorie del trasporto e le organizzazioni sindacali territoriali sia per i contenuti delle vertenze che per le forme di lotta. Le OO.SS. territoriali, in questo quadro, contribuiranno a individuare le iniziative atte a evitare le manifestazioni di protesta di altre categorie, estranee ai trasporti, che possano ostacolare il funzionamento del servizio pubblico.

L'adozione delle seguenti regole di comportamento si riferisce al complesso di azioni sindacali collegate alle politiche di riforma, rivendicative e contrattuali, mentre le OO.SS. si riservano la più ampia facoltà di iniziativa quando fossero in gioco i valori fondamentali delle libertà civili e sindacali, della democrazia e della pace.

### **Norme generali per i servizi pubblici di trasporto.**

**1** – Sono esclusi dagli scioperi i seguenti periodi di più intenso traffico interno e internazionale:

- dal 17 dicembre al 7 gennaio;
- dal 10 agosto al 5 settembre;
- i periodi concomitanti con i grandi esodi legati alle ferie che, allo stato, vengono individuati nei periodi dal 27 giugno al 4 luglio, dal 29 luglio al 3 agosto e dal 30 ottobre al 5 novembre;
- le cinque giornate che precedono e seguono la Pasqua;
- la settimana che precede e quella che segue la scadenza delle consultazioni elettorali nazionali, europee, regionali e amministrative generali;
- la giornata precedente, quella seguente e quelle concomitanti con elezioni amministrative, limitatamente al trasporto locale.

Le strutture nazionali, regionali e territoriali competenti eviteranno gli scioperi in concomitanza con le manifestazioni di importanza nazionale e internazionale.

Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturale.

**2** – La titolarità a dichiarare, sospendere o revocare gli scioperi è riservata alle strutture sindacali nazionali di categoria per quelli nazionali; alle strutture regionali di categoria per quelli regionali; alle strutture territoriali di categoria per quelli locali; congiuntamente alle strutture sindacali aziendali e territoriali per gli scioperi aziendali e/o di unità produttiva. In ogni caso è necessaria la previa intesa, da enunciare all'atto della proclamazione dello sciopero, con le competenti strutture delle organizzazioni orizzontali, cui eventualmente aderisca l'organizzazione sindacale che proclama lo sciopero; a tal fine il livello di competenza è determinato, in relazione al territorio interessato dagli effetti dello sciopero. Se l'organizzazione sindacale non aderisce a raggruppamenti orizzontali è necessaria la previa intesa delle strutture nazionali, da enunciare all'atto della proclamazione dello sciopero quando gli effetti dello sciopero interessano il territorio nazionale.

Gli eventuali adeguamenti statutari attuativi del presente punto sono comunicati al Ministro dei Trasporti.

**3** – La proclamazione di ciascuno sciopero deve essere comunicata alle aziende con un preavviso di almeno 10 giorni.

La revoca o la sospensione dello sciopero devono, compatibilmente con lo stato delle trattative, essere comunicate alle aziende almeno 24 ore prima (35 ore per i voli internazionali) e di esse deve essere dato annuncio tramite tutti i possibili mezzi informativi.

**4** – Il primo sciopero per qualsiasi tipo di vertenza non può superare, anche in presenza di turni, la durata di una intera giornata aziendale di lavoro; ciascuno di quelli successivi al primo e relativi alla stessa vertenza non può superare le due giornate di lavoro.

**5** – Gli scioperi, di durata inferiore alla giornata, si svolgono in un unico periodo di ore continuative, tenendo conto della necessità in presenza di turni fermo il limite di cui al punto 4 – di assicurare la maggiore partecipazione dei lavoratori interessati; modalità e tempo degli scioperi devono essere, inoltre, determinati in modo da ridurre al minimo possibile i disagi per l'utenza, con particolare riguardo a quella pendolare.

**6** – Per le vertenze che interessano una o più unità produttive ovvero più categorie o profili professionali sono esclusi scioperi articolati per unità produttive o singola categoria o profilo professionale (cosiddetti scioperi a scacchiera); l'astensione dal lavoro che concerne una singola categoria o profilo è ammessa nell'ambito dell'esercizio dei diritti previsti dai contratti.

Ai fini dell'applicazione di tale regola e di quelle di cui ai precedenti punti 4 e 5, lo sciopero si considera unico quando sono proclamati contestualmente o anche in tempi diversi, più periodi di astensione dal lavoro tra i quali non intercorrano almeno 7 giorni.

**7** – Vanno evitati scioperi concomitanti di più settori interessati al trasporto di massa (ferrovie, aerei, trasporti extra urbani, traghetti).

In ogni caso devono essere assicurati i servizi indispensabili alla sicurezza dell'esercizio, nonché i collegamenti essenziali con le isole.

È escluso che i normali collegamenti con le isole possano intendersi tutti come essenziali.

In caso di scioperi prolungati o reiterati, viene garantito il rifornimento ai settori produttivi di materie prime e materiali la cui mancanza, dovesse determinare rischio e pericolosità per la salvaguardia delle persone e degli impianti.

Nel settore delle merci, in caso di sciopero, sono garantite le prestazioni necessarie per il trasbordo su mezzi alternativi di animali vivi, di merci deperibili, di generi di prima necessità e di medicinali.

**8** – L'effettuazione di ogni forma di lotta deve avere riguardo alla sicurezza degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi.

**9** – La proclamazione di scioperi di 1 minuto da parte del personale dell'A.A.A.V. è ininfluenza in relazione agli impegni assunti nella presente autoregolamentazione.

**10** – Il presente Codice, integrato dalle norme tecniche specifiche di categoria o settore, vincola in modo rigoroso le strutture sindacali, a tutti i livelli, di ciascuna organizzazione firmataria del presente Protocollo e i lavoratori a essa iscritti.

Ogni comportamento difforme costituisce violazione degli Statuti ed è come tale, soggetto alle relative sanzioni.

#### **Norme pattizie.**

#### **Procedure negoziali, di mediazione e raffreddamento dei conflitti nei trasporti da inserire nella contrattazione collettiva.**

Le procedure di seguito indicate si presentano funzionali a un periodo di raffreddamento del conflitto e, soprattutto, a una tempestiva conclusione delle vertenze.

**1) Rinnovi contrattuali nazionali e integrativi aziendali** (1) – Le Organizzazioni sindacali si impegnano a presentare le loro piattaforme rivendicative per il rinnovo dei contratti 40 giorni prima della loro scadenza, indicando i soggetti cui spetta la conduzione delle trattative e la stipulazione definitiva del nuovo contratto.

Per gli accordi integrativi aziendali va verificato in sede nazionale il livello di competenza.

Le Associazioni datoriali e le aziende si impegnano a iniziare le trattative entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme, con formali risposte di merito e poteri adeguati per la definizione della vertenza.

Sin dall'inizio di tale periodo, si attueranno le valutazioni sull'andamento del negoziato. Constatata l'esistenza di gravi difficoltà, si attuerà un resoconto alle sedi politiche competenti, le quali esplicheranno entro 3 giorni interventi atti a rimuovere le difficoltà. Qualora tali interventi non abbiano effetto, non sussiste impedimento alle azioni di lotta entro i termini di preavviso.

Trascorsi 60 giorni dall'inizio del negoziato senza che si sia raggiunta l'intesa sul rinnovo contrattuale, si ricorrerà a una sede istituzionale, di mediazione, individuata nel Ministero del Lavoro o dall'Autorità tradizionalmente competente nello specifico settore.

Questa fase di raffreddamento dovrà concludersi entro i 30 giorni successivi.

**(1) Nota interpretativa** – Tra gli Accordi integrativi aziendali sono da ricomprendere anche eventuali accordi — sostitutivi di quelli aziendali — stabiliti a livello regionale tra gruppi di aziende appartenenti a settori omogenei ed Organizzazioni territoriali su materie e/o istituti riservati all'area tipica.

**2) Vertenze per la gestione e applicazione di accordi** – Entro 15 giorni dalla contestazione della violazione, con relativa rivendicazione e richiesta di apertura del confronto, dovrà avviarsi il negoziato.

Entro i successivi 15 giorni si dovrà pervenire alla definizione della vertenza tra le parti, anche coinvolgendo, se necessario, i competenti livelli superiori.

Entro 5 giorni – considerati di raffreddamento ulteriore – dall'inizio del negoziato si procederà a una verifica dei risultati.

Trascorsi i 15 giorni dall'inizio del negoziato, qualora la vertenza non fosse conclusa, si farà ricorso ad una sede istituzionale di mediazione e/o di conciliazione, che si individua nel Ministero del Lavoro o nelle Autorità tradizionalmente competenti nello specifico settore, che dovrà concludersi entro i successivi ulteriori 15 giorni.

**3) Vertenze locali** – Allo scopo di prevenire possibili motivi di conflittualità, le parti, a tutti i livelli, si impegnano a migliorare la preventiva informativa a tutti i livelli, per ciò che attiene le materie individuate e da individuare nei contratti collettivi di categoria.

Le vertenze locali nelle aziende e nelle singole unità produttive impegnano le aziende a dar corso alle trattative non oltre 10 giorni dalla presentazione delle richieste, previo accertamento in sede nazionale del livello di competenza. Le trattative a livello locale dovranno concludersi entro i successivi 15 giorni dall'inizio del negoziato.

In caso di mancato accordo – e fatto salvo il diritto delle Organizzazioni sindacali alla proclamazione di azioni di lotta (entro i termini di preavviso) – la vertenza verrà esaminata a livello territoriale competente e/o a livello nazionale, insieme alle istanze di base, con il compito di raggiungere l'accordo entro i 10 giorni successivi.

In caso di ulteriore disaccordo la vertenza verrà trasferita nella sede territoriale del Ministero del Lavoro o dell'Autorità tradizionalmente competente nello specifico settore, che, entro i 10 giorni successivi, dovrà svolgere il tentativo di componimento.

**4) Articolazione dei tempi di scadenza** – Le parti convengono sull'articolazione temporale della scadenza dei contratti collettivi disciplinanti le varie modalità del trasporto e sulla necessità di tener conto di tale calendarizzazione in relazione alle scadenze contrattuali per i servizi strumentali all'esercizio del trasporto.

Resta affidata a una Commissione mista delle parti firmatarie del presente Protocollo la razionale calendarizzazione delle scadenze contrattuali, da trasmettere entro 6 mesi al Ministro dei Trasporti perché venga allegata alle norme pattizie.

#### **Norme di attuazione.**

**1)** In caso di presunta violazione delle norme pattizie di cui al presente Protocollo, le parti potranno ricorrere a una sede neutrale, preventivamente individuata di comune accordo, che si pronuncerà in merito.

In caso di mancato accordo, e comunque trascorsi 15 giorni dalla contestazione della presunta violazione, la sede neutrale sarà individuata, con il gradimento delle parti, dalla organizzazione centrale o periferica del Ministero del Lavoro o dall'Autorità tradizionalmente competente per lo specifico settore.

Il soggetto neutrale, accertata la violazione, provvede affinché essa venga denunciata alla pubblica opinione, attraverso la stampa per esteso della notizia, a spese della parte responsabile, su tre giornali quotidiani a diffusione nazionale.

Nel caso di violazione delle norme pattizie da parte dei lavoratori, nei cui confronti trovino applicazione contratti collettivi stipulati dalle parti aderenti al presente Protocollo, si applicano le procedure e le sanzioni previste dalle normative disciplinari vigenti.

**2)** Il Ministro dei Trasporti si impegna a verificare l'effettiva applicazione dei Codici di autoregolamentazione e dà tempestiva notizia pubblica dei comportamenti difforni.

**3)** Il Ministro dei Trasporti, allo scopo di evitare che la rinuncia allo sciopero nei più lunghi periodi di franchigia possa compromettere le contrattazioni in corso e tenendo anche conto di quanto stabilito dalle norme pattizie, si impegna, anche a nome del Governo, a verificare, entro le date del 10 giugno e del 10 novembre di ciascun anno lo stato delle vertenze a carattere contrattuale di rilevanza nazionale.

Su richiesta del Ministro dei Trasporti, in relazione all'esito dello stato delle vertenze alla data del 10 giugno, le OO.SS. estendono la rinuncia allo sciopero nei trasporti per le isole al più ampio periodo dal 15 luglio al 5 settembre.



## PATTO SULLE POLITICHE DI CONCERTAZIONE – 23 DICEMBRE 1998

*Addì 23 dicembre 1998*

*Patto sulle politiche di concertazione e sulle nuove regole delle relazioni sindacali per la trasformazione e l'integrazione europea del sistema dei trasporti.*

### **A. Premessa. Obiettivi e contenuti del patto**

**1** – Il Governo e le parti firmatarie – di fronte alla complessità ed alla rapidità delle trasformazioni in corso in tutte le modalità dei trasporti, anche a seguito dei processi di decentramento amministrativo, e nella consapevolezza che l'efficienza e la sicurezza del sistema dei trasporti incide sulla competitività del nostro paese nel contesto dell'Unione Europea – ritengono indispensabile accompagnare i processi in atto nei diversi comparti dei trasporti con un patto di alto profilo, che individui sedi di concertazione delle grandi scelte strategiche, strumenti per governare consensualmente gli effetti sociali delle trasformazioni, nuove e più adeguate regole nelle relazioni sindacali e negli assetti della contrattazione collettiva e forme di prevenzione e moderazione dei conflitti sindacali per garantire la continuità dei servizi pubblici e tutelare gli utenti.

**2** – Il patto vuole coinvolgere, nel modo più ampio e ai diversi livelli, tutte le forze e le istanze rappresentative del mondo dei trasporti interessate a contribuire al perseguimento degli obiettivi di innovazione, competitività, sicurezza e protezione sociale nel settore. Esso si rivolge pertanto, oltre che alle organizzazioni rappresentative nel mondo del lavoro, dipendente ed autonomo, alle imprese e le loro associazioni, nei diversi settori dei trasporti: nonché agli operatori economici e ai cittadini che sono utenti del sistema dei trasporti.

**3** – Il patto comprende:

- un protocollo tra il Governo, le Confederazioni dei datori di lavoro, le Confederazioni sindacali dei lavoratori e le rispettive categorie nel quale vengono individuati gli strumenti e gli obiettivi generali della concertazione delle politiche di settore e del governo dei processi sociali determinati dalle trasformazioni del sistema dei trasporti;
- un protocollo sulle regole delle relazioni sindacali e sulla prevenzione dei conflitti tra le associazioni e le imprese dei trasporti e le organizzazioni sindacali dei lavoratori dei trasporti e un accordo sulle regole per l'esercizio dello sciopero e la salvaguardia degli utenti.

I diversi atti formano parte integrante del Patto. Le parti che aderiscono al Patto e che rispettivamente li sottoscrivono condividono le finalità generali del Patto e in particolare l'obiettivo di governare i processi di trasformazione dei trasporti attraverso gli strumenti di concertazione, le sedi di confronto non conflittuale e le regole delle relazioni sindacali che vengono predisposte, intervenendo sulle cause dei conflitti, ed evitando l'adozione di azioni unilaterali, riducendo conseguentemente la necessità del ricorso allo sciopero come mezzo di risoluzione delle controversie e valorizzando il metodo della contrattazione collettiva.

Aderiscono al Patto anche le associazioni rappresentative degli utenti, operatori economici e cittadini, del sistema dei trasporti che condividono le finalità generali del Patto.

### **B. Protocollo sugli strumenti e gli obiettivi generali delle politiche di concertazione.**

**4** – Sono strumenti e obiettivi generali delle politiche di concertazione:

**4.1.** Il Consiglio Nazionale dei Trasporti e della Logistica è sede stabile per un sistematico confronto fra le istituzioni e le parti sociali per la concertazione delle politiche del settore.

Per l'avvio immediato, il Consiglio è istituito con Decreto del Ministro dei Trasporti e della Navigazione. Il Consiglio elaborerà la proposta del provvedimento di legge istitutivo da sottoporre al Governo.

Le funzioni, la composizione ed il funzionamento del Consiglio stesso sono definiti nel documento firmato contestualmente alla sottoscrizione del presente Patto.

**4.2.** Ente di regolazione dei trasporti: le parti convengono sulla opportunità di affidare al CNTL il compito di individuare le soluzioni più adeguate per il settore e di formulare le relative proposte.

**4.3.** Per accompagnare i processi di riorganizzazione in corso nel settore si rendono necessari specifici strumenti di politica del lavoro e di sostegno al reddito. A tal fine, anche alla luce delle determinazioni che verranno adottate in sede di attuazione della delega concessa al Governo per la riforma del sistema degli ammortizzatori sociali, ove necessario, si aprirà, ai livelli ritenuti opportuni, un confronto tra le parti sociali al fine di istituire Fondi con le finalità del comma 28 dell'art. 2 della legge n. 662 del 1996. Sugli esiti del confronto, si svolgerà una verifica con il Governo.

**4.4.** Le parti convengono che i processi di apertura al mercato derivanti anche dalla applicazione di normative europee nonché quelli di privatizzazione siano accompagnati da norme in linea con le stesse normative europee volte a salvaguardare l'efficienza e la competitività aziendale, a non pregiudicare l'assetto e la funzionalità delle diverse modalità di trasporto e ad assicurare la salvaguardia delle professionalità acquisite e della continuità occupazionale.

**4.5.** La struttura della contrattazione collettiva nei trasporti risente, in alcuni settori, dei preesistenti regimi monopolistici e rischia di rivelarsi inadeguata, e di generare conflitti, di fronte ai processi di apertura al mercato, articolazione organizzativa, diversificazione dei centri di costo in atto. Le parti confederali e le loro articolazioni di categoria convengono di esaminare la situazione della contrattazione collettiva di categoria nel settore, in direzione di una semplificazione e razionalizzazione del complesso sistema contrattuale del settore trasporti, anche con l'obiettivo di individuare le articolazioni funzionali e le aree complementari delle singole attività di trasporto onde ridefinire gli ambiti di applicazione dei contratti collettivi.

Sugli esiti del confronto, che si avvierà immediatamente, si svolgerà una verifica con il Governo entro tre mesi.

Le parti riconoscono che in ciascun settore o comparto dei trasporti si darà piena applicazione ai contenuti del Protocollo del 23 luglio 1993 e del 22 dicembre 1994, confermati il 22 dicembre 1998.

**4.6.** Le Parti convengono di far evolvere i sistemi di relazioni sindacali verso modelli di tipo partecipativo con le modalità che saranno previste in sede di contrattazione collettiva, finalizzate a coinvolgere le rappresentanze dei lavoratori sugli indirizzi strategici definiti dalle imprese. Il Ministro dei trasporti e della navigazione sottoporrà al Consiglio Nazionale dei Trasporti e della Logistica un apposito provvedimento legislativo di sostegno per favorire la partecipazione azionaria dei dipendenti nelle imprese di trasporti.

### **C. Protocollo sulle regole delle relazioni sindacali e sulla prevenzione dei conflitti.**

**5** – Il protocollo intende rinnovare profondamente le regole e i comportamenti nelle relazioni sindacali, sia a livello della contrattazione collettiva nazionale sia a livello di imprese. Nel quadro di riferimento più ampio che il Patto offre alle parti sociali è infatti possibile valorizzare la contrattazione collettiva come uno strumento di governo consensuale dei problemi del settore, incidere su taluni fattori ricorrenti di conflittualità sindacale e introdurre effettive garanzie a favore degli utenti.

A tal fine le parti stipulanti i contratti collettivi del settore, sottoscrivendo il protocollo assumono reciproci impegni relativamente alle relazioni sindacali ai vari livelli.

**5.1.** Per prevenire conflitti sul riconoscimento della rappresentatività sindacale ai fini delle relazioni sindacali e della contrattazione collettiva, le associazioni e le imprese, ai vari livelli, osserveranno codici di comportamento per il riconoscimento degli interlocutori sindacali, fermo restando che si tratta di una forma di volontaria autolimitazione della libertà negoziale riconosciuta ai datori di lavoro dalla vigente legislazione, autolimitazione che è impegnativa nell'ambito e per la durata del presente Patto.

Tali codici di comportamento adottano i seguenti criteri:

a) Costituisce condizione comunque necessaria per l'instaurazione e il mantenimento di relazioni sindacali a qualunque livello la sottoscrizione del presente Patto e la leale osservanza ed il rispetto degli accordi di settore o di impresa sulle prestazioni indispensabili ex lege n. 146 del 1990.

Le imprese, e le loro organizzazioni rappresentative, non intratterranno relazioni sindacali e non sottoscriveranno accordi con soggetti sindacali che non assumano e non rispettino gli obblighi derivanti dal presente Patto e dagli accordi ex lege n. 146/1990. Le parti si impegnano a completare, entro 90 giorni dalla data di sottoscrizione del presente Patto, la definizione di tutti gli accordi sulle prestazioni indispensabili. Entro il mese di febbraio 1999 si svolgerà una sessione di verifica con il Ministro dei Trasporti e della Navigazione.

b) A livello nazionale le associazioni, oltre quanto previsto dai contratti vigenti, riconoscono la capacità di partecipare alle trattative contrattuali e la facoltà di sottoscrivere contratti collettivi alle organizzazioni sindacali che abbiano assunto e rispettino gli obblighi derivanti dal Patto e dagli accordi ex lege n. 146/1990, e che abbiano una rappresentatività significativa nell'ambito di applicazione del contratto collettivo nazionale. Si considera significativa, salvo che in sede nazionale non sia concordato un criterio diverso, la rappresentatività prevista a regime (5%) dall'articolo 7, del decreto legislativo n. 396, del 1997, per l'ammissione alle trattative nel settore delle pubbliche amministrazioni, verificata nei diversi ambiti contrattuali sulla base delle deleghe per il versamento dei contributi sindacali e dai voti ottenuti nelle elezioni delle RSU, ove si siano svolte.

Le elezioni delle RSU, ove previste, saranno indette entro dodici mesi dalla data di sottoscrizione del presente Patto.

c) Alle altre organizzazioni sindacali, che abbiano sottoscritto il Patto e gli accordi sulle prestazioni indispensabili, di cui alla lettera a) e li osservino lealmente, ma che non raggiungano la rappresentatività nazionale minima di cui alla lettera b), sono riconosciute forme di relazioni sindacali secondo quanto sarà previsto nei contratti collettivi, senza che questo dia direttamente titolo alla partecipazione a trattative contrattuali o alla sottoscrizione di contratti collettivi, e verrà comunque assicurata la trattenuta dei contributi sindacali degli iscritti da parte delle aziende, con le modalità e nella misura minima fissata nei singoli contratti.

d) A livello di singole imprese e/o unità produttive restano ferme le prerogative sindacali di competenza delle RSA o, se costituite, delle RSU.

**5.2.** I contratti collettivi dovranno prevedere procedure di raffreddamento ai vari livelli, vincolanti per entrambe le parti, che recepiscano le disposizioni degli accordi del 23 luglio 1993 e del 22 dicembre 1994, confermati il 22 dicembre 1998, in materia di rinnovi dei contratti collettivi.

**5.3.** Nei casi di vertenze collettive attinenti l'applicazione di accordi collettivi e/o la loro interpretazione, le parti adotteranno una procedura di conciliazione attraverso modalità che prevedono il coinvolgimento delle parti stesse in via diretta, con loro rappresentanze, nonché, esaurita questa fase, attraverso un ricorso volontario consensuale ad entità terze, comunemente individuate, in funzione di ausilio per la composizione. Le modalità delle procedure di conciliazione saranno definite dai contratti collettivi. Il ricorso alle procedure di conciliazione comporta la non assunzione di iniziative unilaterali delle parti per la durata della procedura e la sospensione delle iniziative eventualmente adottate; è comunque assicurata la continuità del servizio.

In ogni caso i contratti collettivi nazionali di lavoro prevedranno procedure in base alle quali dovranno essere esplicitate e pubblicizzate le richieste (piattaforme) che stanno alla base della vertenza nonché valutate le ragioni che rendono necessario il ricorso allo sciopero in rapporto ad altre forme di composizione. La possibilità di stabilire ulteriori forme di coinvolgimento delle parti ed eventualmente di consultazione dei lavoratori sarà verificata dalle parti in un gruppo di lavoro tecnico che riferirà al Ministro dei Trasporti e della Navigazione entro tre mesi.

**5.4.** I contratti collettivi potranno altresì prevedere l'introduzione, in via sperimentale, di forme di azione collettiva alternativa, adottabili dalle singole organizzazioni sindacali, che, pur risultando

onerose per le imprese e per i lavoratori che aderiscono alla protesta, non incidano sulla funzionalità del servizio e non penalizzino gli utenti.

#### **D. Accordo sulle regole per l'esercizio dello sciopero e la salvaguardia degli utenti.**

**6** – In un quadro di relazioni sindacali più moderno e più stabile, fondato su regole certe e condivise, adeguato alle particolari caratteristiche del settore dei trasporti e alle condizioni nuove determinate dalle trasformazioni in atto si rendono possibili misure più avanzate per rendere più certo l'esercizio del diritto di sciopero e per realizzare una ulteriore salvaguardia degli utenti in caso di ricorso allo sciopero. A tal fine le Parti convengono che alle procedure di raffreddamento ricorreranno tutti i sottoscrittori il presente Patto e gli accordi sulle prestazioni minime indispensabili.

Salvo che negli accordi sulle prestazioni indispensabili ex lege n. 146 del 1990 esistenti nei diversi settori o imprese non siano già previste regole corrispondenti, le regole corrispondenti, le regole seguenti integrano le misure di salvaguardia degli utenti di cui all'art. 2 della legge n. 146 del 1990 contenute negli accordi rispettivamente applicati, e saranno pertanto sottoposte alla Commissione di Garanzia ai fini della valutazione di idoneità.

**6.1.** Per evitare che lo stesso servizio pubblico subisca continue interruzioni per effetto di scioperi proclamati in successione da sigle sindacali diverse, le organizzazioni sindacali che aderiscono al Patto ricercheranno volontariamente di coordinare tra di loro e di concentrare nel tempo le iniziative rivendicative e conflittuali.

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

Tuttavia, la regola precedente non si applica, fermo restando il periodo minimo di preavviso e le altre procedure, quando lo sciopero è proclamato da più organizzazioni sindacali, e queste rappresentino, in base ai criteri di misurazione richiamati al punto 5, nel loro insieme, la maggioranza dei dipendenti considerati rispetto al totale dei lavoratori cui si applica il contratto collettivo di riferimento. Fino alla costituzione delle RSU, ove previste, da effettuarsi entro il termine di cui al punto 5.1 b), che precede, la maggioranza sarà computata con riferimento ai dipendenti iscritti.

Il Governo individuerà le misure necessarie affinché quanto previsto dal presente punto possa essere applicato alle categorie del pubblico impiego che prestano attività funzionali ai servizi di trasporto.

**6.2.** Al fine di potenziare la funzionalità dell'Osservatorio sui conflitti nei trasporti, costituito presso il Ministero dei trasporti, costituito presso il Ministero dei trasporti, ed al fine di evitare sovrapposizioni tra scioperi proclamati nello stesso settore o incidenti sul medesimo bacino di utenza,

ogni organizzazione sindacale che intende proclamare uno sciopero è tenuta a rilevare presso l'Osservatorio la concomitanza di altre agitazioni ovvero a formalizzare la dichiarazione di sciopero, le modalità di svolgimento, le motivazioni della agitazione stessa.

**6.3.** Le Parti convengono sull'esclusione di ogni uso strumentale della revoca degli scioperi proclamati (c.d. effetto annuncio). La revoca comunicata dopo il termine previsto per l'informazione agli utenti (non meno di tre giorni) è giustificata solo dal raggiungimento di un accordo. Il mancato avvio delle procedure di raffreddamento o la revoca tardiva ingiustificata, in quanto provocano un'alterazione del servizio pubblico a causa dell'"effetto annuncio", vengono considerate come forme sleali di azione sindacale.

L'impresa potrà adottare tutte le misure organizzative necessarie al più efficiente dimensionamento del servizio. Il comportamento delle parti viene segnalato alla Commissione di Garanzia per le valutazioni di competenza.

**6.4.** Nei mesi di maggio e novembre di ciascun anno il Governo promuoverà un'apposita sessione al fine di effettuare un esame delle vertenze e di definire, in accordo tra le parti, ferme restando le franchigie esistenti nei diversi settori, ulteriori periodi di franchigia in relazione a periodi di alta mobilità dei passeggeri sui collegamenti locali, nazionali ed internazionali.

**6.5.** Le parti convengono di assicurare l'effettività e la trasparenza del sistema sanzionatorio previsto dalla legge n. 146 del 1990, eliminando ogni discrezionalità da parte delle imprese. Le sanzioni saranno applicate non oltre i trenta giorni dalla valutazione della Commissione di Garanzia che definirà i relativi procedimenti nei termini previsti dalla legge n. 241 del 1990. Dell'applicazione i datori di lavoro daranno notizia alla Commissione di Garanzia e all'Osservatorio sui conflitti istituito presso il Ministero dei Trasporti. L'Inps trasmetterà trimestralmente alla Commissione di Garanzia e all'Osservatorio sui conflitti istituito presso il Ministero dei Trasporti i dati conoscitivi sulla devoluzione all'Inps dei contributi sindacali a norma della legge n. 146 del 1990.

**7** – I comportamenti ritenuti contrari agli obblighi assunti potranno essere segnalati da ciascuna delle parti firmatarie alla Commissione di garanzia di cui alla Legge n. 146 del 1990. Per le violazioni delle procedure previste dal presente Patto ai punti 5.2 e 5.3, i contratti collettivi nazionali di lavoro prevedranno le fattispecie, le modalità e le misure delle sanzioni da applicare alle parti, definite sulla base dei principi di equità e di proporzionalità.

**8** – Le Parti convengono che, entro il mese di dicembre del 1999, si procederà ad una verifica sull'applicazione del presente accordo, anche al fine di verificare la funzionalità delle procedure individuate e l'efficacia delle stesse, prevedendo gli eventuali correttivi necessari. In ogni caso, su richiesta di una delle parti, il Ministro dei Trasporti e della Navigazione, potrà convocare un'apposita sessione di verifica in caso in cui venga denunciata una grave violazione degli impegni assunti con la sottoscrizione del presente accordo.

**TUTELE ASSICURATIVE F.A.N.I.MAR.  
VERBALE DI ACCORDO 20 DICEMBRE 2002**

Premesso che

- l'accordo 23 luglio 1997 ha disciplinato le tutele assicurative del personale marittimo dipendente da Società aderenti a Confitarma;
- gli accordi 21 maggio 1997 e 10 settembre 1997 hanno previsto una pari regolamentazione per il personale delle Aziende aderenti a Fedarlinea,

è stato convenuto quanto segue:

Per meglio precisare e definire le tutele assicurative già in essere, che sono state aggiunte e si aggiungono a quelle di Legge (IPSEMA), le parti convengono che le norme sulle tutele stesse di cui all'Accordo Nazionale Confitarma del 23 luglio 1997 e agli accordi Nazionali Fedarlinea 21 maggio 1997 e 10 settembre 1997, riaffermate nel CCNL del 05/08/99, vengono da oggi abrogate e sostituite come segue:

**1** – Ogni Datore di lavoro continuerà a versare € 201,42 (Lit. 390.000) annue per marittimo al F.A.N.I.MAR. (Fondo Assistenza Nazionale Integrativa Marittimi). Da detto importo è stata e sarà scorporata la somma di € 85,22, sempre annua per marittimo, che è stata e sarà destinata alla copertura delle assicurazioni per morte ed invalidità permanente da infortunio (punto 3 lettera c e d). La differenza di € 116,20 annui per marittimo è stata e sarà destinata alla copertura delle assicurazioni per malattie e/o infortuni causa di ritiro del Libretto di Navigazione, e/o assicurazioni per ritiro o sospensione del Titolo Professionale (punto 3 lettere a e b).

Le suddette somme sono state e continueranno ad essere versate al F.A.N.I.MAR. con le seguenti modalità: € 85,22 annui per marittimo con la data del 1° gennaio di ogni anno; € 116,20 annui per marittimo al 1° gennaio di ogni anno oppure in coincidenza con le date di scadenza annuale già in essere e diverse dal 1° gennaio in conseguenza delle varie date di scadenza delle precedenti polizze assicurative dei singoli Armatori.

**2** – Con il versamento di cui sopra il datore di lavoro avrà adempiuto ogni obbligo, restando inteso che egli non potrà essere ritenuto responsabile né direttamente né indirettamente per eventuali carenze o dinieghi di tutela assicurativa in relazione agli indennizzi previsti dal presente accordo.

**3** – Il F.A.N.I.MAR., premesso quanto indicato ai precedenti punti 1) e 2), continua, restandone l'unico responsabile, ad avere l'obbligo di rinnovare la sottoscrizione delle polizze di assicurazione per i seguenti titoli ed importi, nei limiti delle condizioni generali e/o particolari d'uso e/o di mercato, polizze le cui condizioni valgono e varranno ai fini dell'accertamento del diritto all'indennizzo per ogni marittimo assicurato:

a) Per i sinistri avvenuti a seguito di malattie od infortuni a condizione che tali malattie od infortuni abbiano comportato il ritiro definitivo del Libretto di Navigazione con conseguente dichiarazione di permanente inidoneità alla navigazione da parte di entrambe le Commissioni di 1° e II° grado:

fino a 40 anni non compiuti un indennizzo pari a	€ 31.000,00 (già Lit. 60.000.000)
fino a 50 anni non compiuti un indennizzo pari a	€ 15.500,00 (già Lit. 30.000.000)
fino a 55 anni non compiuti un indennizzo pari a	€ 7.750,00 (già Lit. 15.000.000)
fino a 60 anni non compiuti un indennizzo pari a	€ 5.200,00 (già Lit. 10.000.000)
fino a 65 anni non compiuti un indennizzo pari a	€ 2.600,00 (già Lit. 5.000.000).

Gli indennizzi di cui sopra per i marittimi in R.O. (Regolamento Organico), in C.R.L. (Continuità di Rapporto di Lavoro) ed in T.P. (Turno Particolare), intendendosi come marittimi in Turno particolare quei marittimi iscritti permanentemente nelle liste T.P. dell'Armatore di appartenenza, potranno essere richiesti al F.A.N.I.MAR. anche per malattie od infortuni comportanti il ritiro definitivo del Libretto di Navigazione insorte

od avvenuti durante i periodi di riposo a terra.

Per i marittimi provenienti dal T.G. (Turno Generale) e per i marittimi prelevati dal T.G. ed inseriti momentaneamente nelle liste del T.P. con contratto a viaggio, gli stessi indennizzi potranno essere richiesti al F.A.N.I.MAR. solo per malattie od infortuni che abbiano comportato il ritiro definitivo del Libretto di Navigazione a condizione che siano insorte ed avvenuti durante l'imbarco e a causa stessa dello sbarco.

La denuncia di avvenuto ritiro del Libretto di Navigazione, ovvero di prima dichiarazione di inidoneità alla navigazione, deve essere inoltrata al F.A.N.I.MAR. già al momento dell'avvenuta conoscenza da parte del marittimo allegando il relativo verbale della Commissione di I° grado che ha deciso in tal senso. Comunque per poter accedere all'indennizzo la definitiva dichiarazione di inidoneità alla navigazione dovrà essere sancita, su ricorso del marittimo, anche dalla Commissione di II° grado salvo che il marittimo stesso all'atto della denuncia di cui sopra non abbia altresì richiesto al F.A.N.I.MAR. di fare costituire ai propri Assicuratori il Collegio Arbitrale così come previsto dalle condizioni di polizza indicando il nominativo del proprio medico fiduciario svolgente funzioni di arbitro, dichiarando contestualmente altresì di non aver proposto né di voler proporre ricorso alla Commissione di II° grado.

Il giudizio emesso dal Collegio Arbitrale, che si costituirà e svolgerà il proprio compito nel luogo ove ha sede legale il F.A.N.I.MAR., sarà vincolante ed inappellabile per tutte le parti interessate.

Si ricorda e sottolinea che non vi sarà diritto ad alcun indennizzo qualora la dichiarazione di permanente inidoneità alla navigazione sia motivata da: tossicodipendenza, alcolismo, AIDS, nonché da disturbi psichici, malattie nervose e mentali in genere. Così come peraltro previsto dalle condizioni generali e/o particolari d'uso e di mercato di tutte le polizze in materia.

Resta comunque inteso che qualora la permanente dichiarazione di inidoneità alla navigazione sia motivata solo ed esclusivamente dalle conseguenze di un infortunio, potrà essere avanzata richiesta di indennizzo anche se tale infortunio fosse stato subito durante un qualsiasi iniziale o temporaneo stato di malattia mentale non già diagnosticata.

b) Ritiro o sospensione del titolo professionale a seguito di sinistro marittimo:

gli ufficiali di coperta e macchina saranno inoltre assicurati per ritiro del titolo professionale a causa di sinistro marittimo per un massimale di € 25.900,00 (già Lit. 50.000.000) per ogni ufficiale nonché € 10.400,00 (già Lit. 20.000.000) per tutela legale sempre in caso di sinistro marittimo.

Per l'eventuale periodo di sospensione del Titolo Professionale, sempre in caso di sinistro marittimo, saranno riconosciuti gli emolumenti mensili medi percepiti a bordo, sino ad un massimo complessivo di € 25.900,00 (già Lit. 50.000.000).

c) Caso di morte a seguito di infortunio avvenuto a bordo per i marittimi provenienti dal T.P. o dal T.G. A bordo e a terra per i marittimi in C.R.L. e Regolamento Organico: € 25.900,00 (già Lit. 50.000.000).

d) Invalidità permanente totale o parziale (con franchigia relativa del 5%) a seguito di infortunio, con un massimale di € 36.200,00 (già Lit. 70.000.000) per infortunio avvenuto a bordo per i marittimi provenienti dal TP o dal TG. A bordo e a terra per i marittimi in CRL Regolamento Organico.

**4** – Le convenzioni assicurative a suo tempo stipulate dal F.A.N.I.MAR. con primarie compagnie di assicurazione nonché le procedure che devono essere seguite per l'ottenimento dell'indennizzo sono già state ricevute per conoscenza da Confitarma e Fedarlinea che, a loro volta, le hanno circolarizzate agli Armatori associati. Eventuali variazioni non migliorative dovranno a loro volta essere inviate dal F.A.N.I.MAR. a Confitarma e Fedarlinea per opportuna conoscenza.

**5** – Il marittimo potrà richiedere, con lettera raccomandata, di versare la somma di cui al punto 1) ad altro Fondo avente analoghe finalità, costituito da Organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale nonché stipulanti e firmatari di tutti i CCNL d'imbarco sottoscritti da entrambe le Associazioni datoriali del settore firmatarie del presente accordo, restando inteso che anche tale diverso Fondo dovrà parimenti esonerare l'Armatore da ogni responsabilità così come stabilito al punto 2).

Si precisa che il presente accordo si continua ad applicare a tutti i contratti nazionali marittimi di settore, non si applica invece agli addetti agli aliscafi in quanto essi vollero che tutto il beneficio, allora previsto in L. 350.000 annue, venisse allocato in indennità di navigazione. Deroche al suddetto principio possono essere concordate con pattuizioni a livello aziendale. Il presente accordo si applica altresì alle navi in temporanea dismissione di bandiera ai sensi della Legge 234/89 per i marittimi imbarcati su tali navi.

Non si applica inoltre a quelle realtà del settore di rimorchio i cui contratti collettivi aziendali prevedono trattamenti assicurativi di miglior favore per gli stessi titoli.

#### **6 – Versamenti**

I versamenti da effettuarsi al 1° gennaio di ogni anno per le assicurazioni in caso di morte o invalidità permanente da infortunio e quelli da effettuarsi alle rispettive scadenze per le assicurazioni relative alla perdita dei libretti di navigazione o del titolo professionale dovranno continuare ad essere effettuati al F.A.N.I.MAR. entro e non oltre dieci giorni dalle predette date. La non osservanza di tali termini farà ricadere sull'armatore la responsabilità per le tutele di cui al punto 3).

In caso di versamento ritardato, le tutele assicurative di cui al presente accordo riprenderanno a far data dal versamento medesimo

#### **7 – Calcolo delle quote da versarsi**

a) *Perdita del libretto di navigazione e del titolo professionale (punto 3° e 3b).*

I versamenti continueranno ad essere fatti per un numero di quote annuali pari al numero dei marittimi risultanti dalle tabelle di armamento maggiorato del numero di marittimi in C.R.L., Regolamento Organico e T.P. in riposo a terra. Eventuali variazioni in corso d'anno verranno regolate a nuovo in occasione del conguaglio di fine anno.

b) *Assicurazioni morte ed invalidità permanente da infortunio (punto 3 c) e 3d).*

I versamenti continueranno ad essere fatti per un numero di quote annuali pari al numero dei marittimi risultanti dalle tabelle di armamento maggiorato del numero di marittimi in CRL e Regolamento Organico in riposo a terra. Eventuali variazioni in corso d'anno verranno regolate a nuovo in occasione del conguaglio di fine anno.

Sia per le assicurazioni di cui al punto a) sia per quelle di cui al punto b) la presenza a bordo verrà accertata dal ruolo equipaggio e la permanenza in riposo a terra dalla documentazione relativa.

#### **8 – Variazioni stagionali dell'equipaggio**

Il versamento annuale continuerà ad essere formato dalla somma calcolata sull'equipaggio minimo e con i criteri di cui al punto 7) lettere a) e b), cui si aggiungerà una ulteriore somma calcolata sulla media ponderata delle ulteriori presenze a bordo per ogni singola nave così come risultante dall'esercizio dell'anno precedente.

Nel caso di nuovo armamento di una nave si procederà su dati stimati.

A fine anno si provvederà all'eventuale conguaglio a nuovo.



### **9 – Documentazione**

L'armatore, su richiesta del F.A.N.I.MAR., o per conto suo, degli Assicuratori dello stesso, è sempre tenuto a fornire la documentazione necessaria ai fini assicurativi.

Il presente accordo ha decorrenza dal 1° gennaio 2003 e scadrà, in quanto parte integrante del CCNL di settore, nella stessa di quest'ultimo.

Letto, confermato e sottoscritto.

**Pag. 9 dell'Accordo 11 giugno 2003**

**Tutele assicurative**

A decorrere dal 1° gennaio 2004 le vigenti intese sulla materia in oggetto sono così modificate:

- Al punto 1, l'importo di € 201,42 è sostituito con € 261,00.

Inoltre, la somma di 85,22 euro è sostituita da 86,00 euro e quella di 116,20 euro con 175,00 euro.

- Viene istituita una fascia aggiuntiva tra 40 e 45 anni con un importo pari a € 20.660,00. Pertanto al punto 3 lettera a) dopo le parole: "fino a 40 anni non compiuti un indennizzo pari a € 31.000,00 (già Lit. 60.000.000)" viene aggiunto: "fino a 45 anni non compiuti un indennizzo pari a € 20.660,00".

**ADDENDUM AL VERBALE DI ACCORDO DELL'11 GIUGNO 2003**

A maggior precisazione di quanto previsto alla pagina 9 "Tutele assicurative" del verbale di Accordo 11 giugno 2003 le parti sottoscrittrici dichiarano che la decorrenza del 1° gennaio 2004, che riguarda sia un incremento contributivo annuo da versare al Fanimar, che l'istituzione di una fascia aggiuntiva tra 40 e 45 anni (importo pari a € 20.660,00) per l'indennizzo in caso di ritiro del libretto di navigazione, deve intendersi riferita esclusivamente alle singole coperture assicurative in scadenza in tale data, mentre per le altre la decorrenza coinciderà con la data delle rispettive scadenze.

Le Aziende, pertanto, dovranno provvedere, con decorrenza 1° gennaio 2004 all'usuale versamento del contributo per la copertura assicurativa agli infortuni (€ 86,00 per marittimo), mentre verseranno, alle singole scadenze delle coperture assicurative (1° gennaio o in corso d'anno) il nuovo importo, pari a € 175,00 per marittimo, per la copertura assicurativa in caso di ritiro del libretto di navigazione. Di conseguenza l'operatività della nuova fascia aggiuntiva (40-45 anni) decorrerà, per i marittimi di ogni singola Azienda, dalla data di versamento al Fanimar dei 175,00 Euro di cui sopra.

*Roma, 25 novembre 2003*

### Tutele assicurative

In relazione alla richiesta sindacale di ampliare le tutele assicurative del personale navigante con la copertura del caso di morte a bordo o in franchigia per qualsiasi causa e di migliorare le coperture assicurative già previste, le parti hanno convenuto quanto segue:

A decorrere dal 1° luglio 2007 il F.A.N.I.MAR., o altro Fondo avente i requisiti di cui al punto 5) dell'accordo 20 dicembre 2002, provvederà ad assicurare il caso di morte per qualsiasi causa avvenuta a bordo o in franchigia.

In particolare, verrà riconosciuta agli eredi una somma pari a € 12.500,00 a fronte di un premio annuale di € 36,00. A decorrere dal 1° gennaio 2008, il versamento del premio verrà effettuato contestualmente a quello per la copertura del caso di morte o invalidità permanente per infortunio a bordo.

Pertanto, gli armatori verseranno al F.A.N.I.MAR. il 1° gennaio di ogni anno (con tolleranza di 10 giorni) la somma annua € 36,00 per ogni marittimo italiano o comunitario imbarcato sulle proprie navi in base alla tabelle di armamento, affinché il F.A.N.I.MAR., tramite la sottoscrizione di specifiche polizze di assicurazione, le cui condizioni generali e/o particolari nonché esclusioni varranno ai fini dell'accertamento dell'indennizzabilità dell'evento, possa garantire una copertura assicurativa di € 12.500,00 per marittimo nel caso di morte avvenuta esclusivamente a bordo per cause naturali o per infortunio, in quest'ultimo caso il capitale assicurato si sommerà con gli eventuali capitali già assicurati in caso di infortunio.

La copertura assicurativa potrà essere garantita dal F.A.N.I.MAR. solo dal giorno successivo a quello in cui il medesimo entrerà nella reale disponibilità delle somme necessarie versategli dagli armatori.

\* \* \* \* \*

Ai fini della disciplina delle tutele assicurative previste dall'accordo F.A.N.I.MAR. del 20 dicembre 2002 le parti convengono che i marittimi iscritti permanentemente in Turno Particolare, devono intendersi esclusivamente quelli che abbiano maturato almeno 15 mesi di navigazione nell'arco di 4 anni con la stessa società.

Tale limite non opera in caso di disarmo dei mezzi o cessazione di attività della società.

Il premio annuale per la copertura per il ritiro del libretto viene incrementato a decorrere dal 1° gennaio 2008 dagli attuali € 175,00 a € 190,00 annui pro-capite a fronte del seguente aggiornamento dei capitali assicurati:

- sino a 40 anni non compiuti	€ 31.000,00
- da 40 a 45 anni non compiuti	€ 21.000,00
- da 45 a 50 anni non compiuti	€ 16.000,00
- da 50 a 55 anni non compiuti	€ 8.500,00
- da 55 a 60 anni non compiuti	€ 6.000,00
- da 60 a 65 anni non compiuti	€ 3.000,00

Si precisa che:

nel caso di decesso di un marittimo che sia stato già dichiarato permanentemente non idoneo alla navigazione (ritiro del libretto) da parte della Commissione di I° grado, qualora il decesso avvenisse prima dell'esito dell'eventuale ricorso alla commissione di II° grado o prima dell'espletamento degli accertamenti medici a seguito di richiesta di applicazione della clausola arbitrale, si procederà ad indennizzare gli eredi aventi diritto per l'importo fissato, in base all'età, dal presente allegato.

Quanto sopra a condizione che il decesso sia avvenuto per la medesima malattia o infortunio che sia stata determinante per la dichiarazione di permanente inidoneità alla navigazione, sempre e comunque nel rispetto delle ulteriori norme e procedure per l'accertamento dell'indennizzabilità inerente al ritiro del libretto stesso.

Resta ferma ogni altra previsione contrattuale in materia di tutele assicurative.

**Procedure da seguire per poter richiedere gli indennizzi previsti dall'ultimo accordo nazionale sindacale del 20/12/2002, a seguito di definitiva dichiarazione di inidoneità alla navigazione, con conseguente annullamento del relativo libretto e che vanno a formare parte integrante del predetto accordo.**

**1** - Il marittimo dovrà inviare lettera raccomandata al F.A.N.I.MAR. (Fondo Assistenza Nazionale Integrativa Marittimi), nella quale si denuncia l'avvenuta dichiarazione di inidoneità alla navigazione già da parte della Commissione di I° grado allegando l'ultimo completo verbale redatto dalla Commissione nonché eventuali verbali di precedenti visite effettuate dalla Commissione stessa, entro 15 giorni dalla data in cui il marittimo ne è venuto a conoscenza, pena la perdita del diritto a richiedere l'eventuale indennizzo per decadenza dei termini. Si ricorda altresì che in ogni caso dopo un anno interviene la prescrizione prevista dal codice civile in materia.

**2** - Adempiuto a quanto riportato al punto "1" il marittimo deve, nei termini e con le modalità di legge (attualmente entro 30 giorni), proporre ricorso contro la suddetta dichiarazione di inidoneità alla navigazione alla Commissione Centrale di II° grado, inviando al Fanimar copia di tale ricorso. Se il ricorso verrà respinto dovrà inviare una copia del provvedimento relativo, sempre al Fanimar, per il prosieguo della pratica.

**3** - In alternativa a quanto indicato al punto "2", qualora il marittimo ritenesse che le patologie di cui è affetto siano così gravi e manifeste da rendere inutile il ricorso alla Commissione di II° grado in quanto quest'ultima non potrebbe far altro che respingerlo, potrà, nella stessa lettera raccomandata di denuncia di cui al punto "1", richiedere la costituzione del previsto Collegio Arbitrale. In tal caso la richiesta dovrà contenere nome, cognome, indirizzo e recapito telefonico del proprio medico ed arbitro designato nonché la dichiarazione di non aver proposto né di voler proporre ricorso alla Commissione di II° grado.

**4** - Il Fanimar al ricevimento del provvedimento di respinta del ricorso di cui al punto "2" od al ricevimento della richiesta di arbitrato di cui al punto "3", provvederà a raccogliere la documentazione necessaria all'accertamento dell'indennizzabilità dell'evento per poi verificarla, preliminarmente, in base ai contenuti ed all'applicabilità del suddetto Accordo Nazionale Sindacale e, di concerto con i propri Assicuratori di riferimento, per verificarla definitivamente in base alle condizioni generali e particolari delle polizze "in convenzione" dallo stesso sottoscritte in funzione dell'Accordo medesimo.

**5** - Qualora l'accertamento confermi l'indennizzabilità il Fanimar, nel caso abbia ricevuto il provvedimento della Commissione di II° grado che respinge il ricorso del marittimo, provvederà ad inviare tutta la documentazione ai propri Assicuratori di riferimento per le operazioni di liquidazione e pagamento.

**6** - Qualora l'accertamento confermi l'indennizzabilità, il Fanimar, nel caso di richiesta di arbitrato, passerà la documentazione ai propri Assicuratori di riferimento che provvederanno ad avviare le procedure arbitrali incaricando il loro medico fiduciario ed arbitro perchè giunga, di comune accordo con l'arbitro designato dal marittimo, alla nomina del terzo arbitro. Il giudizio del Collegio Arbitrale sarà inappellabile per tutte le parti in causa.

**7** - Gli Assicuratori di riferimento al ricevimento di quanto al punto "5" oppure delle decisioni del Collegio Arbitrale di cui al punto "6", se favorevoli al marittimo, provvederanno ad inviare al marittimo stesso atti di quietanza per l'importo dovuto in base agli scaglioni di età previsti dall'Accordo.

**8** - Entro 30 giorni lavorativi dal ricevimento degli atti di quietanza debitamente sottoscritti e datati da parte del marittimo interessato, di norma (salvo il periodo feriale estivo e di fine anno) gli Assicuratori di riferimento provvederanno al pagamento effettivo a mezzo bonifico bancario sul conto corrente del marittimo stesso, i cui estremi il medesimo dovrà aver inviato in accompagnamento agli atti di quietanza di cui sopra.

**9** - Ribadendo che agli effetti dell'accertamento definitivo dell'indennizzabilità dell'evento valgono le condizioni generali e particolari delle polizze "in convenzione" sottoscritte dal Fanimar in conformità agli usi di mercato in materia ed inviate a Confitarma e Fedarlinea per l'opportuna conoscenza, *si vuole ulteriormente precisare e/o integrare e/o convenire:*

a) che per l'accertamento dell'indennizzabilità, per data dell'evento, in relazione alla denuncia di cui al punto "1", si deve intendere la data di accadimento dell'infortunio o di insorgenza della malattia che ha causato la dichiarazione di inidoneità alla navigazione in quanto gli eventi assicurati sono sempre gli infortuni e le malattie che però possono essere indennizzati, alle condizioni previste, solo nel caso in cui siano risultati così gravi da comportare la dichiarazione di inidoneità alla navigazione da parte della Commissione di I° grado nonché di quella di II° grado (fatto salvo quanto previsto al punto "3").

b) che per i marittimi in R.O., C.R.L. o prelevati dalle liste del T.P. permanente dell'Armatore di appartenenza, le coperture valgono anche per gli eventi occorsi anche durante i periodi di riposo a terra. Per i marittimi prelevati o provenienti dal T.G. solo se occorsi esclusivamente a bordo od in franchigia (senza estensioni di alcun genere a dopo lo sbarco) e se risultati causa stessa dello sbarco.

c) che il termine di prescrizione nella fattispecie è di un anno come da Codice Civile in materia.

d) che sono esclusi dagli indennizzi quegli infortuni o malattie pregressi ai versamenti al Fanimar, da parte degli Armatori, dei contributi previsti dall'Accordo Sindacale per l'attivazione od il mantenimento annuale delle relative coperture a favore dei marittimi interessati.

e) che ogni eventuale prestazione sociale e/o assistenziale aggiuntiva erogata direttamente dal Fanimar ai marittimi interessati dagli Accordi Sindacali, non può costituire alcuna forma di obbligo per il Fondo stesso, che eroga, Statutariamente, in forma di elargizione volontaria, nei limiti delle proprie risorse disponibili, su delibera e ad insindacabile giudizio del proprio Comitato di gestione e/o del proprio Consiglio di Amministrazione riservandosi la facoltà di valutarne l'opportunità anche caso per caso.

f) che ogni marittimo interessato potrà rivolgersi per ogni ulteriore dubbio od informazione preventivamente al Fanimar stesso od alle OO.SS. di categoria firmatarie dell'Accordo Nazionale Sindacale.

**Procedure da seguire per poter richiedere gli indennizzi previsti dall'ultimo Accordo Nazionale Sindacale del 20/12/2002 in caso di morte od invalidità permanente a seguito di infortunio e che vanno a formare parte integrante del predetto accordo.**

**1** - Il marittimo dovrà inviare lettera raccomandata indirizzata al F.A.N.I.MAR. (Fondo Assistenza Nazionale Integrativa Marittimi), nella quale si denuncia l'infortunio subito a bordo od in franchigia (per i marittimi in R.O. ed in C.R.L. anche se subito durante i periodi di riposo a terra) da inviarsi entro 15 giorni dalla data dell'infortunio o dalla data di sbarco dovuta all'infortunio medesimo, pena la perdita del diritto a richiedere l'eventuale indennizzo per decadenza dei termini. Si ricorda altresì che in ogni caso dopo un anno interviene la prescrizione prevista dal codice civile in materia.

**2** - Se a causa dell'infortunio risultassero dei postumi invalidanti: lettera raccomandata al Fanimar con allegata la valutazione medica (in originale) che attesta il supposto grado di invalidità permanente (purché evidentemente superiore al minimo di franchigia del 5%) entro 1 anno dalla data di denuncia dell'infortunio. In mancanza, comunque una lettera raccomandata al Fanimar per interrompere il suddetto termine di prescrizione.

**3** - Al ricevimento della valutazione medica che attesta un grado di invalidità permanente superiore al 5% il Fanimar provvederà a richiedere al marittimo e/o all'Armatore la documentazione necessaria all'accertamento dell'indennizzabilità dell'evento, per poi verificarla, preliminarmente, in base ai contenuti ed all'applicabilità del suddetto Accordo Nazionale Sindacale e, di concerto con i propri Assicuratori di riferimento, per verificarla definitivamente in base alle condizioni generali e particolari delle polizze "in convenzione" dallo stesso sottoscritte in funzione dell'Accordo medesimo.

**4** - Nel caso in cui l'accertamento confermi l'indennizzabilità, il Fanimar passerà tutta la documentazione ai propri Assicuratori di riferimento che provvederanno ad incaricare il loro medico fiduciario perchè visiti il marittimo e confermi o meno il grado di invalidità indicato dalla valutazione medica di parte inviata dal marittimo stesso.

**5** - Gli Assicuratori di riferimento, ottenuto l'esito della visita effettuata dal loro medico fiduciario, invieranno al marittimo comunicazione scritta di tale esito allegando atti di quietanza per l'importo corrispondente al grado di invalidità accertato dal proprio medico fiduciario (sempre che risulti superiore al 5%).

**6** - Entro 30 giorni lavorativi dal ricevimento degli atti di quietanza debitamente sottoscritti e datati da parte del marittimo interessato, di norma (salvo il periodo feriale estivo e di fine anno) gli Assicuratori di riferimento provvederanno al pagamento a mezzo bonifico bancario sul conto corrente del marittimo stesso, i cui estremi il medesimo dovrà aver inviato in accompagnamento agli atti di quietanza di cui sopra.

**7** - Ribadendo che agli effetti dell'accertamento definitivo dell'indennizzabilità dell'evento valgono le condizioni generali e particolari delle polizze "in convenzione" sottoscritte dal Fanimar in conformità agli usi di mercato in materia ed inviate a Confitarma e Fedarlinea per l'opportuna conoscenza, *si vuole ulteriormente precisare e/o integrare e/o convenire:*

a) che per l'accertamento del grado di invalidità permanente da infortunio, nella fattispecie, si potrà far riferimento solo alle tabelle INAIL, senza quindi tenere conto del danno biologico od altro come previsto invece quando si chiede un risarcimento a terzi per supposta responsabilità nell'accadimento dell'evento.

b) che il termine di prescrizione nella fattispecie è di un anno come da Codice Civile in materia.

c) che sono esclusi dagli indennizzi le conseguenze di infortuni pregressi al versamento al Fanimar da parte degli Armatori dei contributi previsti dall'Accordo Sindacale per l'attivazione od il mantenimento annuale delle relative coperture a favore dei marittimi interessati.

d) che non costituisce infortunio ogni evento che non sia dovuto a causa fortuita, violenta ed esterna e che non produca lesioni fisiche obiettivamente constatabili. Escludendo quindi qualunque forma di malattia quali, ad esempio, infarto, ictus, etc., ipotesi peraltro sostenibile solo ed esclusivamente, nell'ambito della "responsabilità civile", nei confronti di chi possa eventualmente essere ritenuto responsabile dell'evento accaduto.

e) che ogni eventuale prestazione sociale e/o assistenziale aggiuntiva erogata direttamente dal Fanimar ai marittimi interessati dagli Accordi Sindacali, non può costituire alcuna forma di obbligo per il Fondo stesso, che eroga, Statutariamente, in forma di elargizione volontaria, nei limiti delle proprie risorse disponibili, su delibera e ad insindacabile giudizio del proprio Comitato di gestione e/o del proprio Consiglio di Amministrazione riservandosi la facoltà di valutarne l'opportunità anche caso per caso.

f) che ogni marittimo interessato potrà rivolgersi per ogni ulteriore dubbio od informazione preventivamente al Fanimar stesso od alle OO.SS. di categoria firmatarie dell'Accordo Nazionale Sindacale.

**Tutele assicurative “F.A.N.I.MAR.” – Accordo 20 dicembre 2002 e successive integrazioni  
– Addendum del 3 febbraio 2009**

A decorrere dall'1/1/2010 il premio di € 86,00 destinato alla copertura delle assicurazioni per morte ed invalidità permanente da infortunio è elevato a € 140,00. Conseguentemente, gli indennizzi in caso di morte si incrementano con pari decorrenza da € 25.900 a € 50.000 e il massimale per infortunio da € 36.200 a € 50.000.

Nella vigente disciplina contrattuale delle tutele assicurative del personale navigante, con decorrenza 1° giugno 2009, al punto 3, lettera a), dopo la tabella degli indennizzi i periodi successivi vengono così modificati a partire dalle parole “Gli indennizzi di cui sopra .....” e fino alle parole “..... e causa stessa dello sbarco”:

“Gli indennizzi di cui sopra per i marittimi in R.O. (Regolamento Organico), in C.R.L. (Continuità di rapporto di lavoro) potranno essere richiesti al F.A.N.I.MAR. anche per malattie od infortuni comportanti il ritiro definitivo del libretto di navigazione manifestatesi o accaduti durante i periodi di riposo a terra maturati a bordo.

Per i marittimi in T.P. (Turno Particolare) o in T.G. (Turno Generale) gli indennizzi di cui sopra potranno essere richiesti al F.A.N.I.MAR.:

- 1) a seguito di infortuni avvenuti a bordo o in franchigia e che hanno determinato lo sbarco del marittimo;
- 2) a seguito di malattia manifestatasi a bordo o in franchigia oppure entro il limite del 28° giorno incluso dalla data dello sbarco.”

Il punto 3, lettera a), prosegue con il capoverso: “La denuncia di avvenuto ritiro del Libretto di Navigazione, ovvero di prima dichiarazione di inidoneità alla navigazione, deve essere inoltrata al F.A.N.I.MAR. ecc.”

Sono abrogate tutte le precedenti intese (10 maggio 2005 e 5 giugno 2007) nelle parti in cui sono previste modalità assicurative difformi da quelle contenute nella presente intesa.

**Procedure da seguire per poter richiedere gli indennizzi.**

Il punto 9, lettera b), delle procedure per la richiesta di indennizzo è così sostituito:

“b) che per i marittimi in R.O. e C.R.L. le coperture valgono altresì per gli eventi occorsi anche durante i periodi di riposo a terra maturati a bordo.

Per i marittimi in T.P. o in T.G. in caso di evento da infortunio, solo qualora l'infortunio sia accaduto a bordo o in franchigia e se risultato causa stessa dello sbarco. Nel caso invece di evento da malattia, solo se la stessa si è manifestata a bordo o in franchigia oppure entro il limite del 28° giorno incluso dalla data dello sbarco”.

Dopo il punto 9 aggiungere il successivo punto 10:

“Per i marittimi comunitari non italiani, qualora la documentata definitiva dichiarazione di inidoneità alla navigazione non fosse sancita attraverso le procedure disposte per i marittimi italiani (commissioni preposte), si procederà all'applicazione della prevista clausola arbitrare nel luogo ove ha sede legale il F.A.N.I.MAR. o in una città italiana di mare indicata dal marittimo”.



**ASSICURAZIONE INTEGRATIVA SANITARIA**

A fronte della richiesta avanzata dalle OO.SS. di rendere possibile una assicurazione integrativa sanitaria per tutto il personale marittimo ed amministrativo dipendente dalle società di navigazione dell'armamento pubblico e privato, le società dichiarano la propria disponibilità alla effettuazione, su richiesta scritta da parte del singolo lavoratore, della trattenuta mensile da versare in rate semestrali al FANIMAR all'uopo costituito.

L'anticipo semestrale da parte della società di armamento non comporterà oneri aggiuntivi per l'azienda stessa.

Nel caso di personale marittimo del T.G. dalle competenze allo sbarco sarà trattenuta la somma necessaria alla copertura della anticipazione effettuata.

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

Visti

- gli accordi 5 agosto 1999 e 11 giugno 2003 di rinnovo dei contratti collettivi nazionali del personale marittimo e gli accordi 1° luglio 2003 e 17 luglio 2003 di rinnovo dei contratti collettivi nazionali del personale amministrativo delle società aderenti a CONFITARMA, ASSORIMORCHIATORI, FEDERIMORCHIATORI e FEDARLINEA, nei quali, 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 remuneratività 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 sono applicati i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro sottoscritti 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.

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.

Per quanto riguarda il personale amministrativo delle Società che applicano il CCNL sottoscritto da CONFITARMA e FEDARLINEA con le OO.SS.LL. firmatarie del presente accordo, possono aderire tutti i dipendenti con contratto di lavoro subordinato di durata pari almeno a 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.

\* \* \* \* \*

### **ACCORDO 3 FEBBRAIO 2009 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

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 30 LUGLIO 2015**

**TERZO UFFICIALE JUNIOR – INTRODUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI INGRESSO**

A decorrere dalla data di stipula del presente accordo, il lavoratore marittimo che consegue, al termine del percorso formativo, l'abilitazione di Ufficiale e che non risulta essere mai stato imbarcato come Ufficiale abilitato alla guardia potrà essere arruolato come Terzo Ufficiale Junior.

Ai fini delle tabelle minime di sicurezza il Terzo Ufficiale Junior è un Ufficiale abilitato alla guardia in quanto in possesso della relativa abilitazione professionale.

Allo scopo di favorire l'inserimento nel mondo del lavoro dell'Allievo Ufficiale che ha conseguito l'abilitazione, questi potrà essere imbarcato, in base alle disposizioni del CCNL vigente, come Terzo Ufficiale Junior e allo stesso verrà riconosciuta, nei primi 12 mesi d'imbarco, una retribuzione d'ingresso composta dal minimo contrattuale e da tutti gli altri elementi retributivi previsti dal CCNL per la qualifica di Terzo Ufficiale ridotti del 20%.

**VERBALE DI ACCORDO 19 NOVEMBRE 2015  
COMMISSARI E ASSISTENTI COMMISSARI**

Visto

- l'art. 321 del Codice della Navigazione che stabilisce la gerarchia dei componenti dell'equipaggio marittimo a bordo delle navi;

considerato che

- il costante miglioramento e potenziamento dei servizi offerti a bordo delle navi traghetto, in particolare della gestione dell'attività alberghiera, della comunicazione e dell'assistenza ai clienti, è un obiettivo primario delle imprese armatoriali;
- i Commissari di bordo sono figure professionali fondamentali per l'efficiente svolgimento delle attività sopra richiamate;
- le suddette figure professionali non sono attualmente disciplinate né all'interno del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore privato dell'industria armatoriale, Sezione per l'imbarco dei lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/merci superiori a 151 tsl e per i comandanti e direttori di macchina imbarcati su navi superiori a 151 tsl e inferiori a 3000 tsl o 4000 tsc (Confitarma) né all'interno del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale navigante ed amministrativo delle società che svolgono servizi di cabotaggio di breve, medio e lungo raggio sia con navi superiori a 50 tsl sia con unità veloci HSC, DSC e aliscafi (Fedarlinea);

le parti convengono che

nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore privato dell'industria armatoriale, Sezione per l'imbarco dei lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/merci superiori a 151 tsl e per i comandanti e direttori di macchina imbarcati su navi superiori a 151 tsl e inferiori a 3000 tsl o 4000 tsc (Confitarma) e nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale navigante ed amministrativo delle società che svolgono servizi di cabotaggio di breve, medio e lungo raggio sia con navi superiori a 50 tsl sia con unità veloci HSC, DSC e aliscafi (Fedarlinea) vengono introdotte, a decorrere dalla data di stipula del presente accordo, le seguenti qualifiche contrattuali:

- Primo Commissario di bordo, equiparato sotto il profilo economico e, ove compatibile, sotto il profilo normativo al Primo Ufficiale;
- Secondo Commissario di bordo, equiparato sotto il profilo economico e, ove compatibile, sotto il profilo normativo al Secondo Ufficiale;
- Terzo Commissario di bordo, equiparato sotto il profilo economico e, ove compatibile, sotto il profilo normativo al Terzo Ufficiale.
- Assistente Commissario. Detta figura collabora con i Commissari allo svolgimento del servizio alberghiero ai passeggeri e dei servizi connessi.

Tutte le suddette figure professionali fanno parte della Sezione alberghiera.

\* \* \* \* \*

## **Assistente Commissario**

L'Assistente Commissario percepirà i minimi contrattuali previsti nella seguente tabella:

### **Minimi contrattuali Assistente Commissario**

	19/11/2015	01/01/2016	01/01/2017
Assistente Commissario (con più di 12 mesi di navigazione)	€ 1.275,00	€ 1.307,77	€ 1.330,39
Assistente Commissario (con un periodo di navigazione superiore a 6 mesi ma inferiore a 12 mesi)	€ 1.230,00	€ 1.261,61	€ 1.283,44
Assistente Commissario (con meno di 6 mesi di navigazione)	€ 1.160,62	€ 1.190,41	€ 1.211,03

Allo scopo specifico ed esclusivo di tenere conto dell'impegno richiesto dalle esigenze della navigazione marittima, nonché del vincolo di permanenza a bordo della nave e di qualsivoglia disagio, all'assistente Commissario, imbarcato su nave superiore alle 3.000 tsl, spetterà un'indennità di navigazione, per giorno di effettivo imbarco, nella misura di seguito indicata:

### **Quota giornaliera indennità di navigazione:**

<b>Mediterraneo</b>	<b>Extra mediterraneo</b>
€ 0,63	€ 0,72

In aggiunta all'indennità di navigazione di cui sopra, spetterà all'Assistente Commissario imbarcato sulle navi che navighino o sostino in zone geografiche ove esista un effettivo rischio di guerra o di pirateria, riconoscendo come tali quelle che, nel tempo, vengono individuate attraverso le intese internazionali in sede IBF (Warlike Operations Area, High Risk Area), una quota giornaliera integrativa, per ogni giorno o frazione di giorno di effettiva permanenza della nave in dette zone o porti, pari a € 10,00.

Nel caso di ininterrotta permanenza all'estero, con decorrenza dal 61° giorno d'imbarco, e a contare dal giorno della partenza della nave dall'ultimo porto nazionale, sarà corrisposta all'Assistente Commissario, in aggiunta all'indennità di navigazione, una quota giornaliera integrativa dell'indennità di navigazione pari a € 2,50.

Quando la nave approdi in un porto riconosciuto colpito da malattia epidemica con Ordinanza del Ministero competente verrà corrisposta all'Assistente Commissario, per il periodo che decorre dall'arrivo al porto infetto fino al giorno della libera pratica al porto successivo, ma non oltre i quindici giorni dalla partenza dal porto infetto, una quota giornaliera integrativa dell'indennità di navigazione pari a € 1,00.

Alla luce di quanto sopra convenuto, si conferma l'applicazione all'Assistente Commissario di tutti gli istituti economici e normativi applicabili a tale qualifica, previsti dai sopra richiamati C.C.N.L.

Per tutti gli altri specifici istituti contrattuali non menzionati nel presente accordo, per i quali, ai fini della loro applicazione, è previsto un differente trattamento fra personale di Stato Maggiore e Sottufficiali/Comuni (ad esempio vitto, valore convenzionale della panatica, congedo matrimoniale), l'Assistente Commissario viene considerato nell'ambito del personale di Stato Maggiore.

Gli Assistenti Commissari potranno essere alloggiati due per cabina.

Con esclusivo riferimento a grado e divisa, l'Assistente Commissario indosserà quelli previsti dalla normativa vigente per l'Allievo Ufficiale.

# **APPENDICE**

## **ASSISTENZA ECONOMICA DA PARTE DELL'ENTE COMPETENTE PER LE MALATTIE INSORTE DOPO IL 28° GIORNO DALLO SBARCO**

**1** - Le Società assicureranno presso l'Ente competente il personale cui si applica il Regolamento sulla continuità del rapporto di lavoro ai fini della corresponsione – in aggiunta alle provvidenze già in atto per legge o per regolamento – di una indennità giornaliera per le malattie che impediscano totalmente e di fatto di attendere al lavoro e si manifestino dal 29° giorno successivo alla data dello sbarco e che siano denunciate ed accertate dal Medico di fiducia.

**2** - Per malattia si intende ogni alterazione dello stato della salute come definita dalle norme relative alla erogazione della assistenza economica e sanitaria da parte delle Casse Marittime.

**3** - La indennità giornaliera sarà corrisposta nella misura di un trentesimo del minimo contrattuale mensile (secondo le Tabelle allegate ai contratti nazionali di imbarco) effettivamente percepita alla data dell'annotazione dell'ultimo sbarco sul ruolo, con esclusione di ogni altro elemento retributivo. La indennità giornaliera sarà corrisposta in base agli accertamenti e alle prescrizioni dei medici fiduciari in conformità alle disposizioni vigenti, a partire dal 4° giorno successivo a quello della denuncia della malattia debitamente accertata fino alla guarigione clinica del marittimo e per la durata massima di 180 giorni dall'annotazione dell'ultimo sbarco sul ruolo.

La indennità giornaliera non sarà corrisposta:

a) ai marittimi che percepiscono dall'Ente competente le prestazioni economiche previste dalla legge 16 ottobre 1962, n. 1486, per i casi di temporanea inidoneità fisica ai servizi della navigazione, giudicati dalle competenti Commissioni mediche;

b) ai marittimi che abbiano maturato il diritto alle prestazioni dell'assicurazione di malattia «fondamentale» e «complementare» in seguito a lavori eseguiti in servizio di comandata nei porti;

c) al marittimo cui si applica il Regolamento sulla C.R.L. che si renda indisponibile all'imbarco, per la durata della indisponibilità.

Ai fini dell'applicazione della presente norma, copia dell'elenco nominativo dei marittimi in continuità da inviare all'Ente competente, sarà trasmesso anche alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie.

### **DIRITTI SINDACALI**

In applicazione della norma dello Statuto dei lavoratori che demanda ai contratti collettivi di lavoro l'attuazione dei principi sanciti dallo Statuto stesso alle Aziende di navigazione per il personale navigante si conviene quanto segue:

ad iniziativa dei marittimi imbarcati, nell'ambito delle rispettive Organizzazioni sindacali di appartenenza, possono essere costituite sulle navi soggette all'applicazione del presente contratto «rappresentanze sindacali di bordo» scelte fra i componenti dell'equipaggio.

Su ogni nave possono essere nominati per ogni Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto:

1 rappresentante sindacale sino a 100 membri di equipaggio;

2 rappresentanti sindacali da 101 a 300 membri di equipaggio;

3 rappresentanti sindacali oltre 300 membri di equipaggio.

Della nomina sarà data comunicazione all'armatore ed al Comando di bordo.

I rappresentanti sindacali, che durano in carica, salvo revoca, per tutto il periodo di imbarco, avranno le seguenti attribuzioni:

a) prospettare verbalmente o per iscritto al Comando di bordo le questioni che possono sorgere relativamente all'esatta applicazione dei contratti di lavoro e degli accordi aziendali;

b) cooperare con la Commissione viveri, od eventualmente farne parte, per il controllo della qualità, quantità, confezione e distribuzione del vitto;



- c) conferire con i componenti l'equipaggio, franchi dal servizio, nelle salette mensa;
- d) indire assemblee sulle navi previa comunicazione al Comando di bordo e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Eventuali problemi insoluti tra il Comando di bordo ed i rappresentanti sindacali formeranno oggetto di esame tra le rispettive Organizzazioni sindacali.

I rappresentanti sindacali sono tenuti, come gli altri membri dell'equipaggio, ad effettuare le prestazioni di lavoro secondo le comuni norme contrattuali.

Per l'eventuale cancellazione e mancata reiscrizione nel turno particolare si applicherà la procedura prevista nelle «norme sui turni particolari».

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

### **RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE**

In considerazione delle oggettive difficoltà che si frappongono alla generalizzazione dell'istituto al settore marittimo a causa della specificità del lavoro a bordo delle navi, le parti a livello nazionale individueranno ambiti merceologici o territoriali, ovvero società armatoriali, nelle quali sperimentare l'elezione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), in applicazione dei vigenti accordi interconfederali.

### **ACCESSO A BORDO DEI RAPPRESENTANTI DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI**

**1** - È consentito ai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali firmatarie l'accesso a bordo delle navi da carico nei porti nazionali

**2** - Sulle navi da carico l'accesso e la permanenza a bordo dei rappresentanti sindacali saranno consentiti tra le ore 11 e le 14 e fra le ore 16 e le 19.

**3** - I rappresentanti sindacali potranno conferire con i componenti l'equipaggio, franchi dal servizio, nelle salette mensa esclusivamente su questioni sindacali.

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

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

**6** - Nei porti di transito per le navi in viaggio di ritorno e per quelle in viaggio circolare, l'accesso e la permanenza a bordo, quando la sosta della nave non sia inferiore a tre ore, saranno consentiti dopo un'ora dall'arrivo della nave e fino ad un'ora prima della partenza. In tal caso sarà consentita la presenza a bordo di un solo rappresentante per Organizzazione sindacale.

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

## **AFFISSIONE COMUNICAZIONI SINDACALI**

**1** - La Società curerà la collocazione su ogni nave in posto accessibile a tutti i membri dell'equipaggio, di un albo a disposizione delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente contratto e delle Sezioni territoriali periferiche delle organizzazioni medesime.

**2** - In tali albi saranno affisse le comunicazioni a firma delle Segreterie responsabili delle Organizzazioni e Sezioni periferiche predette, nonché delle Rappresentanze sindacali di bordo di cui al precedente paragrafo 1), che dovranno riguardare materie di interesse sindacale e del lavoro ed essere tempestivamente presentate ai Comandi delle navi e fatte pervenire, per opportuna conoscenza, alla Direzione della Società o Sedi succursali.

## **ASPETTATIVA DEI LAVORATORI CHIAMATI A FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE O A RICOPRIRE CARICHE SINDACALI PROVINCIALI E NAZIONALI PERMESSI AI LAVORATORI CHIAMATI A FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE**

Compatibilmente con le particolari caratteristiche del rapporto di lavoro nautico, sono recepiti gli artt. 31 e 32 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

## **PERMESSI SINDACALI**

### **A) Permessi retribuiti.**

**1** - Gli armatori concederanno ai rappresentanti sindacali di bordo permessi orari retribuiti mensili, non cumulabili, di otto ore compatibilmente con le esigenze dei servizi di bordo per l'espletamento del loro incarico durante la sosta della nave in porto nazionale.

**2** - Eventuali richieste di cumulabilità dei permessi saranno, su istanza dell'organizzazione sindacale, esaminate dall'azienda.

**3** - L'autorizzazione ad assentarsi dal lavoro dovrà essere richiesta per iscritto al Comando di bordo con almeno 24 ore di preavviso.

### **B) Permessi non retribuiti.**

**4** - Gli armatori concederanno ai marittimi membri di organi direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e delle Sezioni territoriali periferiche di dette Federazioni permessi orari non retribuiti, compatibilmente con le esigenze dei servizi di bordo, per partecipare, durante la sosta della nave in porto nazionale, a riunioni degli anzidetti organi direttivi od a trattative sindacali.

**5** - L'autorizzazione ad assentarsi dal lavoro dovrà essere richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette al Comando di bordo con almeno 24 ore di preavviso.

## **DELEGHE PER RISCOSSIONE DEI CONTRIBUTI SINDACALI**

**1** - Il marittimo potrà far pervenire alla Società armatrice, tramite la propria Organizzazione sindacale una delega a trattenerne 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 del marittimo, 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 quella di avvenuta ricezione da parte della Società.

3 - Lo sbarco del marittimo iscritto a turno particolare o in continuità non costituisce motivo di decadenza della validità della delega.

4 - La prima trattenuta sarà effettuata sulla prima corresponsione di competenze successive 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 il mese successivo alla data di effettuazione della trattenuta stessa sulle competenze del marittimo liquidate a mese od a viaggio. Analogamente le quote successive verranno rimesse alle Organizzazioni Sindacali interessate entro un mese dalla effettuazione della trattenuta sulle competenze del marittimo liquidate a mese od a viaggio.

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

6 - Il contributo sindacale mensile viene stabilito nella misura dell'uno per cento del minimo contrattuale.

#### **DELEGA COMUNE**

Il marittimo potrà autorizzare il versamento del contributo anche ad un Fondo comune all'uopo specificato da tutte o parte delle Organizzazioni sindacali firmatarie, nel qual caso la delega sarà conforme al seguente fac-simile:

«Spettabile Società .....  
in base agli accordi sindacali in vigore il sottoscritto.....  
imbarcato in qualità di.....  
sulla nave, chiede che venga effettuata sulle sue spettanze una trattenuta mensile quale contributo sindacale associativo, per una durata minima di 6 mesi a decorrere dal 1° del mese successivo, alla data di sottoscrizione della presente.  
L'importo dovrà essere versato mensilmente sul conto corrente n. ....  
presso la Banca, in Roma, Via.....  
intestato al fondo comune aperto dalla FILT/CGIL (aderente CGIL), FIT/CISL (aderente CISL), UILTRASPORTI settore marittimi, indirizzando la relativa corrispondenza o documentazione a "Fondo marinaro" in Roma, Via.....  
La presente delega vale anche come "revoca espressa" della eventuale precedente firmata a favore di altre Organizzazioni sindacali, fatta salva, però, la condizione sopra riportata circa la sua durata minima di 6 mesi».

Data.....

FIRMA

#### **QUOTA DI SERVIZIO**

Ai marittimi imbarcati, salvo loro contrario avviso, da notificarsi entro 5 giorni al Comando di bordo, sarà effettuata una trattenuta mensile dello 0,50% della retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni, a favore delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti e firmatarie la presente Sezione.

## **AGEVOLAZIONI ALLO STUDIO**

Durante l'imbarco i marittimi che frequentino corsi di studio per corrispondenza o che comunque desiderino impegnarsi nello studio per conseguire titoli professionali, saranno ammessi su loro richiesta al comando, in turni di guardia che agevolino lo studio e saranno, per quanto possibile, esonerati dallo svolgere lavoro straordinario.

Saranno presi in esame, in base a curriculum scolastico, casi particolari che richiedendo un maggiore impegno nello studio, suggeriscano l'adozione di orari di lavoro particolari, nonché la concessione di ore retribuite da stabilire aziendalmente.

Per tale concessione il marittimo farà richiesta direttamente alla Società o tramite il Comando.

I marittimi che debbono sostenere esami di qualificazione per il conseguimento di un titolo professionale, possono usufruire su richiesta, qualora la nave soste in porto italiano, o nel periodo in cui scala porti nazionali, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esame. Tali permessi sono subordinati alla presentazione della necessaria documentazione direttamente alla Società o tramite il Comando.

## **UTILIZZAZIONE DEL TEMPO LIBERO DURANTE IL PERIODO DI IMBARCO**

Al fine di migliorare le condizioni di vita del marittimo durante le ore di tempo libero, sarà costituita una commissione composta da rappresentanti dell'armamento e delle organizzazioni sindacali firmatarie, con il compito di definire, nell'ambito dei programmi annuali, le iniziative per l'utilizzazione del tempo libero dei marittimi nel corso del periodo di imbarco.

## **TELEMEDICINA**

Al fine di migliorare le dotazioni delle navi di strumenti utili ad assicurare forme di presidi sanitari, le Società di navigazione opereranno per verificare la possibilità di utilizzare servizi di telemedicina, efficace complemento alle forme di assistenza sanitaria già prevista a bordo.

Sarà, altresì, verificata l'eventualità di impiego delle apparecchiature per la telemedicina anche per perfezionare la preparazione degli ufficiali sui corsi obbligatori in materia sanitaria e per migliorare la pratica applicazione di alcune disposizioni in materia di salute e sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro.

L'impiego della telemedicina a bordo sarà monitorato da un'apposita Commissione mista paritetica composta da 3 rappresentanti dell'armamento e altrettanti delle Organizzazioni sindacali stipulanti e firmatari del presente accordo.

## **TRATTAMENTO PERSONALE MARITTIMO ADIBITO AI LAVORI DI COMANDATA E/O ALL'ASSISTENZA DELLE NAVI ANCHE IN COSTRUZIONE**

### **Art. 1 Paga giornaliera**

Ai marittimi adibiti ai lavori di comandata a bordo delle navi sarà corrisposta la paga giornaliera (1/30<sup>mo</sup> del minimo contrattuale) prevista dal contratto di imbarco vigente per l'equipaggio della nave sulla quale i marittimi sono chiamati ad effettuare le prestazioni.

**Art. 2**  
**Panatica**

Sarà somministrato il vitto secondo le disposizioni previste all'art. 37 della presente Sezione.

**Art. 3**  
**Provvidenze varie**

A far data dal 24/11/1994 viene abolita la maggiorazione forfettaria di cui al (CCNL 24/7/1991) e i seguenti istituti: ferie, festività infrasettimanali, gratifica natalizia, gratifica pasquale e preavviso se dovuto, saranno corrisposti nelle misure determinate dalla presente Sezione.

**Art. 4**  
**Trattamento nelle festività nazionali**

Ai marittimi adibiti ai lavori di comandata a bordo delle navi in giorno di festività nazionale sarà corrisposto, in sostituzione del trattamento previsto dall'art. 6 per le prestazioni in giorno festivo, il seguente trattamento: la paga di cui all'art. 1, più il compenso lavoro straordinario (nelle misure previste dal contratto di arruolamento applicabile all'equipaggio della nave per il lavoro straordinario festivo in porto) per le ore di lavoro effettivamente prestate.

**Art. 5**  
**Orario di Lavoro**

L'orario normale di lavoro è di otto ore.

È ammessa la chiamata in servizio di comandata per durata inferiore ad otto ore, ma con il minimo di quattro ore.

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

- per turni di lavoro in ore notturne di giorno feriale: maggiorazione del 20% della paga e dell'indennità di contingenza;
- per turni di lavoro in ore diurne di giorno festivo: maggiorazione del 20% della paga e dell'indennità di contingenza;
- per turno di lavoro in ore notturne di giorno festivo: maggiorazione del 40% della paga e dell'indennità di contingenza. Per ore notturne si intendono quelle comprese tra le ore 20 e le ore 6.

**Art. 6**  
**Lavoro straordinario**

Nel caso di prestazioni oltre le otto ore giornaliere, saranno corrisposti, per le ore eccedenti, i compensi orari per lavoro straordinario nelle misure previste dal contratto di imbarco applicabile all'equipaggio della nave.

**Art. 7**  
**Assicurazione infortuni e malattie**

Il personale di comandata è assicurato contro gli infortuni sul lavoro e contro le malattie presso l'Ente competente. Inoltre, per le sole malattie è assicurato con le seguenti norme:

- 1) – Malattie manifestatesi durante il rapporto di lavoro «Fondamentale»:  
- le stesse prestazioni e con le stesse modalità in vigore per i marittimi imbarcati.
- 2) – Malattie manifestatesi entro ventotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro «Complementare»:

- a) assistenza sanitaria e ospedaliera, come per i marittimi imbarcati;
- b) indennità di malattia, come per i marittimi imbarcati, però solo nei casi in cui il lavoro di comandata che ha preceduto l'assunzione in assistenza abbia avuto una durata continuativa, alle dipendenze dello stesso armatore, anche se il lavoro si è svolto su più di una nave, di almeno cinque giorni.

Per «periodo continuativo di almeno cinque giorni» agli effetti del conseguimento dei benefici assicurativi che ne derivano, si deve intendere una successione continua di giorni anche se intervallata da giorni festivi.

**3) – Assistenza sanitaria ai familiari (e allo stesso lavoratore per le malattie manifestatesi dopo il 28° giorno ed entro il 180° giorno dalla cessazione del rapporto di lavoro):**

- le stesse prestazioni spettanti ai familiari dei marittimi imbarcati, però solo nei casi in cui il rapporto di lavoro che ha preceduto l'assunzione in assistenza o durante il quale essa viene chiesta abbia avuto una durata continuativa di almeno cinque giorni, come previsto alla lettera b) del precedente punto 2).

Gli eventuali servizi di comandata di durata inferiore a cinque giorni non fanno perdere al marittimo i diritti assicurativi che avesse già acquisito, per sé e per i familiari, per precedenti prestazioni di lavoro di comandata di durata continuativa di almeno cinque giorni (calcolati come al precedente punto 2) alle dipendenze dello stesso armatore o per precedenti periodi di imbarco.

## **NOTA A VERBALE**

### **Trattamento del 7° giorno**

Considerato che sono sorte talune incertezze in ordine al trattamento del lavoro domenicale a bordo delle navi, le parti ad ogni effetto precisano che la regola contrattuale del settore per quanto attiene al corrispettivo giornaliero è quella del divisore 30, e pertanto precisano che la regola contrattuale circa la suddivisione per il divisore 26 costituisce eccezione e clausola di miglior favore anche per quanto attiene al suddetto trattamento del lavoro domenicale a bordo delle navi.

Le parti confermano altresì che l'indennità di navigazione costituisce un emolumento globale e di ulteriore trattamento di miglior favore, volto specificatamente a compensare e risarcire ogni possibile circostanza di disagio e penosità causata dal vincolo di permanenza a bordo.

Tutto ciò considerato, le parti si danno reciprocamente atto che il complessivo regime contrattuale vigente, anche con riferimento all'ulteriore riposo compensativo per la giornata del sabato, costituisce corrispettivo per ogni e qualsiasi titolo previsto da leggi e da ogni altra fonte, e pertanto riconoscono che tale volontà, come qui chiarita, regolerà anche per il futuro ogni maggiorazione dovuta per 1 giorno domenicale.

## INDICE

<b>Premessa</b>	2
<b>Navi fino a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c.</b>	3
<b>CAPO I – TIPI DI CONTRATTO DI ARRUOLAMENTO</b>	
Art. 1 - Tipi di contratto di arruolamento	4
Art. 2 - Contratto di arruolamento a viaggio o per più viaggi	4
Art. 3 - Contratto di arruolamento a tempo determinato	5
Art. 4 - Contratto di arruolamento a tempo indeterminato	5
Art. 5 - Periodo di prova	6
<b>CAPO II – COMPOSIZIONE DELL'EQUIPAGGIO</b>	
Art. 6 - Tabelle minime di sicurezza	7
Art. 7 - Sottufficiali	7
<b>CAPO III – NORME DISCIPLINARI</b>	
Art. 8 - Rapporti gerarchici e norme disciplinari	8
Art. 9 - Contrabbandi, paccottiglie, clandestini, ecc.	8
Art. 10 - Infrazioni disciplinari e sanzioni	8
Art. 11 - Procedure dei reclami a bordo da parte dei lavoratori marittimi	10
Art. 12 - Controversie sindacali	11
<b>CAPO IV – ORARIO DI LAVORO</b>	
Art. 13 - Orario di lavoro	12
Art. 14 - Orario di riposo	12
Art. 15 - Inizio del servizio a bordo	12
Art. 16 - Orario di lavoro nei porti con turno di porto	13
Art. 17 - Personale libero dal servizio e mezzo di trasporto	13
Art. 18 - Trattamento nella giornata del sabato in porto e in navigazione	13
<b>CAPO V – LAVORI E SERVIZI DIVERSI</b>	
Art. 19 - Lavori per la sicurezza della navigazione, ecc.	14
Art. 20 - Lavori che non rientrano nelle ordinarie mansioni del marittimo	14
Art. 21 - Lavori per la manutenzione e pulizia della nave	14
Art. 22 - Lavori inerenti alla pulizia degli alloggi	14
Art. 23 - Servizio merci e provviste	14
Art. 24 - Sostituzione di ammalati e di infortunati – funzioni superiori	15
Art. 25 - Oggetti in consegna	15
<b>CAPO VI – PAGHE, COMPENSI, INDENNITÀ</b>	
Art. 26 - Misura e componenti della retribuzione	16
Art. 27 - Scatti di anzianità / navigazione	16
Art. 28 - Computo riposi compensativi	16
Art. 29 - Indennità di navigazione per le navi fino a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c.	17
Art. 30 - Indennità di navigazione per le navi superiori a 3.000 t.s.l.	20
Art. 31 - Spese di viaggio, ingaggio e rimpatrio	24
Art. 32 - Termini e modalità di corresponsione delle paghe e altre competenze dei marittimi	24
Art. 33 - Gratifica natalizia (13 <sup>a</sup> ) e gratifica pasquale (14 <sup>a</sup> )	25
Art. 34 - Assegno per il nucleo familiare	26

Art. 35 - Compensi per lavoro straordinario	26
Art. 36 - Deleghe del marittimo per il pagamento di parte della retribuzione	26

#### **CAPO VII – ALLOGGIO E VITTO**

Art. 37 - Alloggio e vitto	27
Art. 38 - Indennità sostitutiva della panatica	27
Art. 39 - Valore della panatica convenzionale	27

#### **CAPO VIII – GIORNI FESTIVI – FERIE – CONGEDI – MATERNITÀ**

Art. 40 - Giorni festivi	28
Art. 41 - Giorni festivi trascorsi a bordo	28
Art. 42 - Ferie	29
Art. 43 - Maternità	30
Art. 44 - Congedi parentali	30
Art. 45 - Congedo matrimoniale	30

#### **CAPO IX – PREVIDENZE**

Art. 46 - Assicurazione per l'invalidità e la vecchiaia. Assicurazioni contro la tubercolosi e la disoccupazione.	32
Art. 47 - Assicurazione contro la cancellazione dalle matricole e la perdita dell'abilitazione professionale per sinistro marittimo	32
Art. 48 - Indennità di disoccupazione in caso di risoluzione del contratto di arruolamento per naufragio	32
Art. 49 - Assicurazione malattie e infortuni	32
Art. 50 - Indennità perdita corredo strumenti professionali ed utensili	33

#### **CAPO X – RISOLUZIONE DEL CONTRATTO DI ARRUOLAMENTO**

Art. 51 - Risoluzione di diritto	34
Art. 52 - Risoluzione del contratto di arruolamento a viaggio o a tempo determinato	34
Art. 53 - Risoluzione del contratto di arruolamento a tempo indeterminato	34
Art. 53 bis - Effetti sul contratto di arruolamento in caso di atti di pirateria e rapina armata contro le navi	36
Art. 54 - Preavviso	36
Art. 55 - Trattamento di fine rapporto	36

#### **CAPO XI – REGOLAMENTO DI BORDO**

Art. 56 - Regolamento di bordo	37
--------------------------------	----

#### **CAPO XII – REGOLAMENTO DEI TURNI PARTICOLARI**

Premessa	39
Art. 57 - Iscrizione al turno	39
Art. 58 - Iscrizioni e reiscrizioni	39
Art. 59 - Regolamento di imbarco	40
Art. 60 - Periodo di imbarco	40
Art. 61 - Periodo di prova e reiscrizione al turno o cancellazione dal turno particolare	40
Art. 62 - Fondo Nazionale Marittimi (Navi superiori a 3.000 t.s.l.)	42
Art. 63 - Periodo di riposo per i marittimi iscritti al Fondo	43
Art. 64 - Sbarchi per malattia e infortunio	44
Art. 65 - Sbarchi per gravi motivi personali	44
Art. 66 - Indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale o malattia o infortunio	44



**CAPO XIII – REGOLAMENTO SULLA CONTINUITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO  
(Navi superiori a 3.000 t.s.l.)**

Art. 67 - Regolamento sulla continuità del rapporto di lavoro	46
Art. 68 - Applicabilità e criteri di ammissione alla C.R.L.	46
Art. 69 - Regime di continuità e premio di fidelizzazione	47
Art. 70 - Periodo d'imbarco	48
Art. 71 - Periodo di riposo	49
Art. 72 - Sbarchi per malattia e infortunio	49
Art. 73 - Sbarchi per gravi motivi personali	49
Art. 74 - Indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale o malattia o infortunio	50
Art. 75 - Disponibilità retribuita	50
Art. 76 - Aspettativa non retribuita	50
Art. 77 - Gratifica natalizia (13 <sup>a</sup> ) e pasquale (14 <sup>a</sup> ) per il personale in continuità di rapporto di lavoro	51
Art. 78 - Ferie per il personale in C.R.L.	51
Art. 79 - Scatti di anzianità	51
Art. 80 - Trattamento di fine rapporto e indennità sostitutiva del preavviso	52
Art. 81 - Cause di cancellazione dalla C.R.L.	52
Art. 82 - Dimissioni	53

**CAPO XIV – COLLEGIO DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO**

Art. 83 - Collegio di conciliazione e arbitrato	54
-------------------------------------------------	----

**CAPO XV – DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE**

Art. 84 - Disciplina contrattuale	56
Art. 85 - Affissione del contratto a bordo	56
Art. 86 - Contrattazione aziendale o di secondo livello	56
Art. 87 - Decorrenza e durata	57
Art. 88 - Allegati	57

**ALLEGATI**

Allegato 1 - Numero componenti l'equipaggio	58
Allegato 2 - Importi mensili del minimo contrattuale	63
Allegato 3 - Valore degli scatti di anzianità/navigazione	67
Allegato 4 - Compensi per lavori disagiati	70
Allegato 5 - Accordo 25 luglio 1978	71
Allegato 6 - Obblighi dell'assicurato in caso di dichiarata inidoneità	72
Allegato 7 - Indennità perdita corredo strumenti professionali e utensili	73
Allegato 8 - Protocollo su ambiente di lavoro	74
Allegato 9 - Salute e sicurezza dei lavoratori a bordo	75
Allegato 10 - Protocollo di intesa fra Confitarma e Filt-CGIL, Fit-CISL, Uiltrasporti	81
Allegato 11 - Protocollo d'intesa per i trasporti pubblici 18 luglio 1986	82
Allegato 12 - Patto sulle politiche di concertazione - 23 dicembre 1998	88
Allegato 13 - Tutele assicurative F.A.N.I.MAR.	93
Allegato 14 - Assicurazione integrativa sanitaria	104
Allegato 15 - Verbale di accordo per la previdenza complementare 30 maggio 2007 e ss.mm.ii.	105
Allegato 16 - Accordo 30 luglio 2015	107
Allegato 17 - Verbale di accordo 19 novembre 2015 - Commissari e Assistenti Commissari	108

## APPENDICE

- Assistenza economica da parte dell'Ente competente per le malattie insorte dopo il 28° giorno dallo sbarco	111
- Diritti sindacali	111
- Rappresentanze sindacali unitarie	112
- Accesso a bordo dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori	112
- Affissione comunicazioni sindacali	113
- Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali. Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive	113
- Permessi sindacali	113
- Deleghe per riscossione dei contributi sindacali	113
- Delega comune	114
- Quota di servizio	114
- Agevolazioni allo studio	115
- Utilizzazione del tempo libero durante il periodo di imbarco	115
- Telemedicina	115
- Trattamento personale marittimo adibito ai lavori di comandata e/o all'assistenza delle navi anche in costruzione	115

**(2)**

**SEZIONE PER L'IMBARCO DEI LAVORATORI MARITTIMI  
COMUNITARI A BORDO DI NAVI DA CARICO ISCRITTE  
NEL REGISTRO INTERNAZIONALE ITALIANO ARMATE  
DA IMPRESE CHE OPERANO IN AMBITO  
INTERNAZIONALE**

**L'anno 2020 addì 16 del mese di dicembre 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 l'imbarco dei lavoratori marittimi comunitari a bordo di navi da carico iscritte nel registro internazionale italiano armate da imprese che operano in ambito internazionale.

## **Premessa**

Le imprese armatoriali che intendono applicare ai propri lavoratori marittimi comunitari il presente contratto collettivo nazionale di lavoro dovranno provvedere ad inviare una apposita comunicazione alle Segreterie nazionali di Filt-CGIL, Fit-CISL e Uiltrasporti e a Confitarma o ad Assarmatori, in funzione del rapporto di rappresentanza della Società con l'una o l'altra Associazione.

Fermo restando che le parti si danno atto che il presente contratto ha carattere esaustivo relativamente ai vari istituti del lavoro marittimo, qualora una delle parti firmatarie della presente Sezione avverta la necessità di verificare quanto sopra, potrà richiedere un incontro sindacale per l'individuazione delle opportune soluzioni, che avrà luogo entro 20 giorni dalla ricezione della richiesta.

**Art. 1**  
**Applicazione**

**1** - La presente Sezione si applica ai marittimi comunitari imbarcati a bordo di navi da carico iscritte nel Registro Internazionale italiano armate da imprese che operano in ambito internazionale.

**2** - Le aziende che utilizzano gli istituti della CRL e/o del TP (premio di fidelizzazione) continueranno ad applicare le specifiche norme contenute nel CCNL per l'imbarco dei lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/merci superiori a 151 tonnellate di stazza lorda e per i Comandanti e Direttori di Macchina imbarcati su navi superiori a 151 t.s.l. e inferiori a 3000 t.s.l. o 4.000 t.s.c.. Le aziende di nuova costituzione applicheranno la CRL o in alternativa il premio di fidelizzazione ai lavoratori marittimi iscritti al TP.

**Art. 2**  
**Visita preventiva d'imbarco**

**1** - L'armatore provvederà affinché ogni marittimo sia sottoposto a visita medica preventiva d'imbarco secondo la vigente normativa.

**Art. 3**  
**Periodo di prova**

**1** - I primi 45 giorni d'imbarco, nel corso del primo periodo d'impiego con l'armatore, saranno considerati periodo di prova ed in qualunque momento di tale periodo sia il marittimo che l'armatore avranno diritto di recedere dal contratto con un preavviso di 15 giorni, salvo i casi particolari previsti all'art. 34 della presente Sezione.

**2** - Nel caso di recesso dal contratto di arruolamento da parte del marittimo le spese di rimpatrio saranno a carico del marittimo, salvo i casi particolari previsti all'art. 34 della presente Sezione.

**Art. 4**  
**Contratto di arruolamento - periodo d'imbarco**

**1** - Il contratto di arruolamento disciplina il periodo d'imbarco, si instaura al momento dell'imbarco stesso e si estingue al momento dello sbarco. Il contratto d'arruolamento può essere stipulato:

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

**2** - Il periodo di imbarco può avere una durata fino a 5 (cinque) mesi prorogabile o riducibile di trenta giorni per esigenze dell'azienda.  
La durata del periodo di imbarco può essere altresì determinata con accordi sindacali aziendali.

**3** - L'armatore ha facoltà di trasbordare il marittimo in qualunque tempo e luogo su qualunque nave da lui gestita garantendo la stessa qualifica/grado di bordo.

**Art. 5**  
**Ingaggio e rimpatrio**

**1** - Il marittimo che abbia mantenuto l'impegno ad imbarcarsi avrà diritto, per i giorni di viaggio dalla residenza al porto di imbarco (e dal porto di sbarco alla residenza), al pagamento del minimo conglobato giornaliero, al rimborso delle spese documentate di vitto, nei limiti di 25 euro per pasto, se sostenute direttamente.

**2** - In caso di viaggio per imbarcare all'estero o in caso di rimpatrio, le relative spese saranno a carico dell'armatore; saranno addebitate al marittimo in caso di sbarco per fatto imputabile alla sua volontà o responsabilità, fermo restando l'obbligo dell'armatore di provvedere al rimpatrio nel rispetto di quanto previsto dalla normativa internazionale.

#### **Art. 6 Inizio del servizio**

**1** - Il marittimo è tenuto a trovarsi a bordo della nave su cui deve prestare servizio nel giorno ed ora indicati dall'armatore.

**2** - Durante la sosta in porto, il marittimo imbarcato e libero dal servizio, autorizzato a scendere a terra, dovrà trovarsi a bordo almeno 1 ora prima dell'ora stabilita per la partenza della nave e secondo quanto disposto dalle autorità di scalo.

#### **Art. 7 Orario di lavoro**

**1** - L'orario normale di lavoro è di 8 (otto) ore giornaliere per tutti i lavoratori marittimi.

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

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

**4** - Il Comandante o il Direttore di macchina (imbarcato su navi fino a 3000 tsl) non è soggetto ad uno specifico orario di lavoro.

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

#### **Art. 8 Orario di riposo**

**1** - L'orario di riposo non deve essere inferiore alle 10 (dieci) ore nel periodo delle 24 (ventiquattro) ore e di 77 (settantasette) ore nel periodo di 7 (sette) giorni.

**2** - Le 10 (dieci) ore minime di riposo possono essere ripartite in non più di due periodi distinti, uno dei quali dovrà essere almeno della durata di sei ore consecutive e l'intervallo tra periodi consecutivi di riposo non dovrà superare le 14 (quattordici) ore, salvo deroghe all'orario di lavoro, in conformità alla normativa nazionale ed internazionale vigente.

**3** - Il Comandante della nave ha il diritto di esigere dai lavoratori marittimi l'effettuazione delle ore di lavoro necessarie a garantire la sicurezza della nave, delle persone a bordo o del carico, oppure per portare soccorso ad altre navi o persone in pericolo in mare. In tali occasioni il Comandante può sospendere gli orari normali di lavoro o di riposo ed esigere che un lavoratore marittimo effettui delle ore di lavoro ritenute necessarie fino al ritorno della normalità. Una volta raggiunta una situazione di normalità, il Comandante si assicurerà che il lavoratore marittimo impegnato in attività lavorative in un periodo previsto di riposo, possa beneficiare di un adeguato periodo di riposo.

**Art. 9**  
**Lavoro straordinario**

**1** - È straordinario ogni lavoro eseguito dal marittimo oltre l'ottava ora di prestazione giornaliera, al di fuori dell'orario normale di lavoro.

**2** - Ai soli effetti del compenso straordinario, per ore notturne si intendono quelle comprese fra le 20,00 e le 6,00.

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

**Art. 10**  
**Lavori per la sicurezza della navigazione**

**1** - Oltre alle mansioni specifiche per le quali è stato arruolato, il marittimo è tenuto a prestare la propria opera, senza diritto a compenso per lavoro straordinario in relazione ad interventi per la sicurezza della navigazione, del carico, delle provviste, per il salvataggio della nave e delle persone imbarcate.

**2** - In caso di necessità conseguente alla sicurezza della nave, del carico e dei passeggeri, e comunque nell'interesse della navigazione, il marittimo può essere adibito a qualsiasi servizio.

**Art. 11**  
**Lavori per la manutenzione, pulizia della nave e alloggi**

**1** - Il marittimo deve eseguire tutti gli usuali lavori di pulizia e manutenzione della nave che venissero ordinati, nei modi e termini stabiliti dal presente contratto.

**2** - Il marittimo, in particolare, dovrà mantenere il proprio alloggio nella massima pulizia senza che ciò comporti diritto al compenso per lavoro straordinario.

**Art. 12**  
**Servizio merci e provviste**

**1** - L'imbarco, lo sbarco e lo stivaggio delle merci sono normalmente eseguiti dai lavoratori di terra specializzati.

**2** - In mancanza di tale personale le operazioni suddette saranno svolte dai marittimi: per tali lavori è stabilito il compenso nella contrattazione di 2' livello.

**3** - I marittimi dovranno imbarcare tutte le provviste di peso maneggevole anche se l'imbarco richieda l'uso dei verricelli e curarne la sistemazione nelle cambuse o nei depositi frigoriferi.



### **Art. 13**

#### **Lavori che non rientrano nelle ordinarie mansioni del marittimo**

**1** - Il marittimo non è tenuto a prestare un servizio diverso da quello per il quale è stato arruolato.

**2** - Ai marittimi non verrà richiesto, né saranno obbligati a svolgere attività di movimentazione del carico e altri lavori tradizionalmente e storicamente svolti da lavoratori portuali senza un preventivo accordo con il sindacato dei portuali ITF e sempreché i singoli marittimi svolgano volontariamente tali attività, per le quali riceveranno adeguato compenso.

**3** - Il compenso per tali attività, svolte durante l'orario normale di lavoro, è pari a quello previsto per il lavoro straordinario per ogni ora o frazione di ora in cui tale attività viene svolta, in aggiunta al minimo contrattuale. Qualora tali lavori vengano svolti al di fuori dell'orario normale di lavoro, essi saranno retribuiti con il doppio del compenso previsto per il lavoro straordinario.

**4** - Se una nave si trova in un porto dove è ufficialmente in corso una controversia sindacale che coinvolga una organizzazione sindacale affiliata a quella dei portuali ITF, ai marittimi non verrà richiesto, né saranno obbligati a svolgere attività di movimentazione del carico e altri lavori tradizionalmente e storicamente svolti da lavoratori appartenenti a detta organizzazione sindacale e che potrebbero condizionare la composizione della controversia sindacale.

### **Art. 14**

#### **Sostituzione di malati e di infortunati - Personale mancante - Funzioni superiori**

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

**2** - Al marittimo cui fossero affidate le mansioni di grado o categoria superiore spetteranno, pro tempore, soltanto la paga e gli emolumenti accessori dovuti per tali mansioni.

### **Art. 15**

#### **Oggetti in consegna**

**1** - Il marittimo che ha ricevuto in consegna oggetti di dotazione e corredo è tenuto alla restituzione o al pagamento degli stessi in caso di mancata riconsegna o di danneggiamento.

### **Art. 16**

#### **Alloggio e vitto**

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

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

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

## **Art. 17**

### **Indennità sostitutiva del servizio mensa - panatica convenzionale**

**1** - Nel caso in cui il marittimo non possa fruire della mensa di bordo, avrà diritto a una indennità giornaliera forfettizzata da concordare con le OO.SS. a livello aziendale. Tale indennità sarà corrisposta anche per i giorni di viaggio, in particolare per prendere imbarco, per il trasbordo e per rientrare nella località di residenza dopo la cessazione del contratto di arruolamento. In caso di mancato accordo a livello aziendale, l'armatore dovrà farsi carico delle spese di vitto, nel limite di 15 euro a pasto, a fronte di giustificativi di spesa.

**2** - In tutti i casi in cui occorra computare la panatica quale coefficiente della retribuzione o considerarla come coefficiente di calcolo per la liquidazione di indennità (ad esempio: indennità sostitutiva del preavviso, indennità di risoluzione del rapporto di lavoro, indennità sostitutiva delle ferie o dei riposi compensativi, indennità giornaliera in caso di malattia o infortunio, gratifica natalizia, gratifica pasquale, ecc.) il valore da attribuire alla panatica convenzionale è determinato nelle misure seguenti:

Comandante e Direttore di macchina (per navi fino a 3.000 tsl)	
Ufficiali	€ 10,00
Sottufficiali e Comuni	€ 7,00

## **Art. 18**

### **Giorni festivi**

**1** - Sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche;
- b) le festività di cui all'allegato 1.

**2** - La prestazione lavorativa a bordo continua secondo l'orario normale di lavoro anche nei giorni festivi, domeniche e festività infrasettimanali.

**3** - Qualora un giorno festivo cada di domenica verrà riconosciuta al marittimo una ulteriore giornata di riposo compensativo.

## **Art. 19**

### **Riposi compensativi**

**1** - Al marittimo saranno riconosciuti tanti giorni di riposo compensativo quanti sono i giorni di sabato, domenica e festività infrasettimanali lavorati a bordo. Agli effetti della eventuale valutazione economica dell'indennità sostitutiva dei riposi compensativi si rinvia a quanto previsto dall'allegato 2.

**2** - Il sabato mantiene la natura di giorno feriale.

## **Art. 20**

### **Ferie**

**1** - Ai marittimi è riconosciuto un periodo di ferie di 34 giorni per ogni anno di servizio o pro-rata da fruire in giorni di calendario con esclusione delle domeniche e delle altre festività comprese nel periodo feriale stesso. Agli effetti dell'eventuale indennità sostitutiva vedasi l'allegato 2.

## **Art. 21**

### **Previdenza, assistenza e assicurazioni diverse**

**1** - Le prestazioni previdenziali e assistenziali sono quelle previste dalle vigenti disposizioni di legge, nonché quelle riportate negli allegati della Sezione per l'imbarco dei lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/merci superiori a 151 tsl, ivi comprese quelle previste dagli accordi sindacali coperte dal Fanimar.

## **Art. 22**

### **Servizi nelle aree ad alto rischio pirateria**

**1** - I termini e le condizioni da riconoscere a tutti i marittimi a bordo di navi operanti in "High Risk Area/Warlike Operations Area" sono quelli indicati negli accordi sindacali di riferimento a suo tempo sottoscritti da Confitarma e Filt-CGIL, Fit-CISL e Uiltrasporti.

**2** - Le "High Risk/Warlike Operations Areas" sono quelle che vengono individuate, nel tempo, dall'International Bargaining Forum (IBF).

## **Art. 23**

### **Effetti personali dell'equipaggio**

**1** - Quando un marittimo subisce la perdita totale o parziale, o il danneggiamento dei propri effetti e strumenti personali mentre presta servizio a bordo della nave in conseguenza di un naufragio, incaglio o l'abbandono della nave, o in conseguenza di un incendio, allagamento o collisione, escluse le perdite o i danneggiamenti provocati per colpa del marittimo o per furto o appropriazione indebita, avrà diritto a ricevere dalla compagnia un'indennità fino ad al massimo di 3.000 € indipendentemente dal grado.

## **Art. 24**

### **Sbarco per malattia e infortunio**

**1** - Tutti i componenti l'equipaggio sono assicurati contro gli infortuni e le malattie ai sensi di legge.

**2** - L'Armatore assicurerà inoltre le prestazioni indicate negli allegati n. 6 e 8 della Sezione per l'imbarco dei lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/merci superiori a 151 t.s.l.

**3** - La malattia insorta durante l'imbarco non darà luogo allo sbarco, sempre che il lavoratore marittimo sia in grado di riprendere servizio entro 3 giorni dall'insorgere della malattia.

## **Art. 25**

### **Misura e componenti della retribuzione**

**1** - Per la parte economica, si rinvia alla Sezione per l'imbarco dei lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/merci superiori a 151 tonnellate di stazza lorda e per i Comandanti e Direttori di Macchina imbarcati su navi superiori a 151 t.s.l. e inferiori a 3000 t.s.l. o 4.000 t.s.c.

**2** - La paga base giornaliera è raggugliata a 1/30<sup>mo</sup> del minimo contrattuale e la paga base oraria ad 1/8<sup>vo</sup> della paga base giornaliera salvo quanto disposto dal precedente art. 19. Agli effetti del presente articolo la giornata inizia alle ore 0 e termina alle ore 24.

## **Art. 26**

### **Indennità di navigazione**

**1** - Allo scopo specifico ed esclusivo di tenere conto dell'impegno richiesto dalle esigenze della navigazione marittima, nonché del vincolo di permanenza a bordo della nave e del relativo disagio, ad ogni marittimo è corrisposta una indennità di navigazione, per ogni giorno di imbarco effettivo, in relazione alle diverse condizioni in cui può operare la nave, come previsto negli specifici articoli della Sezione per l'imbarco dei lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/merci superiori a 151 t.s.l.

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

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

**4** - In sostituzione di detta indennità possono essere stabilite indennità di natura diversa compensative di particolari oneri e prestazioni derivanti dal tipo di servizio ed il cui importo complessivo sia equivalente, riproporzionato per tener conto di tutti gli eventuali oneri riflessi, all'importo dell'indennità di navigazione non corrisposta.

## **Art. 27**

### **Termini e modalità di corresponsione del trattamento economico**

**1** - Il marittimo ha diritto alla percezione della retribuzione spettante entro il giorno 10 del mese successivo a quello di maturazione, salvo diversa prassi aziendale e comunque entro i 30 giorni successivi ai mesi di maturazione.

**2** - Durante l'imbarco il Comandante potrà corrispondere acconti all'equipaggio fino alla concorrenza dell'80% sulla disponibilità per competenze maturate liquidabili; in alternativa il marittimo avrà facoltà di delegare un proprio congiunto (previa esplicita designazione all'armatore, che provvederà al pagamento) a riscuotere parte delle proprie competenze, fino al richiamato 80% delle stesse. In caso di utilizzo di denaro contante, l'acconto può essere riconosciuto entro i limiti di legge.

## **Art. 28**

### **Tredicesima e quattordicesima mensilità**

**1** - Con la mensilità di Dicembre e di Aprile sarà corrisposto ai marittimi il rateo di una mensilità secondo le modalità previste dalla Sezione per l'imbarco dei lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/merci superiori a 151 t.s.l.

**2** - In caso di cessazione del contratto di arruolamento, in occasione della liquidazione delle altre competenze, saranno corrisposti tanti dodicesimi di tredicesima e quattordicesima, eventualmente non percepiti, quanti saranno stati i mesi di imbarco compiuti.

**3** - Per le frazioni di mese verranno corrisposti i ratei giornalieri.

**Art. 29**  
**Compensi per lavoro straordinario**

1 - La quota oraria per il lavoro straordinario si determina applicando il divisore 184 al minimo contrattuale: il valore così ottenuto sarà maggiorato secondo le seguenti percentuali:

<b>Diurno feriale</b>	<b>Notturmo feriale Diurno festivo</b>	<b>Notturmo festivo</b>
<b>25%</b>	<b>25%</b>	<b>33%</b>

**Art. 30**  
**Rapporti gerarchici e norme disciplinari**

1 - Durante l'imbarco i rapporti gerarchici e le norme disciplinari sono regolati dalle leggi e dai regolamenti dello Stato e dal presente contratto.

2 - Il marittimo ha il dovere di mantenere condotta disciplinata, di uniformarsi alle prescrizioni delle Autorità nazionali e di quelle consolari e locali nei porti all'estero, di eseguire ogni legittimo ordine del Comandante e di ogni altro superiore per ciò che concerne il servizio e la sicurezza della nave, delle persone imbarcate, del carico e delle provviste.

3 - Tutto l'equipaggio deve esercitare la massima sorveglianza affinché non si verifichino casi di contrabbando, trasporto di paccottiglie, sottrazione di merci, vendite abusive a bordo, imbarco o favoreggiamento di clandestini.

**Art. 31**  
**Infrazioni disciplinari e sanzioni**

1 - Le infrazioni disciplinari e le relative sanzioni sono disciplinate dall'Allegato 3 della presente Sezione.

**Art. 32**  
**Bullismo e molestie sessuali**

1 - Ogni marittimo ha diritto a lavorare, formarsi e vivere in un ambiente libero da bullismo e molestie di carattere sessuale, razziale o di altra natura. La Società considera la violazione di tale disposizione come un grave atto di infrazione disciplinare da parte del lavoratore marittimo.

**Art. 33**  
**Procedure dei reclami a bordo da parte dei lavoratori marittimi**

1 - Il marittimo deve ricevere una copia della procedura di reclamo a bordo ed a terra, approvata dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.

**Art. 34**  
**Risoluzione del contratto di arruolamento**

1 - Il contratto di arruolamento si risolve con lo sbarco del marittimo, fermo restando quanto previsto per il licenziamento in caso di giustificato motivo o giusta causa.

2 - La risoluzione del contratto di arruolamento anticipatamente rispetto alla sua scadenza naturale può avvenire, da entrambe le parti, ai sensi delle disposizioni di legge.

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

**4** - La risoluzione del contratto di arruolamento può inoltre avvenire:

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

**5** - In caso di risoluzione anticipata del contratto di arruolamento, per giustificato motivo, la parte che recede deve dare all'altra un preavviso di 15 giorni o, in alternativa, una indennità sostitutiva, per i giorni di mancato preavviso, costituita dagli elementi retributivi di cui all'art. 35, comma 2.

### **Art. 35 Preavviso**

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

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

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

### **Art. 36 Trattamento di fine rapporto**

**1** - Alla cessazione del contratto di arruolamento l'armatore corrisponderà al marittimo il trattamento di fine rapporto spettante ai sensi di quanto disposto dall'articolo 4, comma 2 della legge 297/82.

**2** - La retribuzione utile per la determinazione del tfr è costituita esclusivamente dai seguenti elementi:

- a) minimo contrattuale;
- b) rateo di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità;
- c) valore convenzionale della panatica;
- d) scatti di anzianità;
- e) eventuale supplemento paga ufficiali;
- f) eventuale indennità di rappresentanza.

**1) FESTIVITÀ (ART. 18)**

25 aprile (Anniversario della Liberazione)

1° maggio (Festa del lavoro)

2 giugno (Festa della Repubblica)

1° gennaio (Capodanno)

6 gennaio (Epifania)

Lunedì di Pasqua

15 agosto (Assunzione)

1° novembre (Ognissanti)

8 dicembre (Immacolata)

25 dicembre (Natale)

26 dicembre (S. Stefano)

Sono considerati semifestivi:

la Vigilia di Natale

il Venerdì Santo

**1) DETERMINAZIONE DELL'INDENNITÀ SOSTITUTIVA FERIE E RIPOSI COMPENSATIVI (ARTT. 19 E 20)**

In caso di cessazione del contratto di arruolamento senza che il marittimo abbia potuto fruire delle ferie o dei riposi compensativi spettanti, l'armatore corrisponderà al marittimo una indennità sostitutiva per ogni giornata non fruita calcolata in base ad 1/26 di:

- minimo contrattuale;
- panatica convenzionale;
- eventuale supplemento paga per ufficiali;
- eventuale indennità di rappresentanza

ed a 1/30 di:

- rateo di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità;
- eventuali scatti di anzianità

**2) INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE IN CASO DI RISOLUZIONE DEL CONTRATTO DI ARRUOLAMENTO PER NAUFRAGIO**

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



### **INFRAZIONI DISCIPLINARI E SANZIONI**

- 1** - I provvedimenti disciplinari applicabili nei confronti del marittimo potranno essere:
- a) rimprovero scritto;
  - b) multa nella misura massima di 4 ore di retribuzione calcolate con il divisore 240 e considerando come retribuzione quella indicata al punto 2 dell'art. 36;
  - c) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
  - d) sospensione dal turno particolare per un periodo massimo di due mesi;
  - e) risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione dal turno particolare;
  - f) risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione dall'elenco del personale in C.R.L.
- 2** - Le sanzioni disciplinari di cui sopra sono applicate prescindendo dall'ordine in cui sono elencate rapportandole alla gravità della mancanza, alle circostanze speciali che l'accompagnano e al grado di colpa.
- 3** - Per le sanzioni più gravi del rimprovero verbale si dovrà, prima dell'applicazione della sanzione stessa, procedere alla contestazione dell'addebito, consentendo, poi, l'esercizio di diritto di difesa del marittimo nei termini di legge vigenti.
- 4** - Incorre nei provvedimenti di rimprovero scritto, il lavoratore marittimo che, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- a) non rispetta le procedure in materia di stoccaggio, gestione e distribuzione di attrezzature, utensili, ecc.;
  - b) utilizza in modo improprio le attrezzature di bordo;
- 5** - Incorre nel provvedimento della multa nella misura massima di 4 ore di retribuzione il lavoratore che, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- a) per disattenzione arreca danno non grave all'armatore;
  - b) per disattenzione procura guasti non gravi o sperpero non rilevante di materiali dell'azienda;
- 6** - Incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni della retribuzione oppure della sospensione dal turno particolare fino ad un massimo di due mesi, il lavoratore che, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- a) esegue lavori non ordinatigli;
  - b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
  - c) qualora di sua competenza non rispetta le disposizioni in materia di movimentazione del carico.
- 7** - Incorre nella sanzione della risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione dal Turno Particolare o della risoluzione del rapporto di lavoro nautico e cancellazione dall'elenco del personale in C.R.L., il marittimo che adotti un comportamento così grave da far venir meno il vincolo fiduciario con l'Armatore e, in via esemplificativa e non esaustiva, nei seguenti casi:
- a) adotta un comportamento scorretto verso i superiori, i colleghi di lavoro o i passeggeri che abbia già dato luogo ad una sanzione disciplinare più grave del rimprovero scritto;
  - b) pone in essere insubordinazione verso i superiori.
  - c) commette qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla sicurezza del mezzo navale e/o della navigazione;
  - d) commette atti impicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda (ad esempio danneggiamento di impianti o materiali o falsificazione in atti pubblici o documenti aziendali);
  - e) è trovato in stato di manifesta ubriachezza o in stato di manifesta assunzione di sostanze stupefacenti e psicotrope;

- f) commette furto e reati contro il patrimonio (ad esempio truffa, contrabbando, trafugamento);
- g) sia coinvolto in rissa o vie di fatto;
- h) commette infrazioni al rispetto dell'orario di lavoro che abbiano già dato luogo a due sanzioni disciplinari;
- i) pretende da componenti l'equipaggio subordinati per ragioni di servizio la indebita corresponsione di somme di denaro;
- j) abbandona il mezzo navale senza autorizzazione del comandante o di chi lo rappresenta;
- k) commette azioni da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza delle persone e dei beni;
- l) fuma a bordo nei luoghi in cui non è consentito.

**8** - In caso di recidività di comportamenti per il primo dei quali sia stata applicata la sanzione del rimprovero scritto, tale recidività potrà comportare l'adozione della sanzione di cui al comma 5.

**9** - In caso di recidività di comportamenti per i quali siano state già applicate due sanzioni più gravi del rimprovero scritto, tale recidività potrà comportare l'adozione dei provvedimenti di risoluzione del contratto di imbarco, di non reinscrizione al turno particolare, di cancellazione dall'elenco della C.R.L.

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

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

**12** - Il marittimo che ritenga ingiustificata l'adozione nei suoi riguardi di una sanzione disciplinare più grave del rimprovero scritto, avrà facoltà di contestare la sanzione stessa entro 10 giorni dallo sbarco o entro 10 giorni dalla comunicazione della sanzione, dinanzi al Collegio di conciliazione di cui all'art. 84 della Sezione per l'imbarco dei lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/merci superiori a 151 t.s.l. e per i comandanti e direttori di macchina imbarcati su navi superiori a 151 t.s.l. e inferiori a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c.

Qualora la sanzione contestata sia la multa o la sospensione dal Turno Particolare o dall'elenco della C.R.L. e il suddetto Collegio di conciliazione non la riconoscesse giustificata, questa verrà annullata e perderà ogni effetto.

Nel caso venga invece contestata la cancellazione dal Turno Particolare o della cancellazione dall'elenco della C.R.L. e il suddetto Collegio di conciliazione non la riconoscesse giustificata, la Società potrà comunque mantenere la non reinscrizione al Turno Particolare e la cancellazione dall'elenco della C.R.L. corrispondendo al marittimo a titolo di penale un importo pari a tante giornate calcolate in trentesimi di retribuzione utile, così come indicata al punto 2 dell'art. 36 della presente Sezione, e secondo i seguenti limiti:

#### PER I MARITTIMI ISCRITTI AL TURNO PARTICOLARE

- marittimi iscritti al T.P.: 30 giorni di retribuzione;
  - marittimi iscritti al Fondo:
  - fino a 12 mesi di navigazione nel Fondo: 30 giorni di retribuzione;
  - oltre i 12 mesi di navigazione nel Fondo: 45 giorni di retribuzione.
- Inoltre, il marittimo iscritto al Fondo manterrà tale iscrizione.

#### PER I MARITTIMI IN C.R.L.

- sino a 4 anni di anzianità in C.R.L.: 3 mesi di retribuzione;
  - da oltre i 4 a 8 anni di anzianità in C.R.L.: 6 mesi di retribuzione;
  - oltre 8 anni di anzianità in C.R.L.: 9 mesi di retribuzione.
- Inoltre, il marittimo in C.R.L. verrà iscritto nel Fondo, qualora ne abbia maturato i requisiti.

## INDICE

<b>Premessa</b>	2
Art. 1 - Applicazione	3
Art. 2 - Visita preventiva d'imbarco	3
Art. 3 - Periodo di prova	3
Art. 4 - Contratto di arruolamento – periodo d'imbarco	3
Art. 5 - Ingaggio e rimpatrio	3
Art. 6 - Inizio del servizio	4
Art. 7 - Orario di lavoro	4
Art. 8 - Orario di riposo	4
Art. 9 - Lavoro straordinario	5
Art. 10 - Lavori per la sicurezza della navigazione	5
Art. 11 - Lavori per la manutenzione, pulizia della nave e alloggi	5
Art. 12 - Servizio merci e provviste	5
Art. 13 - Lavori che non rientrano nelle ordinarie mansioni del marittimo	6
Art. 14 - Sostituzione di malati e di infortunati – Personale mancante – Funzioni superiori	6
Art. 15 - Oggetti in consegna	6
Art. 16 - Alloggio e vitto	6
Art. 17 - Indennità sostitutiva del servizio mensa – panatica convenzionale	7
Art. 18 - Giorni festivi	7
Art. 19 - Riposi compensativi	7
Art. 20 - Ferie	7
Art. 21 - Previdenza, assistenza e assicurazioni diverse	8
Art. 22 - Servizi nelle aree ad alto rischio pirateria	8
Art. 23 - Effetti personali dell'equipaggio	8
Art. 24 - Sbarco per malattia e infortunio	8
Art. 25 - Misura e componenti della retribuzione	8
Art. 26 - Indennità di navigazione	9
Art. 27 - Termini e modalità di corresponsione del trattamento economico	9
Art. 28 - Tredicesima e quattordicesima mensilità	9
Art. 29 - Compensi per lavoro straordinario	10
Art. 30 - Rapporti gerarchici e norme disciplinari	10
Art. 31 - Infrazioni disciplinari e sanzioni	10
Art. 32 - Bullismo e molestie sessuali	10
Art. 33 - Procedure dei reclami a bordo da parte dei lavoratori marittimi	10
Art. 34 - Risoluzione del contratto di arruolamento	10
Art. 35 - Preavviso	11
Art. 36 - Trattamento di fine rapporto	11

### ALLEGATI

Allegato 1 - Festività (art. 18)	12
Allegato 2 – 1) Determinazione dell'indennità sostitutiva ferie e riposi compensativi (artt. 19 e 20). 2) Indennità di disoccupazione in caso di risoluzione del contratto di arruolamento per naufragio	13
Allegato 3 - Infrazioni disciplinari e sanzioni	14

**(3)**

**SEZIONE PER L'IMBARCO DEI COMANDANTI E DIRETTORI  
DI MACCHINA DI NAVI DA CROCIERA, DA CARICO E  
TRAGHETTI PASSEGGERI/MERCI SUPERIORI A 3.000 TSL  
DELL'ARMAMENTO NAZIONALE**

**L'anno 2020 addì 16 del mese di dicembre in Roma**

- CONFEDERAZIONE ITALIANA ARMATORI (CONFITARMA)
- ASSARMATORI

e

le Organizzazioni dei lavoratori sottoelencate:

- FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI (FILT-CGIL)
- FEDERAZIONE ITALIANATRASPORTI (FIT-CISL)
- UNIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI (UILTRASPORTI)
- L'UNIONE SINDACALE NAZIONALE CAPITANI DI LUNGO CORSO AL COMANDO (USCLAC)
- L'UNIONE NAZIONALE CAPITANI DIRETTORI DI MACCHINA (U.N.C.Di.M.)

hanno stipulato la presente Sezione per i comandanti e direttori di macchina di navi da crociera, da carico e traghetti passeggeri/merci superiori a 3.000 tsl dell'armamento nazionale.

## **PREMESSA**

Premesso che il Comandante ricopre il ruolo individuato dal Codice della Navigazione che comporta un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale, le parti convengono debba essergli riconosciuto un trattamento contrattuale adeguato alla rilevanza delle sue funzioni e responsabilità, e stipulano la presente Sezione che si intende sostitutiva di quella preesistente.

Nell'intento di riconoscere al Direttore di Macchina un trattamento economico e normativo che tenga conto della sua posizione gerarchica a bordo delle navi e delle rilevanti funzioni tecniche che è chiamato a svolgere, pur non assumendo la responsabilità della spedizione, nonché delle elevate conoscenze professionali a lui richieste, le parti provvedono a stipulare la presente Sezione che si intende sostitutiva di quella preesistente.

Le parti si danno reciprocamente atto che, quale espresso presupposto di conclusione e stipulazione del presente rinnovo e dei precedenti rinnovi, è stato tra esse voluto e pattuito un vincolo di stretta inscindibilità fra tutte le pattuizioni previste nei suddetti rinnovi.

Tutto ciò nel preciso e dichiarato riconoscimento che le pattuizioni tutte contenute nel presente accordo, così come le precedenti, sono avvenute tenendo conto della legislazione vigente e costituiscono, rispetto a quest'ultima, trattamento, nel suo complesso, sicuramente di miglior favore per i lavoratori.

Le parti si danno, infatti, reciprocamente atto che, ove per ipotesi si potesse presupporre per alcuni istituti una interpretazione restrittiva della vigente legislazione a ciò ha fatto riscontro una compensazione con l'acquisizione di maggiori benefici in altri aspetti della disciplina normativa contrattuale liberamente sottoscritta.

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

In considerazione di quanto precede, le parti si danno reciprocamente atto che eventuali pretese derivanti dalla interpretazione delle leggi vigenti al momento della stipula e/o di clausole e istituti che siano difformi alla contrattazione collettiva del settore sono in contrasto con le finalità conseguite e pertanto comporteranno per le aziende il diritto a considerare i suddetti miglioramenti anche a fronte di tali eventuali pretese.

## **DEFINIZIONI**

- A) Il termine "ARMATORE" usato nel testo della presente Sezione oltre ad avere il suo proprio significato, è indicativo e sostitutivo dei termini: Società di navigazione - Compagnia di navigazione ed in generale qualsiasi impresa che gestisce navi ed assume gli equipaggi.
- B) Il termine "COMANDANTE", usato nel testo della presente Sezione, definisce e qualifica, ai sensi del Codice della Navigazione e delle leggi speciali in materia, il capo della comunità viaggiante, il capo della spedizione e capo responsabile della polizia di bordo.
- C) Il termine "DIRETTORE DI MACCHINA" usato nel testo della presente Sezione, definisce e qualifica, ai sensi del Codice della Navigazione e delle leggi speciali in materia, colui che assume la direzione della sezione macchina della nave.

**PARTE PRIMA**  
**ISTITUZIONE DEL RAPPORTO**

**Art. 1**

**Tipi di contratto di arruolamento**

**1** - Ferme restando le disposizioni contrattuali relative alla CRL e al Turno Particolare della presente Sezione, in osservanza all'art. 325 del Codice della Navigazione, il contratto di arruolamento può essere stipulato:

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

**2** - Per esigenze operative, l'armatore ha facoltà di trasbordare il Comandante o Direttore di macchina su qualsiasi nave da lui armata. Il trasbordo non modifica la durata del contratto di arruolamento.

**3** - I contratti di arruolamento da stipularsi avanti l'Autorità Marittima ai sensi di legge saranno redatti in conformità ai modelli emessi dall'Autorità competente.

**Art. 2**

**Contratto di arruolamento a viaggio o per più viaggi**

**1** - Con il contratto di arruolamento a viaggio o per più viaggi il Comandante o Direttore di macchina viene imbarcato per il compimento di uno o più viaggi. Il contratto deve contenere le indicazioni del viaggio o dei viaggi per i quali viene stipulato.

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

**3** - Il contratto di arruolamento a viaggio o per più viaggi non può avere una durata superiore a 4 (quattro) mesi, qualora il predetto limite scada nel corso del viaggio o dell'ultimo dei viaggi previsti, il contratto si intende prorogato fino al porto di ultima destinazione. Una durata massima del contratto di arruolamento a viaggio o per più viaggi superiore a quella sopra indicata può essere altresì determinata con accordi aziendali.

Se il contratto di arruolamento a viaggio o per più viaggi supera il termine massimo sopra definito o quello eventualmente stabilito dalla contrattazione di secondo livello, si considera a tempo indeterminato.

**4** - Qualora, per concorde volontà dell'Armatore e del Comandante o Direttore di macchina, questi non venga congedato nel porto di ultima destinazione il contratto di arruolamento si intende prorogato per un ulteriore viaggio e così di seguito nei limiti di cui al comma 3.

**5** - Il rapporto derivante dal contratto di arruolamento a viaggio inizia al momento dell'imbarco e si estingue al momento dello sbarco, una volta terminate le operazioni commerciali dell'ultimo viaggio.

**6** - Il Comandante o Direttore di macchina, allo sbarco, percepisce tutte le competenze maturate durante il periodo del contratto di arruolamento nonché il trattamento di fine rapporto, fermo restando quanto previsto in materia di previdenza complementare.



### **Art. 3**

#### **Contratto di arruolamento a tempo determinato**

**1** - Con il contratto di arruolamento a tempo determinato il Comandante o Direttore di macchina viene imbarcato per lo svolgimento di una prestazione di lavoro di durata predeterminata. Il contratto di arruolamento a tempo determinato deve contenere l'indicazione del termine di durata.

**2** - Ai sensi dell'art. 326, comma 2 del codice della navigazione, il singolo contratto di arruolamento a tempo determinato può avere una durata fino a 4 (quattro) mesi riducibile o prorogabile da parte del datore di lavoro, d'intesa con il lavoratore, per esigenze dell'azienda, fino a 30 (trenta) giorni. La durata dell'imbarco può essere altresì determinata con accordi aziendali. Si conviene che in caso di intervallo pari o inferiore a 60 (sessanta) giorni tra successivi contratti di arruolamento a tempo determinato e/o a viaggio o per più viaggi il contratto di arruolamento si considera a tempo indeterminato solo nel caso in cui, in virtù della sua durata e delle singole interruzioni inferiori a 60 (sessanta) giorni, si raggiunga complessivamente l'arco temporale superiore ad un anno. Se il termine del contratto di arruolamento scade in corso di viaggio, il contratto stesso si intende prorogato fino al porto di ultima destinazione.

**3** - Il rapporto derivante dal contratto di arruolamento a tempo determinato si costituisce al momento dell'imbarco e si estingue al momento dello sbarco.

**4** - Il Comandante o Direttore di macchina, allo sbarco, percepisce tutte le competenze maturate durante il periodo del contratto di arruolamento nonché il trattamento di fine rapporto, fermo restando quanto previsto in materia di previdenza complementare.

### **Art. 4**

#### **Contratto di arruolamento a tempo indeterminato**

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

**2** - Il contratto di arruolamento a tempo indeterminato si costituisce al momento dell'imbarco, con la stipula della "convenzione di arruolamento" ai sensi dell'art. 328 del C.d.N. e si estingue al momento dello sbarco.

**3** - Il contratto di arruolamento a tempo indeterminato può avere una durata fino a mesi 4 (quattro) riducibile o prorogabile da parte del datore di lavoro per esigenze dell'azienda, fino a 30 (trenta) giorni. La durata dell'imbarco può essere altresì determinata con accordi aziendali.

**4** - Nei periodi tra un contratto di arruolamento a tempo indeterminato ed il successivo non sussiste alcun rapporto di lavoro.

**5** - Pertanto, i Comandanti e Direttori di macchina, con esclusione di quelli in continuità di rapporto di lavoro (C.R.L.), allo sbarco percepiscono tutte le competenze maturate durante il periodo di imbarco (come il T.F.R., l'indennità sostitutiva ferie, i riposi non goduti, ecc.), fermo restando quanto previsto in materia di previdenza complementare.

### **Art. 5**

#### **Orario di lavoro**

**1** - Fermo restando il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di orario minimo di riposo e in conformità con la Maritime Labour Convention 2006, il Comandante o Direttore di Macchina non è soggetto ad uno specifico orario di lavoro e pertanto allo stesso non spetta il compenso per lavoro straordinario e il disagio derivante da una eventuale prolungata

prestazione è comunque già compensato dal trattamento economico globale complessivo stabilito nel presente CCNL. Il Comandante o Direttore di macchina sarà escluso dal servizio di guardia quando siano imbarcati tre ufficiali.

**2** - Qualora per cause di forza maggiore mancasse uno degli ufficiali abilitato alla guardia prescritti dalla tabella minima di sicurezza e conseguentemente il Comandante o il Direttore di Macchina dovesse disimpegnare in sua sostituzione il servizio di guardia in navigazione secondo le risultanze del giornale nautico, avrà diritto oltre al proprio normale trattamento economico, al minimo contrattuale dell'ufficiale mancante maggiorato del 7% (sette per cento).

#### **Art. 6**

##### **Incarico temporaneo a terra/comandata**

**1** - Il Comandante o Direttore di Macchina potrà essere destinato a prestare servizio di comandata per conto dell'Armatore, e su navi in corso di allestimento, o costruzione, o su navi in disarmo, o presso cantieri, stabilimenti industriali, nel qual caso l'Armatore curerà che le attribuzioni affidategli siano adeguate al grado.

**2** - Durante tale periodo il Comandante o Direttore di Macchina percepirà lo stipendio mensile di cui all'art. 43 ed una indennità pari al 37 per cento del minimo contrattuale. Maturerà la gratifica natalizia di cui all'art. 46, la gratifica pasquale di cui all'art. 47, nonché le ferie di cui all'art. 57 e l'anzianità di servizio agli effetti previsti dalla presente Sezione. Se per esigenze di servizio il Comandante o Direttore di Macchina dovesse prestare la propria opera nelle giornate di sabato, domenica o festivi, maturerà per ogni giorno in detta posizione una giornata di riposo compensativo.

**3** - Il servizio prestato in località diversa dalla propria provincia di residenza verrà considerato "Missione" e regolato dalle norme di cui al successivo art. 7 fermo restando quanto previsto al comma 2 del presente articolo.

#### **Art. 7**

##### **Missioni e viaggi di servizio – Ingaggio**

**1** - L'Armatore è tenuto a rimborsare al Comandante o Direttore di Macchina le spese documentate di viaggio, vitto e alloggio, nei limiti della normalità, sostenute in missione o per viaggi comunque effettuati per cause di servizio sia in Italia che all'estero, nonché ogni altra spesa fatta per l'esecuzione dell'incarico ricevuto.

**2** - Durante tale periodo il Comandante o Direttore di Macchina percepirà lo stipendio mensile di cui all'art. 43 ed una indennità pari al 37 per cento del minimo contrattuale. Maturerà la gratifica natalizia di cui all'art. 46, la gratifica pasquale di cui all'art. 47, nonché le ferie di cui all'art. 57 e l'anzianità di servizio agli effetti previsti dalla presente Sezione. Se per esigenze di servizio il Comandante o Direttore di Macchina dovesse prestare la propria opera nelle giornate di sabato, domenica o festivi, maturerà per ogni giorno in detta posizione una giornata di riposo compensativo.

**3** - Al Comandante o Direttore di Macchina spetta la prima classe per il viaggio per mare, la prima classe ovvero vagone letto per i viaggi in ferrovia, la classe turistica per il viaggio in aereo.

**4** - Nel caso in cui l'imbarco sia preceduto da un periodo di ingaggio il Comandante o il Direttore di Macchina avrà diritto per tale periodo, sempre che abbia mantenuto l'impegno ad imbarcarsi, al minimo contrattuale mensile di cui all'art. 44 e il relativo periodo sarà considerato ai fini del trattamento di fine rapporto. L'Armatore è inoltre tenuto a rimborsare al Comandante e al Direttore di Macchina le spese documentate di viaggio, vitto e alloggio, nei limiti della normalità sostenute all'imbarco, dal luogo di residenza fino a bordo, e allo sbarco, dal bordo fino al luogo di residenza.

**PARTE SECONDA**  
**RISOLUZIONE DEL CONTRATTO DI ARRUOLAMENTO**

**Art. 8**  
**Risoluzione di diritto**

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

**2** - In caso di risoluzione del contratto di arruolamento per naufragio al Comandante o Direttore di macchina è dovuta l'indennità sostitutiva del preavviso ed una indennità di disoccupazione specifica per il naufragio pari a due mesi dello stipendio percepito a bordo in conformità con quanto previsto dalla Regola 2.6 della Maritime Labour Convention 2006.

**Art. 9**  
**Risoluzione del contratto di arruolamento a viaggio o a tempo determinato**

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

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

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

- a) per colpa del Comandante o Direttore di macchina;
- b) a causa di disarmo per mancanza di traffico per un periodo non inferiore a 15 giorni, o di disarmo per riclassifica della nave o per grandi riparazioni di durata non inferiore a 30 giorni;
- c) per effetto di interdizione del commercio con il luogo di destinazione della nave, arresto della nave o altra causa non imputabile all'armatore, che rendano impossibile l'inizio o la prosecuzione del viaggio; in tal caso l'armatore corrisponderà al Comandante o Direttore di macchina l'eventuale trattamento economico di cui all'art. 359 del Codice della Navigazione.

**Art. 10**  
**Risoluzione del contratto di arruolamento  
a tempo indeterminato**

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

- a) per volontà del Comandante o Direttore di macchina;
- b) per volontà dell'armatore per giusta causa, giustificato motivo soggettivo, giustificato motivo oggettivo;
- c) per forza maggiore o altre cause;
- d) per colpa del Comandante o Direttore di macchina.

#### **A) Risoluzione per volontà del Comandante o Direttore di macchina.**

Nel caso di risoluzione del contratto di arruolamento a tempo indeterminato per volontà del Comandante o Direttore di macchina, quest'ultimo è tenuto a rispettare il termine di 15 giorni di preavviso ed a sostenere le spese del suo rimpatrio, o rimborsarle al datore di lavoro se da questi anticipate.

I termini di preavviso possono essere derogati nei casi di morte del padre, della madre, dei figli, del coniuge o convivente risultante da documentazione anagrafica, da documentare entro 10 giorni dallo sbarco, o per fatto grave (ad es. terremoto, alluvione nel luogo di residenza, ecc.) da segnalare tempestivamente al datore di lavoro e documentare entro 10 giorni dallo sbarco. In tali casi le spese di rimpatrio sono a carico del datore di lavoro, in ipotesi di mancata documentazione o di insussistenza del fatto grave, il Comandante o Direttore di macchina sarà tenuto a corrispondere al datore di lavoro le spese sostenute per il rimpatrio.

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

Per giusta causa il contratto di arruolamento può essere risolto dall'armatore in qualunque tempo e luogo, ferme restando le disposizioni relative al rimpatrio.

Per giustificato motivo il contratto di arruolamento può essere risolto dal datore di lavoro in qualunque tempo e luogo, nel rispetto del termine di 30 giorni di preavviso nel caso di anzianità di servizio inferiore ad un anno presso lo stesso armatore o 45 giorni nel caso di anzianità di servizio superiore ad un anno presso lo stesso armatore, ferme restando le disposizioni relative al rimpatrio.

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

Quando la risoluzione del contratto di arruolamento a tempo indeterminato o del contratto di arruolamento a tempo determinato avvenga in conseguenza di uno dei casi sottoindicati, il Comandante o il Direttore di Macchina, od i suoi aventi causa, avrà diritto oltre alle competenze spettantigli sino alla data dello sbarco, ad una indennità sostitutiva del preavviso in misura pari alla metà di quella prevista alla lettera A) del presente articolo:

- interdizione del commercio;
- disarmo per qualsiasi causa;
- alienazione del mezzo navale;

il Comandante o Direttore di macchina avrà diritto al trattamento di fine rapporto maturato fino alla data dello sbarco, con un minimo garantito di 9 giorni complessivi di retribuzione.

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

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

#### **D) Risoluzione per colpa del Comandante o Direttore di Macchina.**

1 - La risoluzione del contratto di arruolamento per colpa del Comandante o Direttore di Macchina non è soggetta all'osservanza di alcun termine di preavviso.

2 - Il Comandante o Direttore di Macchina sarà liquidato delle sue competenze sino al giorno dello sbarco.

3 - Le spese di rientro al luogo di residenza sono a carico del Comandante o Direttore di Macchina e, ove ne ricorrano gli estremi di diritto, egli è tenuto al risarcimento dei danni cagionati all'Armatore.

**Art. 10 bis**  
**Effetti sul contratto di arruolamento in caso**  
**di atti di pirateria e rapina armata contro le navi**

Quando un Comandante o un Direttore di macchina è tenuto prigioniero sulla nave o fuori della nave in seguito ad atti di pirateria o rapina armata contro le navi, il contratto di arruolamento, ferme restando la natura giuridica, la tipologia e la durata dello stesso che permangono a ogni altro effetto, continua ad avere effetto indipendentemente dal fatto che il suo termine sia scaduto o una delle due parti ne notifichi la sospensione o la risoluzione. Ai fini del presente articolo, i termini "pirateria" e "rapina armata contro le navi" sono definiti dallo Standard A2.1 della Maritime Labour Convention, 2006 (come emendata).

**Art. 11**  
**Preavviso**

**1** - Il termine di preavviso per la risoluzione del contratto di arruolamento da parte dell'armatore è stabilito in 30 giorni nel caso di anzianità di servizio inferiore ad un anno presso lo stesso armatore o 45 giorni nel caso di anzianità di servizio superiore ad un anno presso lo stesso armatore.

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

**2** - Il termine di preavviso per la risoluzione del contratto di arruolamento da parte del Comandante o Direttore di macchina è stabilito in 15 giorni.

**3** - È in facoltà del datore di lavoro sostituire al preavviso una indennità giornaliera, per quanti sono i giorni di preavviso non osservati, calcolata sulla base dei seguenti istituti contrattuali: minimo contrattuale, valore della panatica convenzionale, pro-rata della 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità.

**Art. 12**  
**Risoluzione del contratto di arruolamento per i**  
**Comandanti o Direttori di Macchina in periodo di prova**

**1** - Durante il periodo di prova, disciplinato nel Regolamento della Continuità di Rapporto di Lavoro e nel Regolamento Turno Particolare, il contratto di arruolamento può essere risolto dall'Armatore in qualsiasi porto, corrispondendo al Comandante o Direttore di Macchina le competenze spettantigli sino alla data dello sbarco e il trattamento di fine rapporto calcolato secondo le modalità indicate al successivo art. 13.

**2** - Il contratto di arruolamento, durante il periodo di prova, può essere risolto anche dal Comandante o Direttore di Macchina con preavviso scritto di 15 giorni e con diritto alle competenze spettantigli sino alla data dello sbarco. Il preavviso può essere dato, anche in navigazione, a mezzo, telegramma/telex/posta elettronica certificata. L'Armatore ha la facoltà di trattenere tante giornate di indennità sostitutiva del preavviso per ogni giorno di preavviso non rispettato.

**3** - Il rientro al luogo di residenza è regolato dalle norme di cui all'art. 7 comma 3 della presente Sezione.

**Art. 13**  
**Trattamento di fine rapporto**

**1** - Alla cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa l'Armatore corrisponderà, al Comandante o Direttore di Macchina o agli aventi diritto, il trattamento di fine rapporto, regolato dall'art. 4, comma 2 della legge 29 maggio 1982, n. 297. Pertanto, la retribuzione utile è costituita esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo contrattuale mensile di cui all'art. 44;
- aumenti per anzianità nella qualifica di cui agli artt. 20 e 37;
- rateo della gratifica natalizia;
- rateo della gratifica pasquale;
- panatica convenzionale di cui all'art. 49.

La frazione di mese uguale o superiore a 15 giorni è calcolata come mese intero, trascurando le frazioni inferiori.

#### **Art. 14 Naufragio**

**1** - Nel caso di risoluzione del contratto di arruolamento per naufragio si applicano le norme di legge in vigore.

**2** - Il naufragio non costituisce di per sé giustificato motivo di automatica cancellazione dalla continuità del rapporto di lavoro o dal turno particolare del Comandante o Direttore di Macchina interessato.

#### **Art. 15 Contributi sindacali**

**1** - Il Comandante e il Direttore di Macchina potranno far pervenire all'Armatore una lettera di autorizzazione a trattenere sulle sue competenze mensili le quote del contributo sindacale associativo.

**2** - Le aziende armatoriali, nel trasferire i contributi alle Organizzazioni Sindacali beneficiarie, daranno l'elenco nominativo dei versanti, con l'indicazione del periodo a cui i contributi si riferiscono.

**3** - La lettera di delega dovrà essere redatta come segue:

Oggetto: Delega per versamento contributi sindacali.

Con riferimento all'art. 15 della Sezione per l'imbarco dei comandanti e i direttori di macchina di navi da crociera, da carico e traghetti passeggeri/merci superiori a 3.000 tsl dell'armamento nazionale, chiedo di voler versare per mio conto all'Organizzazione sindacale ..... a titolo di contributo sindacale, dandomene debito sul mio statino paga, un importo mensile pari all'1% del Minimo contrattuale con decorrenza dal mese di .....

Distinti saluti.

Firma del Comandante/Direttore di Macchina

#### **Art. 16 Contrattazione di secondo livello**

**1** - Conformemente a quanto previsto in materia dai vigenti accordi interconfederali viene istituito il secondo livello di contrattazione in sede aziendale.

**PARTE TERZA**  
**REGOLAMENTO DELLA CONTINUITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 17**

**Applicabilità delle norme sulla continuità  
del rapporto di lavoro (C.R.L.)**

**1** - Gli Armatori che gestiscono almeno tre navi devono applicare le norme sulla continuità del rapporto di lavoro (C.R.L.) ad un numero di Comandanti e di Direttori di Macchina che sia sufficiente a coprire il normale avvicendamento degli stessi. L'eventuale maggior fabbisogno potrà essere coperto da Comandanti o Direttori di Macchina non in regime di continuità.

**2** - Gli Armatori che gestiscono meno di tre navi devono applicare le norme sulla continuità del rapporto di lavoro (C.R.L.) ad almeno un Comandante e un Direttore di Macchina per nave senza obbligo di riserva.

**3** - Un raggruppamento di società o compagnie consorziate può costituire un elenco unico della Continuità di Rapporto di Lavoro.

**4** - L'applicazione della normativa sulla continuità del rapporto di lavoro è comunque soggetta al superamento del periodo di prova di cui all'art. 19 e sarà comunicata per iscritto ai Comandanti o Direttori di Macchina interessati.

**Art. 18**

**Premio di fidelizzazione alternativo al regime di C.R.L.**

**1** - Le Aziende che hanno iscritti in CRL Comandanti e Direttori di macchina in numero sufficiente a coprire il normale avvicendamento, saranno escluse dal regime di fidelizzazione, non potendosi ammettere, di norma, regimi misti che combinino applicazioni parziali della CRL e del premio di fidelizzazione.

**2** - In alternativa alla continuità del rapporto di lavoro, le Aziende, possono corrispondere ai Comandanti e Direttori di Macchina un "premio di fidelizzazione". L'importo del premio sotto riportato verrà erogato ogniqualvolta il Comandante o il Direttore di macchina abbia effettuato 24 mesi complessivi di imbarchi consecutivi sulle navi della stessa Azienda o Gruppo armatoriale, intendendo per tali quelli effettuati senza imbarchi intermedi su navi armate da altre Aziende.

Comandante                                      € 3.300,00

Direttore di macchina                      € 3.100,00

**3** - Alla disposizione di cui al punto 1) è ammessa deroga tramite accordo sindacale a livello nazionale. In tal caso, i Comandanti e i Direttori di Macchina in CRL e quelli che beneficiano del premio di fidelizzazione concorrono alla copertura del numero previsto all'art. 17, comma 1, della presente Sezione.

**Art. 19**

**Periodo di prova ai fini dell'ammissione in C.R.L.**

**1** - Ai Comandanti o Direttori di Macchina potrà venire fissato un periodo di prova ai fini dell'ammissione alle norme sulla continuità del rapporto di lavoro che in ogni caso non dovrà superare i 6 mesi di effettiva presenza a bordo e dovrà risultare da atto scritto alla stipulazione del contratto di imbarco.

**2** - Il periodo di prova sarà riconosciuto a tutti gli effetti per la determinazione dell'anzianità di servizio.

**3** - L'Armatore è tenuto a comunicare al Comandante o Direttore di Macchina l'eventuale recesso per il mancato superamento della prova entro il termine stabilito al comma 1). In difetto di questa comunicazione la prova si intenderà superata ed al Comandante o al Direttore di Macchina verranno applicate le norme sulla continuità del rapporto di lavoro (C.R.L.).

**4** - Il Comandante o Direttore di Macchina di nuova nomina, già primo ufficiale in C.R.L. presso lo stesso Armatore, che non abbia superato la prova verrà reintegrato nel grado precedente.

#### **Art. 20**

##### **Aumenti per anzianità nella qualifica in continuità di rapporto di lavoro (C.R.L.) presso lo stesso Armatore**

**1** - A partire dall'inizio del secondo anno di anzianità aziendale dopo l'ammissione in continuità di rapporto di lavoro e successivamente al compimento di ciascun biennio di anzianità nella qualifica in continuità di rapporto di lavoro presso lo stesso Armatore e con effetto dal primo giorno del mese successivo, al Comandante o Direttore di Macchina verrà corrisposto un aumento nella misura indicata nell'allegato 4, fino ad un massimo di otto bienni.

**2** - Il periodo di prova di cui all'art. 19 se superato sarà considerato ai fini della determinazione degli aumenti di anzianità.

#### **Art. 21**

##### **Periodo di imbarco in C.R.L.**

**1** - Il periodo contrattuale di imbarco per il Comandante o Direttore di Macchina in C.R.L. può avere una durata fino a mesi 4 che d'intesa con il marittimo, per esigenze aziendali, è prorogabile fino a giorni 30 e riducibile fino a giorni 30.

**2** - La durata dell'imbarco può essere altresì determinata con accordi aziendali.

**3** - Il Comandante o Direttore di Macchina che ha completato il periodo contrattuale di imbarco sbarcherà per "rotazione sociale" onde poter fruire del periodo di riposo garantito di cui al successivo art. 22.

#### **Art. 22**

##### **Periodo di riposo in C.R.L.**

**1** - Il Comandante o Direttore di Macchina in C.R.L. avrà diritto ad un periodo di riposo dalla data dello sbarco, escluso il tempo impiegato per il rimpatrio, corrispondente a tante giornate quanti sono stati i riposi compensativi maturati e non fruiti durante l'imbarco per domeniche, festività, ferie, sabati salvo quanto previsto dai successivi commi 2) e 3).

**2** - Detto riposo sarà usufruito per altrettanti giorni di calendario, con esclusione delle domeniche ed eventuali festività infrasettimanali cadenti nel periodo stesso.

**3** - Il Comandante o Direttore di Macchina dopo un periodo a terra corrispondente ai riposi compensativi maturati e non fruiti per domeniche, festività, ferie e al 50% dei sabati, sarà disponibile per l'imbarco o per un eventuale incarico temporaneo a terra, salva comunque la facoltà dell'Armatore di imbarcarlo o di impiegarlo nei cinque giorni precedenti la scadenza del periodo di riposo summenzionato, nel qual caso avrà diritto al differimento di tali cinque giorni o frazioni in aggiunta al periodo di riposo maturato allo sbarco successivo.

**4** - Terminato il periodo di riposo di cui al comma 3) l'eventuale rimanenza del restante 50% dei sabati maturati e non fruiti verrà liquidata, al reimbarco, con la relativa indennità sostitutiva di cui all'art. 58.



**5** - Il Comandante o Direttore di Macchina, che avendo usufruito del periodo di riposo di cui al comma 1), con l'aggiunta delle ferie maturate durante il periodo stesso, non fosse chiamato per l'imbarco o per un eventuale incarico temporaneo a terra, sarà considerato in disponibilità retribuita e percepirà per ogni giorno in tale posizione 1/40 (un quarantesimo) del minimo contrattuale mensile di cui all'art. 44.

**6** - I periodi di malattia retribuiti e infortunio indennizzati, comunicati alle Società dall'Istituto competente, saranno aggiunti al periodo di riposo e saranno validi agli effetti dell'anzianità di servizio.

**7** - Durante il periodo di riposo di cui al comma 1) al Comandante o Direttore di Macchina sarà corrisposta la retribuzione su base mensile così composta:

- minimo contrattuale;
- scatti di anzianità;
- valore convenzionale della panatica.

Saranno inoltre corrisposti agli aventi diritto gli assegni per il nucleo familiare secondo le vigenti norme di legge.

**8** - Dalla data di rientro al proprio domicilio il Comandante o il Direttore di Macchina in C.R.L., sbarcato per grave motivo personale, usufruirà del periodo di riposo maturato e non fruito. Trascorso tale periodo dovrà, se non ancora disponibile all'imbarco, chiedere un periodo di aspettativa di cui all'art. 23.

Al Comandante o al Direttore di Macchina sbarcato per grave motivo personale non spetta la disponibilità retribuita di cui al comma 5 del presente articolo, applicandosi l'aspettativa di cui all'art. 23.

#### **Art. 23 Aspettativa**

**1** - Al Comandante o Direttore di Macchina in C.R.L. che ne faccia richiesta per giustificati motivi riconosciuti dall'Armatore potrà essere concesso un periodo di aspettativa fino a 6 mesi rinnovabile una sola volta. Durante tale periodo non è dovuto alcun trattamento economico e viene sospesa l'anzianità di servizio e la contribuzione previdenziale e assistenziale.

#### **Art. 24 Indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale**

**1** - Il Comandante o il Direttore di Macchina indisponibile all'imbarco per grave motivo personale, da documentare entro quindici giorni, dovrà chiedere un periodo di aspettativa di cui all'art. 23 della presente Sezione.

**2** - Per "grave motivo personale" si intendono i casi di morte, o di grave malattia con imminente pericolo di vita, del padre, della madre, dei figli, del coniuge o convivente risultante da documentazione anagrafica, da documentare entro 10 giorni dallo sbarco, o casi di particolare gravità da sottoporre all'attenzione dell'Armatore.

**3** - L'indisponibilità dovrà essere comunicata con telegramma/telex/posta elettronica certificata all'atto in cui si verifica e non al momento della chiamata per l'imbarco.

#### **Art. 25 Risoluzione del contratto di arruolamento in continuità di rapporto di lavoro (C.R.L.)**

**1** - La risoluzione del contratto di arruolamento a tempo indeterminato non costituisce di per sé motivo di automatica cancellazione dal regime di continuità del rapporto di lavoro.

**Art. 26**  
**Cause di cancellazione dal regime di continuità del rapporto di lavoro (C.R.L.)**

- 1** - La cancellazione dal regime di continuità del rapporto di lavoro può avvenire:
- a) per volontà dell'Armatore per giusta causa, giustificato motivo soggettivo, giustificato motivo oggettivo;
  - b) per dimissioni;
  - c) per limiti di età pensionabile;
  - d) per cessazione d'attività o liquidazione della Società Armatrice oppure per riduzione della flotta o per disarmo superiore a 3 mesi;
  - e) per inibizione temporanea dell'esercizio professionale non inferiore a 6 mesi;
  - f) per dichiarazione definitiva di invalidità o inidoneità;
  - g) per morte;
  - h) per grave inadempienza;
  - i) indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale di durata superiore a 30 giorni, nonché l'indisponibilità all'imbarco per malattia di durata superiore a 180 giorni;
  - l) l'aver superato nell'arco dell'ultimo triennio 360 giorni di malattia indennizzati (cioè coperti dalla assicurazione fondamentale e complementare dell'Istituto competente) anche se dovuti a più eventi morbosi;
- 2** - La risoluzione del rapporto di lavoro, deve essere notificata per iscritto e motivata, dalla parte recedente alla controparte, rispettando gli eventuali termini di preavviso di cui ai successivi articoli 27, 28, 30.
- 3** - È facoltà del Comandante o Direttore di Macchina di ricorrere al Collegio di conciliazione e arbitrato di cui all'art. 40 nei casi previsti alle lettere a), d), h) del presente articolo.

**Art. 27**  
**Cancellazione dal regime di continuità del rapporto di lavoro (C.R.L.) per volontà dell'Armatore – Preavviso**

**1** - La cancellazione dal regime di C.R.L. per volontà dell'Armatore è subordinata alla osservanza dei termini di preavviso sottoindicati:

<b>Anzianità di servizio in C.R.L.</b>	<b>Preavviso</b>
Fino ad 1 anno	45 giorni
Da oltre 1 a 5 anni	70 giorni
Da oltre 5 a 10 anni	100 giorni
Oltre 10 anni	150 giorni

**2** - Il preavviso deve essere notificato per iscritto.

**3** - È sempre facoltà dell'Armatore di sostituire, in tutto o in parte, il preavviso con la corresponsione di una indennità pari ad 1/30 (un trentesimo) di:

- stipendio di cui all'art. 43;
- rateo della gratifica natalizia di cui all'art. 46;
- rateo della gratifica pasquale di cui all'art. 47;
- panatica convenzionale di cui all'art. 49, per ogni giorno di preavviso non osservato.

**4** - Il periodo di preavviso è conteggiato agli effetti del computo della anzianità anche se il Comandante o Direttore di Macchina viene esonerato dal servizio per il periodo stesso.

**5** - Ove la Commissione di conciliazione e arbitrato riconosca che il licenziamento è ingiustificato, il Comandante o Direttore di Macchina ha diritto alla indennità supplementare stabilita all'art. 39, ultimo comma.

**6** - Il rientro del Comandante o Direttore di Macchina al luogo di residenza viene effettuata a spese dell'Armatore con le modalità previste all'art. 7 comma 3.

**Art. 28**  
**Cancellazione dal regime di continuità del rapporto di lavoro  
per dimissioni**

**1** - Ferma restando l'osservanza degli obblighi derivanti dal contratto di arruolamento, le dimissioni devono essere presentate per iscritto, anche in navigazione, con preavviso di 45 giorni, in osservanza delle disposizioni di legge e circolari in materia.

**2** - Al Comandante o Direttore di Macchina dimissionario che non rispetta i termini di preavviso sopraindicati, saranno trattenute altrettante giornate di indennità sostitutiva, salvo il caso in cui il Comandante o Direttore di Macchina venga tenuto in disponibilità retribuita per un periodo superiore a 45 giorni.

In tale ipotesi non potrà essergli trattenuta una somma superiore a 20 giorni di disponibilità retribuita.

**3** - Le spese di rientro al luogo di residenza sono a carico del dimissionario.

**Art. 29**  
**Cancellazione dal regime di continuità del rapporto di lavoro (C.R.L.)  
per limiti di età - per inidoneità - per morte**

**1** - Alla cancellazione dal regime di continuità del rapporto di lavoro (C.R.L.) per:

a) limiti di età pensionabile;

b) inidoneità definitiva;

c) morte,

al Comandante o Direttore di Macchina o agli aventi diritto sarà liquidata una indennità sostitutiva del preavviso in misura pari a quella stabilita all'art. 27 della presente Sezione.

**Art. 30**  
**Cancellazione dal regime di C.R.L. per cessazione o liquidazione  
della Società Armatrice oppure per riduzione della flotta o disarmo**

**1** - Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per cessazione o liquidazione della Società Armatrice oppure per riduzione della flotta o disarmo previsto superiore a 3 mesi, i termini del preavviso ovvero dell'indennità sostitutiva saranno computati in misura pari a quelli stabiliti all'art. 27 della presente Sezione.

**2** - Il Comandante o Direttore di Macchina licenziato per riduzione di flotta o disarmo superiore a 3 mesi conserva per la durata di un anno dal giorno della cessazione dal servizio, il diritto di essere riassunto col proprio grado qualora la flotta sia nello stesso anno aumentata. Inoltre, nel caso che il disarmo previsto per un periodo superiore a 3 mesi abbia di fatto avuto una durata inferiore, il Comandante o il Direttore di Macchina avrà diritto al reinserimento nel regime di C.R.L. con effetto retroattivo.

**3** - La risoluzione del rapporto di lavoro di cui al presente articolo sarà effettuata iniziando dai Comandanti o Direttori di Macchina con minore anzianità di servizio nella qualifica presso lo stesso Armatore.

**Art. 31**  
**Cancellazione dal regime di continuità del rapporto di lavoro  
per grave inadempienza**

**1** - La cancellazione dal regime di C.R.L. per grave inadempienza fra cui, per esempio, l'ingiustificata indisponibilità all'imbarco, sbarco ingiustificato e ingiustificato rifiuto di trasbordo su nave armata dallo stesso Armatore nei limiti del periodo di imbarco, ha effetto dal momento in cui ne viene data comunicazione scritta all'interessato senza l'osservanza di alcun termine di preavviso.

**Art. 32**  
**Sbarco per malattia o infortunio**

- 1** - Lo sbarco per malattia o infortunio non risolve la continuità del rapporto di lavoro.
- 2** - Alla guarigione il Comandante o Direttore di Macchina invierà il certificato medico di guarigione e comunicherà all'Armatore la sua disponibilità.
- 3** - I periodi di malattia o infortunio saranno aggiunti al periodo di riposo e saranno validi agli effetti dell'anzianità di servizio.
- 4** - In caso di infortunio o grave malattia all'estero che impedisca il rimpatrio in tempi brevi, l'Armatore curerà che un familiare raggiunga l'ammalato provvedendo alle spese di viaggio, vitto ed alloggio per tutta la durata della degenza.

**Art. 33**  
**Indisponibilità per malattia o infortunio durante il periodo di riposo**

- 1** - Il Comandante o Direttore di Macchina che durante il periodo di riposo e l'eventuale periodo a disposizione senza incarico, sia dichiarato inabile per malattia o infortunio dall'Ente competente, deve comunicare la sua indisponibilità all'Armatore per iscritto, inviando il certificato medico. Alla guarigione il Comandante o Direttore di Macchina invierà il certificato medico di guarigione e comunicherà all'Armatore la sua disponibilità.
- 2** - I periodi di malattia o infortunio saranno aggiunti al periodo di riposo e saranno validi agli effetti dell'anzianità di servizio.

## **PARTE QUARTA REGOLAMENTO DEL TURNO PARTICOLARE**

### **Art. 34 Istituzione del Turno Particolare**

**1** - Gli armatori che gestiscono almeno tre navi istituiscono un Turno Particolare dove iscrivere Comandanti e Direttori di macchina prelevati a libera scelta dal Turno Generale o proveniente dal Turno Particolare previsto nel CCNL applicato ai restanti componenti dell'equipaggio, i quali verranno imbarcati con una delle tipologie di contratto di arruolamento previste dal Codice della Navigazione.

**2** - Per l'iscrizione o reiscrizione al Turno Particolare il marittimo dovrà essere in possesso dei requisiti di categoria ed aver superato un periodo di prova di sei mesi di effettiva presenza a bordo.

**3** - Per l'individuazione dei limiti numerici dei marittimi da iscrivere nel Turno Particolare, valgono le disposizioni di cui all'art. 18, ultimo comma, della presente Sezione.

**4** - Un raggruppamento di società o compagnie consorziate può costituire un turno particolare unico.

### **Art. 35 Periodo di imbarco**

**1** - Il periodo contrattuale di imbarco può avere una durata fino a 4 (quattro) mesi, che, d'intesa con il marittimo, per esigenze aziendali, è prorogabile o riducibile fino a giorni 30.

**2** - La durata del periodo di imbarco può essere altresì determinata con accordi aziendali.

**3** - Al termine del periodo di imbarco il Comandante o il Direttore di Macchina in Turno Particolare verrà sbarcato per "avvicendamento" e verrà automaticamente iscritto nel turno; conseguentemente il lavoratore sarà liquidato di tutte le competenze maturate, ivi compreso il trattamento di fine rapporto maturato, salvo non abbia aderito a forme di previdenza complementare.

Qualora il Comandante o il Direttore di macchina, iscritto al Turno Particolare, non venisse imbarcato dopo il periodo di riposo, corrispondente a tante giornate quanti sono stati i riposi compensativi maturati e non fruiti durante l'imbarco per domeniche, festività, ferie, sabati, e una franchigia di 30 giorni, agli stessi verrà corrisposto un compenso pari alla metà del preavviso.

**4** - Ai marittimi iscritti al Turno Particolare è assicurato un periodo di riposo a terra pari almeno al 33% del periodo d'imbarco.

**5** - L'azienda ha facoltà di imbarcare il Comandante e il Direttore di macchina non strettamente nell'ordine cronologico di iscrizione, con un margine di scelta fra i primi cinque iscritti. Coloro che non vengono imbarcati secondo l'ordine cronologico di iscrizione al turno particolare saranno comunque chiamati nelle successive quattro chiamate, salvo oggettive esigenze di carattere tecnico.

### **Art. 36 Cancellazione dal Turno Particolare**

**1** - Oltre alle infrazioni ai propri doveri di servizio, sono considerati giustificati motivi per la non reiscrizione al turno particolare e/o la cancellazione dal turno stesso:

- a) indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale di durata superiore a 30 giorni, nonché l'indisponibilità all'imbarco per malattia di durata superiore a 180 giorni;
- b) l'aver superato nell'arco dell'ultimo triennio 360 giorni di malattia indennizzati (cioè coperti dalla assicurazione fondamentale e complementare dell'Ente previdenziale competente) anche se dovuti a più interventi morbosi;
- c) mancata tempestiva comunicazione della indisponibilità per malattia, infortunio o grave motivo personale da comunicare alla Società per telegramma facendo seguire l'invio del documento giustificativo entro due giorni dall'insorgere del motivo;
- d) lo sbarco per volontà del marittimo senza giustificato motivo;
- e) l'ingiustificata indisponibilità del marittimo al momento della chiamata di imbarco ed il rifiuto del marittimo all'imbarco derivante dalla chiamata;
- f) il rifiuto di trasbordare;
- g) la temporanea inibizione dall'esercizio professionale;
- h) il raggiungimento dei limiti di età previsti per il pensionamento dalle vigenti norme al riguardo;
- i) la riduzione della flotta sociale, il disarmo di durata superiore a 90 giorni. In questi casi la non reinscrizione a turno o la cancellazione dal turno sarà effettuata, categoria per categoria, partendo da coloro che hanno minore anzianità di azienda;
- j) produzione documentale mendace e/o impropria a sostegno della disponibilità all'imbarco.

**2** - La società comunicherà tempestivamente al lavoratore marittimo a mezzo di lettera raccomandata o posta elettronica certificata il provvedimento di non reinscrizione e/o cancellazione dal turno particolare, che deve contenere le contestuali motivazioni.

**3** - Fermo restando quanto previsto dal comma 1 del presente articolo, il marittimo che per giustificato motivo non risponde alla chiamata per l'imbarco su una determinata nave, potrà successivamente essere imbarcato sulla medesima nave o su altra dello stesso tipo adibita alla medesima linea, una volta cessati i motivi che causarono il mancato imbarco.

**4** - Si considera contrario allo spirito delle presenti norme la cancellazione e la mancata reinscrizione al turno particolare determinata da motivi di fede religiosa, di credo politico o di appartenenza ad un Sindacato.

**5** - Il marittimo già iscritto nel Turno Particolare di un'azienda, per essere iscritto nel Turno Particolare di un'altra azienda o comunque per imbarcare a bordo delle navi armate da un'altra impresa è tenuto necessariamente a comunicare per iscritto alla Società, al cui Turno Particolare appartenga, la propria volontà di essere cancellato da detto Turno Particolare. In tal caso, la stessa Società provvederà all'apposita comunicazione all'Ufficio di Collocamento della Gente di Mare di competenza. Nel caso di mancata comunicazione alla Società, lo stesso marittimo non potrà imbarcare a bordo delle navi armate da un'azienda differente.

#### **NOTA A VERBALE (18 aprile 2002)**

Le Parti, allo scopo di definire una regola condivisa sul problema delle retribuzioni da riconoscere al marittimo imbarcato, in caso di prestazione lavorativa inferiore al mese, convengono quanto segue:

per le prestazioni lavorative inferiori al mese intero, la retribuzione da corrispondere al marittimo dovrà essere rapportata ai giorni di lavoro svolti nel mese.

Ad esempio:   dal 10 marzo al 31 marzo, 22 giorni retribuiti;  
                   dal 10 febbraio al 28 febbraio, 19 giorni retribuiti;  
                   dal 10 aprile al 30 aprile, 21 giorni retribuiti.

**Art. 37**  
**Scatti di anzianità**

**1** - Il regime di scatti di anzianità di cui all'art. 20 della presente Sezione è esteso anche ai Comandanti e Direttori di Macchina in Turno Particolare.

**2** - Per i Comandanti e i Direttori di Macchina in Turno Particolare lo scatto di anzianità biennale maturerà al compimento di 24 mesi effettivi di imbarco o comandata.

**3** - Resta ovviamente inteso che il tetto degli otto scatti biennali costituisce la misura massima erogabile dell'istituto di cui trattasi, a prescindere dal regime contrattuale applicato.

**PARTE QUINTA**  
**NORME DISCIPLINARI, COLLEGIO DI CONCILIAZIONE E RECLAMI**

**Art. 38**

**Condotta del Comandante e del Direttore di Macchina**

**1** - Il Comandante ed il Direttore di Macchina hanno il dovere di mantenere condotta disciplinata, di uniformarsi alle prescrizioni delle Autorità Nazionali di quelle Consolari e Locali nei porti all'estero, e in acque Internazionali seguire le disposizioni relative. Sono tenuti ad eseguire ogni legittimo ordine delle Autorità, in particolare per ciò che concerne il servizio e la sicurezza della nave, delle persone imbarcate, del carico e delle provviste.

**2** - I rapporti con gli Ufficiali e gli altri membri dell'equipaggio, conformemente alle norme del Codice della Navigazione, devono essere improntati a spirito di collaborazione nel rispetto delle gerarchie. Ogni marittimo ha il diritto di lavorare, addestrarsi e vivere in un ambiente privo di molestie e bullismo di carattere sessuale, razziale o di altra specie. L'armatore considererà tali condotte gravi infrazioni disciplinari da parte del marittimo.

**3** - Il Comandante e il Direttore di Macchina devono esercitare il potere a loro derivante dalle norme di legge in modo tale che sulle loro unità vengano messe in atto disposizioni per evitare casi di furto, contrabbando, trasporto di paccottiglie, sottrazioni di merci, vendite abusive a bordo, imbarco o favoreggiamento di clandestini. Il Comandante disporrà affinché siano effettuate prima della partenza e durante il viaggio frequenti visite in ogni parte della nave per assicurarsi che non esistano a bordo clandestini o merci di contrabbando.

**4** - Devono rifiutare elargizione di denaro da parte di chiunque. Sono tenuti ad osservare quanto previsto dal codice etico ai sensi della D.lgs. 231/2001. Devono indossare con cura gli abiti di lavoro o le divise aziendali con diligenza nel rispetto delle disposizioni aziendali e usare tutti i mezzi di protezione che l'azienda mette a disposizione. Devono mantenere la più assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda e sulle informazioni riservate. Non devono trarre profitto da terzi in qualunque modo, con o senza danno dell'azienda, dai compiti inerenti la posizione assegnatagli. Fermo e salvo il diritto di opinione non devono divulgare, con qualsiasi mezzo, immagini, video e giudizi lesivi dell'immagine aziendale. Devono mantenere un comportamento civile ed educato nei confronti degli altri componenti l'equipaggio, dei passeggeri e, in generale dei terzi presenti.

**Art. 39**

**Infrazioni disciplinari e sanzioni**

**1** - Eventuali infrazioni del Comandante e del Direttore di Macchina, e in particolare quelle ai doveri di cui all'articolo precedente, e inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal contratto collettivo nazionale di lavoro saranno sanzionate in proporzione alla loro gravità in base al seguente codice disciplinare.

**2** - Qualora l'armatore ritenga che il Comandante o Direttore di macchina abbia commesso una infrazione o posto in essere un inadempimento che possa dar luogo a sanzione disciplinare, l'armatore stesso o un suo procuratore provvederà alla contestazione dell'addebito consentendo poi l'esercizio del diritto di difesa nei termini di legge vigenti.

**3** - Il Comandante o il Direttore di macchina, se lo richiede in sede di giustificazioni scritte, può essere sentito a sua difesa con l'assistenza di un rappresentante dell'organizzazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato. La convocazione per l'audizione deve essere comunicata entro cinque giorni dalla richiesta.

**4** - L'armatore, valutate le giustificazioni del lavoratore, se pervenute, e, comunque, dopo dieci giorni dall'avvenuto ricevimento della lettera di contestazione, potrà adottare una delle seguenti sanzioni disciplinari, in proporzione alla gravità dei fatti contestati:



- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa fino a 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 10 giorni;
- e) sospensione dal turno particolare per un periodo massimo di 2 mesi;
- f) risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione dal turno particolare;
- g) risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione dall'elenco del personale in CRL.

**a) Rimprovero verbale.**

Nel caso di infrazione di lieve entità il Comandante o Direttore di macchina potrà essere diffidato verbalmente e tale diffida ha rilevanza di richiamo verbale.

**b) Rimprovero scritto.**

Il rimprovero scritto si adotta per infrazioni di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.

La recidiva infrazione per cui è previsto il provvedimento di rimprovero scritto, non prescritto, dà la facoltà all'Armatore di comminare provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore a 10 giorni.

**c) Multa.**

A titolo esemplificativo e non esaustivo, vi si incorre per le seguenti infrazioni:

1. Inadeguata gestione delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'Azienda quando non ricadono nei casi previsti dalle successive lettere d) ed e).
2. Abusi di qualsiasi genere e mancanza di diligenza nei propri compiti, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano arrecato danno a persone o cose.
3. Comportamenti non corretti tali da generare un fondato reclamo formale da parte di terzi.
4. Non comunicare l'esatto indirizzo del proprio domicilio/residenza o rifiutarsi di ricevere una comunicazione scritta dell'azienda.

L'importo delle suddette multe è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali.

La recidiva in infrazioni per cui è previsto il provvedimento di multa, non prescritto, dà facoltà all'Azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di cui alla lettera successiva.

**d) ed e) Sospensione.**

A titolo esemplificativo e non esaustivo, vi si incorre per le seguenti infrazioni:

1. Inadeguata gestione delle misure di prevenzione infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'Azienda quando la mancanza cagioni danni lievi alle cose e nessun danno alle persone.
2. Rifiuto di sottoporsi alle visite mediche previste, di partecipare a corsi di aggiornamento/formazione, di presenziare agli incontri periodici che l'azienda stabilisce in applicazione di norme o regolamenti.
3. Richiedere a bordo l'esecuzione di lavori per proprio conto senza l'utilizzo di materiale dell'Azienda.
4. Rivolgere a terzi frasi offensive, salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi.

5. Omissione o trascuratezza nell'applicazione di procedure, regolamenti, disposizioni aziendali o contrattuali che possa determinare pregiudizio all'operatività, alla disciplina, alla morale, all'igiene, all'integrità e alla sicurezza di persone e/o della nave.

Resta inteso che, in caso di sospensione, verrà attuata la procedura amministrativa di sbarco del Comandante o Direttore di macchina.

La recidiva in infrazioni per cui è previsto il provvedimento di sospensione, non prescritto, dà facoltà all'Azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di cui alla lettera successiva.

#### **f) e g) Risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione dalla CRL o dal TP.**

Vi si incorre in genere per tutte quelle infrazioni in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, ed in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, per:

1. Inosservanza al prescritto divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti.
2. Trafugamento di documenti dell'Azienda che determinino una violazione della dovuta riservatezza aziendale.
3. Alterchi con vie di fatto ingiurie, disordini, risse o violenze, durante l'imbarco, sia al di fuori che all'interno della nave
4. Furto a bordo di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti.
5. Richiesta di esecuzione di lavori per conto proprio o di terzi con utilizzo di materiale aziendale.
6. Abuso di potere verso propri subordinati.
7. Condanna Penale del dipendente, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del dipendente.
8. È trovato in stato di manifesta ubriachezza o in stato di manifesta assunzione di sostanze stupefacenti e psicotrope.
9. Divulgazione, con ogni mezzo, di immagini e/o video e/o contenuti gravemente lesivi dell'immagine aziendale.
10. Molestie o bullismo o atti di violenza fisica o morale nei confronti di subordinati o terzi (clienti, fornitori, consulenti, passeggeri ecc.).
11. Rilascio all'azienda e/o terzi di documenti o certificati falsi.
12. Atti qualificati dalla legge come reati tali da far venir meno la fiducia dell'Azienda nei confronti del dipendente e del suo operato.
13. Inadeguata gestione delle misure di prevenzione infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'Azienda quando la mancanza cagioni danni alle persone.
14. Recidiva in qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due Sospensioni nei ventiquattro mesi antecedenti.

Il caso di licenziamento per giusta causa, ai sensi della presente lettera e) numeri 2, 3, 4, 8, 9, 10, 13, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

In tutti i casi in cui, nella presente Sezione, si parla di "prescrizione" delle sanzioni disciplinari, si intende un periodo a ritroso di due anni dalla data di notifica della contestazione disciplinare.

I provvedimenti disciplinari durante il periodo di imbarco potranno essere adottati dall'Armatore o da un suo procuratore. Potrà essere altresì disposto lo sbarco immediato nei casi di particolare gravità indicati nell'elenco di cui sopra. In tal caso l'Armatore potrà disporre la sospensione cautelare con erogazione del trattamento retributivo pari al 50% del minimo contrattuale mensile.

Resta salvo il diritto delle parti di promuovere le azioni consentite dalle leggi vigenti ed applicabili in materia.

In caso di licenziamento, ove il Collegio di conciliazione, con motivato giudizio, lo riconosca ingiustificato ed accolga quindi il ricorso dell'interessato, disporrà contestualmente, a carico dell'Armatore, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro computata con i criteri dell'indennità di preavviso, graduabile in relazione alle proprie valutazioni, circa gli eventi che caratterizzano il caso in esame, tra:

- 45 e 90 giorni fino a 3 anni di anzianità di servizio presso lo stesso Armatore nella qualifica in C.R.L. o T.P.
- 60 e 120 giorni fino a 10 anni di anzianità di servizio presso lo stesso Armatore nella qualifica in C.R.L. o T.P.
- 75 e 150 giorni oltre 10 anni di anzianità di servizio presso lo stesso Armatore nella qualifica in C.R.L. o T.P.

#### **Art. 40 Collegio di conciliazione**

**1** - In caso di controversie individuali di lavoro nautico l'Armatore o il lavoratore marittimo possono scegliere di adire il tentativo di conciliazione in sede sindacale, con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali stipulanti la presente Sezione 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 della presente Sezione 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 della presente Sezione 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.

#### **Art. 41**

#### **Procedure dei reclami da parte dei Comandanti e Direttori di macchina**

**1** - Sulla base di quanto previsto dalla Regola 5.1.5 della Maritime Labour Convention 2006, gli eventuali reclami da parte dei Comandanti e Direttori di macchina dovranno seguire le procedure, approvate dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.

## PARTE SESTA TRATTAMENTO ECONOMICO

### Art. 42 Retribuzione

1 - La misura e le componenti della retribuzione sono determinate e regolate dalla presente Sezione. La paga base giornaliera è ragguagliata a 1/30<sup>mo</sup> del minimo contrattuale, salvo quanto disposto dal successivo art. 58.

2 - Qualora un Comandante o un Direttore di macchina sia tenuto prigioniero sulla nave o fuori della nave in seguito ad atti di pirateria o rapina armata contro le navi, il trattamento previsto dal contratto di arruolamento e dalla presente Sezione dovrà continuare a essere erogato durante l'intero periodo della prigionia e fino a che il marittimo sia rilasciato e debitamente rimpatriato o, nel caso di decesso durante la prigionia, fino alla data della morte.

### Art. 43 Stipendio

1 - Lo stipendio del Comandante o Direttore di Macchina è costituito da:

- a) minimo contrattuale mensile di cui all'art. 44;
- b) aumenti per anzianità aziendale nella qualifica, di cui all'art. 20 per coloro che sono in regime di C.R.L. e all'art. 37 per coloro che sono iscritti nel Turno Particolare.

### Art. 44 Minimo contrattuale mensile

1 - Il minimo contrattuale mensile viene fissato, con decorrenza:

**- dal 1° gennaio 2022**

- Comandante	€ 3.313,18
- Comandante in 2 <sup>a</sup> (crociere)	€ 2.915,03
- Direttore di Macchina	€ 3.136,83
- Direttore di Macchina in 2 <sup>a</sup> (crociere)	€ 2.915,03

**- dal 1° luglio 2022**

- Comandante	€ 3.395,19
- Comandante in 2 <sup>a</sup> (crociere)	€ 2.987,18
- Direttore di Macchina	€ 3.214,47
- Direttore di Macchina in 2 <sup>a</sup> (crociere)	€ 2.987,18

**- dal 1° luglio 2023**

- Comandante	€ 3.477,20
- Comandante in 2 <sup>a</sup> (crociere)	€ 3.059,34
- Direttore di Macchina	€ 3.292,12
- Direttore di Macchina in 2 <sup>a</sup> (crociere)	€ 3.059,34

**Art. 45**  
**Indennità di rappresentanza**

1 - Viene istituita una "indennità di rappresentanza" di € 35,00 lorde mensili, che verrà corrisposta ai Comandanti e Direttori di Macchina per qualunque tipo di navigazione. Tale indennità verrà elevata a € 140,00 lorde mensili per tratte di navigazione che superano le due ore tra porto e porto.

Tale indennità non avrà nessun riflesso su altri istituti contrattuali e verrà corrisposta soltanto durante il periodo di imbarco.

**Art. 46**  
**Gratifica natalizia**

1 - Nel mese di dicembre l'Armatore corrisponderà in occasione del Natale, una gratifica costituita da una mensilità di stipendio di cui all'art. 43 e panatica convenzionale di cui all'art. 49. Il Comandante o il Direttore di Macchina entrato in servizio o che cessi dal servizio nel corso dell'anno, riceverà la gratifica natalizia in ragione di tanti dodicesimi quanti saranno stati i mesi di servizio.

Per la frazione di mese gli verranno corrisposti i ratei giornalieri.

**Art. 47**  
**Gratifica pasquale**

1 - L'Armatore corrisponderà al Comandante o al Direttore di Macchina, in occasione della ricorrenza pasquale, una gratifica costituita da una mensilità di stipendio di cui all'art. 43 e panatica convenzionale di cui all'art. 49.

Il Comandante o il Direttore di Macchina entrato in servizio nel corso dell'anno o che cessi dal servizio nel corso dell'anno, riceverà la gratifica pasquale in ragione di tanti dodicesimi quanti saranno stati i mesi di servizio. Per le frazioni di mese gli verranno corrisposti ratei giornalieri.

**Art. 48**  
**Indennità di navigazione**

1 - Allo scopo specifico ed esclusivo di tenere conto dell'impegno richiesto dalle esigenze della navigazione marittima, nonché del vincolo di permanenza a bordo della nave e di qualsivoglia disagio, è istituita, per ogni giorno di effettivo imbarco, una indennità di navigazione corrispondente alle misure mensili qui di seguito indicate (la quota giornaliera è pari a un trentesimo della misura mensile):

**NAVI DA CARICO**

**Dal 1° giugno 2007**

Fino a 5.000 t.d.w.	€ 1.113,07
Da oltre 5.000 a 20.000 t.d.w.	€ 1.146,70
Da oltre 20.000 a 100.000 t.d.w.	€ 1.187,15
Oltre 100.000 t.d.w.	€ 1.234,19

## NAVI TRAGHETTO Merci/Passeggeri

### Dal 1° giugno 2007

Fino a 1.500 t.s.l.	€ 888,57
Da oltre 1.500 a 7.000 t.s.l.	€ 917,23
Da oltre 7.000 a 20.000 t.s.l.	€ 951,63
Oltre 20.000 t.s.l.	€ 991,75

Gli importi sopra elencati vengono ridotti del 20% per navigazione mediterranea.

Per le tratte di navigazione che non superano i trenta minuti tra porto e porto, gli importi sopra elencati vengono ridotti del 25%.

## NAVI DA CROCIERA

### Dal 1° giugno 2007

Comandante	€ 1.043,40
Comandante in 2 <sup>a</sup>	€ 1.036,53
Direttore di Macchina	€ 1.043,40
Direttore di Macchina in 2 <sup>a</sup>	€ 1.036,53

2 - a) In aggiunta alla indennità di navigazione di cui al punto 1, spetteranno ai Comandanti e ai Direttori di Macchina imbarcati su nave cisterna o gasiera adibita al trasporto di materie infiammabili per ogni giorno d'imbarco le seguenti quote giornaliere integrative dell'indennità di navigazione:

- Comandante	€ 16,00
- Direttore di Macchina	€ 15,00

b) Quando la nave cisterna o gasiera soste in un porto per lavori per un periodo superiore a 15 giorni e sia riconosciuta libera da gas, le quote giornaliere integrative della indennità di navigazione di cui alla lettera a) del presente punto 2 non sono dovute per l'ulteriore durata della sosta, e dopo la partenza finché permarrà in tale stato.

3 - a) Quando la nave non cisterna o nave cisterna per la quale non sia corrisposta l'indennità di navigazione integrativa di cui al punto 2, lettera a) fosse adibita al trasporto di materie infiammabili ed il carico lordo di tali materie raggiunga almeno il 25% del tonnellaggio di portata (t.d.w.), della nave, oppure quando la nave sia adibita al trasporto di esplosivo ed il carico netto di tale materiale raggiunga almeno una tonnellata, verranno corrisposte ai Comandanti ed ai Direttori di Macchina, in aggiunta all'indennità di navigazione di cui al punto 1, le seguenti quote giornaliere integrative della indennità di navigazione:

- Comandante	€ 13,00
- Direttore di Macchina	€ 12,00

4 - a) Nel caso di ininterrotta permanenza all'estero del Comandante o Direttore di Macchina con decorrenza dal 61° giorno d'imbarco, e a contare dal giorno della partenza della nave dall'ultimo porto nazionale, saranno corrisposte in aggiunta all'indennità di navigazione indicata al punto 1, le seguenti quote giornaliere integrative della indennità di navigazione.

- Comandante	€ 7,00
- Direttore di Macchina	€ 6,00

b) Agli effetti del presente articolo il periodo di navigazione si considera continuativo all'estero, anche nel caso che la nave approdi in porto nazionale con sosta di durata inferiore a 60 ore. Si considerano non interrotte anche le soste in più porti nazionali che siano complessivamente di durata inferiore a 60 ore.

**5 - a)** Qualora la nave dovesse navigare o sostare in zone geografiche ove esista un effettivo rischio di guerra o di pirateria, riconoscendo come tali quelle che, nel tempo, vengono individuate attraverso le intese internazionali in sede IBF (Warlike Operations Area, High Risk Area), verranno corrisposte al Comandante o al Direttore di Macchina, in aggiunta all'indennità di navigazione di cui al punto 1, le seguenti quote giornaliere integrative della indennità di navigazione per ogni giorno o frazione di giorno di effettiva permanenza della nave in dette zone o porti:

- Comandante	€ 77,00
- Direttore di Macchina	€ 72,00

b) Nel caso di permanenza della nave in zona o porto anzidetti per un periodo di tempo complessivo inferiore a 24 ore, l'indennità di cui alla lettera a) del presente punto 5 sarà corrisposta per una giornata intera.

**6 - a)** Quando la nave approdi in un porto riconosciuto colpito da malattie epidemiche con ordinanza dell'Autorità italiana competente, per il periodo che decorre dall'arrivo al porto infetto fino al giorno della libera pratica al porto successivo (ma non oltre i 15 giorni dalla partenza dal porto infetto), verranno corrisposte ai Comandanti e Direttori di Macchina, in aggiunta alla indennità di navigazione di cui al punto 1, le seguenti quote giornaliere integrative della indennità di navigazione:

- Comandante	€ 7,00
- Direttore di Macchina	€ 6,00

b) Le quote giornaliere integrative della indennità di navigazione di cui alla lettera a) del presente punto 6 sono dovute pure nell'ipotesi che l'ordinanza sia emanata successivamente alla data dell'arrivo della nave al porto infetto, ma con riferimento al tempo dell'approdo o della permanenza della nave in detto porto.

c) Le quote giornaliere integrative della indennità di navigazione di cui alla lettera a) del presente punto 6 sono dovute pure nell'ipotesi che la spedizione a Ruolo Equipaggio rechi l'annotazione dell'esistenza di uno stato epidemico di colera o peste, o vaiolo o tifo petecchiale, o febbre gialla, ma occorre che nell'annotazione ricorra testuale l'espressione "epidemia" o "stato epidemico".

d) Quando si manifesti a bordo un caso di colera, di peste, di vaiolo, di tifo petecchiale o di febbre gialla, sono dovute le stesse quote giornaliere integrative di cui alla lettera a) del presente punto 6 dal momento della partenza della nave dall'ultimo porto, ma in ogni caso con decorrenza da non oltre 15 giorni prima della constatazione della malattia, fino al giorno dell'ammissione della nave a libera pratica.

**7 -** Ad ogni effetto le parti stabiliscono che le quote di indennità di navigazione previste nei punti 1, 2, 3, 4, 5 e 6 del presente articolo non possono essere calcolate nella retribuzione, né in ogni altro istituto che direttamente o indirettamente implichi la retribuzione quale base di calcolo.

Tale esclusione è dovuta al fatto che l'ammontare di detta indennità è stato pattizamente determinato tenendo già conto della sua incidenza economica sui singoli istituti e comunque sul globale trattamento erogato ai Comandanti e ai Direttori di Macchina.

**8 -** Fermo restando quanto sopra convenuto le parti per quanto possa occorrere precisano che le quote di indennità di navigazione previste nei punti 1, 2, 3, 4, 5 e 6 del presente articolo non possono essere considerate nel calcolo dei riposi compensativi (sabati, domeniche, festività nazionali e infrasettimanali, festività cadenti di domenica, semifestività) e delle relative indennità sostitutive, delle ferie e delle indennità sostitutive delle stesse, della gratifica natalizia e della gratifica pasquale, dell'indennità sostitutiva del preavviso e del trattamento di fine rapporto.



**Art. 49**  
**Valore convenzionale della panatica quale coefficiente  
della retribuzione**

1 - In tutti i casi in cui occorra computare la panatica quale coefficiente della retribuzione o considerarla come coefficiente di calcolo per la liquidazione di indennità (ad esempio: indennità sostitutiva del preavviso; trattamento di fine rapporto; indennità sostitutiva delle ferie e dei riposi compensativi; indennità giornaliera in caso di malattia o infortunio; gratifica natalizia; gratifica pasquale, ecc.) il valore convenzionale della panatica spettante al Comandante o Direttore di Macchina si intende stabilito nella misura di € 15,49 mensili.

**Art. 50**  
**Indennità per perdita di corredo personale  
o di strumenti professionali**

1 - In caso di perdita degli effetti personali e/o strumenti professionali per fatto di guerra, avarie o altro sinistro, il Comandante o il Direttore di Macchina avrà diritto all'indennità, da parte dell'Armatore, del danno subito, entro il limite massimo di € 2.000,00.

**Art. 51**  
**Assegni per il nucleo familiare**

1 - Per gli assegni familiari l'Armatore provvederà a norma delle relative leggi. In particolare, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti, gli assegni spettano anche per il periodo di prova, per il periodo di ferie fruito e per quello di preavviso, anche se l'Armatore si sia avvalso della facoltà di sostituire ad esso la relativa indennità.

**Art. 52**  
**Alloggio e vitto – Panatica**

1 - In conformità a quanto previsto dalla Maritime Labour Convention 2006, l'alloggio del Comandante o Direttore di Macchina deve essere decoroso e corredato di tutte le dotazioni che ne rendano confortevole l'abitabilità.

Il cambio dei corredi di biancheria deve avvenire almeno settimanalmente.

In conformità a quanto previsto dalla Maritime Labour Convention 2006, il vitto deve essere somministrato a cura dell'Armatore, preparato e consumato a bordo, ed i generi alimentari devono essere di buona qualità.

Nei casi speciali in cui non possa essere somministrato il vitto a bordo, l'Armatore deve corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese sostenute e documentate, ovvero una indennità sostitutiva da concordarsi aziendali con le Organizzazioni sindacali.

Il servizio di mensa e cabina per il Comandante o Direttore di Macchina comunque assicurato deve essere effettuato da un cameriere, se esistente.

**Art. 53**  
**Delega per il pagamento di parte dello stipendio**

1 - Ai sensi della normativa nazionale ed internazionale, non sono consentite deleghe per la riscossione delle competenze, salvo casi particolari autorizzati dal lavoratore marittimo a mezzo di procura conferita per atto pubblico.

**NOTA A VERBALE**

Con riferimento al comparto crocieristico, la contrattazione aziendale potrà prevedere diverse modalità di corresponsione dei vari istituti economici di cui alla presente Sezione.

**PARTE SETTIMA**  
**SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 54**  
**Giorni festivi**

- 1** - Sono considerati giorni festivi:
- a) tutte le domeniche;
  - b) le festività nazionali (25 aprile - 1° maggio - 2 giugno);
  - c) le seguenti ulteriori festività:
    - 1° gennaio (Capodanno);
    - 6 gennaio (Epifania);
    - lunedì di Pasqua;
    - 15 agosto (Assunzione);
    - 1° novembre (Ognissanti);
    - 8 dicembre (Immacolata Concezione);
    - 25 dicembre (Natale);
    - 26 dicembre (Santo Stefano).
- 2** - Sono considerate semifestive, e cioè festive nelle sole ore pomeridiane, il Venerdì Santo e la Vigilia di Natale.

**Art. 55**  
**Giorni festivi e sabati durante l'imbarco**

- 1** - Al Comandante o Direttore di Macchina per i giorni festivi di cui all'art. 54 e per i sabati saranno riconosciuti altrettanti giorni di riposo compensativo. Per la Vigilia di Natale e per il Venerdì Santo sarà riconosciuta mezza giornata di riposo compensativo.
- 2** - Per il Comandante o Direttore di Macchina non in C.R.L. i riposi compensativi maturati e non fruiti durante l'imbarco saranno indennizzati all'atto dello sbarco mediante il pagamento dell'indennità sostitutiva di cui al successivo art. 58.

**NOTA A VERBALE**

**Trattamento del 7° giorno**

Considerato che sono sorte talune incertezze in ordine al trattamento del lavoro domenicale a bordo delle navi, le parti ad ogni effetto precisano che la regola contrattuale del settore per quanto attiene al corrispettivo giornaliero è quella del divisore 30, e pertanto precisano che la regola contrattuale circa la suddivisione per il divisore 26 costituisce eccezione e clausola di miglior favore anche per quanto attiene al suddetto trattamento del lavoro domenicale a bordo delle navi.

Le parti confermano altresì che l'indennità di navigazione costituisce un emolumento globale e di ulteriore trattamento di miglior favore, volto specificatamente a compensare e risarcire ogni possibile circostanza di disagio e penosità causata dal vincolo di permanenza a bordo.

Tutto ciò considerato, le parti si danno reciprocamente atto che il complessivo regime contrattuale vigente, anche con riferimento all'ulteriore riposo compensativo per la giornata del sabato, costituisce corrispettivo per ogni e qualsiasi titolo previsto da leggi e da ogni altra fonte, e pertanto riconoscono che tale volontà, come qui chiarita, regolerà anche per il futuro ogni maggiorazione dovuta per 1 giorno domenicale.

*Roma, 23 luglio 1997*

**Art. 56**  
**Festività nazionali o altre festività normalmente infrasettimanali**  
**cadenti di domenica**

**1** - Qualora una delle festività nazionali o una delle altre festività normalmente infrasettimanali cada in giorno di domenica è dovuta, oltre al trattamento spettante ai sensi del precedente art. 55, una ulteriore giornata di riposo compensativo.

**Art. 57**  
**Ferie annuali**

**1** - Il Comandante o Direttore di Macchina avrà diritto ad un periodo di ferie retribuite di 37 giorni feriali (sabati inclusi) per ogni anno di servizio o pro-rata.

**2** - Per il Comandante o Direttore di Macchina non in C.R.L. le ferie maturate ed eventualmente non fruite saranno indennizzate all'atto dello sbarco mediante il pagamento della indennità sostitutiva di cui al successivo art. 58.

**3** - Le festività soppresse dalla Legge 5 marzo 1977, n. 54 sono considerate giorni lavorativi a tutti gli effetti in quanto altrettante giornate sono state aggiunte alle ferie.

**Art. 58**  
**Indennità sostitutiva delle ferie e dei riposi compensativi**

**1** - Ai Comandanti o Direttori di Macchina in C.R.L. che risolvono il rapporto di lavoro per qualsiasi causa, le ferie ed i riposi compensativi maturati e non fruiti saranno liquidati mediante il pagamento di una indennità sostitutiva pari ad 1/26 (un ventiseiesimo) dello stipendio di cui all'art. 43, della panatica convenzionale di cui all'art. 49, nonché dei ratei della gratifica natalizia di cui all'art. 46 e della gratifica pasquale di cui all'art. 47 per ogni giorno di ferie o riposo compensativo.

**DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le parti si danno reciprocamente atto che, quale espresso presupposto di conclusione e stipulazione dell'accordo sindacale istitutivo della normativa in materia di "mensilizzazione" per i Comandanti e Direttori di Macchina in C.R.L. di cui all'art. 22 punto 7 della presente Sezione, i ratei delle gratifiche natalizia e pasquale sono esclusi dal computo dell'indennità sostitutiva dei riposi compensativi per festività e ferie limitatamente a tale personale. Resta inteso che in caso di cessazione del rapporto di lavoro, per qualunque causa, ai Comandanti e Direttori di Macchina in C.R.L. dovranno essere liquidati i riposi compensativi per festività e ferie secondo i criteri di calcolo indicati nell'art. 58.

**Art. 59**  
**Congedo matrimoniale**

**1** - Al Comandante o Direttore di Macchina che contragga matrimonio sarà concesso un congedo straordinario retribuito di giorni quindici.

**2** - Per fruire di tale congedo l'interessato dovrà presentare domanda con preavviso di 30 giorni.

**3** - Il congedo di cui sopra non potrà essere computato nel periodo delle ferie annuali, né potrà essere considerato in tutto od in parte quale periodo di preavviso di licenziamento.

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

## **PARTE OTTAVA ASSICURAZIONI SOCIALI**

### **Art. 60 Assicurazioni infortuni**

Il Comandante o Direttore di Macchina sarà assicurato contro gli infortuni e le malattie ai sensi di legge; oltre all'assicurazione obbligatoria per legge, l'Armatore assicurerà le seguenti indennità:

**1** - per il caso di morte o invalidità permanente conseguente ad infortunio determinato da rischio ordinario:

un'indennità pari alla differenza rispettivamente tra cinque e sei annualità di retribuzione (proporzionalmente ridotte in caso di invalidità permanente parziale) ed il valore capitale della rendita di legge calcolata secondo la norma dell'art. 39 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni. In ogni caso tale indennità non potrà essere inferiore a 12 mensilità di retribuzione in caso di morte, né a 18 mensilità di retribuzione in caso di invalidità permanente, eventualmente proporzionabile in rapporto al grado di invalidità;

**2** - per il caso di morte o invalidità permanente conseguente ad infortunio determinato da rischio di guerra o da mine:

a) un'indennità in capitale corrispondente al 50 per cento del capitale di copertura della rendita di legge;

b) un'ulteriore indennità di capitale di € 516,46.

Nel caso di invalidità permanente parziale tali indennità saranno proporzionalmente ridotte in rapporto al grado di invalidità riconosciuto a norma di legge.

### **Art. 61 Assicurazione malattie**

Oltre alle assicurazioni obbligatorie per legge, l'Armatore assicurerà le seguenti indennità:

**1** - In caso di morte per malattia avvenuta entro 12 mesi dalla data dello sbarco o dipendente da malattia contratta durante l'arruolamento:

a) Se il Comandante o Direttore di Macchina lascia soltanto la vedova:  
€ 2.582,28.

b) Se il Comandante o Direttore di Macchina lascia la vedova ed un figlio minorenni od un solo figlio minorenni:  
€ 3.873,43 più una quota di € 103,29 per ogni ulteriore figlio minorenni.

c) Se il Comandante o Direttore di Macchina non lascia né vedova né orfani minorenni ma il padre di età oltre 65 anni o assolutamente inabile al lavoro o la madre cinquantenne o inabile al lavoro; quando essa sia vedova o separata dal marito per colpa di lui, senza altri figli maggiorenni, o risulti che il Comandante o il Direttore era l'unico e principale necessario sostegno di entrambi, spetta ad essi una indennità eguale a quella che sarebbe spettata qualora il Comandante o il Direttore di Macchina avesse lasciato la sola vedova.

**2** - In caso di invalidità permanente assoluta, verificatasi entro 12 mesi dallo sbarco quale conseguenza di malattia contratta per causa di servizio:

- una indennità in capitale di € 516,46.

Nel caso di inabilità parziale, tale indennità sarà proporzionalmente ridotta al grado di inabilità riconosciuta ai sensi di legge.

**NOTA - L'Armatore garantirà al Comandante e Direttore di Macchina una ulteriore copertura assicurativa alle condizioni generali indicate nell'accordo del 26 gennaio 1989 riportato nell'allegato 1 della presente Sezione.**

**Art. 62**  
**Assistenza sanitaria, farmaceutica e ospedaliera a favore**  
**dei beneficiari della legge 16 ottobre 1962, n. 1486**

1 - Al Comandante e al Direttore di macchina che gode del trattamento previsto dalla legge 16 ottobre 1962 n. 1486 (legge Focaccia), sarà erogata anche l'assistenza sanitaria, farmaceutica e ospedaliera.

**Art. 63**  
**Assistenza economica per le malattie insorte dopo il 28° giorno**  
**dalla data dello sbarco**

1 - L'Armatore assicurerà presso l'Ente competente il Comandante o Direttore di Macchina cui si applicano le norme in C.R.L. in aggiunta alle provvidenze già in atto per legge o regolamento ai fini della corresponsione di una indennità giornaliera per le malattie che impediscano totalmente e di fatto di attendere al lavoro e si manifestino dal 29° giorno successivo alla data dello sbarco ed accertati dal medico di fiducia dell'Ente competente.

2 - Per malattia si intende ogni alterazione dello stato di salute come definita dalle norme relative alla erogazione della assistenza economica e sanitaria da parte dell'Ente competente.

3 - La indennità giornaliera sarà corrisposta nella misura di un trentesimo del minimo contrattuale, con esclusione di ogni altro elemento retributivo. La indennità giornaliera sarà corrisposta in base agli accertamenti e alle prescrizioni dei medici fiduciari dell'Ente competente in conformità alle disposizioni vigenti, a partire dal 4° giorno successivo a quello della denuncia della malattia debitamente accertata fino alla guarigione clinica del Comandante o Direttore di Macchina e per la durata massima di 180 giorni dall'annotazione dell'ultimo sbarco sul ruolo.

4 - La indennità giornaliera non sarà corrisposta:

- a) Ai Comandanti e Direttori di macchina che percepiscono dall'Ente competente le prestazioni economiche previste dalla legge 16 ottobre 1962, n. 1486, per i casi di temporanea inidoneità fisica ai servizi della navigazione, giudicati dalle competenti Commissioni mediche.
- b) Ai Comandanti e Direttori di macchina che abbiano maturato il diritto alle prestazioni dell'assicurazione di malattia "fondamentale" e "complementare" in seguito ai lavori eseguiti in servizio, a seguito di incarichi temporanei a terra o missione.
- c) Al Capitano al Comando o Capitano di Macchina cui si applica la presente Sezione che si renda indisponibile all'imbarco, per la durata della indisponibilità.

## **PARTE NONA DISPOSIZIONI FINALI**

### **Art. 64 Aggiornamento professionale**

**1** - Allo scopo di promuovere un aggiornamento professionale del Comandante o del Direttore di Macchina consono alle sue funzioni, l'Armatore adotterà le misure organizzative idonee a favorire la sua partecipazione a corsi, seminari od altre iniziative formative.

**2** - Durante il periodo di tempo in cui il Comandante o Direttore di Macchina sarà impegnato in tale attività sarà riconosciuto il trattamento per incarico temporaneo a terra di cui all'art. 5, punto 2, con esclusione dell'indennità pari al 37% del minimo contrattuale.

**3** - La materia sarà oggetto di confronto nell'ambito della contrattazione di secondo livello.

### **Art. 65 Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione**

**1** - Ogni responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dal Comandante o dal Direttore di Macchina nell'esercizio delle sue funzioni è a carico dell'Armatore.

**2** - Ove si apra un procedimento penale nei confronti del Comandante o del Direttore di Macchina per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle sue funzioni, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio è a carico dell'Armatore. Tale obbligo può essere assolto anche mediante una copertura assicurativa per la tutela dei rischi legali, del cui premio annuo si farà carico l'azienda fino a un massimo di 240 euro.

**3** - È facoltà del Comandante o Direttore di Macchina di farsi assistere da un legale di fiducia dell'Armatore scelto dal Comandante o Direttore di Macchina fra due nominativi indicati dall'Armatore, con onere a carico di quest'ultimo.

**4** - Il rinvio a giudizio per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle sue funzioni può costituire giustificato motivo di cessazione della continuità del rapporto di lavoro, nel caso in cui la gravità dell'evento possa influire sul rapporto fiduciario.

**5** - Le garanzie e le tutele di cui al paragrafo 2) del presente articolo si applicano anche successivamente alla estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

**6** - Le garanzie e le tutele di cui ai paragrafi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave, accertati con sentenza.

**7** - La materia di cui al comma 2 sarà oggetto di confronto nell'ambito della contrattazione di secondo livello.

### **Art. 66 Richiamo alle armi**

**1** - In caso di richiamo alle armi al Comandante o Direttore di Macchina sarà riconosciuto il trattamento previsto dalle vigenti disposizioni in materia.

**Art. 67**  
**Condizioni di miglior favore**

1 - Le condizioni economiche di miglior favore in atto si intendono mantenute, salva la facoltà di effettuare in sede di applicazione del contratto eventuali assorbimenti della parte relativa ai miglioramenti economici conseguiti col presente rinnovo contrattuale, al 100 per cento per integrazioni aziendali generalizzate e al 50 per cento per quelle riconosciute individualmente a titolo di merito.

**Art. 68**  
**Divergenze di interpretazione**

1 - Le eventuali divergenze sulla interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle Organizzazioni stipulanti, in sede nazionale, mediante apposita commissione paritetica. Essa esaminerà entro 30 giorni dalla richiesta di una delle parti le questioni alla stessa sottoposte, redigendo apposito verbale.

**Art. 69**  
**Decorrenza e durata**

1 - La presente Sezione decorre dal 1° gennaio 2021 ed avrà validità fino al 31 dicembre 2023. 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.

2 - Le disposizioni di carattere normativo ed economico avranno vigore secondo le specifiche decorrenze indicate nella presente Sezione.

**NOTA A VERBALE**

1 - Nelle assunzioni del personale negli uffici operativi le aziende armatoriali terranno in evidenza i Comandanti e i Direttori di Macchina loro dipendenti, in special modo se dichiarati idonei alla navigazione.

2 - Le aziende o gruppi armatoriali intendendosi per gruppi armatoriali un raggruppamento di società e/o compagnie consorziate con turno particolare unico, metteranno a disposizione dell'USCLAC e rispettivamente dell'U.N.C.Di.M. per ciascun anno di validità del contratto n. 28 ore calcolate sulla base del minimo contrattuale mensile e massima anzianità aziendale a titolo di permessi sindacali retribuiti

stipendio (art. 43) con massima anzianità (art. 20) x 28

240

**CONDIZIONI GENERALI DI POLIZZA ASSICURATIVA  
CONTRO GLI INFORTUNI**

Le parti convengono di fissare le condizioni generali assicurative qui di seguito elencate, che dovranno essere inserite nella polizza per la copertura dei rischi di morte a seguito di infortunio a bordo nonché contro il rischio del ritiro definitivo del libretto di navigazione a seguito di infortunio a bordo o di malattia.

**1** - L'Assicurazione garantirà le seguenti prestazioni a favore di ciascun Comandante e Direttore di Macchina:

- a) In caso di morte derivante da infortunio verificatosi a bordo: una indennità pari a € 61.974,83.  
A maggior chiarimento si precisa che dal concetto di morte derivante da infortunio sono escluse tutte le morti improvvise derivanti da cause non violente in occasione di lavoro.
- b) In caso di invalidità permanente da infortunio verificatosi a bordo che comporti il ritiro definitivo del libretto di navigazione: una indennità con un massimale pari a € 61.974,83.
- c) In caso di invalidità permanente derivante da malattia insorta successivamente alla data della stipula del contratto di assicurazione che comporti il ritiro definitivo del libretto di navigazione: una indennità con un massimale pari a € 61.974,83. Per i Comandanti e i Direttori di Macchina non in continuità di rapporto di lavoro (C.R.L.) tale assicurazione coprirà le sole malattie insorte durante il periodo di imbarco ovvero entro 28 giorni dallo sbarco.

**2** - Le garanzie di cui al punto 1) lettere a) e b) si intendono estese anche al periodo compreso tra l'ingaggio e l'imbarco nonché tra lo sbarco e l'arrivo al Comune di residenza.

**3** - La tabella delle percentuali di invalidità permanente di cui alla lettera b) del punto 1 sarà quella prevista nel D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124.

**4** - Nel corso di ciascuna annualità assicurativa potrà essere risarcito, un numero massimo di:

**2 eventi** di cui alla lettera a) del punto 1) qualora l'assicurazione copra non più di 23 assicurati assunti in C.R.L. o comunque non più di 11 navi;

**3 eventi** di cui alla lettera a) del punto 1) qualora l'assicurazione copra un numero di assicurati assunti in C.R.L. compreso tra 24 e 31 unità o comunque un numero di navi compreso tra 12 e 15 unità;

**4 eventi** di cui alla lettera a) del punto 1) qualora l'assicurazione copra un numero di assicurati assunti in C.R.L. superiore a 31 unità o comunque un numero di navi superiore a 15 unità.

**5** - Nel corso di ciascuna annualità assicurativa potrà essere risarcito per gli eventi di cui al punto 1) lettere b) e c) un numero massimo di:

**1 evento** qualora l'assicurazione copra un numero di assicurati assunti in C.R.L. non superiore a 15 unità o comunque un numero di navi non superiore a 7 unità;

**2 eventi** qualora l'assicurazione copra un numero di assicurati assunti in C.R.L. compreso tra 16 e 23 unità o comunque un numero di navi compreso tra 8 e 11 unità;

**3 eventi** qualora l'assicurazione copra un numero di assicurati assunti in C.R.L. compreso tra 24 e 31 unità o comunque un numero di navi compreso tra 12 e 15 unità;

**4 eventi** qualora l'assicurazione copra un numero di assicurati assunti in C.R.L. superiore a 31 unità o comunque un numero di navi superiore a 15 unità.



**6** - Con riferimento all'evento di cui alla lettera b) del punto 1) la Compagnia di Assicurazione provvederà alla valutazione dell'invalidità permanente in base alla tabella delle percentuali di invalidità prevista all'allegato 1 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124. A tale valutazione verrà rapportato l'indennizzo che dovrà essere comunque pari alla somma totale assicurata € 61.974,83 quando la percentuale di invalidità risulta superiore al 40%, mentre se l'invalidità risulta pari o inferiore al 40% sarà calcolata in base ai seguenti criteri:

- a) Quando il grado di invalidità risulta pari o inferiore ai 20% l'indennizzo sarà corrispondente ad una percentuale del massimale equivalente alla percentuale dell'invalidità accertata maggiorato del 50% per assicurati di età fino ai 35 anni e del 25% per assicurati di età compresa tra i 35 e i 50 anni.
- b) Quando il grado di invalidità è superiore al 20% ma non supera il 40% l'indennizzo sarà pari ad una percentuale del massimale equivalente alla percentuale dell'invalidità accertata maggiorato del 100% per assicurati di età fino ai 35 anni compiuti, del 50% per assicurati di età compresa tra i 35 e 50 anni e del 25% per assicurati di età superiore ai 50 anni.

**7** - Con riferimento all'evento di cui alla lettera c) del punto 1) la compagnia di assicurazione provvederà alla valutazione del grado di invalidità in base alle tabelle dalla stessa applicate per polizze analoghe ed opererà la liquidazione dell'indennizzo in base ai seguenti criteri:

- a) Qualora la percentuale di invalidità, accertata non superi il 35%, verrà liquidato un indennizzo, calcolato sul massimale di € 61.974,83 pari al 40% per assicurati di età fino ai 35 anni, al 30% per assicurati di età compresa tra i 35 e i 50 anni e al 15%, per assicurati di età superiore ai 50 anni.
- b) Qualora la percentuale di invalidità accertata sia compresa tra il 36% e il 45% verrà liquidato un indennizzo calcolato sul massimale di € 61.974,83 pari al 50% per assicurati di età fino a 35 anni, al 40% per assicurati di età compresa tra i 35 e i 50 anni e al 25% per assicurati di età superiore ai 50 anni.
- c) Qualora la percentuale di invalidità accertata sia compresa tra il 45% e il 60% verrà liquidato un indennizzo calcolato sul massimale di € 61.974,83 pari al 60% per assicurati di età fino a 35 anni, al 50% per assicurati di età compresa tra i 35 e i 50 anni e al 40% per assicurati di età superiore ai 50 anni.
- d) Qualora la percentuale di invalidità accertata sia superiore al 60% verrà sempre liquidato un indennizzo pari al 100% del massimale qualunque sia l'età dell'assicurato.

La presente garanzia è prestata fino al 55° anno di età.

**8** - Qualora, sempre a seguito di avvenuto ritiro del libretto di navigazione, non fosse possibile per la compagnia di assicurazione accertare il grado di invalidità permanente da infortunio o malattia, a causa di un prematuro decesso dell'assicurato, si procederà a fare indennizzare gli eredi, in base all'età, nelle misure di seguito indicate (solo fino a 65 anni non compiuti).

Quanto sopra a condizione che il decesso sia avvenuto per la medesima malattia o infortunio che sia stata determinante per la dichiarazione di permanente inidoneità alla navigazione, sempre e comunque nel rispetto delle ulteriori norme e procedure per l'accertamento dell'indennizzabilità inerente il ritiro del libretto stesso.

Sino a 40 anni non compiuti	€ 31.000,00
da 40 a 45 anni non compiuti	€ 21.000,00
da 45 a 50 anni non compiuti	€ 16.000,00
da 50 a 55 anni non compiuti	€ 8.500,00
da 55 a 60 anni non compiuti	€ 6.000,00
da 60 a 65 anni non compiuti	€ 3.000,00

**9** - Con decorrenza 1° luglio 2007, la tutela assicurativa per la copertura del caso morte a bordo o in franchigia per qualsiasi causa viene estesa anche ai Comandanti e ai Direttori di Macchina imbarcati su navi superiori a 3.000 t.s.l.

In particolare, verrà riconosciuta agli eredi una somma pari a 12.500 euro.

Per la copertura assicurativa varranno comunque le condizioni generali e/o particolari delle polizze assicurative all'uopo sottoscritte; tali coperture saranno operative dopo l'avvenuto pagamento di quanto dovuto da parte delle Aziende.

**TABELLA ESEMPLIFICATIVA  
PER ASSICURAZIONE CONTRO INFORTUNI**

Percentuale di invalidità	Età	Maggiorazione		In valore assoluto	Importo totale liquidato
		Importo liquidabile	in %		
18%	fino a 35	€ 11.155,47	50%	€ 5.577,73	€ 16.733,20
18%	da 35 a 50	€ 11.155,47	25%	€ 2.788,87	€ 13.944,37
18%	da 50 in su	€ 11.155,47			
30%	fino a 35	€ 18.592,45	100%	€ 18.592,45	€ 37.184,90
30%	da 35 a 50	€ 18.592,45	50%	€ 9.296,22	€ 27.888,67
30%	da 50 in su	€ 18.592,45	25%	€ 4.648,11	€ 23.240,56

**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 remuneratività 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 (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.

\* \* \* \* \*

### **ACCORDO 3 FEBBRAIO 2009 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

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.

**POLIZZA ASSICURATIVA SANITARIA**

**VERBALE DI ACCORDO  
22 dicembre 1993**

Le Parti,

premessi

- che la polizza assicurativa sanitaria sarà accesa direttamente da U.S.C.L.A.C. e U.N.C.Di.M. con la SASA Assicurazioni, fermo l'obbligo dei datori di lavoro di versare al contraente le quote a loro carico nonché in via di anticipazione e con i limiti di cui infra, le quote a carico dei Comandanti e D.M. alle loro dipendenze;
- che detto rapporto assicurativo in esame è strettamente legato alla sussistenza di un rapporto di lavoro ed alla decorrenza della retribuzione;
- che è pertanto necessario disciplinare (v. paragrafi 2 e 3 del presente verbale) le varie ipotesi possibili, distinguendo tra i rapporti di lavoro in continuità e quelli non in continuità;

concordano quanto segue:

**1** - Le premesse sono parte integrante del presente accordo.

**2 - Comandanti e Direttori di Macchina in C.R.L.**

2.1) Il datore di lavoro provvederà a versare al Contraente per tutta la durata del rapporto di continuità e sempre che sussista il diritto dei Comandanti e D.M. alla retribuzione, la quota di premio a suo carico e, in via di anticipazione, la quota di premio a carico dei Comandanti e D.M..

La quota a carico del datore di lavoro, comprensiva del contributo di solidarietà, sarà pari ai due terzi del versamento totale, quella a carico dei Comandanti e D.M. il residuo terzo.

Il datore di lavoro opererà la trattenuta della somma anticipata per il Comandante e D.M. sulle competenze di ogni mese indipendentemente dalla periodicità dei versamenti fatti al Contraente.

2.2) Qualora il Comandante o il D.M. venga preso in carico dalla Cassa Marittima a seguito di malattia o infortunio, con relativa temporanea caducazione di ogni obbligo retributivo a carico del datore di lavoro, quest'ultimo proseguirà per il periodo in questione, in funzione meramente anticipatoria, i versamenti delle quote assicurative.

Al reimbarco del Comandante e D.M. il datore di lavoro recupererà per l'intero periodo di malattia o infortunio (il cui inizio convenzionalmente decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di sbarco) l'intero versamento da lui effettuato mediante trattenuta sulla retribuzione.

2.3) Alla risoluzione del rapporto di lavoro in continuità verranno meno tutti gli obblighi contrattuali relativi alla copertura assicurativa sanitaria.

Il lavoratore avrà, tuttavia, la facoltà di proseguire il rapporto assicurativo, assumendosene direttamente l'intero onere secondo le modalità e le scadenze indicate nella polizza.

**3 - Comandanti e Direttori di Macchina non in C.R.L.**

3.1) Il diritto alla copertura assicurativa sorgerà all'atto dell'imbarco del Comandante e del D.M. e perdurerà fino al momento dello sbarco.

3.2) Al fine di evitare doppi versamenti si procederà come in appresso:

a) nel mese in cui avviene l'imbarco, qualora il Comandante ed il D.M. siano privi di copertura assicurativa, il datore di lavoro provvederà alla copertura dal primo giorno del mese d'imbarco;

qualora siano già coperti di assicurazione la copertura inizierà dal mese successivo a quello d'imbarco.

b) nel mese in cui avviene lo sbarco, per qualsiasi motivo esso avvenga, la copertura verrà mantenuta per l'intero mese.

Il datore di lavoro opererà la trattenuta della quota di pertinenza del Comandante e D.M. sulle competenze di ogni mese indipendentemente dalla periodicità dei versamenti fatti al Contraente sulla base della polizza di assicurazione.

Successivamente allo sbarco il Comandante e il D.M. potranno mantenere la copertura assicurativa assumendosene, in toto e direttamente, l'onere.

3.3) Gli sbarchi per malattia o infortunio, risolvendo il contratto di imbarco, faranno venire altresì meno la copertura assicurativa, fermo quanto previsto sub 3.1. In tale evenienza, il Comandante e D.M. avranno la facoltà di proseguire il rapporto assicurativo, assumendosene direttamente l'intero onere.

**4** - Qualora - per impedimento del Comandante o del Direttore di Macchina o per sua sostituzione ovvero per qualsiasi diversa legittima causa altro ufficiale, anche se all'uopo imbarcato, assumesse il comando o la direzione di macchina per un periodo inferiore a 30 giorni, non si darà corso alla copertura assicurativa di cui al presente accordo.

Superato il periodo di 30 giorni suindicato, la copertura assicurativa dovrà essere attuata con decorrenza dalla nomina nei modi e nei termini indicati nei precedenti paragrafi 2 e 3.

## **5 - Modalità di pagamento quote**

La copertura assicurativa ha valenza per anno solare e le modalità di pagamento sono come in appresso indicato:

- a) per i Comandanti e D.M. in C.R.L. il datore di lavoro verserà entro il 5 febbraio di ogni anno sia le quote annuali a suo carico che quelle annuali a carico del Comandante e D.M.;
- b) per i Comandanti e D.M. non in C.R.L. e presenti a bordo il primo giorno di ogni anno il datore di lavoro verserà entro il 5 febbraio di ogni anno un dodicesimo del premio annuale sia per la parte a suo carico che per quella a carico del Comandante e D.M.;
- c) il saldo e le regolamentazioni premio avverranno per bilanciamento a fine anno solare per i movimenti avvenuti durante il corso dell'anno stesso.

**6** - La Confitarma prende atto che l'U.S.C.L.A.C. e l'U.N.C.Di.M. stipuleranno analoga polizza sanitaria anche a favore di Comandanti e Direttori di Macchina pensionati, polizza che resterà in ogni caso separata e con gestione autonoma rispetto a quella disciplinata dal presente verbale di accordo.

U.S.C.L.A.C. e U.N.C.Di.M. provvederanno a trasmettere copia della polizza di assicurazione a Confitarma.

Letto confermato e sottoscritto in Genova oggi 22 dicembre 1993.

**VERBALE DI ACCORDO**  
**18 gennaio 1996**

Premesso

che l'U.S.C.L.A.C e l'U.N.C.Di.M. in data 15 gennaio 1996 hanno costituito la "CASSA DI ASSISTENZA DEI COMANDANTI E DEI DIRETTORI DI MACCHINA - CAS.CO.DI." con sede in Via Cesarea, 2/44 – 16121 GENOVA (in ristrutturazione).

Concordano

di far confluire in detta CASSA la polizza assicurativa sanitaria contratta con la SASA ASSICURAZIONI.

Dal 1° gennaio 1996, pertanto, la polizza in argomento beneficerà dello sgravio fiscale di cui all'art. 48 del Testo Unico delle imposte sui redditi (D.P.R. 22.12.86 n. 917).

Dall'anno 1996 il premio dovrà essere versato sul conto corrente n° 1999 intestato a CAS.CO.DI. presso la BANCA POPOLARE DI NOVARA - Sede di Genova - Via Cinque Dicembre, 3 - 16121 Genova (ABI 5608.5 CAB 1400.1)

In attesa della ristrutturazione della sede della CASSA le Società di Navigazione sono pregate di comunicare con cortese sollecitudine tutti gli indirizzi dei Comandanti e Direttori di Macchina alle loro dipendenze, anche se non in C.R.L., alla U.S.C.L.A.C. e U.N.C.Di.M. - Polizza Sanitaria - Via Cesarea, 2/23 - 16121 Genova.

Letto, confermato e sottoscritto.

**VERBALE DI ACCORDO**  
**13 dicembre 1996**

Le Parti,

premessi

- che in data 15 gennaio 1996 l'U.S.C.L.A.C. e l'U.N.C.Di.M. hanno costituito la "Cassa di Assistenza dei Comandanti e Direttori di Macchina - CAS.CO.DI." con sede in Via Cesarea, n. 2/23 - 16121 Genova - Cassa garantita da AXA ASSICURAZIONI;
- che le parti hanno concordato, in data 18/1/1996, di far confluire in detta Cassa la polizza assicurativa sanitaria già contratta con SASA ASSICURAZIONI;
- che per il triennio 97/98/99 non vi saranno aumenti del precedente premio pur migliorandosi alcune prestazioni come da allegato;
- che il premio dovrà essere versato sui conto corrente n. 1999 intestato a CAS.CO.DI. presso Banca Popolare di Novara - sede di Genova - Via Cinque Dicembre n. 3 - 16121 Genova (ABI 5608.5 CAB 1400.1);
- che i datori di lavoro verseranno alla CAS.CO.DI. le quote a loro carico nonché, in via di anticipazioni e con i limiti di cui infra le quote a carico dei Comandanti e Direttori di Macchina alle loro dipendenze purché l'interessato non indichi formalmente altro Fondo o Cassa cui indirizzare i versamenti;
- che detto rapporto assicurativo in esame è strettamente legato alla sussistenza di un rapporto di lavoro ed alla decorrenza della retribuzione;
- che è pertanto necessario disciplinare (v. paragrafi 2 e 3 del presente verbale) le varie ipotesi possibili distinguendo tra i rapporti di lavoro in continuità e quelli non in continuità;
- che l'assicurazione previdenziale integrativa viene sospesa, in attesa delle previste norme legislative in materia con le conseguenze di cui al paragrafo 7 del presente verbale;

concordano quanto segue:

1 - Le premesse sono parte integrante del presente accordo.

2 - Comandanti e Direttori di Macchina in C.R.L.

2.1) Il datore di lavoro provvederà a versare alla CAS.CO.DI. per tutta la durata del rapporto di continuità e sempre che sussista il diritto dei Comandanti e D.M. alla retribuzione, la quota di premio a suo carico e, in via di anticipazione, la quota di premio a carico dei Comandanti e D.M. La quota a carico del datore di lavoro, comprensiva del contributo di solidarietà, sarà pari a due terzi del versamento totale, quella a carico dei Comandanti e D.M. il residuo terzo.

Il datore di lavoro opererà la trattenuta della somma anticipata per il Comandante e D.M. sulle competenze di ogni mese indipendentemente dalla periodicità dei versamenti fatti alla CAS.CO.DI..

2.2) Qualora il Comandante o il D.M. venga preso in carico dalla I.P.SE.MA. a seguito di malattia o infortunio con relativa temporanea caducazione di ogni obbligo retributivo a carico del datore di lavoro, quest'ultimo proseguirà per il periodo in questione, in funzione meramente anticipatoria, i versamenti delle quote assicurative.

Al reimbarco del Comandante e D.M. il datore di lavoro recupererà per l'intero periodo di malattia o infortunio (il cui inizio convenzionalmente decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di sbarco) l'intero versamento da lui effettuato mediante trattenuta sulla retribuzione.



2.3) Alla risoluzione del rapporto di lavoro in continuità verranno meno tutti gli obblighi contrattuali relativi alla copertura assicurativa sanitaria.

Il lavoratore avrà, tuttavia, la facoltà di proseguire il rapporto assicurativo assumendone direttamente l'intero onere secondo le modalità e le scadenze indicate da CAS.CO.DI.

### **3 - Comandanti e Direttori di Macchina non in C.R.L.**

3.1) Il diritto alla copertura assicurativa sorgerà all'atto dell'imbarco del Comandante e D.M. e perdurerà fino al momento dello sbarco.

3.2) Al fine di evitare doppi versamenti si procederà come in appresso:

a) nel mese in cui avviene l'imbarco, qualora il Comandante e il D.M. siano privi di copertura assicurativa, il datore di lavoro provvederà alla copertura dal primo giorno del mese di imbarco; qualora siano già coperti di assicurazione la copertura inizierà dal mese successivo a quello di imbarco;

b) nel mese in cui avviene lo sbarco, per qualsiasi motivo esso avvenga, la copertura verrà mantenuta per l'intero mese.

Il datore di lavoro opererà la trattenuta della quota di pertinenza del Comandante e D.M. sulle competenze di ogni mese indipendentemente dalla periodicità dei versamenti fatti alla CAS.CO.DI. sulla base della polizza di assicurazione.

Successivamente allo sbarco il Comandante e D.M. potranno mantenere la copertura assicurativa assumendosene, in toto e direttamente, l'onere.

3.3) Gli sbarchi per malattia o infortunio, risolvendo il contratto di imbarco, faranno venire altresì meno la copertura assicurativa, fermo quanto previsto sub 3.1.

In tale evenienza, il Comandante e il D.M. avranno la facoltà di proseguire il rapporto assicurativo assumendosene direttamente l'intero onere.

**4 -** Qualora - per impedimento del Comandante o del D.M. o per sua sostituzione ovvero per qualsiasi diversa legittima causa - altro ufficiale, anche se all'uopo imbarcato, assumesse il comando o la direzione di macchina per un periodo inferiore a 30 giorni, non si darà corso alla copertura assicurativa di cui al presente accordo.

Superato il periodo di 30 giorni suindicato, la copertura assicurativa dovrà essere attuata con decorrenza dalla nomina nei modi e nei termini indicati nei precedenti paragrafi 2 e 3.

### **Modalità di pagamento quote**

**5 -** La copertura assicurativa ha la valenza per un anno solare e le modalità di pagamento sono come in appresso indicato:

a) per i Comandanti e D.M. in C.R.L. il datore di lavoro verserà entro il 5 febbraio di ogni anno sia le quote annuali a suo carico che quelle annuali a carico del Comandante e D.M.

b) per i Comandanti e D.M. non in C.R.L. e presenti a bordo il primo giorno di ogni anno il datore di lavoro verserà entro il 5 febbraio di ogni anno un dodicesimo del premio annuale sia per la parte a suo carico che per quella a carico del Comandante e D.M.

c) Il saldo e le regolamentazioni premio avverranno per bilanciamento a fine anno solare per i movimenti avvenuti durante il corso dell'anno stesso.

**6 -** La Confitarma prende atto che i Comandanti e D.M. pensionati ed i loro nuclei familiari potranno fruire delle prestazioni assicurative e sanitarie di CAS.CO.DI.

**7 -** L'assicurazione previdenziale integrativa prevista dall'allegato 6 del C.C.N.L. 26 Novembre 1991 e successivo rinnovo per Capitani di lungo corso al comando e Capitani di Macchina alla direzione di macchina di navi dell'armamento libero si intende sospesa.

Le parti in attesa della prevista regolamentazione legislativa in materia di previdenza integrativa, per il solo anno 1997 e con intesa di successivi incontri finalizzati al riesame della materia concordano quanto segue.

Quale contropartita della sospensione di cui sopra i datori di lavoro corrisponderanno dal 1° gennaio al 31 dicembre 1997 ai Comandanti e ai D.M. alle proprie dipendenze la somma mensile convenzionalmente stabilita in lorde € 46,48.

La somma suindicata sarà corrisposta per 12 mensilità, mediante inclusione nella retribuzione dei 12 mesi solari (o pro rata intendendosi come mese intero la frazione superiore a 15 giorni).

Le parti convergono - anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art 325 cod. nav. - che gli emolumenti in questione non entreranno a far parte della base di calcolo di alcun altro compenso o indennità (quali, esemplificativamente, mensilità extra solari, indennità sostitutiva ferie non godute, festività, indennità sostitutiva del preavviso, trattamento di fine rapporto) essendo loro comune ed espressa volontà di non ricompenderli nella retribuzione, né in qualsiasi istituto, contrattuale o legale, che implichi la retribuzione come base di calcolo.

Il presente accordo sostituisce in toto gli accordi del 22 dicembre 1993, del 21 dicembre 1995 e 18 gennaio 1996. Entrerà in vigore con il 1° gennaio 1997 ed avrà durata triennale.

Letto, confermato e sottoscritto in Genova il 13 dicembre 1996.

### **Allegato al verbale di accordo del 13 dicembre 1996**

#### **ASSICURAZIONE SANITARIA PER COMANDANTI E DIRETTORI DI MACCHINA E NUCLEI FAMILIARI**

##### **PRINCIPALI GARANZIE PRESTATE**

Massimale assicurato Euro 206.582,76.

- Rimborso spese per visite specialistiche ed accertamenti diagnostici Euro 3.600,00 per nucleo e per anno.
- Anticipo indennizzi ricovero per un preventivo documentato superiore a Euro 7.746,85.
- Termini di liquidazione: 45 giorni lavorativi dalla data di presentazione della pratica completa degli originali, delle relative notule, distinte e ricevute, debitamente quietanze, oppure delle relative copie conformi all'originale, corredate dalla richiesta del medico di base.
- le spese per il trasporto dell'Assicurato all'Istituto di cura per il ricovero e/o l'intervento e dal luogo di cura al suo domicilio verranno rimborsate fino ad un massimo di Euro 800,00 per sinistro nei seguenti termini:
  1. se effettuate con mezzi pubblici rimborso totale dietro presentazione dei biglietti originali;
  2. se effettuate con mezzi propri rimborso chilometrico (Euro 0,25 al KM) solamente se l'Istituto di cura si trova fuori comune di residenza o domicilio;
- In caso di infortunio che non comporti ricovero in Istituto di cura Euro 10.329,14.
- In caso di parto non cesareo comportante ricovero in Istituto di cura (pubblico o privato) Euro 4.000,00.
- In caso di parto cesareo comportante ricovero in Istituto di cura (pubblico o privato) Euro 6.000,00.
- Indennità giornaliera Euro 77,47 in caso di ricovero in Istituto Pubblico.
- Retta dell'accompagnatore Euro 103,29 giornaliera.
- Spese fisioterapiche con il sottolimito di Euro 774,69 per nucleo e per anno assicurato.
- Spese per: mammografia, pap-test, ecografia pelvica con il sottolimito di Euro 200,00 per nucleo e per anno assicurativo.

Più specificatamente:

##### **a) IN CASO DI RICOVERO IN ISTITUTO DI CURA:**

Le spese per:

- onorari del chirurgo, dell'aiuto, dell'assistente, dell'anestesista;
- diritti di sala operatoria;
- il materiale di intervento;
- assistenza medica;

- cure;
- medicinali;
- esami;
- retta di degenza;
- garanzia estesa ai 90 giorni pre e post-ricovero;
- spese di viaggio.

b) IN CASO DI VISITE SPECIALISTICHE ED ACCERTAMENTI DIAGNOSTICI:

Le spese per:

- onorari medici per visite specialistiche (escluse quelle odontoiatriche ed ortodontiche);
- analisi ed esami diagnostici di laboratorio.

PERSONE ASSICURATE:

- Per nucleo familiare si intende convenzionalmente, oltre al Comandante o Direttore di Macchina indicato in elenco, il coniuge, i figli fino alla scadenza del periodo assicurativo annuale al compimento del 26° anno di età, nonché i genitori a carico e conviventi;
- È possibile per i Comandanti e D.M. estendere la copertura assicurativa per i figli con età superiore a 26 anni con la relativa spesa a proprio carico;
- È possibile per i pensionati e loro nuclei familiari usufruire delle prestazioni assicurative sanitarie versando alla CAS.CO.DI. la somma annua di Euro 780,00.

**VERBALE DI INTESA  
8 gennaio 1997**

In riferimento all'Integrativa Sanitaria Comandanti e Direttori di Macchina imbarcati su navi di bandiera nazionale, le parti concordano che per gli iscritti FILT-CGIL., FIT-CISL, UILTRASPORTI, il versamento contrattuale previsto in € 1.032,91 annui<sup>(1)</sup> sarà effettuato al fondo "FANIMAR"; mentre per coloro che sono associati ad USCLAC-UNCDiM al fondo istituito dalle suddette organizzazioni salvo diversa indicazione espressa dall'interessato.

Il personale non iscritto ad alcun sindacato dovrà essere messo in condizioni di effettuare una libera scelta tra i due fondi.

Eventuali versamenti annuali già effettuati anteriormente alla data del presente accordo restano in vigore sino alla scadenza.

Roma, 8 gennaio 1997

<sup>(1)</sup> Elevato a € 1503,00 con decorrenza 1° gennaio 2010. Resta inteso che tale somma sarà ripartita per 2/3 a carico dell'Armatore, comprensiva del contributo di solidarietà versato all'INPS, e per 1/3 a carico del Comandante/Direttore di Macchina.

Con decorrenza 1° gennaio 2016, la somma a carico dell'armatore sarà considerata al netto del contributo di solidarietà versato all'INPS.

## FONDO-FANIMAR

Assicurazione Sanitaria per Comandanti e Direttori di Macchina e Nuclei Familiari (Fascia A Super)

### PRINCIPALI GARANZIE PRESTATE - Decorrenza 1° gennaio 2008

#### 1) Ricoveri in strutture private

- € 52.000,00 massimale per nucleo e per anno assicurativo a seguito di ricovero con o senza intervento chirurgico.
- € 104.000,00 massimale per nucleo e per anno assicurativo a seguito di grandi interventi chirurgici.
- € 1.550,00 massimale per parto naturale.

#### 2) Ricoveri in strutture pubbliche

- € 130,00 per ogni giorno di ricovero (2 gg. di franchigia) per un massimo di 90 gg.

A partire dall'1/7/2007 in caso di ricovero in istituti o cliniche private, i rimborsi previsti attraverso la polizza sanitaria stipulata tramite i fondi all'uopo preposti prevedono, a carico dell'assicurato, uno scoperto pari al 15% delle spese sostenute.

#### 3) Rimborso spese

- Visite specialistiche, accertamenti diagnostici, esami di laboratorio, massimale € 2.325,00 con scoperto a carico del richiedente del 20% e franchigia minima di € 36,00.
- Protesi oculistiche, massimale € 259,00 e franchigia di € 36,00.
- Terapie fisiche, massimale € 430,00 e franchigia minima di € 25,00.
- Cure e/o protesi dentarie, massimale € 300,00 e franchigia di € 50,00.

Le prestazioni sono assicurate al Comandante/Direttore di Macchina e al proprio nucleo familiare (come da stato di famiglia, compresi i figli oltre i 26 anni).

Le prestazioni verranno erogate nei limiti e alle condizioni previste dallo Statuto e dai Regolamenti del FANIMAR.

### **ADDENDUM ACCORDO DI RINNOVO 5 GIUGNO 2007**

Scopo dell'incontro è quello di meglio chiarire alcune questioni riguardanti le tutele sanitarie, le condizioni generali di polizza assicurativa e la previdenza complementare definite in occasione del recente rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i Capitani di lungo corso al comando e Capitani di Macchina alla direzione di macchina di navi dell'armamento libero e delle società del Gruppo Tirrenia non in regolamento organico.

A tale riguardo, le parti hanno convenuto quanto segue:

#### **Polizza sanitaria**

A partire dall'1/7/2007 in caso di ricovero in istituti o cliniche private, i rimborsi previsti attraverso la polizza sanitaria stipulata tramite i fondi all'uopo preposti prevedono, a carico dell'assicurato, uno scoperto pari al 15% delle spese sostenute.

In caso di ricovero in struttura pubblica il rimborso per ogni giorno di ricovero viene elevato da € 107,00 a € 130,00.

#### **NOTA A VERBALE**

Si precisa che i nominativi delle compagnie assicurative e le coordinate bancarie indicate nel presente Allegato sono state nel tempo aggiornate e modificate.

Pertanto, ai fini dell'adempimento di quanto previsto nel presente Allegato, sarà necessario far riferimento alle informazioni fornite dalle OO.SS. stipulanti la presente Sezione.

## AUMENTI PER ANZIANITÀ IN C.R.L.

In vigore dal 01/01/2022

	COMANDANTE	DIR. MACCHINA	COEFF. DI RIVAL.
Durante il 2° e 3° anno	€ 54,43	€ 51,06	0,02
Durante il 4° e 5° anno	€ 108,86	€ 102,12	0,04
Durante il 6° e 7° anno	€ 163,29	€ 153,18	0,06
Durante l'8° e 9° anno	€ 217,72	€ 204,24	0,08
Durante il 10° e 11° anno	€ 272,15	€ 355,30	0,10
Durante il 12° e 13° anno	€ 326,58	€ 306,36	0,12
Durante il 14° e 15° anno	€ 381,01	€ 357,42	0,14
Durante il 16° e oltre	€ 435,44	€ 408,48	0,16

In vigore dal 01/07/2022

	COMANDANTE	DIR. MACCHINA	COEFF. DI RIVAL.
Durante il 2° e 3° anno	€ 56,07	€ 52,61	0,02
Durante il 4° e 5° anno	€ 112,14	€ 105,22	0,04
Durante il 6° e 7° anno	€ 168,21	€ 157,83	0,06
Durante l'8° e 9° anno	€ 224,28	€ 210,44	0,08
Durante il 10° e 11° anno	€ 280,35	€ 263,05	0,10
Durante il 12° e 13° anno	€ 336,42	€ 315,66	0,12
Durante il 14° e 15° anno	€ 392,49	€ 368,27	0,14
Durante il 16° e oltre	€ 448,56	€ 420,88	0,16

In vigore dal 01/07/2023

	COMANDANTE	DIR. MACCHINA	COEFF. DI RIVAL.
Durante il 2° e 3° anno	€ 57,71	€ 54,16	0,02
Durante il 4° e 5° anno	€ 115,42	€ 108,32	0,04
Durante il 6° e 7° anno	€ 173,13	€ 162,48	0,06
Durante l'8° e 9° anno	€ 230,84	€ 216,64	0,08
Durante il 10° e 11° anno	€ 288,55	€ 270,80	0,10
Durante il 12° e 13° anno	€ 346,26	€ 324,96	0,12
Durante il 14° e 15° anno	€ 403,97	€ 379,12	0,14
Durante il 16° e oltre	€ 461,68	€ 433,28	0,16

NOTA: Gli importi sopra indicati saranno incrementati, in occasione di ogni aumento del minimo contrattuale, di una cifra pari al prodotto tra l'aumento ed i coefficienti di rivalutazione.

**segue ALLEGATO 4**

In vigore dal 01/01/2022

	COMANDANTE IN 2 <sup>a</sup>	DIR. MACCHINA IN 2 <sup>a</sup>	COEFF. DI RIVAL.
Durante il 2° e 3° anno	€ 46,72	€ 46,72	0,02
Durante il 4° e 5° anno	€ 93,44	€ 93,44	0,04
Durante il 6° e 7° anno	€ 140,16	€ 140,16	0,06
Durante l'8° e 9° anno	€ 186,88	€ 186,88	0,08
Durante il 10° e 11° anno	€ 233,60	€ 233,60	0,10
Durante il 12° e 13° anno	€ 280,32	€ 280,32	0,12
Durante il 14° e 15° anno	€ 327,04	€ 327,04	0,14
Durante il 16° e oltre	€ 373,76	€ 373,76	0,16

In vigore dal 01/07/2022

	COMANDANTE IN 2 <sup>a</sup>	DIR. MACCHINA IN 2 <sup>a</sup>	COEFF. DI RIVAL.
Durante il 2° e 3° anno	€ 48,17	€ 48,17	0,02
Durante il 4° e 5° anno	€ 96,34	€ 96,34	0,04
Durante il 6° e 7° anno	€ 144,51	€ 144,51	0,06
Durante l'8° e 9° anno	€ 192,68	€ 192,68	0,08
Durante il 10° e 11° anno	€ 240,85	€ 240,85	0,10
Durante il 12° e 13° anno	€ 289,02	€ 289,02	0,12
Durante il 14° e 15° anno	€ 337,19	€ 337,19	0,14
Durante il 16° e oltre	€ 385,36	€ 385,36	0,16

In vigore dal 01/07/2023

	COMANDANTE IN 2 <sup>a</sup>	DIR. MACCHINA IN 2 <sup>a</sup>	COEFF. DI RIVAL.
Durante il 2° e 3° anno	€ 49,61	€ 49,61	0,02
Durante il 4° e 5° anno	€ 99,22	€ 99,22	0,04
Durante il 6° e 7° anno	€ 148,83	€ 148,83	0,06
Durante l'8° e 9° anno	€ 198,44	€ 198,44	0,08
Durante il 10° e 11° anno	€ 248,05	€ 248,05	0,10
Durante il 12° e 13° anno	€ 297,66	€ 297,66	0,12
Durante il 14° e 15° anno	€ 347,27	€ 347,27	0,14
Durante il 16° e oltre	€ 396,88	€ 396,88	0,16

NOTA: Gli importi sopra indicati saranno incrementati, in occasione di ogni aumento del minimo contrattuale, di una cifra pari al prodotto tra l'aumento ed i coefficienti di rivalutazione.



## INDICE

<b>PREMESSA</b>	2
<b>DEFINIZIONI</b>	2
<b>PARTE PRIMA - ISTITUZIONE DEL RAPPORTO</b>	
Art. 1 - Tipi di contratto di arruolamento	3
Art. 2 - Contratto di arruolamento a viaggio o per più viaggi	3
Art. 3 - Contratto di arruolamento a tempo determinato	4
Art. 4 - Contratto di arruolamento a tempo indeterminato	4
Art. 5 - Orario di lavoro	4
Art. 6 - Incarico temporaneo a terra/comandata	5
Art. 7 - Missioni e viaggi di servizio – Ingaggio	5
<b>PARTE SECONDA - RISOLUZIONE DEL CONTRATTO DI ARRUOLAMENTO</b>	
Art. 8 - Risoluzione di diritto	6
Art. 9 - Risoluzione del contratto di arruolamento a viaggio o a tempo determinato	6
Art. 10 - Risoluzione del contratto di arruolamento a tempo indeterminato	6
Art. 10 bis - Effetti sul contratto di arruolamento in caso di atti di pirateria e rapina armata contro le navi	8
Art. 11 - Preavviso	8
Art. 12 - Risoluzione del contratto di arruolamento per i Comandanti o Direttori di Macchina in periodo di prova	8
Art. 13 - Trattamento di fine rapporto	8
Art. 14 - Naufragio	9
Art. 15 - Contributi sindacali	9
Art. 16 - Contrattazione di secondo livello	9
<b>PARTE TERZA - REGOLAMENTO DELLA CONTINUITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO</b>	
Art. 17 - Applicabilità delle norme sulla continuità del rapporto di lavoro (C.R.L.)	10
Art. 18 - Premio di fidelizzazione alternativo al regime di C.R.L.	10
Art. 19 - Periodo di prova ai fini dell'ammissione in C.R.L.	10
Art. 20 - Aumenti per anzianità nella qualifica in continuità di rapporto di lavoro (C.R.L.) presso lo stesso Armatore	11
Art. 21 - Periodo di imbarco in C.R.L.	11
Art. 22 - Periodo di riposo in C.R.L.	11
Art. 23 - Aspettativa	12
Art. 24 - Indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale	12
Art. 25 - Risoluzione del contratto di arruolamento in continuità di rapporto di lavoro (C.R.L.)	12
Art. 26 - Cause di cancellazione dal regime di continuità del rapporto di lavoro (C.R.L.)	13
Art. 27 - Cancellazione dal regime di continuità del rapporto di lavoro (C.R.L.) per volontà dell'Armatore – Preavviso	13
Art. 28 - Cancellazione dal regime di continuità del rapporto di lavoro per dimissioni	14
Art. 29 - Cancellazione dal regime di continuità del rapporto di lavoro (C.R.L.) per limiti di età – per inidoneità – per morte	14
Art. 30 - Cancellazione dal regime di C.R.L. per cessazione o liquidazione della Società Armatrice oppure per riduzione della flotta o disarmo	14
Art. 31 - Cancellazione dal regime di continuità del rapporto di lavoro per grave inadempienza	14
Art. 32 - Sbarco per malattia o infortunio	15
Art. 33 - Indisponibilità per malattia o infortunio durante il periodo di riposo	15
<b>PARTE QUARTA - REGOLAMENTO DEL TURNO PARTICOLARE</b>	
Art. 34 - Istituzione del Turno Particolare	16
Art. 35 - Periodo di imbarco	16
Art. 36 - Cancellazione dal Turno Particolare	16

Art. 37 - Scatti di anzianità	18
<b>PARTE QUINTA - NORME DISCIPLINARI, COLLEGIO DI CONCILIAZIONE E RECLAMI</b>	
Art. 38 - Condotta del Comandante e del Direttore di Macchina	19
Art. 39 - Infrazioni disciplinari e sanzioni	19
Art. 40 - Collegio di conciliazione	22
Art. 41 - Procedure dei reclami da parte dei Comandanti e Direttori di macchina	23
<b>PARTE SESTA - TRATTAMENTO ECONOMICO</b>	
Art. 42 - Retribuzione	24
Art. 43 - Stipendio	24
Art. 44 - Minimo contrattuale mensile	24
Art. 45 - Indennità di rappresentanza	25
Art. 46 - Gratifica natalizia	25
Art. 47 - Gratifica pasquale	25
Art. 48 - Indennità di navigazione	25
Art. 49 - Valore convenzionale della panatica quale coefficiente della retribuzione	28
Art. 50 - Indennità per perdita di corredo personale o di strumenti professionali	28
Art. 51 - Assegni per il nucleo familiare	28
Art. 52 - Alloggio e vitto - Panatica	28
Art. 53 - Delega per il pagamento di parte dello stipendio	28
<b>PARTE SETTIMA - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO</b>	
Art. 54 - Giorni festivi	29
Art. 55 - Giorni festivi e sabati durante l'imbarco	29
Art. 56 - Festività nazionali o altre festività normalmente infrasettimanali cadenti di domenica	30
Art. 57 - Ferie annuali	30
Art. 58 - Indennità sostitutiva delle ferie e dei riposi compensativi	30
Art. 59 - Congedo matrimoniale	30
<b>PARTE OTTAVA - ASSICURAZIONI SOCIALI</b>	
Art. 60 - Assicurazioni infortuni	31
Art. 61 - Assicurazione malattie	31
Art. 62 - Assistenza sanitaria, farmaceutica e ospedaliera a favore dei beneficiari della Legge 16 ottobre 1962, n. 1486	32
Art. 63 - Assistenza economica per le malattie insorte dopo il 28° giorno dalla data dello sbarco	32
<b>PARTE NONA - DISPOSIZIONI FINALI</b>	
Art. 64 - Aggiornamento professionale	33
Art. 65 - Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione	33
Art. 66 - Richiamo alle armi	33
Art. 67 - Condizioni di miglior favore	34
Art. 68 - Divergenze di interpretazione	34
Art. 69 - Decorrenza e durata	34
<b>ALLEGATI</b>	
Allegato 1 - Condizioni generali di polizza assicurativa contro gli infortuni	35
Allegato 2 - Verbale di accordo per la previdenza complementare 30 maggio 2007 e ss.mm.ii.	38
Allegato 3 - Polizza assicurativa sanitaria	40
Allegato 4 - Aumenti per anzianità in C.R.L.	50

**(4)**

**SEZIONE PER L'IMBARCO DEGLI EQUIPAGGI SULLE  
UNITÀ VELOCI DI TIPO HSC, DSC E SUGLI ALISCAFI  
PER TRASPORTO PASSEGGERI**

**L'anno 2020 addì 16 del mese di dicembre 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 l'imbarco degli equipaggi sulle unità veloci di tipo HSC, DSC e sugli Aliscafi per trasporto passeggeri.

## **SEZIONE PER L'IMBARCO DEGLI EQUIPAGGI SU UNITÀ VELOCI DI TIPO HSC, DSC E ALISCAFI PER TRASPORTO PASSEGGERI.**

La presente Sezione si applica al personale di Stato Maggiore, Sottufficiali e Comuni imbarcati sulle **unità veloci di tipo HSC, DSC e sugli aliscafi per trasporto passeggeri.**

### **PREMESSA**

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

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

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

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

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

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

**CAPO I**  
**TIPI DI CONTRATTO DI ARRUOLAMENTO**

**Art. 1**  
**Tipi di contratto di arruolamento**

**1** - Ferme restando le disposizioni contrattuali relative alla CRL e al Turno Particolare, il contratto di arruolamento può essere stipulato:

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

**2** - Il datore di lavoro ha facoltà di trasbordare il lavoratore marittimo, in qualunque tempo o luogo su qualsiasi unità navale da lui armata. Il trasbordo non modifica la durata del contratto di arruolamento.

**3** - I contratti di arruolamento da stipularsi avanti l'Autorità Marittima ai sensi di legge saranno redatti in conformità ai modelli emessi dall'Autorità competente.

**Art. 2**  
**Contratto di arruolamento a viaggio o per più viaggi**

**1** - Con il contratto di arruolamento a viaggio o per più viaggi il lavoratore marittimo viene imbarcato per il compimento di uno o più viaggi. Il contratto deve contenere le indicazioni del viaggio o dei viaggi per i quali viene stipulato.

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

**3** - Il contratto di arruolamento a viaggio o per più viaggi non può avere una durata superiore a 4 (quattro) mesi, qualora il predetto limite scada nel corso del viaggio o dell'ultimo dei viaggi previsti, il contratto si intende prorogato fino al porto di ultima destinazione.

Una durata massima del contratto di arruolamento a viaggio o per più viaggi superiore a quella sopra indicata può essere altresì determinata con accordi aziendali.

Se il contratto di arruolamento a viaggio o per più viaggi supera il termine massimo sopra definito o quello eventualmente stabilito dalla contrattazione di secondo livello, si considera a tempo indeterminato.

**4** - Qualora, per concorde volontà dell'Armatore e del lavoratore marittimo, questi non venga congedato nel porto di ultima destinazione il contratto di arruolamento si intende prorogato per un ulteriore viaggio e così di seguito nei limiti di cui al comma 3.

**5** - Il rapporto derivante dal contratto di arruolamento a viaggio inizia al momento dell'imbarco e si estingue al momento dello sbarco, una volta terminate le operazioni commerciali dell'ultimo viaggio.

**6** - Il lavoratore marittimo, allo sbarco, percepisce tutte le competenze maturate durante il periodo del contratto di arruolamento, nonché il trattamento di fine rapporto, fermo restando quanto previsto in materia di previdenza complementare.

### **Art. 3**

#### **Contratto di arruolamento a tempo determinato**

**1** - Con il contratto di arruolamento a tempo determinato il lavoratore marittimo viene imbarcato per lo svolgimento di una prestazione di lavoro di durata predeterminata. Il contratto di arruolamento a tempo determinato deve contenere l'indicazione del termine di durata.

**2** - Ai sensi dell'art. 326 comma 2 del codice della navigazione, il singolo contratto di arruolamento a tempo determinato può avere una durata fino a 4 (quattro) mesi prorogabile da parte del datore di lavoro, d'intesa con il lavoratore, per esigenze dell'azienda, fino a 30 (trenta) giorni. La durata dell'imbarco può essere altresì determinata con accordi aziendali. Si conviene che in caso di intervallo pari o inferiore a 60 (sessanta) giorni tra successivi contratti di arruolamento a tempo determinato e/o a viaggio o per più viaggi il contratto di arruolamento si considera a tempo indeterminato solo nel caso in cui, in virtù della sua durata e delle singole interruzioni inferiori a 60 (sessanta) giorni, si raggiunga complessivamente l'arco temporale superiore ad un anno. Se il termine del contratto di arruolamento scade in corso di viaggio, il contratto stesso si intende prorogato fino al porto di ultima destinazione.

**3** - Il rapporto derivante dal contratto di arruolamento a tempo determinato si costituisce al momento dell'imbarco e si estingue al momento dello sbarco.

**4** - Il lavoratore marittimo, allo sbarco, percepisce tutte le competenze maturate durante il periodo del contratto di arruolamento, nonché il trattamento di fine rapporto, fermo restando quanto previsto in materia di previdenza complementare.

### **Art. 4**

#### **Contratto di arruolamento a tempo indeterminato**

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

**2** - Il contratto di arruolamento a tempo indeterminato si costituisce al momento dell'imbarco, con la stipula della "convenzione di arruolamento" ai sensi dell'art. 328 del C.d.N. e si estingue al momento dello sbarco.

**3** - Il contratto di arruolamento a tempo indeterminato può avere una durata fino a mesi 4 (quattro) prorogabile da parte del datore di lavoro, per esigenze dell'azienda, di 30 (trenta) giorni. La durata dell'imbarco può essere altresì determinata con accordi aziendali.

**4** - Nei periodi tra un contratto di arruolamento a tempo indeterminato ed il successivo non sussiste alcun rapporto di lavoro.

**5** - Pertanto, i lavoratori marittimi, con esclusione di quelli in continuità di rapporto di lavoro (C.R.L.), allo sbarco percepiscono tutte le competenze maturate durante il periodo di imbarco (come il T.F.R., l'indennità sostitutiva ferie, i riposi non goduti, ecc.), fermo restando quanto previsto in materia di previdenza complementare.

Nota: Ai fini di cui sopra le parti contraenti confermano a tutti gli effetti quanto previsto in materia dalla Circolare 28 gennaio 1992 del Ministero della Marina Mercantile intitolata "Gente di mare - serie XII n. 6".

### **Art. 5**

#### **Periodo di prova**

**1** - In considerazione delle particolari caratteristiche tecniche del servizio espletato dal personale imbarcato, il primo periodo d'imbarco è considerato periodo di prova.

- 2** - Il periodo di prova è stabilito in giorni 45 per gli ufficiali e 30 giorni per il restante personale.
- 3** - Quando l'armatore riassuma in servizio con la stessa qualifica un marittimo che in precedenza abbia già positivamente superato con lo stesso armatore il periodo di prova, questa non sarà ripetuta a meno che siano trascorsi più di tre anni dalla data della sua effettuazione o l'ultimo sbarco sia stato determinato da colpa del marittimo.
- 4** - Entro il periodo di prova l'armatore può risolvere il contratto di arruolamento in qualunque momento corrispondendo al marittimo le competenze dovute sino al giorno dello sbarco.
- 5** - Il contratto di arruolamento può essere risolto durante il periodo di prova anche dal marittimo con diritto alle competenze maturate fino a quel giorno.
- 6** - L'armatore sentito il parere dei comandi di bordo, dove il marittimo ha effettuato il periodo di prova, è tenuto a comunicare o a far comunicare al marittimo l'esito della prova entro i termini di tempo sopra stabiliti. In difetto di questa comunicazione il periodo di prova si intenderà positivamente superato.
- 7** - Il periodo di prova, se positivamente superato, sarà riconosciuto a tutti gli effetti per la determinazione della anzianità di servizio.



**CAPO II**  
**COMPOSIZIONE DELL'EQUIPAGGIO**  
**CONDOTTA DEI MARITTIMI – VARIE**

**Art. 6**  
**Tabelle minime di sicurezza**

**1** - Le tabelle minime di sicurezza sono stabilite dall'autorità marittima in conformità alle disposizioni vigenti.

**Art. 7**  
**Condotta dei marittimi**

**1** - Il marittimo ha il dovere di mantenere condotta disciplinata di uniformarsi alle prescrizioni delle leggi e regolamenti dello Stato per la Marina Mercantile, delle Autorità nazionali e di quelle consolari e locali nei porti all'estero, di eseguire ogni legittimo ordine del Comandante e di ogni altro superiore per ciò che concerne il servizio e la sicurezza del mezzo navale, delle persone imbarcate, del carico e delle provviste.

**2** - I rapporti tra i marittimi devono essere improntati a spirito di collaborazione e di comprensione.

**3** - Nessuna persona dell'equipaggio potrà assentarsi da bordo senza il permesso del Comandante.

**Art. 8**  
**Infrazioni disciplinari e sanzioni**

**1** - I provvedimenti disciplinari applicabili nei confronti del marittimo potranno essere:

- a) rimprovero scritto;
- b) multa nella misura massima di 4 ore di retribuzione calcolate con il divisore 240 e considerando come retribuzione quella indicata al punto 1 dell'art. 45;
- c) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- d) sospensione dal turno particolare per un periodo massimo di due mesi;
- e) risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione dal turno particolare;
- f) risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione dall'elenco del personale in C.R.L.

**2** - Le sanzioni disciplinari di cui sopra sono applicate prescindendo dall'ordine in cui sono elencate rapportandole alla gravità della mancanza, alle circostanze speciali che l'accompagnano e al grado di colpa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**8** - In caso di recidività di comportamenti per il primo dei quali sia stata applicata la sanzione del rimprovero scritto, tale recidività potrà comportare l'adozione della sanzione di cui al comma 5.

**9** - In caso di recidività di comportamenti per i quali siano state già applicate due sanzioni più gravi del rimprovero scritto, tale recidività potrà comportare l'adozione dei provvedimenti di risoluzione del contratto di arruolamento, di non reinscrizione al turno particolare, di cancellazione dall'elenco della C.R.L.

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

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

**12** - Il marittimo che ritenga ingiustificata l'adozione nei suoi riguardi di una sanzione disciplinare più grave del rimprovero scritto, avrà facoltà di contestare la sanzione stessa entro 10 giorni dallo sbarco o entro 10 giorni dalla comunicazione della sanzione, dinanzi al Collegio di conciliazione di cui all'art. 48.

Qualora la sanzione contestata sia la multa o la sospensione dal Turno Particolare o dall'elenco della C.R.L. e il Collegio di conciliazione non la riconoscesse giustificata, questa verrà annullata e perderà ogni effetto.

Nel caso venga invece contestata la cancellazione dal Turno Particolare o della cancellazione dall'elenco della C.R.L. e il Collegio di conciliazione non la riconoscesse giustificata, la Società potrà comunque mantenere la non reinscrizione al Turno Particolare e la cancellazione dall'elenco della C.R.L. corrispondendo al marittimo a titolo di penale un importo pari a tante giornate calcolate in trentesimi di retribuzione utile, così come indicata al punto 1 dell'art. 45, e secondo i seguenti limiti:

#### PER I MARITTIMI ISCRITTI AL TURNO PARTICOLARE

- marittimi iscritti al T.P.: 30 giorni di retribuzione;
- marittimi iscritti al Fondo:
- fino a 12 mesi di navigazione nel Fondo: 30 giorni di retribuzione;
- oltre i 12 mesi di navigazione nel Fondo: 45 giorni di retribuzione.

#### PER I MARITTIMI IN C.R.L.

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

## **CAPO III ORARIO DI LAVORO**

### **Art. 9 Inizio del servizio a bordo**

**1** - Il personale sarà tenuto a trovarsi sull'unità navale a bordo del quale deve prestare servizio nel giorno ed ora che gli saranno indicati dall'armatore o dal Comandante o da altro rappresentante dell'armatore.

**2** - In difetto di tale indicazione dovrà comunque trovarsi a bordo almeno mezz'ora prima dell'ora stabilita per la partenza.

### **Art. 10 Orario di lavoro**

**1** - L'orario normale di lavoro per tutto il personale, in porto od in navigazione è di otto ore giornaliere continuative, comprese tra le ore 06,00 e le ore 22,00 con possibilità di interruzione di un'ora per la consumazione del pasto.

**2** - Turni di lavoro di 8 ore continuative, possono essere effettuati nell'arco dell'intera giornata (dalle ore 00,00 alle ore 24,00) da concordarsi in sede aziendale. Il personale impiegato fra le ore 22,00 e le ore 06,00 avrà diritto ad una maggiorazione della quota oraria del minimo contrattuale, pari al 30% per ogni ora di servizio.

**3** - In considerazione del tipo di lavoro, esclusivamente nel caso di viaggi di trasferimento del mezzo, il personale imbarcato non dovrà effettuare navigazione effettiva, intendendosi per tale quella sulle ali, per un periodo superiore alle sei ore nell'arco delle otto ore normali di lavoro.

### **Art. 11 Orario di riposo**

**1** - L'orario di riposo non deve essere inferiore alle 10 (dieci) ore nel periodo delle 24 (ventiquattro) ore e di 77 (settantasette) ore nel periodo di 7 (sette) giorni.

**2** - Le suddette 10 ore di riposo possono essere ripartite in non più di due periodi distinti, uno dei quali dovrà essere almeno della durata di sei ore consecutive e l'intervallo tra periodi consecutivi di riposo non dovrà superare le 14 ore, salvo deroghe all'orario di lavoro, come previsto dalle norme vigenti. Uno dei suddetti due periodi di riposo, pari ad almeno sei ore, sarà normalmente fruito in orario notturno presso alloggio a terra (domicilio del marittimo o idoneo alloggio eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva). Il secondo periodo di riposo, qualora previsto, sarà normalmente fruito in orario diurno e l'equipaggio sarà libero dal servizio.

**3** - Il Comandante della nave ha il diritto di esigere dai lavoratori marittimi l'effettuazione delle ore di lavoro necessarie a garantire la sicurezza della nave, delle persone a bordo o del carico, oppure per portare soccorso ad altre navi o persone in pericolo in mare, compreso il caso in cui, per ritardi o avarie, il mezzo debba terminare la linea ai fini di un ritorno sicuro in porto. In tali occasioni il Comandante può sospendere gli orari normali di lavoro o di riposo ed esigere che un lavoratore marittimo effettui delle ore di lavoro ritenute necessarie fino al ritorno della normalità. Una volta raggiunta una situazione di normalità, il Comandante si assicurerà che il lavoratore marittimo impegnato in attività lavorative in un periodo previsto di riposo, possa beneficiare di un adeguato periodo di riposo.

## **Art. 12**

### **Trattamento della giornata del sabato in porto ed in navigazione**

**1** - Per le ore di lavoro eventualmente prestate nelle otto ore dell'orario normale dai marittimi di qualsiasi grado imbarcati nella giornata del sabato saranno riconosciute altrettante ore di riposo compensativo.

**2** - Al marittimo che usufruisce dei riposi compensativi, la giornata del sabato non sarà considerata come riposo compensativo.

**3** - Il sabato mantiene la natura di giorno feriale.

### **NORMA TRANSITORIA**

#### **Riduzione orario di lavoro**

##### **Premesso**

- a) che le festività del 2 giugno e del 4 novembre sono attualmente compensate con una quota giornaliera di retribuzione così come previsto in applicazione della legge n. 54 del 5 marzo 1977;
- b) che una giornata di permesso retribuito, con decorrenza 1° luglio 1999 già prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- c) che ulteriori 8 ore, pari ad un giorno, sono state richieste dalle OO.SS.LL. come ulteriore riduzione di orario su base annua;

le parti convengono che

con decorrenza 1° gennaio 2000 la prestazione lavorativa annuale verrà ridotta complessivamente di 32 ore pari a quattro giornate di lavoro recuperando la monetizzazione delle due giornate festive e della giornata di riposo concesse con il contratto del 1989 ed aggiungendo 8 ore di riduzione di orario.

La riduzione di 32 ore verrà fruita aumentando le giornate di ferie di 4 giorni. Una diversa attuazione della riduzione dell'orario di lavoro su base annua potrà essere determinata con accordi a livello aziendale.

**CAPO IV  
LAVORI E SERVIZI DIVERSI**

**Art. 13**

**Lavori per la sicurezza dell'unità navale**

**1** - Durante le ore di servizio i componenti l'equipaggio sono tenuti a prestare, senza diritto ad alcun altro compenso, la loro opera per la sicurezza della navigazione e per il salvataggio delle persone imbarcate e dell'unità navale, conformemente a quanto disposto dal Codice della Navigazione.

**Art. 14**

**Lavori per la manutenzione e pulizia dell'unità navale**

**1** - Oltre i necessari servizi di navigazione e di porto, l'equipaggio dovrà eseguire tutti i lavori usuali di pulizia e manutenzione dell'unità navale che venissero ordinati con diritto al compenso lavoro straordinario qualora detti lavori vengano eseguiti fuori orario normale.

**Art. 15**

**Oggetti in consegna**

**1** - Il personale che ha ricevuto in regolare consegna oggetti in dotazione è tenuto alla restituzione degli oggetti stessi o al pagamento dell'eventuale mancanza o danneggiamento all'atto dello sbarco.

## **CAPO V PAGHE - COMPENSI E INDENNITÀ**

### **Art. 16 Minimi contrattuali**

**1** - I minimi contrattuali spettanti ai marittimi a seconda del grado e della qualifica risultante a ruolo sono indicati nella tabella allegata alla presente Sezione (allegato n. 1).

**2** - La paga giornaliera è ragguagliata a 1/30<sup>mo</sup> del minimo contrattuale. La quota oraria è ragguagliata al 1/8<sup>vo</sup> della quota giornaliera salvo quanto disposto dal successivo articolo 18.

**3** - A tutti gli effetti della presente Sezione la giornata inizia alle ore 00,00 e termina alle ore 24,00.

### **NOTA A VERBALE (18 aprile 2002)**

Le Parti, allo scopo di definire una regola condivisa sul problema delle retribuzioni da riconoscere al marittimo imbarcato, in caso di prestazione lavorativa inferiore al mese, convengono quanto segue:

per le prestazioni lavorative inferiori al mese intero, la retribuzione da corrispondere al marittimo dovrà essere rapportata ai giorni di lavoro svolti nel mese.

Ad esempio:   dal 10 marzo al 31 marzo, 22 giorni retribuiti;  
                  dal 10 febbraio al 28 febbraio, 19 giorni retribuiti;  
                  dal 10 aprile al 30 aprile, 21 giorni retribuiti.

### **Art. 17 Scatti di anzianità**

**1** - A tutti i marittimi (Ufficiali, Sottufficiali e Comuni, in funzione della effettiva navigazione su aliscafi della stessa Società, o gruppo armatoriale) verranno riconosciuti cinque scatti biennali. La maturazione dello scatto decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui matura l'anzianità.

I valori degli scatti (calcolati in percentuale fino al 5 agosto 1999) sono riportati nell'allegato 2.

**2** - In caso di passaggio da una Società ad un'altra, dello stesso gruppo armatoriale, il marittimo mantiene l'anzianità di navigazione maturata presso la Società di provenienza su aliscafi.

Nota: Gli importi percepiti a titolo di scatti di anzianità alla data del 30 giugno 1982 sulla base della precedente normativa, resteranno congelati in cifra. Nel secondo semestre 1982 non avrà luogo la maturazione di scatti per anzianità.

### **Norma transitoria**

A decorrere dal 1° gennaio 1983 sarà riconosciuto il primo degli scatti anzidetti a coloro che avranno maturato due anni di effettiva navigazione su aliscafi della stessa Società o gruppo armatoriale.

Per coloro che non abbiano tale requisito alla data del 1° gennaio 1983 lo scatto sarà riconosciuto alla maturazione del previsto biennio di anzianità.

**Art. 18**  
**Computo riposi compensativi e ferie**

**1** - Il minimo contrattuale, gli scatti per anzianità, i ratei delle gratifiche natalizia e pasquale sono ragguagliati ad un ventiseiesimo per il computo dell'indennità sostitutiva dei riposi compensativi e delle ferie.

**Art. 19**  
**Eventuale periodo di ingaggio**

**1** - Qualora l'imbarco sia preceduto da un periodo di ingaggio (decorrente dalla data di consegna del libretto di navigazione) il marittimo avrà diritto per tale periodo, sempre che abbia mantenuto l'impegno di imbarcarsi, al minimo contrattuale, agli scatti di anzianità, all'indennità sostitutiva della panatica.

Nel caso in cui il lavoratore marittimo debba imbarcare in porto diverso da quello di ingaggio, il trasferimento sarà effettuato a cura dell'armatore.

**Art. 20**  
**Corresponsione delle competenze mensili**

**1** - Il minimo contrattuale e le altre competenze fisse mensili spettanti agli equipaggi verranno corrisposte entro il terzo giorno feriale del mese successivo in porto nazionale,

**2** - Sempre in porto nazionale entro 15 giorni dalla fine del mese, verranno corrisposti gli altri compensi variabili spettanti ai marittimi.

**3** - È rimessa alla contrattazione di secondo livello la possibilità di definire diversi termini di corresponsione delle competenze mensili.

**4** - Qualora un marittimo sia tenuto prigioniero sulla nave o fuori della nave in seguito ad atti di pirateria o rapina armata contro le navi, il trattamento previsto dal contratto di arruolamento e dalla presente Sezione dovrà continuare a essere erogato durante l'intero periodo della prigionia e fino a che il marittimo sia rilasciato e debitamente rimpatriato o, nel caso di decesso durante la prigionia, fino alla data della morte.

**Art. 21**  
**Gratifica natalizia e gratifica pasquale**

**1** - Sia in occasione del Natale, entro la data del 15 dicembre, che della Pasqua, entro la data del 31 marzo, sarà corrisposta ai marittimi che abbiano compiuto un anno di imbarco, una gratifica costituita da una mensilità dei seguenti elementi:

- a) minimo contrattuale;
- b) scatti di anzianità;
- c) valore convenzionale della panatica.

**2** - Ai marittimi entrati in servizio nel corso dell'anno o che cessino dal servizio nel corso dell'anno, la gratifica natalizia e quella pasquale saranno corrisposte in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi d'imbarco compiuti. Per le frazioni di mese verranno corrisposti i ratei giornalieri.

**3** - Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, in occasione della liquidazione delle altre competenze saranno corrisposte anche le quote parti delle gratifiche natalizia e pasquale.



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

**5** - A partire dal 1° aprile 1982 i ratei delle gratifiche natalizia e pasquale saranno da considerarsi utili ai fini del computo dell'indennità sostitutiva dei riposi compensativi e delle ferie (1).

(1) Il suddetto articolo riguarda esclusivamente il personale non in continuità di rapporto di lavoro (per il personale in continuità di rapporto di lavoro vedi normativa apposita).

## **Art. 22 Assegno per nucleo familiare**

**1** - L'assegno per il nucleo familiare è corrisposto ai marittimi nelle misure e con le modalità stabilite per i lavoratori dell'industria dalle apposite disposizioni di legge.

## **Art. 23 Compensi per lavoro straordinario**

**1** - Le ore di lavoro prestate oltre le otto ore di lavoro normale giornaliera sono considerate ore di lavoro straordinario per tutto l'equipaggio inclusi Comandanti e Direttori di Macchina.

**2** - I compensi per lavoro straordinario sono stabiliti nelle misure indicate nelle tabelle allegata alla presente Sezione (allegato n. 3).

**3** - La retribuzione da valere per la determinazione dei compensi orari per il lavoro straordinario è costituita dal minimo contrattuale.

**4** - Con decorrenza 5 agosto 1999 la quota oraria sarà determinata dividendo il minimo contrattuale maturato alla stessa data per 184 più una maggiorazione del 18% per le ore diurne feriali, del 25% per le ore notturne feriali e per le ore diurne festive e del 33% per le ore notturne festive.

**5** - Alla fine di ogni anno e con decorrenza dal 1° gennaio successivo, i compensi orari per lavoro straordinario saranno commisurati in base alle eventuali variazioni del minimo contrattuale.

**6** - Lo straordinario mensile non dovrà superare le 60 ore.

**7** - Le ore di lavoro giornaliero prestate oltre le ore normali di lavoro di cui all'art. 10 e oltre quelle di straordinario nella misura di due ore giornaliera (ovvero dalla undicesima ora giornaliera) saranno trasformate in ore di riposo compensativo da fruire secondo criteri da stabilirsi aziendali. (1).

(1) In conseguenza delle suddette norme, in sede aziendale si procederà alla organizzazione del lavoro in relazione al rapporto periodo di imbarco - periodo di riposo.

## **DICHIARAZIONE A VERBALE**

In relazione ai commi 6 e 7 del presente articolo le parti si danno reciprocamente atto che l'applicazione di quanto contrattualmente previsto non dovrà risultare né modificativa né riduttiva delle situazioni esistenti in materia di orario delle prestazioni lavorative e di composizione e frequenza delle turnistiche aziendali adottate sulle varie linee se non attraverso una eventuale diversa organizzazione del lavoro da definirsi in sede locale con accordo sindacale.

## **Art. 24** **Indennità di navigazione**

**1** - Allo scopo specifico ed esclusivo di tener conto dell'impegno richiesto dalle esigenze della navigazione marittima nonché dei disagi causati dalle particolari caratteristiche del mezzo e del servizio reso, è istituita a partire dal 1° aprile 1992 una indennità di navigazione.

**2** - Tale indennità, con decorrenza 1° gennaio 2004, è fissata nelle seguenti misure per ciascuna ora ordinaria di presenza a bordo prevista dall'art. 10:

- Comandante e Direttore di Macchina	€ 1,26 (*)
- 1° Ufficiale	€ 0,31
- Sottufficiale	€ 0,19
- Comune	€ 0,18
- Giovanotto	€ 0,11
- Mozzo	€ 0,10

**3** - Nelle aziende in cui i turni di lavoro siano organizzati in modo tale da aversi un numero di giorni di riposo pari a quelli di presenza a bordo la quota oraria di indennità navigazione sarà la seguente:

- Comandante e Direttore di Macchina	€ 1,59 (*)
- 1° Ufficiale	€ 0,39
- Sottufficiale	€ 0,24
- Comune	€ 0,23
- Giovanotto	€ 0,15
- Mozzo	€ 0,13

(\*) N.B.: Le cifre sopra indicate sono state ottenute dividendo rispettivamente per 1.827 e 1.440 le seguenti quote annuali:

- Comandante e Direttore di Macchina	€ 2.291,09
- 1° Ufficiale	€ 567,16
- Sottufficiale	€ 346,63
- Comune	€ 338,89
- Giovanotto	€ 212,35
- Mozzo	€ 187,56

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

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

**5** - Sempre a partire dal 1° aprile 1992 non saranno più corrisposti gli importi dell'EDR, dell'indennità di pilotaggio e conduzione macchina nonché l'indennità divisa.

Resta fermo l'obbligo di indossare e mantenere in buon ordine la divisa durante le ore di servizio.

**6** - Ai comuni e sottufficiali, al compimento del 12° anno di permanenza nella qualifica sempre con la stessa azienda verrà corrisposta una maggiorazione della quota oraria dell'indennità di navigazione pari al 50%.

**Art. 25**  
**Servizio di controllo dei titoli di viaggio all'imbarco dei passeggeri**  
**affidato al personale di bordo**

**1** - Le Società armatrici possono istituire un servizio di controllo dei titoli di viaggio (biglietti e documenti) all'imbarco dei passeggeri, affidandolo al personale di bordo.

**2** - In tal caso la Società, previo confronto a livello aziendale data alle OO.SS. stipulanti la presente Sezione, provvederà a indicare tra il proprio personale della CRL e/o del Turno Particolare aventi la qualifica di Marinaio, coloro che saranno adibiti a detta mansione.

**3** - Il personale preposto allo svolgimento di questo servizio per ciascuna giornata in cui effettuerà sistematicamente l'attività di controllo riceverà un compenso giornaliero di € 5,00.

**Art. 26**  
**Indennità bagaglio**

**1** - Al personale che esegue l'imbarco o lo sbarco del bagaglio dei passeggeri negli scali, ove l'unità navale non attracca a banchina o pontile e ove non esista servizio di portabagagli, verrà corrisposto un compenso forfetario di € 0,10 per ciascun bagaglio bigliettato a carico dei passeggeri da ripartirsi in parti uguali tra il personale che ha compiuto tali operazioni.

**2** - Il presente compenso non fa parte della retribuzione a nessun effetto.

**Art. 27**  
**Divise equipaggio**

**1** - Quando sia prescritto da disposizioni dell'armatore, i Sottufficiali e i Comuni dovranno possedere e mantenere in buone condizioni la divisa che verrà fornita a cura dello stesso.

**Art. 28**  
**Guardia notturna**

**1** - In ragione delle disposizioni delle Autorità Marittime, il servizio di guardia notturna sarà affidato a personale di terra o a personale marittimo arruolato in sovrannumero o in regime di comandata, di norma comuni o categorie iniziali secondo criteri di rotazione.

## **CAPO VI ALLOGGIO E VITTO**

### **Art. 29 Alloggio personale**

**1** - Il personale alloggerà nei limiti del possibile, presso il proprio domicilio senza diritto ad alcuna indennità.

**2** - Agli effetti del precedente comma l'armatore provvederà a comunicare all'indirizzo del marittimo non in servizio, qualsiasi variazione o disposizione di servizio.

### **Art. 30 Indennità sostitutiva del vitto**

**1** - A tutto il personale imbarcato, in mancanza di somministrazione del vitto laddove il mezzo sia armato senza servizio di mensa, sarà corrisposta un'indennità sostitutiva del vitto pari a € 5,29 per ogni giorno di effettiva presenza a bordo. In alternativa, può essere corrisposto un buono pasto giornaliero se cartaceo di valore pari a € 5,29, se elettronico di valore pari a € 7,00.

### **Art. 31 Valutazione della panatica quale coefficiente della retribuzione**

**1** - In tutti i casi in cui occorra computare la panatica quale coefficiente della retribuzione o considerarla come coefficiente di calcolo per la liquidazione di indennità (ad esempio: indennità sostitutiva del preavviso, indennità di risoluzione del rapporto di lavoro, indennità sostitutiva delle ferie o dei riposi compensativi, indennità giornaliera in caso di malattia od infortunio, gratifica natalizia, gratifica pasquale, ecc.) il valore da attribuire alla panatica è determinato nelle seguenti misure mensili:

- Comandante, Direttore di macchina e Ufficiale           € 10,00
- Sottoufficiali e Comuni                                           € 7,00

### **Art. 32 Indennità di missione**

**1** - L'Armatore ha facoltà di inviare il personale in missione.  
È considerato in missione il marittimo che sia inviato dall'armatore a iniziare o terminare la propria prestazione lavorativa giornaliera, per ragioni di servizio, fuori dalle abituali sedi di lavoro.  
Per abituali sedi di lavoro devono intendersi quelle di residenza del marittimo o dalle quali il marittimo può raggiungere al termine del lavoro il proprio Comune di residenza con i normali mezzi di trasporto pubblici.  
Se il marittimo cambia residenza senza il benestare dell'armatore, ai fini del presente articolo si considererà la precedente residenza.

**2** - Al marittimo inviato in missione, qualora non provveda direttamente l'Armatore al vitto ed all'alloggio, sarà corrisposta una indennità giornaliera pari a € 45,00.

Per missioni di durata superiore ai due mesi, verrà concordata a livello aziendale con le O.S.L. la relativa indennità economica che dovrà comunque comportare una riduzione dell'onere a carico della Società, tenuto conto delle condizioni oggettive della missione stessa.

Tale indennità esclude l'eventuale erogazione di cui all'art. 30.

**3** - Se l'armatore fornisce il solo vitto, la misura della predetta indennità per l'alloggio sarà pari al 60% dell'importo totale di cui al punto 2, vale a dire 27 euro.

Se l'armatore fornisce il solo alloggio, la misura della predetta indennità per il vitto sarà pari al 40% dell'importo totale di cui al punto 2, vale a dire 18 euro, di cui 3 euro per la colazione, 7,5 euro per il pranzo e 7,5 euro per la cena.

**3 bis** - Ove il marittimo debba prendere servizio in missione in orari che non permettono di raggiungere dalle abituali sedi di lavoro il porto di inizio servizio, senza precludere il riposo notturno, egli ha diritto, nella giornata precedente, all'indennità per l'alloggio e a quella per la cena di cui al comma 3. Ove la giornata precedente sia di riposo, ha inoltre diritto a un riposo compensativo pari a 4 ore.

**3 ter** - Ove il marittimo debba prendere servizio in missione in orari che permettono di raggiungere dalle abituali sedi di lavoro il porto di inizio servizio, senza precludere il riposo notturno, egli ha diritto nella giornata stessa, all'indennità di missione per la sola parte del vitto ove la missione avvenga in orari di colazione, pranzo o cena.

**3 quater** - Gli stessi criteri si applicheranno al termine della missione.

**4** - Qualora per motivi di servizio o di linea il mezzo ed il relativo personale resti per una notte (pernottamento) fuori dall'abituale sede di lavoro, l'armatore corrisponderà il 70% dell'indennità di missione oppure provvederà a mettere a disposizione del personale la cena ed un adeguato alloggio (Ufficiali camera singola, Sottufficiali e Comuni camera a due letti).

### **Art. 33 Cambio di residenza**

**1** - In caso di cambio di sede abituale di lavoro, eseguito su richiesta dell'armatore, saranno corrisposti al marittimo:

- 1) 15 giorni della retribuzione di cui usufruisce all'atto del trasferimento a titolo dell'indennità per spese accessorie;
- 2) il rimborso delle spese di viaggio per sé e famiglia; 1<sup>a</sup> classe per gli Ufficiali e familiari; 2<sup>a</sup> classe per i Sottufficiali, Comuni e familiari;
- 3) il rimborso del trasporto del mobilio e bagaglio;
- 4) il rimborso della spesa necessaria per la risoluzione del contratto di fitto in corso;
- 5) il rimborso di eventuali spese straordinarie non previste, da documentare.

**CAPO VII**  
**RIPOSI FESTIVI - FERIE - CONGEDO MATRIMONIALE**

**Art. 34**  
**Giorni festivi**

- 1** - Sono considerati giorni festivi:
- a) tutte le domeniche;
  - b) l'Anniversario della Liberazione (25 aprile);
  - c) la Festa del lavoro (1° maggio);
  - d) la Festa della Repubblica (2 giugno);
  - e) le seguenti ulteriori festività:
    - 1° gennaio (Capodanno);
    - 6 gennaio (Epifania);
    - Lunedì di Pasqua;
    - 15 agosto (Assunzione);
    - 1° novembre (Ognissanti);
    - 8 dicembre (Immacolata Concezione);
    - 25 dicembre (Natale);
    - 26 dicembre (S. Stefano).

**2** - Nei porti sono considerati semifestivi, e cioè festivi nelle sole ore pomeridiane i giorni seguenti:

Venerdì Santo;  
Vigilia di Natale.

**3** - Per il trattamento relativo alle sole giornate festive del 19 marzo, dell'Ascensione, del Corpus Domini, del 29 giugno, soppresse a seguito della legge 5 marzo 1977, n. 54, si stabilisce quanto segue:

- il 19 marzo (S. Giuseppe), l'Ascensione, il Corpus Domini ed il 29 giugno sono considerate alla stregua di ogni altro giorno normalmente lavorativo e non daranno diritto ad alcun altro emolumento o indennità; in compenso il periodo annuale di ferie è stato aumentato di un equivalente numero di giornate (vedasi nota in calce all'art. 36).

Avvertenza: nel testo della presente Sezione, per "festività nazionali" si intendono le ricorrenze del 25 aprile e del 1° maggio. Per "festività infrasettimanali" si intendono le festività che normalmente cadono in giorno infrasettimanale, escluse le festività nazionali.

**Art. 35**  
**Giorni festivi trascorsi a bordo**

**1** - A tutto il personale saranno riconosciuti tanti giorni di riposo compensativo quanti saranno i giorni di domenica ed i giorni di festività infrasettimanali (comprese festività nazionali) trascorsi in servizio a bordo. Se due delle suddette festività dovessero coincidere nel medesimo giorno esse verranno computate come due giorni di riposo compensativo oltre al normale trattamento mensile.

**2** - Qualora un giorno semifestivo cada di domenica sarà riconosciuto al marittimo solo il trattamento previsto per la domenica.

**3** - I riposi compensativi saranno goduti dal personale durante l'imbarco. Qualora quanto precede risultasse in pratica inattuabile per motivi di servizio e di comprovata necessità, gli stessi verranno cumulati e usufruiti secondo modalità da concordarsi in sede aziendale. Sarà data facoltà al personale che ne faccia richiesta di optare per il pagamento dei compensativi non usufruiti nella misura prevista dal successivo art. 36, comma 4.

## **Art. 36** **Ferie**

**1** - A decorrere del 5 agosto 1999 a tutti i componenti dell'equipaggio è riconosciuto un periodo di ferie retribuito (minimo contrattuale, scatti per anzianità, valore convenzionale della panatica) di giorni 34 lavorativi (sabati inclusi) per ogni anno di servizio (pro-rata per le frazioni di anno) (1).

**2** - Il periodo feriale sarà accordato nel porto di armamento o di imbarco del marittimo.

**3** - Il marittimo dovrà fruire del periodo feriale senza interruzione salvo motivi di servizio nel quale caso sarà consentito il frazionamento in due periodi.

**4** - Qualora l'armatore per motivi di servizio non potesse concedere in tutto o in parte le ferie annuali, corrisponderà al marittimo altrettante giornate di minimo contrattuale, valore convenzionale della panatica, scatti di anzianità, ratei gratifica natalizia e pasquale, ed eventuali indennità fisse, quante saranno le giornate di ferie non fruite. Resta intesa l'irrinunciabilità al godimento delle ferie in costanza di imbarco.

(1) Nota: L'aumento delle ferie da 26 a 30 giorni per ogni anno di servizio o pro-rata è avvenuto anche con l'assorbimento della festività religiosa del 29 giugno soppressa dalla legge 5 marzo 1977 n. 54.

L'ulteriore aumento da 30 a 34 giorni, convenuto con l'accordo di rinnovo del 5/8/99, si applica salvo diversa disposizione definita con accordi aziendali.

## **Art. 37** **Congedo matrimoniale**

**1** - A tutto il personale che contrae matrimonio sarà concesso dall'armatore un congedo straordinario retribuito nelle seguenti misure:

- Ufficiali	15 giorni
- Sottufficiali e Comuni	12 giorni

Il suddetto periodo sarà concesso ininterrotto e spetta all'arruolato il cui rapporto di lavoro duri da almeno una settimana.

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

Il congedo di cui sopra verrà accordato nel porto nazionale di arruolamento e non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali né potrà essere considerato in tutto o in parte quale periodo di preavviso di licenziamento.

Il periodo di congedo matrimoniale è computato agli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio. Prima della concessione della licenza dovrà essere presentato un certificato di avvenuta pubblicazione matrimoniale e la celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro 90 giorni dallo sbarco. Per la corresponsione della retribuzione si adotterà il criterio seguito per le ferie per gli Ufficiali, mentre per i Sottufficiali e Comuni durante il periodo di congedo matrimoniale sarà corrisposto un assegno calcolato moltiplicando per dodici il guadagno medio giornaliero realizzato nell'ultimo periodo di lavoro computandosi anche il valore convenzionale della panatica, i compensi per lavoro straordinario, ogni supplemento o indennità anche eccezionale, eccettuate soltanto le indennità di risoluzione del rapporto di lavoro, le gratifiche, le indennità dei riposi compensativi maturati e non fruiti ed eventuali indennità corrisposte "una tantum". Qualora le esigenze dei traffici non consentano in tutto o in parte la concessione del congedo all'epoca del matrimonio è lasciata al marittimo la facoltà di scelta di ritardare, in tutto o in parte, il congedo matrimoniale, ovvero di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del trattamento di fine rapporto escluso il preavviso.

### **Periodo di aspettativa**

L'azienda può concedere al marittimo che abbia maturato una anzianità di servizio non inferiore a 4 anni e che ne faccia richiesta per gravi necessità personali o familiari, appositamente documentate e come tali riconosciute dalla Società, un periodo di aspettativa non superiore a 60 giorni.

Durante il periodo di aspettativa il marittimo non avrà diritto alla retribuzione né maturerà l'anzianità di servizio ad ogni effetto.

Il periodo di aspettativa non potrà essere usufruito contemporaneamente da più di un marittimo per ogni singola qualifica.



## **CAPO VIII PREVIDENZA**

### **Art. 38**

#### **Assicurazione per l'invalidità e la vecchiaia**

**1** - Tutti i componenti l'equipaggio sono assicurati per la invalidità e la vecchiaia presso l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, secondo le apposite disposizioni di legge.

### **Art. 39**

#### **Assicurazione contro la tubercolosi e la disoccupazione**

**1** - Tutti i componenti l'equipaggio sono assicurati contro la tubercolosi e contro la disoccupazione involontaria secondo le apposite disposizioni di legge e di regolamento.

### **Art. 40**

#### **Indennità di disoccupazione in caso di risoluzione del contratto di arruolamento per naufragio**

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

### **Art. 41**

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

**1** - Tutti i componenti l'equipaggio sono assicurati contro gli infortuni e le malattie ai sensi di legge.

**2** - L'armatore assicurerà inoltre le prestazioni indicate nella tabella allegata alla presente Sezione (allegati nn. 4 e 5).

### **Art. 42**

#### **Indennità di perdita corredo strumenti professionali ed utensili**

**1** - In caso di perdita di tutti gli effetti personali o della maggior parte di essi per fatto di guerra o altro sinistro, il personale ha diritto all'indennizzo da parte dell'armatore del danno subito, entro i limiti massimi indicati nella tabella allegata alla presente Sezione (allegato n. 6).

**2** - Per perdite parziali le indennità massime saranno proporzionate a quelle indicate nella tabella.

**CAPO IX**  
**RISOLUZIONE DEL CONTRATTO DI ARRUOLAMENTO**

**Art. 43**

**Risoluzione del contratto di arruolamento a viaggio e a tempo determinato**

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

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

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

- a) per colpa dell'arruolato;
- b) a causa di disarmo per mancanza di traffico per un periodo non inferiore a 15 giorni, o di disarmo per riclassifica della nave o per grandi riparazioni di durata non inferiore a 30 giorni;
- c) per effetto di interdizione del commercio con il luogo di destinazione della nave, arresto della nave o altra causa non imputabile all'armatore, che rendano impossibile l'inizio o la prosecuzione del viaggio; in tal caso l'armatore corrisponderà al marittimo l'eventuale trattamento economico di cui all'art. 359 del Codice della Navigazione.

**Art. 44**

**Risoluzione del contratto di arruolamento a tempo indeterminato**

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

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

**A) Risoluzione per volontà del lavoratore marittimo.**

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

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

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

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

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

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

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

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

il marittimo di qualunque grado o i suoi aventi causa avranno diritto al trattamento di fine rapporto maturato fino alla data dello sbarco e alla metà dell'indennità sostitutiva del preavviso come disciplinato all'art. 46, con un minimo garantito di 15 giorni complessivi di retribuzione.

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

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

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

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

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

**D) Risoluzione per colpa del marittimo.**

Se la risoluzione del contratto di arruolamento è dovuta a colpa del marittimo, ai sensi dell'art. 8 della presente Sezione, l'Armatore è tenuto a corrispondere il solo trattamento di fine rapporto e, ove ne ricorrano gli estremi, il marittimo è tenuto al risarcimento dei danni cagionati all'Armatore.

**Art. 45**

**Effetti sul contratto di arruolamento in caso di atti di pirateria e rapina armata contro le navi**

Quando un marittimo è tenuto prigioniero sulla nave o fuori della nave in seguito ad atti di pirateria o rapina armata contro le navi, il contratto di arruolamento, ferme restando la natura giuridica, la tipologia e la durata dello stesso che permangono a ogni altro effetto, continua ad avere effetto indipendentemente dal fatto che il suo termine sia scaduto o una delle due parti ne notifichi la sospensione o la risoluzione. Ai fini del presente articolo, i termini "pirateria" e "rapina armata contro le navi" sono definiti dallo Standard A2.1 della Maritime Labour Convention, 2006 (come emendata).

**Art. 46**  
**Preavviso**

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

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

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

**Art. 47**  
**Trattamento di fine rapporto**

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

- a) minimo contrattuale;
- b) rateo della gratifica natalizia;
- c) rateo della gratifica pasquale;
- d) valore convenzionale della panatica;
- e) gli scatti di anzianità.

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

**Art. 48**  
**Rimpatrio del marittimo**

**1** - In conformità alla Regola 2.5 della Maritime Labour Convention 2006, in caso di rimpatrio del marittimo le spese di trasporto saranno a carico dell'armatore. Tali spese saranno addebitate al marittimo in caso di sbarco per fatto imputabile alla sua volontà o colpa, ad eccezione dei casi di morte del padre, della madre, dei figli, del coniuge o convivente risultante da documentazione anagrafica o per fatto grave (ad es. terremoto, alluvione nel luogo di residenza, ecc.) da segnalare tempestivamente all'armatore e da documentare entro 10 giorni dallo sbarco, fermo restando l'obbligo dell'armatore di provvedere al rimpatrio nel rispetto di quanto previsto dalla normativa internazionale. L'armatore è tenuto a corrispondere per la durata del viaggio, il minimo contrattuale e l'indennità sostitutiva del vitto.

**Art. 49**  
**Decorrenza e durata**

**1** - La presente Sezione decorre dal 1° gennaio 2021 ed avrà validità fino al 31 dicembre 2023. 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.

**Art. 50**  
**Collegio di conciliazione**

**1** - In caso di controversie individuali di lavoro nautico l'Armatore o il lavoratore marittimo possono scegliere di adire il tentativo di conciliazione in sede sindacale, con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali stipulanti la presente Sezione 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 di Confitarma o di Assarmatori, in funzione del rapporto associativo costituito dalla singola azienda;
- per il lavoratore da un rappresentante della Organizzazione Sindacale firmataria della presente Sezione 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 della presente Sezione 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.

**MINIMI CONTRATTUALI**

A far data dal 1° gennaio 2022 il minimo contrattuale delle singole qualifiche è così determinato:

- Comandante	€ 2.552,91
- Direttore di Macchina	€ 2.402,72
- 1° Ufficiale	€ 1.758,85
- Sottufficiale	€ 1.514,47
- Comune	€ 1.341,84
- Giovanotto	€ 1.217,51
- Mozzo	€ 1.146,66

A far data dal 1° luglio 2022 il minimo contrattuale delle singole qualifiche è così determinato:

- Comandante	€ 2.616,10
- Direttore di Macchina	€ 2.462,20
- 1° Ufficiale	€ 1.802,39
- Sottufficiale	€ 1.551,96
- Comune	€ 1.375,06
- Giovanotto	€ 1.247,64
- Mozzo	€ 1.175,04

A far data dal 1° luglio 2023 il minimo contrattuale delle singole qualifiche è così determinato:

- Comandante	€ 2.679,29
- Direttore di Macchina	€ 2.521,67
- 1° Ufficiale	€ 1.845,93
- Sottufficiale	€ 1.589,44
- Comune	€ 1.408,27
- Giovanotto	€ 1.277,78
- Mozzo	€ 1.203,43

**Scatti di anzianità**

**In vigore dal 1° gennaio 2022**

	<i>Scatto (ex 5%)</i>	<i>Scatto (ex 3%)</i>
- Comandante	€ 99,74	€ 59,84
- Direttore di Macchina	€ 92,47	€ 55,48
- 1° Ufficiale	€ 60,99	€ 36,59
- Sottufficiale	€ 49,22	€ 29,53
- Comune	€ 40,91	€ 24,55
- Giovanotto	€ 34,93	€ 20,96
- Mozzo	€ 31,54	€ 18,93

**In vigore dal 1° luglio 2022**

	<i>Scatto (ex 5%)</i>	<i>Scatto (ex 3%)</i>
- Comandante	€ 102,90	€ 61,74
- Direttore di Macchina	€ 95,44	€ 57,26
- 1° Ufficiale	€ 63,17	€ 37,90
- Sottufficiale	€ 51,09	€ 30,66
- Comune	€ 42,57	€ 25,54
- Giovanotto	€ 36,44	€ 21,86
- Mozzo	€ 32,96	€ 19,78

**In vigore dal 1° luglio 2023**

	<i>Scatto (ex 5%)</i>	<i>Scatto (ex 3%)</i>
- Comandante	€ 106,06	€ 63,63
- Direttore di Macchina	€ 98,42	€ 59,05
- 1° Ufficiale	€ 65,34	€ 39,20
- Sottufficiale	€ 52,97	€ 31,78
- Comune	€ 44,23	€ 26,54
- Giovanotto	€ 37,95	€ 22,77
- Mozzo	€ 34,38	€ 20,63

**COMPENSI ORARI PER LAVORO STRAORDINARIO**

**Dal 1° gennaio 2022**

	<b>Feriale diurno</b>	<b>Feriale notturno Festivo diurno</b>	<b>Festivo notturno</b>
- Comandante	€ 16,37	€ 17,34	€ 18,45
- Direttore di Macchina	€ 15,41	€ 16,32	€ 17,37
- 1° Ufficiale	€ 11,28	€ 11,95	€ 12,71
- Sottufficiale	€ 9,71	€ 10,29	€ 10,95
- Comune	€ 8,61	€ 9,12	€ 9,70
- Giovanotto	€ 7,81	€ 8,27	€ 8,80
- Mozzo	€ 7,35	€ 7,79	€ 8,29



## ASSICURAZIONI MALATTIE

Oltre alle assicurazioni obbligatorie per legge:

### 1) Assicurazione in caso di morte per malattia

In caso di morte avvenuta entro 12 mesi dalla data dello sbarco e dipendente da malattia contratta durante l'imbarco, l'armatore assicurerà le seguenti indennità:

a) se il marittimo lascia soltanto la vedova:

- Ufficiali .....	€ 413,17
- Sottufficiali .....	€ 387,34
- Comuni .....	€ 361,52

b) se il marittimo lascia la vedova e un figlio minorenni o solo un figlio minorenni:

- Ufficiali .....	€ 542,28
- Sottufficiali .....	€ 490,63
- Comuni .....	€ 464,81

più una quota di € 51,65 per ogni ulteriore figlio minorenni.

Se il marittimo non lascia né vedova né orfani minorenni ma il padre in età di oltre 65 anni o assolutamente inabile al lavoro o la madre cinquantenne o inabile al lavoro, quando essa sia vedova o separata dal marito per colpa di lui, senza altri figli maggiorenni, o risulti che il marittimo era l'unico o il principale necessario sostegno di entrambi, spetta ad essi un'indennità uguale a quella che sarebbe spettata qualora il marittimo avesse lasciato la sola vedova.

### 2) Assicurazione per il caso di invalidità permanente

In caso di invalidità permanente assoluta, verificatasi entro 12 mesi dallo sbarco quale conseguenza di malattia contratta per causa di servizio, saranno assicurate le seguenti indennità:

- Ufficiali .....	€ 413,17
- Sottufficiali .....	€ 387,34
- Comuni .....	€ 361,52

In caso di invalidità permanente parziale, l'indennità sarà proporzionata al grado di invalidità.

### 3) Ricovero ospedaliero dei familiari conviventi e a carico

È concesso il ricovero ospedaliero ai familiari conviventi e a carico per un periodo massimo di 180 gg. per anno solare.

Il ricovero ospedaliero sarà riconosciuto:

- a) nella classe distinta immediatamente superiore alla comune ai familiari dei componenti lo Stato Maggiore;
- b) nella classe comune ai familiari dei Sottufficiali e Comuni.

Con ricovero ospedaliero si intende assorbita la prestazione di cui al 4° comma della lettera A) dell'art. 3 del Regolamento 7 giugno 1940 per l'assistenza sanitaria ai familiari dei marittimi.

I familiari dei marittimi conviventi e a carico, ai quali è concesso il ricovero ospedaliero, sono quelli indicati all'art. 2 del Regolamento 7 giugno 1940 per l'assistenza sanitaria ai familiari dei marittimi.

#### **4) Fornitura medicinali in caso di malattie croniche**

La limitazione del rimborso della spesa dei medicinali, prevista dall'art. 3 lettera D) del Regolamento di assistenza sanitaria dei marittimi assicurati e loro familiari, è abrogata.

#### **5) Assistenza sanitaria, farmaceutica e ospedaliera a favore dei beneficiari della legge 16 ottobre 1962, n. 1486**

Ai marittimi temporaneamente inidonei alla navigazione, che godano del trattamento previsto dalla legge 16 ottobre 1962, n. 1486 (legge Focaccia), sarà erogata anche l'assistenza sanitaria, farmaceutica e ospedaliera.

## **ASSICURAZIONI INFORTUNI**

Oltre all'assicurazione obbligatoria per legge, l'armatore assicurerà le seguenti indennità:

**1** - per il caso di morte o invalidità permanente conseguente ad infortunio determinato da rischio ordinario:

- a tutto il personale imbarcato (escluso il Capitano al Comando) una indennità pari alla differenza fra 5, rispettivamente 6 annualità di retribuzione (proporzionalmente ridotte in caso di invalidità permanente parziale) ed il valore capitale della rendita di legge calcolato secondo la norma dell'art. 39 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni;

**2** - per il caso di morte o invalidità permanente conseguente ad infortunio determinato da rischio di guerra o da mine:

- per tutti i marittimi (escluso il Capitano al Comando):

- a) un'indennità speciale corrispondente al 50% del capitale di copertura della rendita di legge;
- b) una ulteriore indennità in capitale di € 413,17 se trattasi di Ufficiali e € 340,86 se trattasi di Sottufficiali e Comuni.

Nel caso di invalidità permanente parziale tali indennità saranno proporzionalmente ridotte in rapporto al grado di invalidità riconosciuto a norma di legge.

**INDENNITÀ PERDITA CORREDO**

In caso di perdita di tutti gli effetti personali o della maggior parte di essi, per fatto di guerra o altro sinistro, gli imbarcati hanno diritto all'indennizzo da parte dell'armatore del danno subito entro i limiti massimi sottoindicati:

- Comandante.....	€ 103,29
- Direttore di Macchina.....	€ 77,47
- Ufficiali .....	€ 77,47
- Sottufficiali e Comuni.....	€ 25,82

Per perdite parziali, le indennità massime saranno proporzionate a quelle indicate nella tabella.

## **DIRITTI SINDACALI**

In applicazione della norma dello Statuto dei Lavoratori che demanda ai contratti collettivi di lavoro l'attuazione dei principi sanciti dallo Statuto stesso alle Aziende di navigazione per il personale navigante si conviene quanto segue: ad iniziativa dei marittimi imbarcati, nell'ambito delle rispettive Organizzazioni Sindacali di appartenenza, possono essere costituite sulle unità navali soggette all'applicazione della presente Sezione "rappresentanze sindacali di bordo" scelte fra i componenti dell'equipaggio.

Su ogni unità navale può essere nominato per ogni Organizzazione Sindacale stipulante la presente Sezione un rappresentante sindacale.

Della nomina sarà data comunicazione all'armatore ed al Comando di bordo.

I rappresentanti sindacali che durano in carica, salvo revoca, per tutto il periodo di imbarco, avranno le seguenti attribuzioni:

- a) prospettare verbalmente o per iscritto al Comando di bordo le questioni che possono sorgere relativamente alla esatta applicazione dei contratti di lavoro e degli accordi aziendali;
- b) conferire con i componenti l'equipaggio, franchi dal servizio;
- c) indire assemblee previa comunicazione al Comando di bordo e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Eventuali problemi insoluti tra il Comando di bordo ed i rappresentanti sindacali formeranno oggetto di esame tra le rispettive Organizzazioni Sindacali.

I rappresentanti sindacali sono tenuti, come gli altri membri dell'equipaggio, ad effettuare le prestazioni di lavoro secondo le comuni norme contrattuali.

Per l'eventuale cancellazione o mancata reinscrizione nel turno particolare si applicherà la procedura prevista nelle "norme sui turni particolari applicate sulle navi del naviglio maggiore".

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

## **DELEGHE PER RISCOSSIONI DEI CONTRIBUTI SINDACALI**

**1** - Il marittimo 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 della Sezione.

**2** - La delega sarà valida sino a revoca scritta da parte del marittimo, anche contestualmente alla eventuale sottoscrizione di una nuova delega a favore di altra Organizzazione sindacale stipulante e firmataria della Sezione. 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 competenze successiva al mese di ricezione della delega da parte della Società armatrice e il relativo importo, pari all'1% del minimo contrattuale, sarà versato alla Organizzazione sindacale interessata oppure accreditato sul conto corrente bancario eventualmente indicato, entro un mese successivo alla data di effettuazione della trattenuta stessa sulle competenze del marittimo liquidate a mese od a viaggio.

Analogamente, le quote successive verranno rimesse alle Organizzazioni sindacali interessate entro un mese dall'effettuazione della trattenuta sulle competenze del marittimo liquidate a mese od a viaggio.

**4** - L'elenco delle deleghe inviato dalla Organizzazione sindacale stipulante e firmataria della Sezione sarà compilato in duplice copia, di cui una verrà restituita dalla Società alla Organizzazione sindacale stessa.

#### **PERMESSI SINDACALI**

Gli armatori concederanno, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai rappresentanti sindacali di azienda, per l'espletamento del loro incarico, permessi sindacali retribuiti di 8 ore al mese, cumulabili nell'ambito del bimestre fra i delegati appartenenti alla stessa organizzazione sindacale.

**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 remuneratività 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.

\* \* \* \* \*

Dal 1° gennaio 2010 il contributo mensile a carico del datore di lavoro è elevato all'1,5% del minimo contrattuale, per 14 mensilità all'anno.



## **TUTELE ASSICURATIVE**

### **Assicurazione integrativa sanitaria**

Su richiesta scritta del lavoratore, le Società di navigazione che applicano la presente Sezione del vigente CCNL effettueranno una trattenuta mensile da versare in rate semestrali al FANIMAR o altro Fondo costituito nel rispetto della disciplina contrattuale per coperture assicurative sanitarie integrative. Ai marittimi che presenteranno la richiesta di cui sopra le Società riconosceranno un contributo annuo di € 70,00.

### **Copertura assicurativa nel caso di morte a bordo o in franchigia per qualsiasi causa**

In relazione alla richiesta sindacale di ampliare le tutele assicurative del personale navigante con la copertura del caso di morte a bordo o in franchigia per qualsiasi causa e di migliorare le coperture assicurative già previste, le parti hanno convenuto quanto segue:

Il F.A.N.I.MAR., o altro Fondo avente i requisiti di cui al punto 5) dell'accordo 20 dicembre 2002, provvederà ad assicurare il caso di morte per qualsiasi causa avvenuta a bordo o in franchigia.

In particolare, verrà riconosciuta agli eredi una somma pari a € 12.500,00 a fronte di un premio annuale di € 36,00. Il versamento del premio verrà effettuato contestualmente a quello per la copertura del caso di morte o invalidità permanente per infortunio a bordo.

Pertanto gli armatori verseranno al F.A.N.I.MAR. il 1° gennaio di ogni anno (con tolleranza di 10 giorni) la somma annua di € 36,00 per ogni marittimo italiano o comunitario imbarcato sulle proprie navi in base alle tabelle di armamento, affinché il F.A.N.I.MAR., tramite la sottoscrizione di specifiche polizze di assicurazione, le cui condizioni generali e/o particolari nonché esclusioni varranno ai fini dell'accertamento dell'indennizzabilità dell'evento, possa garantire una copertura assicurativa di € 12.500,00 per marittimo nel caso di morte avvenuta esclusivamente a bordo per cause naturali o per infortunio, in quest'ultimo caso il capitale assicurato si sommerà con gli eventuali capitali già assicurati in caso di infortunio. La copertura assicurativa potrà essere garantita dal F.A.N.I.MAR. solo dal giorno successivo a quello in cui il medesimo entrerà nella reale disponibilità delle somme necessarie versategli dagli armatori.

## **VERBALE DI ACCORDO 3 GIUGNO 2008**

Le parti, ferma restando l'esclusione del personale aliscafi dalle tutele assicurative FANIMAR, essendo state le risorse all'uopo stanziare nel 1991 allocate nell'indennità di navigazione, a chiarimento di quanto previsto nell'accordo nazionale di rinnovo dei CCNL settore marittimo 5 giugno 2007 in materia di copertura assicurativa per i casi di morte a bordo o in franchigia per qualsiasi causa, convengono che detta copertura assicurativa comprende anche i marittimi il cui rapporto di lavoro è regolato dal CCNL "Aliscafi e natanti veloci".

Pertanto le Aziende provvederanno a versare presso il FANIMAR, o presso altro Fondo costituito nel rispetto della disciplina contrattuale della materia, l'importo annuo di € 36,00 per marittimo italiano o comunitario imbarcato su tali unità, in base alle tabelle di armamento. Per l'anno 2008, le Aziende procederanno al versamento di € 18,00 per ogni marittimo, come sopra specificato, e la decorrenza della copertura assicurativa sarà il 1° luglio 2008; a partire dal 1° gennaio 2009 le Aziende verseranno l'intero importo annuo di € 36,00 per marittimo.

Le parti concordano, inoltre, che il predetto importo annuo di € 36,00 è ricompreso nel contributo annuo, pari a € 70,00, relativo alle coperture assicurative integrative sanitarie, previsto per i marittimi il cui rapporto di lavoro è regolato dal CCNL "Aliscafi e natanti veloci".

La restante parte, pari a € 34,00, potrà essere utilizzata da ogni marittimo che ne presenti regolare domanda, quale contributo alla copertura dei premi relativi alle tutele assicurative integrative sanitarie o alle tutele assicurative di cui all'accordo 20 dicembre 2002.

Il premio annuo complessivo a carico del marittimo, nei casi di copertura assicurativa individuale con il FANIMAR, o con altro Fondo costituito nel rispetto della disciplina contrattuale della materia, detratti i 34,00 Euro a carico dell'Azienda, verrà anticipato dall'Azienda stessa, con versamento al Fondo, e trattenuto in busta paga al marittimo con rate mensili.

## **VERBALE DI ACCORDO 1° DICEMBRE 2009**

Premesso che

- con l'accordo del 3 giugno 2008 le Parti, nel confermare l'esclusione del personale Aliscafi e Mezzi veloci dalle tutele assicurative FANIMAR (essendo state allocate nell'indennità di navigazione le risorse all'uopo destinate nel 1991), hanno convenuto di garantire anche a detto personale la copertura assicurativa per i casi di morte a bordo o in franchigia per qualsiasi causa. A tal fine il premio annuo di € 36,00 destinato alla copertura assicurativa per morte naturale, è stato scorporato dai 70,00 Euro già previsti dalla contrattazione collettiva quale contributo a carico delle Aziende per una assicurazione integrativa sanitaria al quale il singolo lavoratore può aderire attraverso il FANIMAR o altro Fondo costituito nel rispetto della disciplina contrattuale della materia;
- con l'accordo del 3 febbraio 2009 è stata rinnovata la parte economica relativa al biennio 2009-2010 dei contratti collettivi nazionali di lavoro del settore marittimo e che con lo stesso accordo, con decorrenza 1° gennaio 2010, è stato incrementato di € 54,00 il premio destinato alla copertura delle assicurazioni FANIMAR per morte ed invalidità permanente da infortunio.

Le Parti convengono di incrementare, con decorrenza 1° gennaio 2010, la parte residuale dei 70,00 Euro previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, pari a € 34,00 di ulteriori € 54,00 per un complessivo di € 88,00 che l'Azienda metterà a disposizione dei marittimi, nei casi di copertura assicurativa individuale con il FANIMAR, o con altro Fondo costituito nel rispetto della disciplina contrattuale della materia.

Resta confermato che, nei casi di copertura assicurativa individuale con un Fondo, il premio annuo complessivo a carico del marittimo, detratti gli € 88,00 a carico dell'Azienda, verrà anticipato dall'Azienda stessa, con versamento al Fondo e trattenuto in busta paga al marittimo con rate mensili.

## REGOLAMENTO DEI TURNI PARTICOLARI

### Premessa

In considerazione della specialità del lavoro a bordo delle unità veloci, i lavoratori marittimi nell'arco dell'anno devono necessariamente alternare periodi di imbarco con periodi di riposo a terra per il necessario recupero delle energie psicofisiche.

L'organico complessivo di una impresa armatoriale è, pertanto, costituito dai marittimi imbarcati più una riserva per garantire l'avvicendamento.

I lavoratori marittimi in regime di Continuità di Rapporto di Lavoro compongono la consistenza organica del personale navigante dell'impresa armatoriale, insieme ai lavoratori marittimi iscritti al Turno Particolare.

### Art. 1

#### Regolamento dei Turni Particolari e iscrizione al turno

**1** - Le Società che gestiscono unità navali soggette all'applicazione della presente Sezione, impiegate su almeno due linee esercite tutto l'anno, dovranno istituire un turno particolare per il personale navigante.

#### NOTA A VERBALE

Si intendono fatte salve le situazioni operative aziendali già in essere all'atto della sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL 1° luglio 2015.

**2** - I lavoratori marittimi, compresi gli Ufficiali, da iscrivere nel Turno Particolare, saranno prelevati a libera scelta dalla eventuale lista stagionale/Turno particolare di riserva, dal Turno Generale o dall'Ufficio Movimento Ufficiali.

**3** - I lavoratori marittimi sono iscritti al Turno Particolare in base al proprio grado di bordo.

**4** - I lavoratori marittimi, non iscritti alla continuità di rapporto di lavoro, saranno prelevati dal Turno Particolare o in caso di indisponibilità dalla eventuale lista stagionale/Turno Particolare di riserva o dal Turno Generale e imbarcati con una delle tipologie di contratto di arruolamento previste dal Codice della Navigazione.

**5** - Un raggruppamento di società o compagnie consorziate può costituire un turno particolare unico.

### Art. 2

#### Iscrizioni e reiscrizioni

**1** - Le iscrizioni e le reiscrizioni nel Turno Particolare vengono effettuate in seguito a richiesta scritta da parte della Società al competente Ufficio di Collocamento.

**2** - Per l'iscrizione il lavoratore marittimo deve essere in possesso dei requisiti per la categoria nella quale è chiesta l'iscrizione stessa.

**3** - I lavoratori marittimi saranno reiscritti nell'ordine cronologico di presentazione del libretto di navigazione, che dovrà essere effettuata non oltre il 15° giorno dallo sbarco, salvo quanto previsto dall'art. 7, punto 2 del presente Allegato.

**4** - La composizione numerica complessiva dei Turni Particolari per ogni categoria sarà computata in modo che i marittimi iscritti al Turno Particolare, sommati a quelli in C.R.L., non superino il 143% del personale calcolato nel seguente modo: viene individuata, per ciascuna linea esercitata tutto l'anno, la media annuale delle tabelle minime di sicurezza delle unità veloci ivi impiegate. La somma delle medie annuali così ottenute determina la base numerica di personale su cui applicare la percentuale del 143%. Sarà possibile istituire, a livello locale, Turni Particolari di riserva/liste stagionali per eventuali specifiche e/o temporanee esigenze aziendali, previo accordo tra le parti. La contrattazione integrativa aziendale potrà determinare una maggiore consistenza di personale in base all'organizzazione del lavoro prevista per il servizio a cui vengono adibite le unità veloci.

### **Art. 3 Regolamento di imbarco**

**1** - La Società ha facoltà di avviare a bordo il marittimo non strettamente nell'ordine cronologico di iscrizione, con un margine di scelta fra i primi cinque iscritti per categoria. Si darà, in ogni caso, la precedenza ai marittimi in continuità di rapporto di lavoro.

**2** - I marittimi non imbarcati secondo l'ordine cronologico di iscrizione a turno saranno comunque chiamati per imbarco nelle successive quattro chiamate salvo oggettive esigenze di carattere tecnico.

### **Art. 4 Periodo di imbarco**

**1** - Il periodo massimo di imbarco è così regolamentato:

- a) 4 mesi, prorogabili fino a 30 giorni, su richiesta dell'Armatore, d'intesa con il lavoratore marittimo.

La durata del periodo d'imbarco può essere altresì determinata con accordi aziendali.

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

**3** - Per i marittimi non in continuità di rapporto di lavoro il contratto di arruolamento cessa al compimento del periodo contrattuale di imbarco al marittimo sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto maturato durante il periodo di imbarco, secondo le misure e le modalità indicate all'art. 45 della presente Sezione e fermo restando quanto previsto in materia di previdenza complementare.

Qualora il marittimo iscritto a turno particolare non venisse imbarcato dopo il periodo di riposo, corrispondente a tante giornate quanti sono stati i riposi compensativi maturati durante l'imbarco per domeniche, festività, ferie, sabati, e una franchigia di 30 giorni, allo stesso verrà corrisposto un compenso pari alla metà del preavviso.

**4** - Da parte dell'Armatore, potranno essere richiesti adeguamenti del periodo di imbarco previsto dalla normativa generale a particolari situazioni riguardanti ogni tipo di nave.

### **Art. 5 Periodo di prova e reinscrizione al turno o cancellazione dal turno particolare.**

**1** - L'obbligo della reinscrizione nei limiti di cui al punto 4 dell'art. 2 del presente Allegato vige per i marittimi che abbiano superato il periodo di prova che, ai soli fini della iscrizione al turno viene fissato in mesi 3 per il personale imbarcato su unità veloci che facciano scalo regolarmente in porti nazionali, ed in mesi 4 per il personale imbarcato su altre navi.

**2** - Ai fini di cui al precedente comma, l'Armatore è tenuto a comunicare al marittimo il risultato della prova entro i termini sopra stabiliti. In difetto di questa comunicazione la prova si intenderà positivamente superata.

**3** - Fermo restando quanto previsto dall'art. 8 della presente Sezione, costituiscono comunque motivi per la non reinscrizione al turno particolare e/o la cancellazione dal turno stesso:

- a) indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale di durata superiore a 30 giorni, nonché l'indisponibilità all'imbarco per malattia di durata superiore a 180 giorni;
- b) l'aver superato nell'arco dell'ultimo triennio 360 giorni di malattia indennizzati (cioè coperti dalla assicurazione fondamentale e complementare dell'Ente competente) anche se dovuti a più eventi morbosi;
- c) mancata tempestiva comunicazione della indisponibilità per malattia, infortunio o grave motivo personale da comunicare alla Società per telegramma/fax e/o anche per via telematica facendo seguire l'invio del documento giustificativo entro due giorni dall'insorgere del motivo;
- d) lo sbarco per volontà del marittimo senza giustificato motivo;
- e) l'ingiustificata indisponibilità del marittimo al momento della chiamata di imbarco ed il rifiuto del marittimo all'imbarco derivante dalla chiamata;
- f) il rifiuto di trasbordare;
- g) l'inibizione dall'esercizio professionale di durata superiore a 180 giorni;
- h) il raggiungimento dei limiti di età previsti per il pensionamento dalle vigenti norme al riguardo;
- i) la riduzione della flotta sociale, il disarmo di durata superiore a 90 giorni. In questi casi la non reinscrizione a turno e/o la cancellazione dal turno sarà effettuata, categoria per categoria, partendo da coloro che hanno minore anzianità di azienda;
- l) produzione documentale mendace e/o impropria a sostegno della disponibilità all'imbarco.

**4** - La società comunicherà tempestivamente al marittimo a mezzo di lettera raccomandata - o altro mezzo legalmente riconosciuto - il provvedimento di non reinscrizione e/o cancellazione dal turno particolare, che deve contenere le contestuali motivazioni.

**5** - Fermo restando quanto previsto dal comma 3 del presente articolo, il marittimo che per giustificato motivo non risponde alla chiamata per l'imbarco su una determinata nave, potrà successivamente essere imbarcato sulla medesima nave o su altra unità della flotta sociale, una volta cessati i motivi che causarono il mancato imbarco.

**6** - Si considera contrario allo spirito delle presenti norme la cancellazione o la mancata reinscrizione al turno particolare determinata da motivi di fede religiosa, di credo politico o di appartenenza ad un Sindacato.

**7** - Il marittimo già iscritto nel Turno Particolare di un'azienda, per essere iscritto nel Turno Particolare di un'altra azienda o comunque per imbarcare a bordo delle unità veloci armate da un'altra impresa è tenuto necessariamente a comunicare per iscritto alla Società, al cui Turno Particolare appartenga, la propria volontà di essere cancellato da detto Turno Particolare. In tal caso, la stessa Società provvederà all'apposita comunicazione all'Ufficio di Collocamento della Gente di Mare di competenza. Nel caso di mancata comunicazione alla Società, lo stesso marittimo non potrà imbarcare a bordo delle unità veloci armate da un'azienda differente.

## **Art. 6** **Periodo di riposo**

**1** - I marittimi del turno particolare non saranno comunque chiamati all'imbarco prima che sia trascorso un periodo a terra pari almeno al 33% del periodo di imbarco.

**2** - In ragione della peculiarità operativa dei servizi, la fruizione delle giornate di ferie e riposi compensativi maturati a bordo può avvenire in maniera sistematica durante il periodo di imbarco. In tal caso, ai fini del calcolo della percentuale di cui al comma 1, essa sarà ridotta in ragione del numero delle giornate di riposo compensativo e ferie effettivamente fruiti a terra in costanza di imbarco.

**3** - Il marittimo, dopo aver goduto il periodo di riposo di cui al comma 1 o 2, sarà disponibile per la chiamata di imbarco o per la comandata, salva comunque la facoltà dell'Armatore di imbarcarlo o di impiegarlo di comandata nei 5 giorni precedenti alla scadenza del periodo di riposo stesso.

**4** - Comunque, in caso di anticipato imbarco rispetto al compimento del periodo di riposo, il marittimo avrà diritto al differimento del rimanente periodo di riposo non usufruito in aggiunta a quello maturato al momento dello sbarco successivo.

**5** - I periodi di malattia non indennizzati per la malattia insorta dopo lo sbarco non saranno tenuti in nessun conto ai fini del computo della disponibilità all'imbarco.

**6** - I periodi di malattia e di infortunio indennizzati, comunicati alle Società dalla competente Sede dell'Ente competente, saranno invece aggiunti al periodo di riposo da usufruire.

#### **Art. 7**

##### **Sbarchi per malattia e infortunio**

**1** - Allo sbarco saranno liquidate al marittimo le competenze spettantigli compreso il trattamento di fine rapporto calcolato secondo i criteri indicati all'art. 47 della presente Sezione.

**2** - Il marittimo, alla guarigione (certificato di guarigione e libretto inviato all'Azienda entro 5 giorni dalla data di rilascio da parte dell'Ente Competente) sarà iscritto al turno in attesa di imbarco.

**3** - Il marittimo, dopo la guarigione e la conseguente reinscrizione al turno, avrà diritto al riposo secondo le norme previste dal presente Regolamento con un minimo tra riposo e franchigia di 10 giorni.

#### **Art. 8**

##### **Sbarchi per gravi motivi personali**

**1** - Per gravi motivi personali si intendono:

- a) morte di padre, madre, coniuge, figli, da documentare alla Società entro 10 giorni dall'avvenuto decesso (\*);
- b) fatto grave da documentare e sottoporre con la massima tempestività alla approvazione della Società o del Comando di bordo.

(\*) Solo in tale ipotesi il prezzo del biglietto di viaggio è a carico della Società.

**2** - Allo sbarco saranno liquidate al marittimo le competenze spettantigli compreso il trattamento di fine rapporto maturato.

**3** - Entro il trentesimo giorno dallo sbarco il marittimo documenterà alla Società la propria posizione preannunciando la data della sua disponibilità al reimbarco che non dovrà avvenire comunque oltre due mesi dallo sbarco. Mancando di ottemperare a questo adempimento la Società potrà cancellare dal turno l'interessato e rivalersi delle spese sostenute.

#### **Art. 9**

##### **Indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale o malattia o infortunio**

**1** - L'indisponibilità all'imbarco per malattia, infortunio o grave motivo personale dovrà essere comunicata dall'interessato alla Società con telegramma/fax e/o per via telematica, facendolo seguire da un documento giustificativo (la malattia documentata con certificato medico del SASN o della ASL o, in mancanza, di un Ufficiale sanitario). La Società si riserva di ritenere valida o meno la documentazione certificante il grave motivo personale. Tale indisponibilità dovrà essere comunicata all'atto in cui si verifica e non al momento della chiamata.

- 2** - Appena disponibile all'imbarco il marittimo comunicherà alla Società la sua disponibilità.
- 3** - Il marittimo rimarrà a turno per:
- 30 giorni nel caso di persistente indisponibilità per grave motivo personale;
  - 180 giorni nel caso di persistente indisponibilità per malattia.
- 4** - Perdurando la sua indisponibilità oltre i termini suddetti il marittimo potrà essere cancellato dal turno.

**CAPO XIV  
REGOLAMENTO SULLA CONTINUITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 1  
Regolamento sulla continuità del rapporto di lavoro**

**1** - Il presente Regolamento è parte integrante a tutti gli effetti dei contratti di arruolamento stipulati in base alla presente Sezione e si applica alle Aziende che abbiano un numero di linee esercite tutto l'anno superiore a 2

**NOTA A VERBALE**

Si intendono fatte salve le situazioni operative aziendali già in essere all'atto della sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL 1° luglio 2015.

**2** - Un raggruppamento di società o compagnie consorziate può costituire un elenco unico della Continuità di Rapporto di Lavoro.

**Art. 2  
Applicabilità e criteri di ammissione alla C.R.L.**

**A)** - Le aziende che applicano il regime di continuità del rapporto di lavoro dovranno avere un numero di marittimi in C.R.L. corrispondente alle percentuali sotto indicate, da calcolarsi, per ciascuna linea esercita tutto l'anno, sulla media annuale delle tabelle minime di sicurezza delle unità veloci utilizzate sulla linea, categoria per categoria:

Comandanti, Direttori di macchina e Ufficiali di navigazione	100%
Sottufficiali	80%
Comuni	50%
Categorie iniziali	10%

Il numero complessivo dei marittimi presenti in C.R.L. e T.P. dovrà essere non superiore al 143% del personale calcolato nel seguente modo: viene individuata, per ciascuna linea esercita tutto l'anno, la media annuale delle tabelle minime di sicurezza delle unità veloci ivi impiegate. La somma delle medie annuali così ottenute determina la base numerica di personale su cui applicare la percentuale del 143%. Eventuali ulteriori fabbisogni potranno essere prelevati dalle liste stagionali/turni particolari di riserva e, in mancanza, dal Turno Generale.

La contrattazione di secondo livello potrà determinare una maggiore consistenza di personale in base alle organizzazioni del lavoro prevista per il servizio a cui vengono adibite le unità veloci.

Qualora applicando le percentuali di cui sopra per ogni singola categoria si ottenessero frazioni di unità queste verranno arrotondate all'unità superiore qualora la frazione superi lo 0,5.

**B)** - Le Aziende assumeranno i marittimi in C.R.L. prelevandoli dal turno particolare aziendale ogni qualvolta si renda vacante un posto nella corrispondente categoria fino a concorrenza delle percentuali sopraelencate.

Pertanto, il marittimo che è ammesso al regime della continuità deve essere cancellato dal turno particolare e al momento della cessazione della convenzione di imbarco non sarà più iscritto in tale turno.

Per l'ammissione al regime di continuità l'azienda preleverà il personale del Turno Particolare Aziendale secondo la graduatoria combinata in base ai seguenti criteri:



– per il possesso di ogni certificato comprovante il superamento di corsi di qualificazione professionale concernenti la categoria professionale del marittimo

*Punti 10*

– per ogni anno di regolarità ed assiduità nelle chiamate all'imbarco dal turno particolare dell'azienda e completamento dei periodi di imbarco contrattualmente stabiliti

*Punti 6*

– per ogni anno di anzianità di navigazione con lo stesso grado nel turno particolare dell'azienda

*Punti 4*

– per ogni anno di anzianità di navigazione nel turno particolare aziendale

*Punti 1.*

**C)** - Le Aziende comunicheranno, entro il mese di marzo di ogni anno, alle Organizzazioni Sindacali Nazionali, e inviandone copia all'Associazione datoriale stipulante la presente Sezione a cui l'Azienda aderisce, l'elenco del personale in continuità di rapporto di lavoro e le graduatorie del personale iscritto al turno particolare compilate secondo i criteri di cui alla lettera B).

**D)** - Le aziende che raggiungessero o si trovassero ad avere un numero di marittimi in C.R.L. pari o superiore alle percentuali indicate al punto A del presente articolo, potranno bloccare il turn-over dei marittimi in C.R.L. fino a concorrenza delle percentuali sopra indicate.

### **Art. 3**

#### **Regime di continuità e premio di fidelizzazione**

**1** - Le aziende, che sono tenute ad applicare il regolamento sulla continuità del rapporto di lavoro, possono corrispondere, secondo le modalità di seguito stabilite, un "premio di fidelizzazione" che è alternativo all'iscrizione in C.R.L.

**2** - Le aziende che applicano le norme sulla C.R.L. sono escluse dal regime di fidelizzazione.

**3** - Le aziende che hanno in C.R.L. percentuali di marittimi inferiori a quelle previste nell'art. 2 del presente Allegato saranno tenute a completarle, salvo quanto disposto al punto successivo.

**4** - Non sono ammessi regimi misti che combinino applicazioni parziali della C.R.L. e del premio di fidelizzazione aziendale se non concordati in sede nazionale tra l'azienda e le OO.SS. stipulanti e firmatarie della presente Sezione.

**5** - L'introduzione del premio di fidelizzazione aziendale può avvenire solamente con accordo sindacale sottoscritto a livello nazionale tra l'azienda e le OO.SS. stipulanti e firmatarie della presente Sezione.

**6** - Nei casi di cui ai commi 4 e 5, le percentuali di cui all'art. 2, lettera a), primo periodo del presente Allegato non trovano applicazione.

**7** - L'importo del premio che è riportato nella tabella verrà erogato ogni qualvolta il marittimo abbia effettuato 24 mesi di imbarco complessivi sulle unità veloci della stessa azienda o gruppo armatoriale. I periodi conseguenti ad infortunio verificatosi a bordo ed indennizzati dall'Ente competente saranno considerati utili ai fini della maturazione del premio.

**8** - Ai fini della corresponsione del premio per imbarchi consecutivi si intendono quelli effettuati senza imbarchi intermedi su unità veloci di altri gruppi armatoriali.

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

#### **Valore del premio di fidelizzazione**

Comandante	€ 2.800,00
Direttore di macchina	€ 2.700,00
Ufficiale di navigazione	€ 1.859,24
Sottufficiale	€ 1.497,73
Comune	€ 1.291,14
Categorie iniziali	€ 516,46

#### **Art. 4**

##### **Periodo d'imbarco**

**1** - Il periodo massimo d'imbarco è così regolamentato:

- a) 4 mesi prorogabili di 30 giorni d'intesa con il lavoratore marittimo, da parte dell'Armatore.

La durata del periodo d'imbarco può essere altresì determinata con accordi aziendali.

**2** - Da parte dell'Armatore potranno essere richiesti adeguamenti al periodo di imbarco previsto dalla normativa generale a particolari situazioni riguardanti ogni tipo di nave.

**3** - Il marittimo, dopo aver completato il prescritto periodo d'imbarco sbarcherà per «rotazione sociale», salvo le diverse motivazioni di cui ai casi previsti dagli articoli 6 e 7 del presente Allegato.

**4** - L'anzianità continuerà a decorrere anche nel periodo in cui il marittimo è a terra in attesa d'imbarco e negli altri casi previsti dal presente regolamento.

#### **Art. 5**

##### **Periodo di riposo**

**1** - Dopo aver completato il periodo di imbarco il marittimo avrà diritto ad un periodo di riposo a terra corrispondente a tante giornate quanti sono stati i riposi compensativi maturati e non fruiti durante l'imbarco per domeniche, festività, ferie, sabati, salvo quanto previsto dai successivi punti 2 e 3.

**2** - Detto riposo sarà usufruito per altrettanti giorni di calendario, con esclusione delle domeniche ed eventuali festività infrasettimanali cadenti nel periodo di fruizione.

**3** - Il marittimo dopo un periodo a terra corrispondente ai riposi compensativi maturati e non fruiti a bordo per domeniche, festività, ferie e sabati, sarà disponibile per la chiamata d'imbarco o per la comandata, salva comunque la facoltà dell'Armatore di imbarcarlo o di impiegarlo di comandata nei 15 giorni precedenti la scadenza del periodo di riposo summenzionato.

Qualora il marittimo venga chiamato all'imbarco o di comandata nei 15 giorni precedenti la scadenza del periodo di riposo di cui sopra avrà diritto al differimento di tali 15 giorni, o frazioni, in aggiunta al periodo di riposo maturato al momento dello sbarco successivo su richiesta del marittimo.

**4** - Il marittimo, dopo aver trascorso a terra un periodo pari a quello previsto al precedente punto 1), con l'aggiunta delle ferie maturate durante il periodo stesso, nonché dei periodi relativi alle causali di legittima sospensione del rapporto di lavoro nautico entrerà in disponibilità retribuita.

**5** - I periodi di malattia e di infortunio indennizzati, comunicati alle Società dal competente Ente, saranno aggiunti al periodo di riposo da usufruire.

**6** - Durante il periodo di riposo a terra al marittimo sarà corrisposta la retribuzione su base mensile così composta: minimo contrattuale, scatti di anzianità, valore convenzionale della panatica e del supplemento paga per il personale di Stato Maggiore. Saranno inoltre corrisposti agli aventi diritto gli assegni familiari secondo le vigenti norme di legge.

#### **Art. 6**

##### **Sbarchi per malattia e infortunio**

**1** - Allo sbarco saranno liquidate al marittimo le competenze spettanti maturate a bordo durante il periodo di imbarco. L'anzianità continuerà a decorrere.

**2** - Il marittimo dovrà comunicare, tempestivamente all'azienda, la guarigione inviando il relativo certificato entro 5 giorni dalla data di rilascio da parte dell'Ente competente e avrà diritto al riposo e alla disponibilità retribuita secondo le norme previste al presente Regolamento. Al marittimo verrà riconosciuto un periodo a terra retribuito, fino a concorrenza dei riposi maturati e non fruiti.

**3** - L'anzianità verrà sospesa al marittimo che, dopo sei mesi dallo sbarco per infortunio sul lavoro, non sia dichiarato guarito e sarà riaccesa al momento del reimbarco.

#### **Art. 7**

##### **Sbarchi per gravi motivi personali**

**1** - Per gravi motivi personali si intendono:

- a) morte di padre, madre, coniuge, figli o convivente risultante da documentazione anagrafica, da documentare alla Società entro 10 giorni dallo sbarco (1). Nel caso di mancata documentazione il marittimo sarà tenuto a corrispondere al datore di lavoro le spese sostenute per il rimpatrio;
- b) fatto grave da sottoporre con la massima tempestività alla approvazione dell'armatore e documentare entro 10 giorni dallo sbarco.

(1) Solo in tale ipotesi il prezzo del biglietto di viaggio è a carico della Società.

**2** - Allo sbarco saranno liquidate al marittimo le competenze spettanti, maturate a bordo durante il periodo di imbarco. L'anzianità sarà sospesa al termine del riposo retribuito di cui all'art. 5 per essere riaccesa all'imbarco. L'interessato non avrà diritto alla disponibilità retribuita.

**3** - Entro il trentesimo giorno dallo sbarco il marittimo documenterà alla Società la propria posizione preannunciando la data della sua disponibilità al reimbarco che non dovrà avvenire comunque oltre due mesi dallo sbarco. In ipotesi di mancata ottemperanza a tale adempimento la Società potrà rivalersi delle spese sostenute.

#### **Art. 8**

##### **Indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale o malattia o infortunio**

**1** - L'indisponibilità all'imbarco per malattia, infortunio o grave motivo personale dovrà essere comunicata dall'interessato alla Società per telegramma, fax o altra forma telematica di comunicazione facendolo seguire da un documento giustificativo (la malattia va documentata con certificato dell'Ente competente o, in mancanza, di un Ufficiale sanitario). La Società si riserva di ritenere valida o meno la documentazione certificante il grave motivo personale. Tale indisponibilità dovrà essere comunicata all'atto in cui si verifica e non al momento della chiamata.

**2** - L'anzianità sarà sospesa dal giorno dell'indisponibilità ad imbarcare e riaccesa al reimpiego. L'interessato non avrà diritto alla disponibilità retribuita.

**3** - Appena disponibile all'imbarco il marittimo comunicherà alla Società la sua disponibilità.

**4** - Il marittimo rimarrà iscritto nell'elenco della C.R.L.:

- 60 giorni nel caso di persistente indisponibilità per grave motivo personale;
- 180 giorni nel caso di persistente indisponibilità per malattia.

**5** - Perdurando la sua indisponibilità oltre i termini suddetti il marittimo potrà essere cancellato dall'elenco di cui sopra.

#### **Art. 9 Disponibilità retribuita**

**1** - Qualora il marittimo entri in disponibilità retribuita avrà diritto alla corresponsione di un assegno giornaliero pari al 75% del minimo contrattuale per i comuni ed i sottufficiali ed all'80% per gli ufficiali.

**2** - L'assegno non compete per i giorni in cui il marittimo sia chiamato a svolgere lavori di comandata, custodia ed a frequentare corsi di addestramento se retribuiti e per giorni di malattia o infortunio indennizzati.

#### **Art. 10 Aspettativa non retribuita**

**1** - Su richiesta del lavoratore marittimo, l'armatore potrà concedere, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti, due periodi di aspettativa non retribuita per complessivi 180 giorni; in tale caso l'anzianità sarà sospesa dal giorno di inizio dell'aspettativa e riprenderà al termine della stessa, così come tutti gli altri emolumenti contrattuali.

#### **Art. 11 Gratifica natalizia (13<sup>a</sup>) e pasquale (14<sup>a</sup>) per il personale in continuità di rapporto di lavoro**

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

**2** - La gratifica natalizia (13<sup>a</sup>) si intende riferita all'anno solare nel corso del quale viene corrisposta e pertanto al personale nuovo assunto in continuità di rapporto di lavoro, nonché a quello che risolve il rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la suddetta gratifica verrà corrisposta in ragione di tanti 360mi quanti sono i giorni di servizio utili nel corso dell'anno. Sono comunque esclusi i giorni di malattia, indennizzati dall'Ente competente, nonché i periodi di sospensione previsti dalla normativa in materia.

**3** - In occasione della Pasqua verrà corrisposta sulla base degli elementi di cui sopra riferiti al mese di aprile, una mensilità di retribuzione con le stesse modalità previste per la gratifica natalizia. Detta gratifica pasquale (14<sup>a</sup>) è riferita al periodo compreso tra il 1° maggio dell'anno precedente e il 30 aprile dell'anno in cui viene corrisposta.

**Art. 12**  
**Ferie per il personale in C.R.L.**

**1** - A tutto il personale in continuità di rapporto di lavoro è riconosciuto un periodo feriale di 34 giorni lavorativi (sabati inclusi) per ogni anno di servizio o pro-rata per le frazioni di anno.

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

**3** - Le ferie maturano altresì durante la posizione di disponibilità retribuita.

**4** - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro i giorni di ferie non fruiti saranno liquidati e corrisposti unitamente al T.F.R.

**Art. 13**  
**Scatti di anzianità**

**1** - Al marittimo che maturi almeno due anni di anzianità in continuità di rapporto di lavoro con la stessa Azienda spetterà uno scatto di anzianità i cui valori sono indicati nella tabella dell'allegato n. 2. Dopo il primo biennio di anzianità, maturando ulteriori analoghi requisiti, verranno corrisposti altri quattro scatti biennali di importo i cui valori sono indicati nella tabella dell'allegato n. 2.

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

**Art. 14**  
**Trattamento di fine rapporto  
e indennità sostitutiva del preavviso**

*A) Trattamento di fine rapporto.*

**1** - Per il personale cui si applica il regolamento sulla continuità di rapporto di lavoro il trattamento di fine rapporto sarà calcolato per tutti i marittimi in ragione di 30/30 di retribuzione utile, come previsto dall'art. 4, comma 2, della legge 297/82.

**2** - La retribuzione annua utile si compone degli stessi elementi indicati al punto 1) dell'art. 55 in base alla disposizione del citato 2° comma dell'art. 4 della legge 29 maggio 1982, n. 297.

*B) Preavviso e relativa indennità sostitutiva.*

**3** - L'eventuale indennità sostitutiva del preavviso - da calcolare conformemente a quanto previsto dall'articolo 46 della presente Sezione - sarà dovuta nelle seguenti misure:

	Ufficiali	Sottufficiali e comuni
Fino a 5 anni	gg. 18	gg. 12
Da oltre 5 a 10 anni	gg. 30	gg. 20
Oltre 10 anni	gg. 40	gg. 40

**4** - Per il Comandante e il Direttore di Macchina l'indennità è di 40 giorni.

*C) Applicabilità.*

**5** - Gli scaglionamenti dell'anzianità e del preavviso di cui al presente articolo, punti A) e B), hanno applicazione dalla data di ammissione del marittimo al regime della continuità di rapporto di lavoro.

**Art. 15**  
**Cause di cancellazione dalla C.R.L.**

**1** - Per il personale cui si applica il Regolamento sulla Continuità di Rapporto di Lavoro, le cause di cancellazione dalla C.R.L. sono le seguenti:

- a) - la riduzione della flotta sociale e il disarmo di durata superiore a 90 giorni. In questi casi la cancellazione dalla C.R.L. sarà effettuata categoria per categoria secondo i seguenti criteri in concorso tra loro: esigenze tecniche e di rendimento, anzianità di azienda, carichi di famiglia;
- b) - la temporanea inibizione dall'esercizio professionale di durata superiore a 30 giorni;
- c) - lo sbarco per volontà del marittimo in assenza dei gravi motivi personali, così come indicati dall'art. 7 del presente Allegato;
- d) - l'indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale di durata superiore a 60 giorni, nonché l'indisponibilità all'imbarco per malattia di durata superiore a 180 giorni;
- e) - l'aver superato nell'arco dell'ultimo triennio 360 giorni di malattia indennizzati (cioè coperti dalla assicurazione fondamentale e complementare dell'Ente competente) anche se dovuti a più eventi morbosi;
- f) - lo sbarco per colpa grave del marittimo ai sensi dell'articolo 8 della presente Sezione;
- g) - l'ingiustificata indisponibilità del marittimo al momento della chiamata all'imbarco ed il rifiuto del marittimo all'imbarco derivante dalla chiamata;
- h) - il rifiuto di trasbordare;
- i) - l'aver preteso dai componenti l'equipaggio, subordinati per ragioni di servizio, la indebita corresponsione di somme connesse al servizio;
- j) - il raggiungimento dei limiti di età previsti per il pensionamento dalle vigenti norme al riguardo;
- k) - le dimissioni dalla continuità di rapporto di lavoro.

**Art. 16**  
**Dimissioni**

**1** - Le dimissioni del marittimo in continuità di rapporto di lavoro devono essere presentate per iscritto rispettando i termini di preavviso di cui all'art. 14 del presente Allegato, in osservanza delle disposizioni di legge e circolari in materia.

**2** - Il preavviso da parte del lavoratore marittimo potrà essere dato anche durante il periodo di imbarco.

# **APPENDICE**

## CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

**1** - Ai sensi di quanto previsto dalle vigenti intese interconfederali in materia, 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.

**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 a bordo è di pertinenza del datore di lavoro e pertanto esclusa dalle materie oggetto di contrattazione aziendale o di secondo livello, i riflessi della stessa sulle condizioni di lavoro saranno 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** - Fatto salvo quanto previsto ai precedenti punti, durante il periodo di validità della presente Sezione non dovranno essere posti a carico delle Aziende oneri aggiuntivi.

\* \* \* \* \*

Le parti si danno atto che tutte le eventuali divergenze che dovessero verificarsi in relazione all'applicazione ed all'interpretazione delle norme della presente Sezione, saranno esaminate dalle organizzazioni stipulanti in sede nazionale entro 30 giorni dalla data di denuncia della questione.



**TRATTAMENTO DEL PERSONALE MARITTIMO ADIBITO AI LAVORI  
DI COMANDATA A BORDO DELLE UNITÀ NAVALI SOGGETTE  
ALL'APPLICAZIONE DELLA PRESENTE SEZIONE**

**Art. 1  
Paga giornaliera**

Ai marittimi adibiti ai lavori di comandata a bordo delle unità navali soggette all'applicazione della presente Sezione sarà corrisposta la paga giornaliera (1/30 del minimo contrattuale) prevista dalla Sezione vigente per l'equipaggio dell'unità navale sul quale i marittimi sono chiamati ad effettuare le prestazioni.

Oltre alla paga verranno corrisposti i supplementi o maggiorazioni per anzianità eventualmente spettanti.

**Art. 2  
Panatica**

Nel caso in cui non possa essere somministrato il vitto in natura, sarà corrisposta una indennità di € 0,77 giornaliera.

Dal 1° gennaio 1992 l'indennità giornaliera è elevata a € 2,07

Dal 1° gennaio 1993 l'indennità giornaliera è elevata a € 3,10.

**Art. 3  
Trattamento festività nazionali**

Ai marittimi adibiti ai lavori di comandata a bordo degli aliscafi in giorno di festività nazionale sarà corrisposto, in sostituzione del trattamento previsto dall'art. 4 per le prestazioni in giornata festiva, il seguente trattamento: minimo contrattuale, gli eventuali supplementi o maggiorazioni paga per anzianità, più il compenso lavoro straordinario (nella misura prevista dal contratto applicabile all'equipaggio dell'unità navale per il lavoro straordinario festivo) per le ore effettivamente prestate.

**Art. 4  
Orario di lavoro**

L'orario normale di lavoro è di otto ore giornalieri.

È ammessa la chiamata in servizio di comandata per durata inferiore ad otto ore, ma con un minimo di quattro ore.

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

- per turni di lavoro in ore notturne di giorno feriale: maggiorazione del 20% del minimo contrattuale più eventuali maggiorazioni per anzianità;
- per turni di lavoro in ore diurne di giorno festivo: maggiorazione del 20% del minimo contrattuale più eventuali maggiorazioni per anzianità;
- per turno di lavoro in ore notturne di giorno festivo: maggiorazione del 40% del minimo contrattuale più eventuali maggiorazioni per anzianità.

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

**Art. 5  
Lavoro straordinario**

Nel caso di prestazione oltre le otto ore giornalieri saranno corrisposti, per le ore eccedenti, i compensi orari per il lavoro straordinario nelle misure previste dalla Sezione vigente per gli equipaggi imbarcati sugli aliscafi.

**Art. 6**  
**Assicurazione malattie ed infortuni**

Il personale di comandata è assicurato contro gli infortuni sul lavoro presso l'Ente competente. Inoltre è assicurato contro le malattie, presso l'Ente competente, con le seguenti norme:

- 1** - Malattie manifestatesi durante il rapporto di lavoro "Fondamentale":
  - le stesse prestazioni e con le stesse modalità in vigore per i marittimi imbarcati.
  
- 2** - Malattie manifestatesi entro ventotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro:
  - a) assistenza sanitaria ed ospedaliera, come per i marittimi imbarcati;
  - b) indennità di malattia, come per i marittimi imbarcati, però solo nei casi in cui il lavoro di comandata che ha preceduto l'assunzione in assistenza abbia avuto una durata continuativa, alle dipendenze dello stesso armatore, anche se il lavoro si è svolto su più di un aliscafo, di almeno cinque giorni. Per "periodo continuativo di almeno cinque giorni" agli effetti del conseguimento dei benefici assicurativi che ne derivano, si deve intendere una successione continua di giorni anche se intervallata da giorni festivi.
  
- 3** - Assistenza sanitaria ai familiari (e allo stesso lavoratore per le malattie manifestatesi dopo il 28° giorno ed entro il 180° giorno dalla cessazione del rapporto di lavoro):
  - le stesse prestazioni spettanti ai familiari dei marittimi imbarcati, però solo nei casi in cui il rapporto di lavoro che ha preceduto l'assunzione in assistenza o durante il quale essa viene chiesta abbia avuto una durata continuativa di almeno cinque giorni come previsto dalla lettera b) del precedente punto 2.

Gli eventuali servizi di comandata di durata inferiore a cinque giorni non fanno perdere al marittimo i diritti assicurativi che avesse già acquisito, per sé e per i familiari, per precedenti prestazioni di lavoro di comandata di durata continuativa di almeno cinque giorni (calcolati come al precedente punto 2) alle dipendenze dello stesso armatore o per precedenti periodi di imbarco.

## INDICE

<b>PREMESSA</b>	2
<b>CAPO I - TIPI DI CONTRATTO DI ARRUOLAMENTO</b>	
Art. 1 - Tipi di contratto di arruolamento	3
Art. 2 - Contratto di arruolamento a viaggio o per più viaggi	3
Art. 3 - Contratto di arruolamento a tempo determinato	4
Art. 4 - Contratto di arruolamento a tempo indeterminato	4
Art. 5 - Periodo di prova	4
<b>CAPO II - COMPOSIZIONE DELL'EQUIPAGGIO - CONDOTTA DEI MARITTIMI – VARIE</b>	
Art. 6 - Tabelle minime di sicurezza	6
Art. 7 - Condotta dei marittimi	6
Art. 8 - Infrazioni disciplinari e sanzioni	6
<b>CAPO III - ORARIO DI LAVORO</b>	
Art. 9 - Inizio del servizio a bordo	9
Art. 10 - Orario di lavoro	9
Art. 11 - Orario di riposo	9
Art. 12 - Trattamento della giornata del sabato in porto ed in navigazione	10
<b>CAPO IV - LAVORI E SERVIZI DIVERSI</b>	
Art. 13 - Lavori per la sicurezza dell'unità navale	11
Art. 14 - Lavori per la manutenzione e pulizia dell'unità navale	11
Art. 15 - Oggetti in consegna	11
<b>CAPO V - PAGHE - COMPENSI E INDENNITÀ</b>	
Art. 16 - Minimi contrattuali	12
Art. 17 - Scatti di anzianità	12
Art. 18 - Computo riposi compensativi e ferie	13
Art. 19 - Eventuale periodo di ingaggio	13
Art. 20 - Corresponsione delle competenze mensili	13
Art. 21 - Gratifica natalizia e gratifica pasquale	13
Art. 22 - Assegno per nucleo familiare	14
Art. 23 - Compensi per lavoro straordinario	14
Art. 24 - Indennità di navigazione	15
Art. 25 - Servizio di controllo dei titoli di viaggio all'imbarco dei passeggeri affidato al personale di bordo	16
Art. 26 - Indennità bagaglio	16
Art. 27 - Divise equipaggio	16
Art. 28 - Guardia notturna	16
<b>CAPO VI - ALLOGGIO E VITTO</b>	
Art. 29 - Alloggio personale	17
Art. 30 - Indennità sostitutiva del vitto	17
Art. 31 - Valutazione della panatica quale coefficiente della retribuzione	17
Art. 32 - Indennità di missione	17
Art. 33 - Cambio di residenza	18

## **CAPO VII - RIPOSI FESTIVI – FERIE – CONGEDO MATRIMONIALE**

Art. 34 - Giorni festivi	19
Art. 35 - Giorni festivi trascorsi a bordo	19
Art. 36 - Ferie	20
Art. 37 - Congedo matrimoniale	20

## **CAPO VIII – PREVIDENZA**

Art. 38 - Assicurazione per l'invalidità e la vecchiaia	22
Art. 39 - Assicurazione contro la tubercolosi e la disoccupazione	22
Art. 40 - Indennità di disoccupazione in caso di risoluzione del contratto di arruolamento per naufragio	22
Art. 41 - Assicurazione malattie e infortuni	22
Art. 42 - Indennità di perdita corredo strumenti professionali ed utensili	22

## **CAPO IX - RISOLUZIONE DEL CONTRATTO DI ARRUOLAMENTO**

Art. 43 - Risoluzione del contratto di arruolamento a viaggio e a tempo determinato	23
Art. 44 - Risoluzione del contratto di arruolamento a tempo indeterminato	23
Art. 45 - Effetti sul contratto di arruolamento in caso di atti di pirateria e rapina armata contro le navi	24
Art. 46 - Preavviso	25
Art. 47 - Trattamento di fine rapporto	25
Art. 48 - Rimpatrio del marittimo	25
Art. 49 - Decorrenza e durata	25
Art. 50 - Collegio di conciliazione	26

## **ALLEGATI**

Allegato 1 - Minimi contrattuali	27
Allegato 2 - Scatti di anzianità	28
Allegato 3 - Compensi orari per lavoro straordinario	29
Allegato 4 - Assicurazioni malattie	30
Allegato 5 - Assicurazioni infortuni	32
Allegato 6 - Indennità perdita corredo	33
Allegato 7 - Diritti sindacali	34
Deleghe per riscossioni dei contributi sindacali	34
Permessi sindacali	35
Allegato 8 - Verbale di accordo per la previdenza complementare 30 maggio 2007 e ss.mm.ii.	36
Allegato 9 - Tutele assicurative	38
Allegato 10 - Regolamento dei turni particolari	40
Allegato 11 - Capo XIV – Regolamento sulla continuità del rapporto di lavoro	45

## **APPENDICE**

- Contrattazione di secondo livello	53
- Trattamento del personale marittimo adibito ai lavori di comandata a bordo delle unità navali soggette all'applicazione della presente Sezione	54

**(5)**

**SEZIONE PER I MARITTIMI COMUNITARI  
IMBARCATI SU NAVI DA CROCIERA**

**L'anno 2020 addì 16 del mese di dicembre in Roma**

- CONFEDERAZIONE ITALIANA ARMATORI (CONFITARMA)

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 i marittimi comunitari imbarcati su navi da crociera.

## **PREMESSA**

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

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

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

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

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

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

## **Articolo 1 Applicazione**

1. La presente Sezione si applica a tutti i lavoratori marittimi, ingaggiati o impiegati da imprese armatoriali, cittadini comunitari o residenti nell'Unione Europea in possesso di regolare visto di lavoro, imbarcati a bordo di navi da crociera battenti bandiera italiana.
2. Il rapporto tra l'impresa armatoriale e il lavoratore marittimo è regolato dal contratto di arruolamento che sarà stipulato all'inizio del rapporto medesimo.

## **Articolo 2 Composizione dell'equipaggio**

1. Le tabelle minime di sicurezza sono stabilite dall'Autorità Marittima in conformità alle disposizioni vigenti.
2. In aggiunta alle qualifiche professionali del personale marittimo definite dal Decreto del Presidente della Repubblica 18 aprile 2006, n. 231, nella tabella allegato 1 sono indicate nuove qualifiche professionali peculiari del settore crocieristico in continua evoluzione.
3. È rimessa alla contrattazione aziendale la definizione di ulteriori qualifiche professionali che si rendano necessarie per adeguare l'organizzazione di bordo ai cambiamenti operativi e di prodotto delle navi in linea con le esigenze del mercato crocieristico.

## **Articolo 3 Tipi di contratto di arruolamento**

1. Ferme restando le disposizioni contrattuali relative al turno particolare (TP) e alla continuità del rapporto di lavoro (CRL) di cui agli allegati 2 e 3 e in osservanza dell'articolo 325 del Codice della Navigazione, il contratto di arruolamento può essere stipulato o a tempo determinato o a tempo indeterminato.
2. Il contratto di arruolamento sarà sempre valido, qualunque sia la destinazione. Durante la vigenza del contratto di arruolamento il lavoratore marittimo è tenuto, a richiesta dell'impresa armatoriale, a trasbordare in qualunque tempo e luogo, su qualsiasi nave da crociera dell'impresa armatoriale o a noleggio di questa.
  - a) *Contratto di arruolamento a tempo determinato.*
3. Con il contratto di arruolamento a tempo determinato il lavoratore marittimo viene imbarcato per lo svolgimento di una prestazione di lavoro di durata predeterminata. Il contratto di arruolamento a tempo determinato deve contenere l'indicazione del termine di durata.
4. Nel contratto di arruolamento a tempo determinato il periodo di imbarco ha una durata fino a cinque mesi. Il contratto potrà essere prorogato anche più di una volta con il consenso delle parti per una durata massima del periodo a bordo di 7 mesi complessivi. La durata dell'imbarco può essere altresì determinata con accordi aziendali.
5. Il rapporto derivante dal contratto di arruolamento a tempo determinato si costituisce al momento dell'imbarco e si estingue al momento dello sbarco per fine contratto.
6. Il lavoratore marittimo allo sbarco per fine contratto percepisce tutte le competenze maturate durante il periodo del contratto di arruolamento, nonché il trattamento di fine rapporto (TFR).
7. Si conviene che, ai sensi dell'articolo 326 del Codice della Navigazione, in caso di intervallo pari o inferiore a 60 (sessanta) giorni tra successivi contratti di arruolamento a tempo determinato, il contratto di arruolamento si considera a tempo indeterminato solo nel caso in cui, in virtù della sua durata e delle singole interruzioni inferiori a 60 (sessanta) giorni, si raggiunga complessivamente l'arco temporale superiore ad un anno. In caso di scadenza del termine durante la navigazione, il contratto di lavoro si intenderà tacitamente prorogato fino alla data di sbarco del lavoratore marittimo nel primo porto utile.



#### *b) Contratto di arruolamento a tempo indeterminato*

**8.** Ai sensi dell'art. 325 del Codice della Navigazione, il contratto di arruolamento a tempo indeterminato disciplina la prestazione di lavoro mediante la quale il lavoratore marittimo si pone a disposizione dell'impresa armatoriale per lavorare alle sue dipendenze solo quando viene da esso imbarcato.

**9.** Il contratto di arruolamento a tempo indeterminato si costituisce al momento dell'imbarco, con la stipulazione della convenzione di arruolamento ai sensi dell'art. 328 del Codice della Navigazione e si estingue in ossequio alle norme del Codice della Navigazione al momento dello sbarco.

**10.** Nel contratto di arruolamento a tempo indeterminato il periodo di imbarco ha una durata fino a cinque mesi. Il periodo di imbarco è prorogabile anche più di una volta con il consenso delle parti per una durata massima del periodo a bordo di 7 mesi complessivi. La durata dell'imbarco può essere altresì determinata con accordi aziendali.

**11.** Nei periodi tra un contratto di arruolamento a tempo indeterminato ed il successivo non sussiste alcun rapporto di lavoro.

**12.** Allo sbarco i lavoratori marittimi, con esclusione di quelli iscritti alla continuità del rapporto di lavoro (CRL), percepiscono tutte le competenze maturate durante il periodo di imbarco (come il TFR, l'indennità sostitutiva ferie, i riposi non goduti, ecc.).

#### **Articolo 4 Periodo di prova**

**1.** Il lavoratore marittimo assunto con contratto di arruolamento a tempo indeterminato o con contratto di arruolamento a tempo determinato deve effettuare un periodo di prova di 90 giorni di effettiva prestazione lavorativa.

**2.** Quando l'impresa armatoriale riassuma in servizio con lo stesso grado un lavoratore marittimo che alle sue dipendenze, in un precedente imbarco a tempo indeterminato o in precedenti imbarchi a tempo determinato, abbia positivamente superato il periodo di prova, detta prova non sarà ripetuta dal lavoratore marittimo. Entro il periodo di prova l'impresa armatoriale può recedere dal contratto di imbarco in qualunque porto corrispondendo al lavoratore marittimo le competenze dovute fino al giorno dello sbarco compreso. Anche dal lavoratore marittimo può recedere dal contratto di imbarco durante il periodo di prova.

**3.** Quando l'impresa armatoriale riassuma in servizio con nuovo grado un lavoratore marittimo che alle sue dipendenze, in un precedente imbarco a tempo indeterminato o in precedenti imbarchi a tempo determinato, abbia positivamente superato il periodo di prova, questi dovrà ripetere il periodo di prova nella nuova posizione. In caso di mancato superamento del periodo di prova il lavoratore marittimo verrà reintegrato nel grado precedente.

**4.** Se l'impresa armatoriale recede dal contratto durante il periodo di prova spetterà al lavoratore marittimo il trattamento previsto dall'art. 20.

**5.** Il periodo di prova sarà riconosciuto a tutti gli effetti per la determinazione dell'anzianità di servizio.

#### **Articolo 5 Aggiornamento professionale**

**1.** Allo scopo di promuovere un consono aggiornamento professionale del lavoratore marittimo, l'impresa armatoriale richiederà la sua partecipazione a corsi, seminari od altre iniziative formative.

**2.** Le imprese armatoriali potranno concedere a proprio esclusivo giudizio e in base alle esigenze tecnico operative fino ad un massimo di 20 giorni di licenza a scopo formativo durante il periodo

di imbarco. Il periodo di licenza a scopo formativo dovrà essere annotato sul giornale nautico e non sarà scomputato dalle ferie e riposi compensativi maturati dal lavoratore marittimo.

3. La contrattazione aziendale dovrà definire le modalità, condizioni e costi dell'aggiornamento professionale.

## **Articolo 6** **Misura e componenti della retribuzione**

1. La misura e le componenti della retribuzione sono determinate e regolate dalla presente Sezione.

2. I minimi contrattuali\* spettanti ai lavoratori marittimi a seconda del grado e della qualifica risultante a ruolo sono indicati nelle tabelle paga allegate alla presente Sezione (allegato 4).

3. La paga base giornaliera è ragguagliata a 1/30<sup>mo</sup> del minimo contrattuale e la paga base oraria ad 1/8<sup>vo</sup> della paga base giornaliera salvo quanto disposto dal successivo articolo 24 punto 2. Agli effetti del presente articolo la giornata inizia alle ore zero e termina alle ore 24.

4. È rimessa alla contrattazione aziendale la definizione delle specifiche modalità di corresponsione dei vari istituti economici di cui alla presente Sezione.

5. Qualora un lavoratore marittimo sia tenuto prigioniero sulla nave o fuori della nave in seguito ad atti di pirateria o rapina armata contro le navi, il trattamento previsto dal contratto di arruolamento e dalla presente Sezione dovrà continuare a essere erogato durante l'intero periodo della prigionia e fino a che il marittimo sia rilasciato e debitamente rimpatriato o, nel caso di decesso durante la prigionia, fino alla data della morte.

\* Nota: ex paga base, EDR e indennità di contingenza ormai conglobate nel minimo contrattuale.

## **Articolo 7** **Indennità di navigazione**

1. In aggiunta alla retribuzione di cui all'articolo 6 verrà corrisposta un'indennità di navigazione mensile, attribuita con carattere risarcitorio, in specifica considerazione delle peculiari esigenze della navigazione marittima la quale comporta - oltre ad un impegno complessivo che eccede le ore di normale prestazione come determinate dalla presente Sezione - anche il disagio derivante comunque dal vincolo di permanenza a bordo. Con l'indennità di navigazione si intende compensato qualsiasi sacrificio che sia richiesto dalle esigenze della navigazione marittima e della permanenza a bordo.

2. Quanto sopra premesso, si conviene anche che, con gli importi indicati nella tabella allegata alla presente Sezione (Allegato 4) e per i presupposti sulla base dei quali sono stati determinati e pattuiti, è complessivamente risarcito ogni onere derivante al personale navigante dalle situazioni richiamate al primo punto, sia pure nel limite delle 90 ore mensili oltre il normale orario di lavoro; limite da intendersi come soglia media di penosità normalmente ricorrente.

3. Resta inteso che - in caso di eventuali maggiori penosità conseguenti a eventuali ulteriori richieste di prestazione lavorativa oltre all'orario normale di lavoro e a quello previsto ai commi 1 e 2 del presente articolo - saranno erogate quote aggiuntive di indennità di navigazione supplementare la cui misura per comodità di calcolo è ragguagliata a ora.

4. Il divisore per il calcolo della quota oraria dell'indennità di navigazione è 184.

5. L'indennità di navigazione di cui ai punti 1 e 2 sarà rivalutata, in occasione di ogni incremento del minimo contrattuale, di un importo pari al suddetto incremento moltiplicato per il coefficiente 0,58.

6. Le quote orarie di indennità di navigazione supplementare di cui al punto 3 saranno calcolate moltiplicando il minimo contrattuale per il coefficiente 0,0065.

7. È fatta salva la contrattazione aziendale che possa definire specifiche modalità di corresponsione l'indennità di navigazione (di cui ai punti 1 e 2) e che determini l'indennità di navigazione supplementare (di cui al punto 3) in misura forfettaria.

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

9. Fermo restando quanto sopra convenuto, le parti, per quanto possa occorrere, precisano che la indennità di navigazione non può essere considerata nel calcolo dei riposi compensativi (sabati, domeniche, festività nazionali ed infrasettimanali, festività cadenti di domenica, semi festività) e delle relative indennità sostitutive delle ferie e delle indennità sostitutive delle stesse, della gratifica natalizia (13<sup>a</sup>) e della gratifica pasquale (14<sup>a</sup>), dell'indennità sostitutiva del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

### **Articolo 8** **Gratifica natalizia (13<sup>a</sup>) e pasquale (14<sup>a</sup>)**

1. Verranno corrisposte al personale una tredicesima mensilità ed una quattordicesima mensilità costituite dai seguenti elementi di retribuzione: minimo contrattuale, eventuali scatti di anzianità, valore convenzionale della panatica, supplemento paga per il personale di Stato Maggiore.

2. La gratifica natalizia (13<sup>a</sup>) verrà pagata nel mese di dicembre e la gratifica pasquale (14<sup>a</sup>) verrà pagata nel mese di aprile ai marittimi che abbiano compiuto un anno di imbarco. Ai marittimi entrati in servizio nel corso dell'anno o che cessino dal servizio nel corso dell'anno, la gratifica natalizia (13<sup>a</sup>) sarà corrisposta in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di imbarco compiuti. Per le frazioni di mese verranno corrisposti i ratei giornalieri. Sono comunque esclusi i giorni di malattia e infortunio nonché i periodi di sospensione previsti dalla normativa in materia. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, in occasione della liquidazione delle altre competenze, saranno corrisposte anche le quote parti della gratifica natalizia (13<sup>a</sup>) e della gratifica pasquale (14<sup>a</sup>).

### **Art. 9** **Scatti di anzianità**

1. Al lavoratore marittimo, non in continuità del rapporto di lavoro, che abbia effettuato gli ultimi due anni di navigazione/comandata sempre con la stessa impresa armatoriale spetterà uno scatto di anzianità/navigazione, secondo i valori indicati nella tabella di cui all'allegato 4. Dopo il primo biennio di navigazione/comandata, maturando ulteriori analoghi requisiti, verranno corrisposti altri quattro scatti biennali, secondo i valori indicati nella tabella di cui all'allegato 4.

2. I valori in cifra degli scatti verranno rivalutati, in occasione di ogni aumento del minimo contrattuale, con una cifra pari all'incremento del minimo contrattuale moltiplicato per il coefficiente 0,05 per il primo scatto e per il coefficiente 0,03 per gli ulteriori quattro scatti biennali.

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

4. Lo scatto di anzianità viene calcolato sul minimo contrattuale relativo alla qualifica posseduta dal lavoratore marittimo al momento della sua maturazione.

5. È rimessa alla contrattazione aziendale la definizione di specifiche modalità di corresponsione degli scatti di anzianità.

## **Articolo 10**

### **Lavori che non rientrano nelle ordinarie mansioni del lavoratore marittimo**

1. I lavoratori marittimi non sono tenuti a prestare un servizio diverso da quello per il quale sono stati imbarcati; le qualifiche di mozzo, giovanotto di coperta e di macchina, in quanto categorie iniziali e polivalenti con intercambiabilità di mansioni potranno essere utilizzate a seconda delle esigenze lavorative di bordo nelle varie sezioni e comunque nel rispetto della vigente normativa in materia di salute e sicurezza a bordo.
2. Il Comandante, ai fini della navigazione, ha facoltà di adibire temporaneamente i componenti dell'equipaggio ad un servizio diverso da quello per il quale sono stati imbarcati, purché non sia inadeguato al loro titolo professionale, al loro grado e siano in possesso delle competenze necessarie. In caso di necessità per la sicurezza della nave i lavoratori marittimi possono essere adibiti dal Comandante a qualsiasi servizio.
3. I lavoratori marittimi che svolgono temporaneamente mansioni diverse da quelle per le quali sono imbarcati hanno diritto alla maggiore retribuzione dovuta per tali mansioni, se superiori.

## **Articolo 11**

### **Sostituzione di ammalati e di infortunati – funzioni superiori**

1. Nel caso di malattia o infortunio di un lavoratore marittimo durante la navigazione, il servizio dell'ammalato sarà svolto, entro i limiti dell'orario normale, dal rimanente personale, anche appartenente a diversa categoria, senza diritto a compensi extra.
2. Al lavoratore marittimo cui fossero affidate le mansioni di grado o categoria superiore spetteranno, pro-tempore, soltanto il minimo contrattuale e gli emolumenti accessori dovuti per tali mansioni.

## **Articolo 12**

### **Corresponsione delle paghe: termini, acconti e deleghe del lavoratore marittimo**

1. Il minimo contrattuale, l'indennità di navigazione, il supplemento paga per il personale Stato Maggiore ed eventuali compensi e indennità spettanti ai lavoratori marittimi per qualunque titolo saranno corrisposti su base mensile secondo prassi aziendale salvo diversa cadenza prevista dalla presente Sezione.
2. Durante l'imbarco potranno essere corrisposti acconti ai lavoratori marittimi fino alla concorrenza dell'80% del minimo contrattuale, salvo diversa prassi aziendale. L'impresa armatoriale pagherà gli acconti in applicazione della vigente normativa in materia.
3. Gli acconti in valuta estera saranno corrisposti e saranno ragguagliati al cambio contabile mensile. L'ammontare del controvalore in euro degli acconti corrisposti in valuta non potrà superare il saldo spettante al lavoratore marittimo per le competenze maturate a suo favore al momento della corresponsione dell'acconto.
4. In ogni caso l'ammontare complessivo degli importi corrisposti in euro e/o in valuta non potrà superare il saldo spettante al lavoratore marittimo per le competenze maturate a suo favore al momento della corresponsione dell'acconto.

## **Articolo 13**

### **Trattamento di fine rapporto**

1. Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle leggi vigenti in materia e la retribuzione utile è costituita esclusivamente dai seguenti elementi:
  - a) minimo contrattuale;
  - b) rateo della gratifica natalizia (13<sup>a</sup>);
  - c) rateo della gratifica pasquale (14<sup>a</sup>);

- d) valore convenzionale della panatica di cui all'art. 16;
- e) scatti di anzianità di cui all'art. 9;
- f) supplemento paga per il personale di Stato Maggiore di cui all'allegato n. 4.

2. Su base mensile, l'impresa armatoriale potrà anticipare al lavoratore marittimo il trattamento di fine rapporto calcolato per tutte le qualifiche, in 30/30 di retribuzione utile.

3. È rimessa alla contrattazione aziendale la definizione di specifiche modalità di corresponsione del TFR.

#### **Articolo 14 Compensi per lavori disagiati**

1. In aggiunta alla retribuzione di cui all'articolo 6 verranno corrisposti per lavori disagiati ai lavoratori marittimi coinvolti nelle seguenti attività i seguenti importi:

- a) Pulizia interna delle calderine € 21,69 a corpo
- b) Pulizia interna delle caldaie € 43,38 a corpo
- c) Picchettaggio e raschiaggio calderine € 43,38 a corpo
- d) Picchettaggio e raschiaggio caldaie € 65,07 a corpo
- e) Cementazione previa pulizia con rimozione sedimenti, all'interno dei gavoni, dei doppi fondi e delle casse adibite ad acqua potabile € 3,25 per ora lavorata
- f) Pulizia dei deep-tanks e delle casse alte € 2,17 per ora lavorata
- g) Pulizia delle sentine stive e delle sentine macchina € 2,17 per ora lavorata
- h) Pitturazione, picchettaggio, raschiaggio, con l'uso dei ponteggi sospesi € 1,95 per ora lavorata

2. È rimessa alla contrattazione aziendale una diversa disciplina per lavori disagiati, in corrispondenza all'evolversi dell'attività operativa di settore, e delle specifiche modalità di corresponsione forfettizzata dei compensi.

#### **Articolo 15 Indennità rischi epidemici**

1. Quando la nave approdi in un porto riconosciuto con ordinanza del Ministero competente colpito da malattia epidemica, verrà corrisposta a tutti i lavoratori marittimi un'indennità pari al 10% della minimo contrattuale per il periodo che decorre dall'arrivo al porto infetto e fino al giorno della libera pratica al porto successivo da detto porto ma non oltre i 15 giorni dalla partenza dal porto infetto.

2. L'indennità indicata al punto precedente è altresì dovuta nell'ipotesi che l'ordinanza del Ministero competente sia emanata successivamente alla data dell'arrivo della nave nel porto infetto, ma in tal caso decorrerà dal giorno dell'approdo e fino a quello della partenza della nave da detto porto e comunque non oltre i 15 giorni dalla permanenza della nave nel porto infetto.

3. Quando si manifesti a bordo un caso di colera, di peste, di vaiolo, di tifo petecchiale o di febbre gialla, è dovuta ai lavoratori marittimi la stessa indennità indicata al punto 1 del presente articolo dal momento della partenza della nave dall'ultimo porto fino al giorno dell'ammissione della nave a libera pratica e in ogni caso l'indennità non verrà corrisposta per più di 15 giorni.

#### **Articolo 16 Indennità sostitutiva della panatica e coefficiente della retribuzione**

1. Durante l'imbarco, nel caso eccezionale di nave armata che non fornisca servizio di mensa, oppure di nave disarmata o in riparazione senza servizio di mensa e negli altri casi in cui non possa essere somministrato il vitto in natura, le imprese armatoriali dovranno corrispondere in sostituzione del vitto una indennità giornaliera forfettizzata da concordare con accordo aziendale.

2. In caso di mancata contrattazione aziendale, le imprese armatoriali dovranno farsi carico delle spese di vitto, nel limite di 15 euro a pasto per un massimo di due pasti giornalieri a fronte di giustificativi di spesa.

**Articolo 17**  
**Valore della panatica convenzionale**

1. In tutti i casi in cui occorra computare la panatica quale coefficiente della retribuzione o considerarla come coefficiente di calcolo per la liquidazione di indennità (ad esempio: indennità sostitutiva del preavviso, indennità di risoluzione del rapporto di lavoro, indennità sostitutiva delle ferie o dei riposi compensativi, indennità giornaliera in caso di malattia o infortunio, gratifica natalizia (13<sup>a</sup>), gratifica pasquale (14<sup>a</sup>), ecc.) il valore da attribuire alla panatica convenzionale è determinato nelle misure seguenti:

Ufficiali € 10,00 mensili

Sottufficiali e Comuni € 7,00 mensili

**Articolo 18**  
**Indennità perdita corredo strumenti professionali ed utensili**

1. Qualora il lavoratore marittimo, prestando servizio a bordo della nave, subisca una totale o parziale perdita o danneggiamento dei propri effetti personali a causa di naufragio, perdita o abbandono della nave, incendio, inondazione o collisione, fatto salvo il caso in cui la perdita o il danneggiamento siano dovuti per colpa, furto o appropriazione indebita da parte del lavoratore marittimo, lo stesso avrà diritto a ricevere dall'impresa armatoriale un'indennità fino ad un massimo di euro 3.500,00 in caso di perdita totale. Il lavoratore marittimo certificherà che le informazioni fornite con riguardo ai beni persi siano veritiere.

**Articolo 19**  
**Oggetti in consegna**

1. Il personale che ha ricevuto in regolare consegna oggetti di dotazione e corredo è tenuto alla restituzione degli oggetti stessi o al pagamento della eventuale mancanza o danneggiamento, se dovuti a fatto colposo o doloso.

**Art. 20**  
**Spese di viaggio: ingaggio e rimpatrio**

1. Le spese documentate di trasporto, vitto e di eventuale alloggio per l'imbarco a bordo della nave (dal Comune di residenza del lavoratore marittimo al porto di imbarco) saranno a carico dell'impresa armatoriale, secondo i criteri definiti aziendali, sempre che il lavoratore marittimo abbia mantenuto l'impegno ad imbarcarsi.

2. Le spese documentate di trasporto, vitto e di eventuale alloggio sostenute per il rimpatrio (o il ritorno, nel caso di sbarco in porto nazionale) fino al Comune di residenza del lavoratore marittimo, se non coperte dall'Ente assicurativo, saranno a carico delle imprese armatoriali, secondo i criteri definiti aziendali.

3. Le suddette spese saranno addebitate al lavoratore marittimo in caso di sbarco per fatto imputabile alla sua volontà o colpa, ad eccezione dei casi di morte del padre, della madre, dei figli, del coniuge o convivente risultante da documentazione anagrafica o per fatto grave (ad es. terremoto, alluvione nel luogo di residenza, ecc.) da segnalare tempestivamente alle imprese armatoriali e da documentare entro 10 giorni dallo sbarco, fermo restando l'obbligo dell'impresa armatoriale di provvedere al rimpatrio nel rispetto di quanto previsto dalla normativa internazionale.

4. Il lavoratore marittimo ha diritto ed il dovere di rimpatriare. Il rimpatrio avverrà senza alcun costo a suo carico eccetto i casi di cui al punto che precede. Il rimpatrio si compie con il ritorno del lavoratore marittimo nel comune di residenza. Il rimpatrio è effettuato a cura delle imprese armatoriali a mezzo motonave, ferrovia, autobus o aereo. In quest'ultimo caso è facoltà delle imprese armatoriali far seguire i bagagli con altro mezzo. Per i bagagli al seguito i limiti di peso sono quelli stabiliti dalla compagnia aerea.

5. Durante il viaggio di rimpatrio il lavoratore marittimo sarà assicurato contro gli infortuni e le malattie secondo le norme di legge e della presente Sezione.

6. Qualora l'imbarco sia preceduto da un periodo di ingaggio, decorrente dalla data di consegna del libretto di navigazione, il lavoratore marittimo avrà diritto per tale periodo, sempre che abbia mantenuto l'impegno ad imbarcarsi, al pagamento del minimo contrattuale, del supplemento paga per il personale di Stato Maggiore e al riconoscimento delle spese documentate di vitto, secondo i criteri definiti aziendalmente. Nel caso che il lavoratore marittimo debba imbarcare in porto diverso da quello di ingaggio, il trasferimento sarà effettuato a cura delle imprese armatoriali.

7. Le imprese armatoriali devono corrispondere al lavoratore marittimo, per tutta la durata del viaggio di rimpatrio, il pagamento del minimo contrattuale, il supplemento paga per il personale di Stato Maggiore e le spese documentate di vitto secondo i criteri definiti aziendalmente (se non già sostenute dall'impresa armatoriale).

### **Articolo 21** **Assegno per il nucleo familiare**

1. L'assegno per il nucleo familiare è corrisposto ai lavoratori marittimi nelle misure e con le modalità stabilite per i lavoratori dell'industria dalle apposite disposizioni di legge o degli istituti competenti.

### **Articolo 22** **Orario normale di lavoro e orario minimo di riposo**

1. L'orario normale di lavoro è stabilito in 8 (otto) ore giornaliere per tutti i lavoratori marittimi.

2. Il lavoratore marittimo avrà diritto ad un minimo di 10 ore di riposo ogni 24 ore e di 77 ore di riposo ogni 7 giorni. Le 10 ore di riposo devono essere divise al massimo in due periodi di riposo, uno dei quali dev'essere di almeno 6 ore di durata consecutiva, mentre l'intervallo tra periodi di riposo consecutivi non deve superare le 14 ore. I periodi di riposo aggiuntivi a tale minimo rientrano nel conteggio per il calcolo del raggiungimento delle 77 ore di riposo previste ogni sette giorni e/o per garantire condizioni più favorevoli.

3. Il Comandante della nave ha il diritto di esigere dai lavoratori marittimi l'effettuazione delle ore di lavoro necessarie a garantire la sicurezza della nave, delle persone a bordo e dell'eventuale carico, oppure per portare soccorso ad altre navi o persone in pericolo in mare. In tali occasioni il Comandante può sospendere gli orari normali di lavoro o di riposo ed esigere che un lavoratore marittimo effettui delle ore di lavoro ritenute necessarie fino al ritorno della normalità. Una volta raggiunta una situazione di normalità, il Comandante si assicurerà che il lavoratore marittimo impegnato in attività lavorative in un periodo previsto di riposo, possa beneficiare di un adeguato periodo di riposo.

4. La contrattazione aziendale dovrà definire le modalità di fruizione delle pause dal servizio per la consumazione dei pasti.

### **Articolo 23** **Personale libero dal servizio e mezzo di trasporto**

1. Durante la sosta della nave in porto o in rada, il Comandante metterà a disposizione gratuitamente un mezzo idoneo per consentire ai lavoratori marittimi liberi dal servizio della guardia e da compiti di sicurezza di scendere a terra e rientrare a bordo ove sia possibile e compatibilmente con la sicurezza della nave. Il servizio del mezzo sarà organizzato compatibilmente con le esigenze della nave e preferibilmente al cambio della guardia.

### **Articolo 24** **Fruizione e modalità di computo di ferie e riposi compensativi**

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

2. L'indennità sostitutiva delle ferie, delle festività non fruita e dei riposi compensativi sarà determinata in base ad 1/26mo del minimo contrattuale, del valore convenzionale della panatica, degli eventuali scatti di cui all'art 9, del supplemento paga per il personale di Stato Maggiore e in base ad 1/30mo del rateo di gratifica natalizia (13<sup>a</sup>) e pasquale (14<sup>a</sup>).

3. Il lavoratore marittimo avrà normalmente diritto di fruire del periodo feriale maturato durante il periodo di imbarco senza interromperlo, salvo impedimento che derivi da esigenze di servizio, nel quale caso sarà consentito all'impresa armatoriale di frazionarlo fino ad un massimo 3 periodi e, ove occorra, di differirlo in tutto o in parte all'anno successivo.

4. Le modalità per fruire ed indennizzare le ferie e i riposi compensativi maturati durante il periodo di imbarco potranno essere concordate nella contrattazione aziendale.

5. Su richiesta del lavoratore marittimo, le imprese armatoriali potranno concedere a proprio esclusivo giudizio e in base alle esigenze tecnico operative fino ad un massimo di 20 giorni di licenza durante il periodo di imbarco. Il periodo di licenza dovrà essere annotato sul giornale nautico e sarà scomputato dai giorni di riposo e di ferie maturate dal lavoratore marittimo.

## **Articolo 25**

### **Trattamento nella giornata del sabato in porto e in navigazione**

1. Il sabato mantiene la natura di giorno feriale.
2. Per il lavoro prestato nelle 8 ore dell'orario normale del sabato sarà riconosciuto al lavoratore marittimo il corrispondente riposo compensativo.
3. Agli effetti della valutazione economica dell'importo da corrispondere per ogni giornata di riposo compensativo si rinvia all'articolo 24 punto 2.

## **Articolo 26**

### **Giorni festivi e riposi compensativi**

1. Sono considerati giorni festivi:
  - a) tutte le domeniche;
  - b) l'anniversario della liberazione (25 aprile), la festa del lavoro (1° maggio);
  - c) le seguenti ulteriori festività:
    - 1° gennaio (Capodanno);
    - 6 gennaio (Epifania);
    - lunedì di Pasqua;
    - 15 agosto (Assunzione);
    - 1° novembre (Ognissanti);
    - 8 dicembre (Immacolata Concezione);
    - 25 dicembre (Natale);
    - 26 dicembre (S. Stefano).
2. Sono considerati semifestivi e cioè festivi nelle sole ore pomeridiane i giorni seguenti:
  - Vigilia di Pasqua;
  - Vigilia di Natale.
3. Per il trattamento relativo alle sole giornate festive del 19 marzo, dell'Ascensione, del Corpus Domini, del 29 giugno, soppresse a seguito della legge 5 marzo 1977, n. 54 si stabilisce quanto segue:
  - 19 marzo (S. Giuseppe), l'Ascensione, il Corpus Domini ed il 29 giugno sono considerate alla stregua di ogni altro giorno normalmente lavorativo e non daranno diritto ad alcun altro emolumento o indennità. In compenso il periodo annuale di ferie è stato aumentato di un equivalente numero di giornate.
  - per il 2 giugno e per il 4 novembre verrà corrisposto il trattamento previsto per le festività nazionali.



4. Durante la navigazione o durante i servizi in porto, i turni di servizio continuano anche nei giorni festivi secondo l'orario normale di lavoro (domeniche o festività infrasettimanali comprese le festività nazionali).
5. Ai lavoratori marittimi saranno riconosciuti tanti giorni di riposo compensativo quanti saranno i giorni di domenica e i giorni di festività infrasettimanali (comprese le festività nazionali) trascorsi a bordo. Nei giorni semifestivi sarà riconosciuta ai marittimi mezza giornata di riposo compensativo.
6. In caso di malattia od infortunio nel corso dell'imbarco con conseguente esenzione dal servizio, al lavoratore marittimo rimasto a bordo ammalato o infortunato sarà riconosciuto il riposo compensativo per le giornate di domenica e di festività infrasettimanali trascorse a bordo.
7. Le modalità per fruire dei riposi compensativi maturati durante il periodo di imbarco potranno essere concordate nella contrattazione aziendale.
8. Qualora per esigenze di servizio non sia stato possibile fare godere i riposi compensativi nel corso del contratto di imbarco, le imprese armatoriali indennizzeranno il lavoratore marittimo mediante il pagamento di tante giornate o pro-rata in base a quanto disposto dall'articolo 24 punto 2.
9. Qualora una delle festività nazionali o una delle festività normalmente infrasettimanali, di cui al punto 1 lettera c) del presente articolo cada di domenica verrà riconosciuta al lavoratore marittimo una giornata di riposo compensativo aggiuntiva al trattamento previsto per la domenica di cui al punto 5 del presente articolo.
10. Qualora un giorno semifestivo cada di domenica sarà riconosciuto al lavoratore marittimo il solo trattamento previsto per la domenica.
11. Per «festività nazionali» si intendono le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno. Per «festività infrasettimanali» si intendono le festività che normalmente cadono in giorno infrasettimanale, escluse le «festività nazionali».

## **Articolo 27** **Congedo matrimoniale**

1. Al lavoratore marittimo sarà concesso dalle imprese armatoriali un congedo straordinario retribuito pari a 15 giorni.
2. Per fruire di tale congedo l'interessato dovrà presentare domanda con almeno 15 giorni di preavviso rispetto alla data di fruizione del congedo stesso e presentare il certificato di avvenuta pubblicazione matrimoniale. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro 60 giorni dal matrimonio.
3. Il congedo di cui sopra non potrà essere computato nel periodo delle ferie annuali né potrà essere considerato in tutto o in parte quale periodo di preavviso di licenziamento.
4. Per il periodo di congedo matrimoniale sarà corrisposto ai lavoratori marittimi un assegno calcolato moltiplicando per 15 il guadagno medio giornaliero realizzato nell'ultimo periodo di paga, computandosi anche il valore convenzionale della panatica ed ogni supplemento o indennità eccettuati il trattamento di fine rapporto, la gratifica natalizia (13a), la gratifica pasquale (14a), gli scatti di anzianità, le indennità sostitutive di riposi maturati e non fruiti ed eventuali indennità corrisposte «una tantum».
5. Qualora le esigenze operative non consentano in tutto o in parte la concessione del congedo all'epoca del matrimonio, è lasciata al lavoratore marittimo la facoltà di scelta di ritardare, in tutto o in parte, il congedo matrimoniale ovvero di risolvere il rapporto di arruolamento con diritto alla corresponsione del trattamento di fine rapporto, escluso il preavviso.
6. Gli assegni per congedo matrimoniale sono corrisposti ai lavoratori marittimi dalle imprese armatoriali per conto dell'Inps.

7. Il rimborso alle imprese armatoriali delle somme corrisposte per congedi matrimoniali sarà effettuato dall'Inps successivamente all'invio, a cura delle stesse imprese armatoriali, del certificato di matrimonio presentato dal lavoratore marittimo che ha fruito del congedo matrimoniale e con le modalità stabilite dall'Istituto stesso.

**Articolo 28**  
**Indennità di disoccupazione in caso di risoluzione**  
**del contratto di arruolamento per naufragio**

1. In caso di risoluzione del contratto di arruolamento per naufragio, qualunque sia il tipo di contratto, il lavoratore marittimo avrà diritto a percepire un'indennità di disoccupazione specifica per il naufragio pari a 2 mesi del minimo contrattuale percepito a bordo.

**Articolo 29**  
**Alloggio e vitto**

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

2. I lavoratori marittimi dovranno mantenere i locali dei propri alloggi nella massima pulizia.

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

4. Per la somministrazione del vitto si terrà conto delle abitudini alimentari dei lavoratori marittimi con particolare riferimento al credo religioso e delle loro abitudini culturali in materia alimentare.

5. Al fine di garantire quanto previsto dai punti 3 e 4, le imprese armatoriali provvederanno a costituire idonei meccanismi di consultazione dell'equipaggio.

**Articolo 30**  
**Tutela della Salute**

1. Il lavoratore marittimo ha diritto ad un'assistenza sanitaria immediata ed adeguata, incluse le cure dentarie essenziali, quando siano necessarie.

2. Al lavoratore marittimo ricoverato per malattia o infortunio deve essere garantita un'adeguata assistenza sanitaria, incluso l'accesso immediato ai farmaci necessari, alle attrezzature e strutture mediche per effettuare diagnosi e relativi trattamenti nonché ad informazioni e figure competenti per il periodo in cui tale assistenza sia necessaria e, comunque, fino alla data di rimpatrio del lavoratore marittimo nel proprio Paese di residenza.

3. Le imprese armatoriali non sono responsabili né delle lesioni subite dal lavoratore marittimo al di fuori dell'esercizio del proprio servizio a bordo della nave o causate da una condotta colposa posta in essere dal lavoratore marittimo lesionato o deceduto né della malattia tenuta intenzionalmente nascosta dal lavoratore marittimo a far data dall'inizio del periodo di impiego dello stesso.

**Articolo 31**  
**Stato di gravidanza**

1. Posto che l'attività lavorativa a bordo della nave costituisce un fattore di rischio per le gestanti, nel caso in cui venga accertato lo stato di gravidanza di una lavoratrice marittima:

a) a lavoratrice marittima dovrà informare immediatamente il comando nave ed il medico di bordo;

- b) le imprese armatoriali provvederanno allo sbarco e all'eventuale rimpatrio della lavoratrice marittima utilizzando il primo porto di scalo utile a tal fine;
- c) alla lavoratrice marittima spetteranno le indennità riconosciute dalle disposizioni di legge in materia.

**Articolo 32**  
**Assicurazioni invalidità, vecchiaia, tubercolosi e disoccupazione**

1. Tutti i lavoratori marittimi ai quali si applica la presente sezione sono assicurati (INPS e INAIL) secondo le vigenti disposizioni di Legge e di regolamento.

**Articolo 33**  
**Assicurazione malattie e infortuni**

- 1. Tutti i lavoratori marittimi sono assicurati contro gli infortuni e le malattie ai sensi di legge.
- 2. I lavoratori marittimi dovranno comunicare tempestivamente all'azienda, la guarigione inviando il relativo certificato entro 5 giorni dalla data di rilascio da parte dell'Ente competente.
- 3. Le imprese armatoriali provvederanno a stipulare apposita polizza assicurativa per tutti i lavoratori marittimi iscritti nelle liste della continuità di rapporto di lavoro (CRL), nel turno particolare (TP) e imbarcati dal turno generale (TG) secondo quanto previsto dall'accordo del 20 dicembre 2002 (FANIMAR) e successive integrazioni da intendersi qui integralmente ritrascritto come parte integrante della presente sezione, ferma restando eventuale contrattazione aziendale di miglior favore.

**Articolo 34**  
**Reclamo a bordo**

- 1. Le imprese armatoriali garantiscono ai lavoratori marittimi una procedura di reclamo di bordo che consenta una gestione giusta, efficace e rapida di ogni reclamo presentato relativamente alla violazione delle condizioni di impiego, nonché delle disposizioni della MLC, 2006.
- 2. Le imprese armatoriali proibiscono e sanzionano ogni forma di ritorsione nei confronti dei lavoratori marittimi che abbiano presentato un reclamo.
- 3. Ai lavoratori marittimi verrà consegnata all'imbarco una copia della procedura per i reclami a bordo contenente i moduli da utilizzare per presentare un reclamo.
- 4. I lavoratori marittimi potranno farsi assistere dal delegato sindacale di bordo o da altra persona di loro fiducia.

**Articolo 35**  
**Divise equipaggio**

- 1. Quando sia prescritta dalle imprese armatoriali, i lavoratori marittimi dovranno possedere e mantenere in buone condizioni la divisa, indossandola quando il Comandante lo prescriva. Dette divise verranno fornite dall'impresa armatoriale che concorrerà per due terzi della spesa entro il limite di due divise all'anno.
- 2. Le imprese armatoriali disporranno affinché a bordo siano disponibili le tenute da lavoro necessarie da indossare secondo le disposizioni del Comandante.
- 3. È rimessa alla contrattazione aziendale la definizione di criteri alternativi di assegnazione ed utilizzo delle divise e delle tenute da lavoro.

**Articolo 36**  
**Attrezzature di sicurezza**

1. Le imprese armatoriali devono fornire adeguato abbigliamento antinfortunistico in accordo alle leggi nazionali vigenti in materia.
2. I lavoratori marittimi devono usare e tenere con cura l'equipaggiamento di protezione personale a sua disposizione e non fare uso improprio di qualsiasi strumento fornito per la protezione sua o di altri. I dispositivi di protezione rimangono proprietà delle imprese armatoriali.

**Articolo 37**  
**Risoluzione di diritto**

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

**Articolo 38**  
**Risoluzione del contratto di arruolamento a tempo determinato**

1. La risoluzione del contratto di arruolamento a tempo determinato anticipatamente rispetto alla sua scadenza naturale può avvenire, da entrambe le parti, ai sensi delle disposizioni di legge.
2. I lavoratori marittimi possono risolvere il contratto di arruolamento nei casi di morte del padre, della madre, dei figli, del coniuge o convivente risultante da documentazione anagrafica, da documentare entro 10 giorni dallo sbarco; o per fatto grave (ad es. terremoto, alluvione nel luogo di residenza, ecc.) da segnalare tempestivamente alle imprese armatoriali e documentare entro 10 giorni dallo sbarco. In tali casi le spese di rimpatrio sono a carico delle imprese armatoriali. In ipotesi di mancata documentazione o di insussistenza del fatto grave, i lavoratori marittimi saranno tenuti a corrispondere alle imprese armatoriali le spese sostenute per il rimpatrio.
3. Ai sensi delle disposizioni previste dal Codice della Navigazione, la risoluzione del contratto di arruolamento può inoltre avvenire:
  - a) per colpa/dolo del lavoratore marittimo;
  - b) a causa di disarmo per mancanza di passeggeri per un periodo non inferiore a 15 giorni, o di disarmo per riclassifica della nave o per grandi riparazioni di durata non inferiore a 30 giorni;
  - c) per effetto di arresto della nave o altra causa non imputabile alle imprese armatoriali, che rendano impossibile l'inizio o la prosecuzione del viaggio; in tal caso le imprese armatoriali corrisponderanno ai lavoratori marittimi l'eventuale trattamento economico di cui all'art. 359 del Codice della Navigazione.

**Articolo 39**  
**Risoluzione del contratto di arruolamento a tempo indeterminato**

1. Il contratto di arruolamento a tempo indeterminato può essere risolto nei seguenti casi:
    - a) per volontà dei lavoratori marittimi;
    - b) per volontà delle imprese armatoriali per giusta causa, giustificato motivo soggettivo, giustificato motivo oggettivo;
    - c) per forza maggiore o altre cause;
    - d) per colpa del lavoratore marittimo.
- a) *Per volontà dei lavoratori marittimi*  
Nel caso di risoluzione del contratto di arruolamento a tempo indeterminato per volontà del lavoratore marittimo, questi è tenuto a rispettare il termine di 15 giorni di preavviso e a sostenere le spese del proprio rimpatrio, o rimborsarle alle imprese armatoriali se da queste anticipate.  
I termini di preavviso possono essere derogati nei casi di morte del padre, della madre, dei figli, del coniuge o convivente risultante da documentazione anagrafica, da documentare entro 10 giorni dallo sbarco; o per fatto grave (ad es. terremoto, alluvione nel luogo di residenza, ecc.) da segnalare tempestivamente alle imprese armatoriali e documentare entro 10 giorni dallo sbarco. In tali casi le spese di rimpatrio sono a carico delle imprese armatoriali. In ipotesi

di mancata documentazione o di insussistenza del fatto grave, il lavoratore marittimo sarà tenuto a corrispondere alle imprese armatoriali le spese sostenute per il rimpatrio.

*b) Per volontà delle imprese armatoriali per giusta causa, giustificato motivo soggettivo, giustificato motivo oggettivo*

Per giusta causa il contratto di arruolamento può essere risolto dalle imprese armatoriali in qualunque tempo e luogo, fermo restando quanto previsto dalle norme sul rimpatrio (articolo 20 punto 3).

Per giustificato motivo il contratto di arruolamento può essere risolto dalle imprese armatoriali in qualunque tempo e luogo, nel rispetto del termine di 15 giorni di preavviso, ferme restando le disposizioni relative al rimpatrio (articolo 20 punto 3).

*c) Risoluzione per forza maggiore o altre cause.*

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

- forza maggiore, caso fortuito, fatto del principe;
- morte del lavoratore marittimo;
- interdizione dell'attività commerciale;
- naufragio;

i lavoratori marittimi di qualunque grado o i loro aventi causa avranno diritto al trattamento di fine rapporto maturato fino alla data dello sbarco e alla metà dell'indennità sostitutiva del preavviso come disciplinato all'articolo 41, con un minimo garantito di 15 giorni complessivi di retribuzione.

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

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

il lavoratore marittimo avrà diritto al trattamento di fine rapporto maturato fino alla data dello sbarco.

Qualora l'impresa armatoriale risolva il contratto di arruolamento nei casi di vendita della nave con trapasso di bandiera, di arresto della nave, i lavoratori marittimi avranno diritto al trattamento di fine rapporto maturato fino alla data dello sbarco, nonché alla indennità sostitutiva del preavviso, con un minimo garantito di 30 giorni complessivi di retribuzione. Tale disposizione non si applica nell'ipotesi di trapasso di bandiera ai sensi degli artt. 28 e 29 legge n. 234/1989, qualora il marittimo resti imbarcato sulla stessa nave, o su altra della stessa impresa armatoriale, sino al completamento del periodo di imbarco previsto.

*d) Per colpa del lavoratore marittimo.*

Se la risoluzione del contratto di arruolamento è dovuta a colpa del marittimo, l'impresa armatoriale è tenuta a corrispondere il solo trattamento di fine rapporto (TFR) e, ove ne ricorrano gli estremi, il lavoratore marittimo è tenuto al risarcimento dei danni cagionati all'impresa armatoriale.

#### **Articolo 40**

##### **Effetti sul contratto di arruolamento per atti di pirateria o rapina armata contro le navi**

1. Quando un marittimo è tenuto prigioniero sulla nave o fuori dalla nave in seguito ad atti di pirateria o rapina armata contro le navi, il contratto di arruolamento, ferme restando la natura giuridica, la tipologia e la durata dello stesso che permangono a ogni altro effetto, continua ad essere in forza indipendentemente dal fatto che il suo termine sia scaduto o una delle due parti ne notifichi la sospensione o la risoluzione. Ai fini del presente articolo, i termini "pirateria" e "rapina armata contro le navi" sono definiti dallo Standard A2.1 della Maritime Labour Convention, 2006 (come emendata).

#### **Articolo 41**

##### **Preavviso**

1. Il termine di preavviso per la risoluzione del contratto di arruolamento sia a tempo determinato che indeterminato è stabilito in 15 (quindici) giorni. Quando il contratto di arruolamento di qualsiasi tipologia abbia durata inferiore al termine di preavviso, questo è ridotto alla metà della durata del contratto stesso.

2. È in facoltà delle imprese armatoriali sostituire al preavviso una indennità giornaliera, per quanti sono i giorni di preavviso non osservati, calcolata sulla base dei seguenti istituti contrattuali: minimo contrattuale, valore della panatica convenzionale, scatti di anzianità, pro-rata della gratifica natalizia (13<sup>a</sup>) e pasquale (14<sup>a</sup>).

## **Articolo 42** **Infrazioni disciplinari e sanzioni**

1. Ogni lavoratore marittimo ha il diritto di lavorare, addestrarsi e vivere in un ambiente privo di molestie e bullismo di carattere sessuale, razziale o di altra specie. L'impresa armatoriale considererà tali condotte gravi infrazioni disciplinari da parte del lavoratore marittimo.

2. I provvedimenti disciplinari applicabili nei confronti del lavoratore marittimo potranno essere:

- a) rimprovero verbale o scritto;
- b) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- c) sospensione dal turno particolare (TP) o dalle liste di rotazione aziendale per un periodo massimo di due mesi;
- d) licenziamento con preavviso con successiva risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione e/o non re-iscrizione nelle liste di rotazione aziendale o dal turno particolare (TP) o dall'elenco del personale in continuità del rapporto di lavoro (CRL);
- e) licenziamento senza preavviso con conseguente risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione e/o non re-iscrizione nelle liste di rotazione aziendale o dal turno particolare (TP) o dall'elenco del personale in continuità del rapporto di lavoro (CRL).

3. Le sanzioni disciplinari di cui sopra sono applicate prescindendo dall'ordine in cui sono elencate rapportandole alla gravità della mancanza e alle circostanze specifiche che l'accompagnano.

4. Incorrono nei provvedimenti di rimprovero verbale, i lavoratori marittimi che, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) disturbino durante l'orario di riposo dei colleghi;
- b) scendano dalla nave senza autorizzazione;
- c) non rispettino l'orario di rientro a bordo stabilito dal Comandante durante le soste previste dall'itinerario della crociera.

5. Incorrono nei provvedimenti di rimprovero scritto, i lavoratori marittimi che, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) utilizzino sigarette elettroniche a bordo nei luoghi in cui non sono consentite;
- b) ostruiscano le porte tagliafuoco;
- c) facciano un uso della cabina non consentito dalle procedure aziendali.

6. Incorrono, nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni i lavoratori marittimi in continuità del rapporto di lavoro (CRL) oppure della sospensione dal turno particolare (TP) o dalle liste di rotazione aziendale fino ad un massimo di due mesi, i lavoratori marittimi che, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) siano trovati in stato di ubriachezza;
- b) diffondano dati sensibili in violazione delle procedure aziendali in materia.

7. Incorrono nella sanzione del licenziamento con preavviso e risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione e/o non re-iscrizione nelle liste di rotazione aziendale o dal turno particolare (TP) o dall'elenco del personale in continuità del rapporto di lavoro (CRL) i lavoratori marittimi che commettano infrazioni alla disciplina ed alla diligenza sul lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle per le quali sono previste le sanzioni di natura conservativa di cui al punto 6, non sono così gravi da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro e, in via esemplificativa e non esaustiva, nei seguenti casi:

- a) pongano in essere insubordinazione verso i superiori;
- b) omettano di comunicare alle Autorità e/o ai superiori di incidenti ambientali;
- c) organizzino giochi d'azzardo e/o lotterie non autorizzate;
- d) permettano a clandestini di salire a bordo;
- e) fumino a bordo nei luoghi in cui non è consentito;

**8.** Incorrono nella sanzione del licenziamento senza preavviso e risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione e/o non re-iscrizione nelle liste di rotazione aziendale o dal turno particolare (TP) o dall'elenco del personale in continuità del rapporto di lavoro (CRL) i lavoratori marittimi per azioni od omissioni rispetto agli obblighi di legge e di contratto ad egli facenti carico in dipendenza del rapporto di lavoro di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria di esso e, in via esemplificativa e non esaustiva, nei seguenti casi:

- a) commettano furti e/o reati contro il patrimonio (ad esempio truffa, contrabbando, trafugamento);
- b) siano trovati sotto effetto di sostanze stupefacenti e psicotrope;
- c) si allontanino, senza autorizzazione da parte del superiore, dal posto di lavoro durante il periodo di guardia;
- d) mancato rientro a bordo e conseguente perdita della nave;
- e) rissa;

**9.** In caso di recidività di comportamenti per il primo dei quali sia stata applicata la sanzione del rimprovero verbale, tale recidività potrà comportare l'adozione della sanzione di cui al punto 5.

**10.** In caso di recidività di comportamenti per i quali siano state già applicate due sanzioni più gravi del rimprovero scritto, tale recidività potrà comportare l'adozione dei provvedimenti di risoluzione del contratto di imbarco, di non reinscrizione al turno particolare (TP), di cancellazione dall'elenco della continuità del rapporto di lavoro (CRL) o dalle liste di rotazione aziendale.

**11.** In ogni caso, i provvedimenti più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

**12.** Nel rispetto dei commi precedenti e della legge 300/70, un accordo aziendale potrà definire un documento di condotta dei lavoratori marittimi con una più articolata esemplificazione delle sanzioni disciplinari.

**13.** I provvedimenti disciplinari durante il periodo di imbarco potranno essere adottati dal Comandante oppure dalle imprese armatoriali o da un loro procuratore e da questo potranno essere annotati sui documenti di bordo. Il provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione e il provvedimento della sospensione dal turno particolare (TP) o dalle liste di rotazione aziendale fino ad un massimo di due mesi potranno essere comminati solo a seguito dello sbarco se il lavoratore marittimo si trovava a bordo al momento della contestazione d'addebito. Il Comandante potrà anche procedere allo sbarco immediato del lavoratore marittimo nei casi di particolare gravità. In tal caso le imprese armatoriali potrà disporre la sospensione cautelare. I provvedimenti disciplinari nei riguardi dei lavoratori marittimi non imbarcati saranno adottati dalle imprese armatoriali o da un loro procuratore. In caso di sospensione cautelare il lavoratore percepirà il 100% della retribuzione fino allo sbarco.

**14.** I lavoratori marittimi che ritengano ingiustificata l'adozione nei propri riguardi di un rimprovero scritto avranno facoltà di reclamo secondo le disposizioni di legge anche tramite l'Organizzazione Sindacale.

**15.** I lavoratori marittimi che ritengano ingiustificata l'adozione nei propri riguardi di una sanzione disciplinare più grave del rimprovero scritto, avranno facoltà di contestare la sanzione stessa entro 10 giorni dallo sbarco o entro 10 giorni dalla comunicazione della sanzione, dinanzi al Collegio di conciliazione di cui all'art. 45.

**16.** Qualora la sanzione contestata sia la sospensione dal turno particolare (TP) o dall'elenco della continuità del rapporto di lavoro (CRL) o dalle liste rotazione aziendale e il Collegio di conciliazione di cui all'art. 45 non la riconoscesse giustificata, questa verrà annullata e perderà ogni effetto.

**17.** Nel caso venga invece contestata la cancellazione dal turno particolare (TP) o la cancellazione dall'elenco della continuità del rapporto di lavoro (CRL) o dalle liste di rotazione aziendale e il Collegio di conciliazione di cui all'articolo 45 non la riconoscesse giustificata, le imprese armatoriali potranno comunque mantenere la non re-iscrizione al turno particolare (TP) e la cancellazione dall'elenco della continuità del rapporto di lavoro (CRL) corrispondendo al lavoratore marittimo a titolo di penale un importo pari a tante giornate calcolate in trentesimi di retribuzione utile, così come indicata all'art. 6 e secondo i seguenti limiti:  
per i lavoratori marittimi iscritti al turno particolare (TP): 30 giorni di retribuzione;

per lavoratori marittimi iscritti al Fondo Nazionale Marittimi:

- fino a 12 mesi di navigazione e iscritti al Fondo Nazionale Marittimi: 30 giorni di retribuzione;
- oltre i 12 mesi di navigazione e iscritti al Fondo Nazionale Marittimi: 45 giorni di retribuzione.

Inoltre il lavoratore marittimo iscritto al Fondo Nazionale Marittimi manterrà tale iscrizione.

per i lavoratori marittimi in continuità del rapporto di lavoro (CRL)

- sino a 4 anni di anzianità in continuità del rapporto di lavoro (CRL): 3 mesi di retribuzione;
- da oltre i 4 a 8 anni di anzianità in continuità del rapporto di lavoro (CRL): 6 mesi di retribuzione;
- oltre 8 anni di anzianità in continuità del rapporto di lavoro (CRL): 9 mesi di retribuzione.

Inoltre il lavoratore marittimo in continuità del rapporto di lavoro (CRL) verrà iscritto nel Fondo, qualora ne abbia maturato i requisiti.

### **Articolo 43**

#### **Contrabbandi, paccottiglie e clandestini**

1. Tutti i lavoratori marittimi hanno il dovere di esercitare la più attenta sorveglianza affinché non si verificano casi di contrabbando, trasporto di paccottiglie, sottrazione di merci, vendite abusive a bordo, imbarco di persone o cose non autorizzate, favoreggiamento di clandestini.

2. Le imprese armatoriali hanno il diritto di risolvere il contratto di arruolamento senza indennità di sorta e di essere risarcite dei danni tutti che derivassero loro in conseguenza di trasgressioni a disposizioni di leggi internazionali e/o nazionali, e particolarmente in conseguenza di contrabbando, trasporto di paccottiglie, imbarco o favoreggiamento di clandestini, poste in essere dai lavoratori marittimi che risultassero responsabili sia della trasgressione, che della mancata vigilanza.

### **Articolo 44**

#### **Contrattazione aziendale**

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 trattativa aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte dal contratto collettivo nazionale di categoria o dalla legge.

2. La trattativa aziendale, 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 trattativa aziendale, prevedono che le materie ad essa delegate sono le seguenti:

- i. definizione di ulteriori qualifiche professionali che si rendano necessarie per adeguare l'organizzazione di bordo ai cambiamenti operativi e di prodotto delle navi in linea con le esigenze del mercato crocieristico (articolo 2);
- ii. definizione della durata dell'imbarco (articolo 4);
- iii. modalità, condizioni e costi dell'aggiornamento professionale (articolo 5);
- iv. definizione delle specifiche modalità di corresponsione dei vari istituti economici che compongono la retribuzione (articolo 6) quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: dell'indennità di navigazione e dell'indennità supplementare di navigazione (articolo 7); scatti di anzianità (articolo 9); TFR (articolo 13); compensi per lavori disagiati (articolo 14); indennità sostitutiva della panatica (articolo 16); indennità le ferie e i riposi compensativi maturati durante il periodo di imbarco (articolo 24); disponibilità retribuita (articolo 4 Allegato 4).
- v. definizione delle modalità di fruizione delle pause dal servizio per la consumazione dei pasti (articolo 22);
- vi. definizione di criteri alternativi di assegnazione ed utilizzo delle divise e delle tenute da lavoro (articolo 35);
- vii. definizione di un documento di condotta del lavoratore marittimo con le relative sanzioni disciplinari (articolo 42);
- viii. ogni altra materia non specificatamente disciplinata in tutto o in parte dalla presente Sezione.

3. Le piattaforme sindacali devono essere presentate alle imprese armatoriali almeno tre mesi prima della scadenza del contratto collettivo aziendale, e per tale periodo, così come per il mese successivo alla scadenza del contratto stesso, le parti si asterranno da azioni dirette o unilaterali.



Le imprese armatoriali daranno riscontro entro 20 giorni dal ricevimento della piattaforma sindacale.

4. Fermo restando che l'organizzazione del lavoro a bordo è di pertinenza dell'impresa armatoriale e pertanto esclusa dalle materie oggetto di contrattazione aziendale, i riflessi della stessa sulle condizioni di lavoro saranno argomento di contrattazione aziendale, 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 imprese armatoriali nelle quali non viene avviato un confronto per la contrattazione aziendale saranno tenute ad erogare, ai lavoratori marittimi imbarcati, 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 2% del minimo contrattuale. Tale importo sarà assorbito nel caso di stipula di accordo aziendale.

7. Fatto salvo quanto previsto ai precedenti punti, durante il periodo di validità della presente Sezione non dovranno essere posti a carico delle imprese armatoriali oneri aggiuntivi.

#### **Articolo 45** **Collegio di conciliazione e arbitrato**

##### *a) Conciliazione delle controversie individuali di lavoro*

1. In caso di controversie individuali di lavoro nautico le imprese armatoriali o i lavoratori marittimi possono scegliere di adire il tentativo di conciliazione in sede sindacale, con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali stipulanti la presente Sezione e secondo le procedure e modalità di cui ai seguenti commi, da esperirsi presso la Direzione Territoriale del Lavoro.

2. La Commissione di Conciliazione è composta:

- per le imprese armatoriali da un rappresentante di Confitarma;
- per il lavoratore marittimo da un rappresentante della Organizzazione Sindacale firmataria della presente Sezione cui il lavoratore marittimo è iscritto o abbia conferito mandato.

3. La parte interessata a promuovere il tentativo di conciliazione deve inviare alla Direzione Territoriale del Lavoro 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 marittimi o dei datori di lavoro firmatari della presente Sezione che rappresenta l'istante;
- succinta esposizione dei fatti e le ragioni a fondamento delle pretese.

Ricevuta la comunicazione di adesione delle Parti, la Direzione Territoriale del Lavoro provvederà entro i 20 giorni successivi alla convocazione delle parti fissando giorno, ora e luogo.

Alla conciliazione dinanzi alla Direzione Territoriale del Lavoro adeguatamente costituita secondo le modalità del punto 2, devono comparire le parti personalmente o adeguatamente rappresentate.

Nel caso in cui una delle parti aderenti non si presenti, la Direzione Territoriale del Lavoro 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 Direzione Territoriale del Lavoro 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 la Direzione Territoriale del lavoro e deve contenere:

- esito della conciliazione;
- presenza e firma dei Rappresentanti Sindacali di cui al punto 2 e le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione 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 della presente Sezione, 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 della presente Sezione cui il lavoratore marittimo 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 depositate presso la Segreteria del Collegio Arbitrale entro 10 giorni dalla spedizione.

Il ricorso deve contenere:

- 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.

**5.** 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.

**Articolo 46**  
**Controversie sindacali**

1. Le eventuali divergenze sulla interpretazione della presente Sezione in sede nazionale, mediante apposita Commissione paritetica. Essa esaminerà entro 30 giorni dalla data di denuncia della divergenza le questioni alla stessa sottoposte, redigendo apposito verbale.
2. Ferma restando la possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami, le controversie sindacali fra imprese armatoriali e lavoratori marittimi quando riguardino una sola impresa armatoriale , saranno esaminate fra le Organizzazioni locali dei lavoratori e un rappresentante della Confitarma. La trattativa dovrà iniziare entro 48 ore dalla comunicazione ufficiale della o delle Organizzazioni dei lavoratori stipulanti e firmatarie.
3. Le controversie sindacali che riguardano navi e lavoratori marittimi di diverse imprese armatoriali saranno esaminate in sede nazionale. La trattativa dovrà iniziare entro 3 giorni dalla comunicazione ufficiale della o delle Organizzazioni dei lavoratori stipulanti e firmatarie.
4. In caso di mancato accordo a seguito dell'esame di cui sopra, ovvero in caso di mancata convocazione, le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali.

**Articolo 47**  
**Decorrenza e durata**

1. La presente Sezione decorre dal 1° gennaio 2021 ed avrà validità fino al 31 dicembre 2023. Essa si intenderà tacitamente prorogata di anno in anno qualora non venga disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata e/o posta elettronica certificata (PEC), 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.

**Articolo 48**  
**Affissione del contratto a bordo**

1. Il Comandante curerà che sulla nave, in un posto accessibile all'equipaggio, sia tenuta una bacheca nella quale resti permanentemente affissa una copia della presente Sezione, del codice disciplinare e di ogni altra disposizione che venga prescritta dalle Autorità. In alternativa tali documenti potranno essere messi a disposizione per la consultazione su supporto telematico.

**Articolo 49**  
**Allegati**

1. Gli allegati tutti sono parte integrante della presente Sezione.

## QUALIFICHE PROFESSIONALI

Sono parte dell'equipaggio le qualifiche contrattuali qui di seguito elencate secondo la seguente gerarchia di bordo:

	PERSONALE DI COPERTA	PERSONALE DI MACCHINA	PERSONALE ALBERGHIERO
CATEGORIE INIZIALI	Mozzo		Piccolo, Allievo Cuoco
CATEGORIE INIZIALI	Giovanotto di coperta di 2°	Giovanotto di macchina di 2°	Garzone di 2°
CATEGORIE INIZIALI	Giovanotto di coperta di 1°	Giovanotto di macchina di 1°, Giovanotto elettricista, Giovanotto frigorista, Assistente Manutentore Impianti Idrici e piscine, Addetto ai processi di macchina	Garzone di 1°, Garzone di cucina, Garzone lavandaio
CATEGORIE INIZIALI		Carbonaio	
COMUNI	Marinaio, Pompieri, Magazziniere di coperta, Segretario di coperta, Guardia alla sorveglianza, Comune di Coperta	Segretario di macchina, Comune elettrotecnico, Magazziniere di macchina, Tappezziere, Operatore addetto alla manutenzione, Tecnico impianti idrici delle piscine e SPA, Operatore Addetto agli impianti idrici e piscine, Tecnico impianto refrigerazione e ventilazione, Tecnico IT, Operatore addetto al riciclo rifiuti, Ingrassatore, Comune di Macchina	2° Cuoco, Lavandaio, Stiratore, Barista, Macellaio, Panettiere, Pasticciere, Cambusiere, Guardarobiere, Cameriere, Magazziniere alberghiero, Segretario alberghiero, Segretario ospedaliero, Comune Alberghiero
SOTTUFFICIALI	2° Nostromo, Assistente addetto alla sorveglianza, Impiegato di coperta, Infermiere, Capo Pompieri, Sottufficiale di Coperta	Operario Tornitore, Piastrellista, Operaio meccanico, Tecnico ai processi di macchina, Operaio motorista, Elettricista, Frigorista, Ottonaio, Carpentiere, Stipettaio, Impiegato di macchina, Assistente IT, Sottufficiale di Macchina	Assistente ufficio, Dispensiere – Cuoco equipaggio, 1° Panettiere, 1° Cuoco, 1° Cambusiere, 1° Guardarobiere, 1° Magazziniere di Camera, 1° Cameriere, Tipografo, 1° Pasticciere, 1° Macellaio Sottufficiale Alberghiero
SOTTUFFICIALI CS	1° Nostromo, Sottufficiale di Coperta Capo Servizio	Capo operaio meccanico, Capo operaio motorista, Capo elettricista, Capo Frigorista, Sottufficiale di Macchina Capo Servizio,-	Capo alloggi, Capo lavandaio, Capo Cuoco, Maggiordomo/Maitre d'Hotel Sottufficiale Alberghiero Capo Servizio
ALLIEVI			Allievo Commissario
3° UFFICIALI	3° Ufficiale di Coperta, 3° Ufficiale Ambientale, 3° Ufficiale Addetto alla sicurezza, 3° Ufficiale addetto alla sorveglianza, 3° Ufficiale Addetto all'addestramento sanità, 3° Ufficiale Addetto al riciclo rifiuti	3° Ufficiale di macchina, 3° Ufficiale di Macchina addetto alla manutenzione, 3° Ufficiale Responsabile Servizi Generali, Ufficiale Elettrotecnico, 3° Ufficiale LNG, 3° Ufficiale IT, 3° Ufficiale Addetto alla sicurezza motori 3° Ufficiale Ambientale di macchina	3° Commissario, 3° Ufficiale Manutenzione alberghiera, 3° Commissario Direttore ai Servizi alberghieri, 3° Commissario Direttore Amministrativo, 3° Commissario Direttore delle Risorse Umane

		3° Ufficiale di macchina addetto al riciclo rifiuti	
2° UFFICIALI	2° Ufficiale di Coperta, 2° Ufficiale Ambientale, 2° Ufficiale Addetto all'addestramento sanità, 2° Ufficiale alla sorveglianza 2° Ufficiale Addetto alla sicurezza, 2° Ufficiale Addetto al riciclo rifiuti	2° Ufficiale di macchina, 2° Ufficiale di Macchina addetto alla manutenzione, 2° Ufficiale Responsabile Servizi Generali, 2° Ufficiale LNG, 2° Ufficiale IT, 2° Ufficiale Addetto alla sicurezza motori 2° Ufficiale Ambientale di macchina, 2° Ufficiale Addetto al riciclo rifiuti	2° Commissario, 2° Ufficiale Manutenzione alberghiera, 2° Commissario Direttore ai Servizi alberghieri, 2° Commissario Direttore Amministrativo, 2° Commissario Direttore delle Risorse Umane
1° UFFICIALI	1° Ufficiale di Coperta, 1° Ufficiale Ambientale di coperta, 1° Ufficiale Addetto all'addestramento sanità, 1st Ufficiale alla sorveglianza, 1° Ufficiale Addetto alla sicurezza, 1° Ufficiale Addetto al riciclo rifiuti	1° Ufficiale di macchina, 1° Ufficiale di Macchina addetto alla manutenzione, 1° Ufficiale Responsabile Servizi Generali, 1° Ufficiale LNG, 1° Ufficiale IT, 1° Ufficiale Addetto alla sicurezza motori 1° Ufficiale Ambientale di macchina, 1° Ufficiale addetto al riciclo rifiuti	1° Commissario, 1° Ufficiale Manutenzione alberghiera, 1° Commissario Direttore ai Servizi alberghieri, 1° Commissario Direttore Amministrativo, 1° Commissario Direttore delle Risorse Umane

## **REGOLAMENTO TURNO PARTICOLARE (TP)**

### **Premessa**

In considerazione della specialità del lavoro a bordo delle navi, i lavoratori marittimi nell'arco dell'anno devono necessariamente alternare periodi di imbarco con periodi di riposo a terra per il necessario recupero delle energie psicofisiche.

L'organico complessivo di una impresa armatoriale è, pertanto, costituito dai marittimi imbarcati più una riserva per garantire l'avvicendamento.

I lavoratori marittimi in regime di Continuità di Rapporto di Lavoro (CRL) compongono la consistenza organica del personale navigante dell'impresa armatoriale, insieme ai lavoratori marittimi iscritti al Turno Particolare (TP).

### **Articolo 1**

#### **Iscrizioni e re-iscrizioni al turno particolare (TP)**

1. Per l'iscrizione al turno particolare (TP) i lavoratori marittimi devono essere in possesso dei requisiti per la categoria nella quale è richiesta l'iscrizione stessa.
2. I lavoratori marittimi da imbarcare, non iscritti alla continuità del rapporto di lavoro (CRL), saranno prelevati esclusivamente dal turno particolare (TP).
3. Le iscrizioni e le re-iscrizioni nel turno particolare (TP) vengono effettuate in seguito a richiesta scritta o telematica delle imprese armatoriali al competente ufficio di collocamento della gente di mare.
4. I lavoratori marittimi saranno re-isritti nel turno particolare (TP) nell'immediatezza del nuovo imbarco che non potrà essere pianificato prima di un periodo a terra pari almeno al 38% del precedente periodo di imbarco salvo diverso accordo tra le parti.
5. Il turno particolare (TP) sarà composto dagli iscritti al turno particolare (TP) e dagli iscritti al Fondo Nazionale Marittimi. La composizione numerica dei turni particolari per ogni categoria sarà rapportata alle tabelle minime di sicurezza delle navi in esercizio delle imprese armatoriali, in modo che i lavoratori marittimi iscritti al turno particolare (TP), sommati a quelli in continuità rapporto di lavoro (CRL), non superino il 143% del personale previsto dalle tabelle minime di sicurezza. Sarà possibile istituire a livello locale, turni di riserva per eventuali specifiche e temporanee esigenze aziendali, previo accordo tra le parti; per tale personale non vige l'obbligo della re-iscrizione.

### **Articolo 2**

#### **Non re-iscrizione al turno particolare (TP) o cancellazione dal turno particolare (TP)**

1. L'obbligo della re-iscrizione nei limiti di cui al punto 3 dell'art. 1 del presente regolamento vige per i lavoratori marittimi che abbiano superato il periodo di 24 mesi di navigazione effettiva per la stessa impresa armatoriale.
2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 37, 38 e 39 sono considerati, altresì, giustificati motivi per la non re-iscrizione al turno particolare (TP) o la cancellazione dal turno stesso:
  - a) indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale di durata superiore a 30 giorni nonché l'indisponibilità all'imbarco per malattia di durata superiore a 180 giorni;
  - b) mancata tempestiva comunicazione della indisponibilità per malattia, infortunio o grave motivo personale da comunicare all'impresa armatoriale per posta elettronica facendo seguire l'invio del documento giustificativo entro tre giorni dall'insorgere del motivo;
  - c) lo sbarco per volontà del lavoratore marittimo senza giustificato motivo;
  - d) l'ingiustificata indisponibilità del lavoratore marittimo al momento della chiamata di imbarco ed il rifiuto del lavoratore marittimo all'imbarco derivante dalla chiamata;

- e) il rifiuto di trasbordare;
- f) l'inibizione dall'esercizio professionale di durata superiore a 30 giorni;
- g) il raggiungimento dei limiti di età previsti per il pensionamento dalle vigenti norme al riguardo;
- h) la riduzione della flotta sociale, il disarmo di durata superiore a 60 giorni. In questi casi la non re-iscrizione a turno particolare (TP) o la cancellazione dal turno particolare (TP) sarà effettuata, categoria per categoria, partendo da coloro che hanno minore anzianità di azienda.;
- i) l'aver superato nell'arco dell'ultimo triennio 360 giorni di malattia indennizzati (cioè coperti dalla assicurazione fondamentale e complementare dell'Ente competente) anche se dovuti a più eventi morbosi.

**3.** Nei casi di cui ai punti a), b), d), e), f), g), h) e i) l'eventuale non re-iscrizione, o cancellazione dal turno particolare (TP), verrà comunicata dalle imprese armatoriali al lavoratore marittimo a mezzo di lettera raccomandata nel termine di 45 giorni dall'evento.

**4.** I lavoratori marittimi possono chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione delle imprese armatoriali, i motivi che hanno determinato il provvedimento della non re-iscrizione nel turno particolare (TP) o la cancellazione dallo stesso. In tale caso le imprese armatoriali risponderanno all'interessato entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

**5.** Si considera contrario allo spirito delle presenti norme la cancellazione o la mancata re-iscrizione al turno particolare (TP) determinata da motivi di fede religiosa, di credo politico, di orientamento sessuale o di appartenenza ad un Sindacato.

**6.** I lavoratori marittimi già iscritti nel turno particolare (TP) qualora non intendano più navigare con l'impresa armatoriale sono tenuti necessariamente a comunicare per iscritto alle imprese armatoriali, al cui turno particolare (TP) appartengano, la propria cancellazione o non re-iscrizione da detto turno particolare (TP). Le imprese armatoriali provvederanno all'apposita comunicazione all'ufficio di collocamento della gente di mare di competenza.

**7.** I lavoratori marittimi già iscritti nel turno particolare (TP) di un'impresa armatoriale, per essere iscritti nel turno particolare (TP) di un'altra impresa armatoriale o comunque per imbarcare a bordo delle navi armate da un'altra impresa sono tenuti necessariamente a comunicare alle imprese armatoriali, al cui turno particolare appartengano, la propria cancellazione da detto turno particolare (TP). Le imprese armatoriali provvederanno all'apposita comunicazione all'ufficio di collocamento della gente di mare di competenza. Nel caso di mancata comunicazione alle imprese armatoriali, i lavoratori marittimi non potranno imbarcare a bordo delle navi armate da un'azienda differente.

### **Articolo 3 Regolamento di imbarco**

**1.** Le imprese armatoriali hanno facoltà di avviare a bordo i lavoratori marittimi non strettamente nell'ordine cronologico di iscrizione con un margine di scelta tra i primi 5 iscritti per categoria.

### **Articolo 4 Fondo Nazionale Marittimi**

**1.** La Confederazione Italiana Armatori e le Organizzazioni Sindacali stipulanti e firmatarie concordano che le Aziende aderenti alla Confitarma costituiscano un Fondo Nazionale Marittimi secondo i seguenti principi direttivi.

**2.** Il Fondo Nazionale Marittimi è un soggetto autonomo ed indipendente sia rispetto alle Organizzazioni Sindacali ed alla Confitarma sia rispetto alle imprese di navigazione tenute al versamento delle somme di cui al punto 6.

**3.** Il Fondo Nazionale Marittimi costituisce strumento di attuazione della Convenzione ILO n. 145 del 1976, sulla continuità di lavoro della Gente di Mare, corrispondendo ai lavoratori marittimi, in possesso dei requisiti di cui al successivo punto 4 e che non beneficiano del trattamento di continuità o di altro compenso e/o indennità (comandata e simili, malattie ed infortuni, ecc.) una

indennità corrispondente al 75% e all'80% del minimo contrattuale rispettivamente per i comuni/sottufficiali e gli ufficiali, per un massimo di sei mesi elevabili a nove mesi in caso di cancellazione dalla continuità del rapporto di lavoro (CRL) o dal turno particolare (TP) successivamente alla risoluzione del contratto di imbarco e al periodo di permanenza a terra di cui al successivo articolo 5 punto 4 del presente regolamento.

Il Fondo Nazionale Marittimi provvederà, altresì, ad erogare al personale iscritto al Fondo Nazionale Marittimi nel caso di cancellazione dalla continuità del rapporto di lavoro (CRL) o di non re-iscrizione o cancellazione dal turno particolare (TP), conseguente a disarmo superiore a 90 giorni, riduzione della flotta, ristrutturazione aziendale o cessazione dell'attività, sempre che non ci sia stata chiamata per l'imbarco, il trattamento economico di cui sopra per un periodo massimo di 6 mesi. Tale periodo decorre per il personale iscritto al turno particolare (TP) dalla cancellazione o non re-iscrizione al turno stesso, detraendo dai 6 mesi l'eventuale periodo per il quale il Fondo Nazionale Marittimi ha già provveduto a corrispondere il relativo trattamento, e per lavoratori marittimi in continuità del rapporto di lavoro (CRL) dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro. L'eventuale cancellazione o non re-iscrizione al turno particolare (TP) per i casi di ristrutturazione aziendale o di riduzione della flotta avverrà secondo le modalità previste dall'articolo 2 lettera h) del presente regolamento, ovviamente quando non si verifichi una delle condizioni previste al punto 3 del presente articolo.

Qualora il trattamento di cui al terzo punto si prolunghi oltre il 30° giorno sarà a carico dell'impresa armatoriale, dalla quale proviene il lavoratore marittimo, un contributo suppletivo pari alla indennità erogata per i giorni successivi al 30°. Tale contributo non è dovuto se l'impresa armatoriale, fermo restando il mantenimento del lavoratore marittimo nel proprio turno particolare (TP), lo ha reso disponibile, con atto formale e con un preavviso di 30 giorni, all'imbarco presso altre aziende aderenti al Fondo Nazionale Marittimi.

Nel caso una impresa aderente al Fondo Nazionale Marittimi chiami il lavoratore marittimo all'imbarco e questi rifiuti senza giustificato motivo, il lavoratore marittimo stesso non avrà diritto al trattamento di cui al punto 3 mantenendo l'iscrizione al turno particolare (TP) dell'impresa armatoriale da cui proviene.

Le imprese armatoriali con meno di tre navi, qualora non consorziate con turno particolare (TP) unico, che non siano in grado di ruotare i lavoratori marittimi nei periodi previsti dagli articoli 3 della presente sezione e 5 del presente regolamento dovranno comunicare al Fondo Nazionale Marittimi, entro 10 giorni dallo sbarco del lavoratore marittimo, la data della disponibilità all'imbarco presso le aziende aderenti al Fondo Nazionale Marittimi che curerà le relative segnalazioni. In mancanza di tale segnalazione nel suddetto termine sarà a carico delle imprese armatoriali una corresponsione pari al trattamento che il Fondo Nazionale Marittimi avrebbe garantito.

Analoga procedura sarà seguita dalle Aziende e dal Fondo Nazionale Marittimi per il personale del turno particolare (TP) di Riserva.

#### **4. I requisiti richiesti per l'iscrizione al Fondo Nazionale Marittimi sono i seguenti:**

a) tutti i lavoratori marittimi che maturino i seguenti requisiti, purché risulti che i lavoratori marittimi medesimi abbiano svolto durante l'arruolamento i dovuti periodi di imbarco previsti dalle Sezioni e che non abbiano rifiutato ingiustificatamente le chiamate di imbarco:

- Ufficiali (con esclusione degli allievi): 12 mesi di navigazione negli ultimi 24 da Ufficiale con più Aziende oppure 9 mesi negli ultimi 18 da Ufficiale con la stessa imprese armatoriali;
- Sottufficiali: 12 mesi di navigazione da Sottufficiale negli ultimi 24 con più imprese armatoriali oppure 10 mesi negli ultimi 20 da Sottufficiale con la stessa imprese armatoriali;
- Comuni: 12 mesi di navigazione negli ultimi 24 con l'ultima qualifica con più imprese armatoriali oppure 10 mesi di navigazione negli ultimi 20 nell'ultima qualifica con la stessa imprese armatoriali .

Per navigazione si intende navigazione su navi da crociera.

b) per godere del trattamento economico del Fondo Nazionale Marittimi sarà necessario oltre che possedere i requisiti di iscrizione, effettuare imbarchi della durata minima di 2 mesi.

#### **5. Motivi di cancellazione dal Fondo Nazionale Marittimi.**

La cancellazione dal turno particolare (TP) per giustificato motivo non contestato dal lavoratore marittimo stesso oppure riconosciuto valido dal Collegio Arbitrale di cui all'art. 45 della presente Sezione. Resta inteso che il lavoratore marittimo che decade dal diritto di iscrizione al Fondo Nazionale Marittimi, per l'eventuale re-iscrizione allo stesso, dovrà ri-maturare i requisiti di cui al punto 4, lettera a) del presente articolo;



- l'aver superato nell'arco dell'ultimo triennio 360 giorni di malattia indennizzati (cioè coperti dalla Assicurazione fondamentale e complementare della Cassa Marittima) anche se dovuti a più eventi morbosi.

**6.** Le imprese di navigazione aderenti alla Confitarma o che comunque applicano la presente Sezione accantoneranno presso il Fondo Nazionale Marittimi una somma mensile pari allo 0,25% del minimo contrattuale per ogni lavoratore marittimo imbarcato su navi superiori a 3.000 t.s.l. esclusi i lavoratori marittimi che beneficino del regime di continuità: comunque ogni impresa armatoriale contribuirà mensilmente al Fondo Nazionale Marittimi con almeno lo 0,125% del minimo contrattuale dei propri lavoratori marittimi imbarcati.

Il contributo dell'impresa armatoriale potrà variare in relazione alle risultanze del bilancio del Fondo Nazionale Marittimi esclusa la gestione dei contributi tonnage tax e previa rinegoziazione contrattuale tra le parti.

**7.** Sono Organi del Fondo Nazionale Marittimi:

- Consiglio di Amministrazione;
- Assemblea;
- Collegio dei Sindaci.

**8.** Il Consiglio nomina nel proprio seno un Presidente e un Vice Presidente.

**9.** Il Collegio Sindacale è composto da tre membri effettivi e due supplenti.

Un membro effettivo e uno supplente saranno designati dalle Organizzazioni Sindacali interessate.

## **Articolo 5**

### **Periodo di riposo per i lavoratori marittimi iscritti al Fondo Nazionale Marittimi**

**1.** Il periodo di riposo per il personale iscritto al Fondo Nazionale Marittimi corrisponde ad un numero di giorni solari pari al 38% dei giorni di imbarco effettuati.

**2.** Il lavoratore marittimo, dopo aver goduto il predetto periodo di riposo, sarà disponibile per la chiamata di imbarco o per la comandata, salva comunque la facoltà dell'impresa armatoriale di imbarcarlo o di impiegarlo in comandata nei 5 giorni precedenti alla scadenza del periodo di riposo stesso.

**3.** Comunque, in caso di anticipato imbarco rispetto al compimento del periodo di riposo, il lavoratore marittimo avrà diritto al differimento del rimanente periodo di riposo non usufruito in aggiunta a quello maturato al momento dello sbarco successivo.

**4.** Il lavoratore marittimo, dopo aver trascorso a terra un periodo di riposo corrispondente ad un numero di giorni solari pari alle percentuali di cui al primo punto, con l'aggiunta di 20 giorni, nonché degli eventuali giorni di malattia o infortunio indennizzabili, di permanenza a terra a seguito di sbarco per grave motivo personale, avrà diritto al trattamento previsto dal Fondo Nazionale Marittimi.

**5.** I periodi di malattia non indennizzabili per la malattia insorta dopo lo sbarco non saranno tenuti in nessun conto ai fini del computo della disponibilità all'imbarco.

**6.** I periodi di malattia e di infortunio indennizzabili, comunicati all'impresa armatoriale dall'Ente competente, saranno invece aggiunti al periodo di riposo da usufruire.

## **Articolo 6**

### **Aspettativa non retribuita**

**1.** Fermo restando l'obbligo di fedeltà di cui all'articolo 2105 del Codice Civile, ai sensi del quale i lavoratori marittimi non devono tenere affari in concorrenza con l'imprenditore né divulgare notizie attinenti all'organizzazione dell'impresa, le imprese armatoriali potrà concedere su richiesta dei lavoratori marittimi due periodi di aspettativa non retribuita per complessivi 180 giorni.

**Art. 7**  
**Sbarchi per malattia e infortunio**

1. Allo sbarco saranno liquidate ai lavoratori marittimi le competenze ad essi spettanti compreso il trattamento di fine rapporto calcolato secondo i criteri indicati all'art. 13.
2. I lavoratori marittimi, alla guarigione (certificato di guarigione inviato all'impresa armatoriale entro 5 giorni dalla data di rilascio da parte dell'Ente Competente) saranno iscritti al turno particolare (TP) in attesa di imbarco.
3. I lavoratori marittimi, dopo la guarigione e la conseguente re-iscrizione al turno particolare (TP), avranno diritto al riposo secondo le norme previste dal presente Regolamento con un minimo tra riposo e franchigia di 30 giorni.

**Art. 8**  
**Sbarchi per gravi motivi personali**

1. Per gravi motivi personali si intendono:
  - a) morte di padre, madre, coniuge, figli o convivente (risultante da documentazione anagrafica) da documentare all'impresa armatoriale entro 10 giorni dall'avvenuto sbarco. Nel caso di mancata documentazione il lavoratore marittimo sarà tenuto a corrispondere all'impresa armatoriale le spese sostenute per il rimpatrio;
  - b) fatto grave (ad es. terremoto, alluvione nel luogo di residenza, ecc.) da sottoporre con la massima tempestività alla approvazione delle imprese armatoriali e documentare entro 10 giorni dallo sbarco.
2. Allo sbarco saranno liquidate ai lavoratori marittimi le competenze spettanti compreso il trattamento di fine rapporto maturato.
3. Entro il trentesimo giorno dallo sbarco il lavoratore marittimo documenterà all'impresa armatoriale la propria posizione preannunciando la data della sua disponibilità al reimbarco che non dovrà avvenire comunque oltre 60 giorni dallo sbarco. In ipotesi di mancata ottemperanza a tale adempimento, l'impresa armatoriale potrà cancellare dal turno particolare (TP) l'interessato e rivalersi delle spese sostenute.

**Art. 9**  
**Indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale o malattia o infortunio**

1. L'indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale o malattia o infortunio dovrà essere comunicata dall'interessato alle imprese armatoriali con posta elettronica facendola seguire da un documento giustificativo (la malattia documentata con certificato medico del SASN o della ASL o, in mancanza, di un Ufficiale sanitario). Le imprese armatoriali si riservano di ritenere valida o meno la documentazione certificante il grave motivo personale. Tale indisponibilità dovrà essere comunicata all'atto in cui si verifica e non al momento della chiamata. L'interessato non avrà diritto al trattamento di cui all'articolo 4 punto 3.
2. Appena disponibile all'imbarco il lavoratore marittimo comunicherà all'impresa armatoriale la sua disponibilità.
3. Il lavoratore marittimo rimarrà a turno particolare (TP) per:
  - 60 giorni nel caso di persistente indisponibilità per grave motivo personale;
  - 180 giorni nel caso di persistente indisponibilità per malattia o infortunio.
4. Perdurando la sua indisponibilità oltre i termini suddetti il lavoratore marittimo potrà essere cancellato dal turno particolare (TP) .
5. L'aver superato nell'arco dell'ultimo triennio 360 giorni di malattia indennizzati (cioè coperti dalla assicurazione fondamentale e complementare dell'Ente competente) anche se dovuti a più eventi morbosi determinerà la cancellazione dal turno particolare (TP).

## **REGOLAMENTO CONTINUITÀ DI RAPPORTO DI LAVORO**

### **Articolo 1**

#### **Regolamento sulla continuità del rapporto di lavoro (CRL)**

1. Il presente Regolamento è parte integrante a tutti gli effetti dei contratti di imbarco stipulati in base al presente contratto e si applica alle imprese armatoriali che abbiano un numero di navi superiore a 2 o con equipaggi che nel totale superino le 120 persone imbarcate.
2. In considerazione delle peculiari esigenze delle imprese armatoriali operanti nel settore crocieristico - a conferma della validità anche delle deroghe riconosciute in passato al presente Regolamento e degli accordi volti ad attuarne le finalità in situazioni operative ed imprenditoriali diverse da quelle presupposte dalla disciplina generale dell'Istituto – possono essere concordate deroghe al fine di predeterminare per ciascun anno il numero massimo dei lavoratori marittimi da immettere in continuità del rapporto di lavoro (CRL) e di adattare la normativa prevista dal presente regolamento alle diverse situazioni operative aziendali.

### **Articolo 2**

#### **Applicabilità e criteri di ammissione alla continuità del rapporto di lavoro (CRL)**

1. Le imprese armatoriali che applicano il regime di continuità del rapporto di lavoro (CRL) riconosceranno la continuità del rapporto di lavoro (CRL) in base ai criteri sotto indicati:
  - Primi Ufficiali Macchina e Coperta che abbiano effettuato almeno 18 mesi di navigazione effettiva in Azienda nel grado e che ne facciano richiesta scritta all'impresa armatoriale;
  - Sottufficiali e Comuni Macchina e Coperta che abbiano, a prescindere dal grado, almeno 80 mesi di navigazione effettiva in Azienda e che ne facciano richiesta scritta all'impresa armatoriale.
2. Fermi restando eventuali trattamenti di miglior favore, le imprese armatoriali assumeranno i lavoratori marittimi in continuità del rapporto di lavoro (CRL) prelevandoli dal turno particolare (TP) aziendale ogni qualvolta si verifichino i criteri sopra indicati.
3. Nel rispetto della vigente normativa sulla privacy, le imprese armatoriali provvederanno, con cadenza annuale, a fornire al coordinatore nazionale unitario per settore crociere, una informativa sulle immissioni nella continuità di rapporto di lavoro (CRL) secondo i criteri di cui al punto 1.

### **Articolo 3**

#### **Periodo di riposo**

1. Dopo aver completato il periodo d'imbarco il lavoratore marittimo avrà diritto ad un periodo di riposo a terra corrispondente a tante giornate quanti sono stati i riposi compensativi maturati e non fruiti durante l'imbarco per domeniche, festività, ferie, sabati, salvo quanto previsto dai successivi commi 2 e 3.
2. Detto riposo sarà usufruito per altrettanti giorni di calendario, con esclusione delle domeniche ed eventuali festività infrasettimanali cadenti nel periodo considerato.
3. Il lavoratore marittimo dopo un periodo a terra corrispondente ai riposi compensativi maturati e non fruiti a bordo per domeniche, festività, ferie e sabati, sarà disponibile per la chiamata d'imbarco per la comandata, salva comunque la facoltà dell'impresa armatoriale di imbarcarlo o di impiegarlo di comandata nei 15 giorni precedenti la scadenza del periodo di riposo summenzionato. Qualora il lavoratore marittimo venga chiamato all'imbarco o di comandata nei 15 giorni precedenti la scadenza del periodo di riposo di cui sopra avrà diritto al differimento di tali 15 giorni, o frazioni, in aggiunta al periodo di riposo maturato al momento dello sbarco successivo su richiesta del lavoratore marittimo.

4. Il lavoratore marittimo, dopo aver trascorso a terra un periodo pari a quello previsto al precedente punto 1, con l'aggiunta delle ferie maturate durante il periodo stesso, degli eventuali giorni indennizzati di malattia insorta entro il 28° giorno dallo sbarco, di infortunio, nonché di permanenza a terra a seguito di sbarco per grave motivo personale, entrerà in disponibilità retribuita.

5. I periodi di malattia e di infortunio indennizzati, comunicati all'impresa armatoriale dall'Ente competente, saranno aggiunti al periodo di riposo da usufruire.

6. Durante il periodo di riposo a terra al lavoratore marittimo sarà corrisposta la retribuzione su base mensile così composta: minimo contrattuale, valore convenzionale della panatica, eventuali scatti di anzianità e supplemento paga per il personale di Stato Maggiore. Saranno inoltre corrisposti agli aventi diritto gli assegni familiari secondo le vigenti norme di legge.

7. È rimessa alla contrattazione aziendale la definizione di specifiche modalità di corresponsione delle voci salariali di cui al presente articolo.

#### **Articolo 4 Disponibilità retribuita**

1. Qualora il lavoratore marittimo in continuità del rapporto di lavoro (CRL) entri in disponibilità retribuita avrà diritto alla corresponsione di un assegno giornaliero pari al 75% del minimo contrattuale per i comuni ed i sottufficiali e dell'80% per gli ufficiali.

2. L'assegno non compete per i giorni in cui il lavoratore marittimo sia chiamato a svolgere lavori di comandata, custodia ed a frequentare corsi di addestramento se retribuiti e per giorni di malattia o infortunio.

3. È rimessa alla contrattazione aziendale la definizione di specifiche modalità di corresponsione della disponibilità retribuita.

#### **Articolo 5 Cause di cancellazione dalla continuità del rapporto di lavoro (CRL)**

1. Per il personale cui si applica il Regolamento sulla continuità del rapporto di lavoro (CRL), le cause di cancellazione dalla continuità del rapporto di lavoro (CRL) sono le seguenti:

- a) la riduzione della flotta sociale e il disarmo di durata superiore a 90 giorni. In questi casi la cancellazione dalla continuità del rapporto di lavoro (CRL) sarà effettuata categoria per categoria secondo i seguenti criteri in concorso tra loro: esigenze tecniche e di rendimento, anzianità di azienda, carichi di famiglia;
- b) la temporanea inibizione dall'esercizio professionale di durata superiore a 30 giorni;
- c) lo sbarco per volontà del lavoratore marittimo in assenza dei gravi motivi personali, così come indicati dall'art. 10 del presente regolamento;
- d) l'indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale di durata superiore a 60 giorni, nonché l'indisponibilità all'imbarco per malattia di durata superiore a 180 giorni;
- e) mancata tempestiva comunicazione della indisponibilità per malattia, infortunio o grave motivo personale da comunicare all'impresa armatoriale per posta elettronica facendo seguire l'invio del documento giustificativo entro tre giorni dall'insorgere del motivo;
- f) l'aver superato nell'arco dell'ultimo triennio 360 giorni di malattia indennizzati (cioè coperti dalla assicurazione fondamentale e complementare dell'Ente competente) anche se dovuti a più eventi morbosi;
- g) lo sbarco per colpa grave del lavoratore marittimo ai sensi dell'articolo 37 lett. d);
- h) l'ingiustificata indisponibilità del lavoratore marittimo al momento della chiamata all'imbarco ed il rifiuto del lavoratore marittimo all'imbarco derivante dalla chiamata;
- i) il rifiuto di trasbordare;
- l) l'aver preteso dai componenti l'equipaggio, subordinati per ragioni di servizio, la indebita corresponsione di somme connesse al servizio;
- m) il raggiungimento dei limiti di età previsti per il pensionamento dalle vigenti norme al riguardo;
- n) le dimissioni dalla continuità del rapporto di lavoro (CRL).

## **Articolo 6**

### **Aspettativa non retribuita**

1. Fermo restando l'obbligo di fedeltà di cui all'articolo 2105 del Codice Civile, ai sensi del quale il lavoratore marittimo non deve tenere affari in concorrenza con l'imprenditore né divulgare notizie attinenti all'organizzazione dell'impresa, l'impresa armatoriale potrà concedere su richiesta del lavoratore marittimo due periodi di aspettativa non retribuita per complessivi 180 giorni.
2. In tale caso tutti gli emolumenti contrattuali saranno sospesi dal giorno di inizio dell'aspettativa e riprenderanno al termine della stessa.

## **Articolo 7**

### **Dimissioni**

1. Le dimissioni del lavoratore marittimo in continuità del rapporto di lavoro (CRL) devono essere presentate per iscritto rispettando i termini di preavviso di cui all'articolo 41, in osservanza delle disposizioni di legge e circolari in materia.
2. Il preavviso da parte del lavoratore marittimo potrà essere dato anche durante il periodo di imbarco.

## **Articolo 8**

### **Sbarchi per malattia e infortunio**

1. Allo sbarco saranno liquidate al lavoratore marittimo le competenze spettanti maturate a bordo durante il periodo di imbarco.
2. Il lavoratore marittimo dovrà comunicare, tempestivamente all'azienda, la guarigione inviando il relativo certificato entro 5 giorni dalla data di rilascio da parte dell'Ente competente e avrà diritto al riposo e alla disponibilità retribuita secondo le norme previste dal presente Regolamento. Al lavoratore marittimo verrà riconosciuto un periodo a terra retribuito, fino a concorrenza dei riposi maturati e non fruiti.

## **Articolo 9**

### **Sbarchi per gravi motivi personali**

1. Per gravi motivi personali si intendono:
  - a) morte di padre, madre, coniuge, figli o convivente risultante da documentazione anagrafica, da documentare all'impresa armatoriale entro 10 giorni dallo sbarco. Nel caso di mancata documentazione il lavoratore marittimo sarà tenuto a corrispondere all'impresa armatoriale le spese sostenute per il rimpatrio;
  - b) fatto grave (ad es. terremoto, alluvione nel luogo di residenza, ecc.) da sottoporre con la massima tempestività alla approvazione dall'impresa armatoriale e documentare entro 10 giorni dallo sbarco.
2. Allo sbarco saranno liquidate al lavoratore marittimo le competenze spettanti, maturate a bordo durante il periodo di imbarco. L'interessato non avrà diritto alla disponibilità retribuita.
3. Entro il trentesimo giorno dallo sbarco il lavoratore marittimo documenterà all'impresa armatoriale la propria posizione preannunciando la data della sua disponibilità al reimbarco che non dovrà avvenire comunque oltre due mesi dallo sbarco. In ipotesi di mancata ottemperanza a tale adempimento l'impresa armatoriale potrà rivalersi delle spese sostenute.

## **Articolo 10**

### **Indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale o malattia o infortunio**

1. L'indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale o malattia o infortunio dovrà essere comunicata dall'interessato all'impresa armatoriale con posta elettronica, facendola seguire da un documento giustificativo (la malattia documentata con certificato medico del SASN o della ASL o, in mancanza, di un Ufficiale sanitario). L'impresa armatoriale si riserva di ritenere valida o meno

la documentazione certificante il grave motivo personale. Tale indisponibilità dovrà essere comunicata all'atto in cui si verifica e non al momento della chiamata.

2. L'interessato non avrà diritto alla disponibilità retribuita.
3. Appena disponibile all'imbarco il lavoratore marittimo comunicherà all'impresa armatoriale la sua disponibilità.
4. Il lavoratore marittimo rimarrà iscritto nell'elenco della continuità del rapporto di lavoro (CRL):
  - 60 giorni nel caso di persistente indisponibilità per grave motivo personale;
  - 180 giorni nel caso di persistente indisponibilità per malattia o infortunio.
5. Perdurando la sua indisponibilità oltre i termini suddetti il lavoratore marittimo potrà essere cancellato dalla continuità del rapporto di lavoro (CRL).
6. L'aver superato nell'arco dell'ultimo triennio 360 giorni di malattia indennizzati (cioè coperti dalla assicurazione fondamentale e complementare dell'Ente competente) anche se dovuti a più eventi morbosi determinerà la cancellazione dalla continuità del rapporto di lavoro (CRL).

### **Articolo 11** **Gratifica natalizia (13<sup>a</sup>) e pasquale (14<sup>a</sup>) per il personale** **in continuità del rapporto di lavoro (CRL)**

1. Verranno corrisposte al personale una tredicesima mensilità ed una quattordicesima mensilità costituite dai seguenti elementi di retribuzione: minimo contrattuale, eventuali scatti di anzianità, valore convenzionale della panatica, supplemento paga per il personale di Stato Maggiore.
2. La gratifica natalizia (13<sup>a</sup>) verrà pagata nel mese di dicembre e la gratifica pasquale (14<sup>a</sup>) verrà pagata nel mese di aprile ai marittimi che abbiano compiuto un anno di imbarco. Ai marittimi entrati in servizio nel corso dell'anno o che cessino dal servizio nel corso dell'anno, la gratifica natalizia sarà corrisposta in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di imbarco compiuti. Per le frazioni di mese verranno corrisposti i ratei giornalieri. Sono comunque esclusi i giorni di malattia e infortunio nonché i periodi di sospensione previsti dalla normativa in materia. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, in occasione della liquidazione delle altre competenze, saranno corrisposte anche le quote parti della gratifica natalizia (13<sup>a</sup>) e della gratifica pasquale (14<sup>a</sup>).

### **Art. 12** **Ferie per il personale in continuità del rapporto di lavoro (CRL)**

1. A tutto il personale in continuità del rapporto di lavoro (CRL) è riconosciuto un periodo feriale di 34 giorni lavorativi (sabati inclusi) per ogni anno di servizio o pro-rata per le frazioni di anno.
2. I giorni di ferie maturati durante il periodo di riposo a terra saranno fruiti prima dell'inizio della disponibilità retribuita. In caso di imbarco anticipato, il lavoratore marittimo avrà diritto al differimento del residuo di ferie non usufruite, da utilizzarsi in aggiunta al successivo periodo di riposo a terra.
3. Le ferie maturano altresì durante la posizione di disponibilità retribuita.
4. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro i giorni di ferie non fruiti saranno liquidati e corrisposti unitamente al TFR.

### **Articolo 13** **Trattamento di fine rapporto**

1. Per il personale cui si applica il regolamento sulla continuità del rapporto di lavoro (CRL) il trattamento di fine rapporto sarà calcolato per tutti i lavoratori marittimi in ragione di 30/30 di retribuzione utile, come previsto dall'art. 4, punto 2, della legge 297/82.

2. La retribuzione annua utile si compone degli stessi elementi indicati al punto 1) dell'art. 13 in base alla disposizione del citato secondo punto dell'art. 4 della legge 29 maggio 1982, n. 297.

#### **Articolo 14 Scatti di anzianità**

1. Al lavoratore marittimo che maturi almeno due anni di anzianità in continuità del rapporto di lavoro con la stessa impresa armatoriale spetterà uno scatto di anzianità i cui valori sono indicati nella tabella dell'allegato n. 4. Dopo il primo biennio di anzianità, maturando ulteriori analoghi requisiti, verranno corrisposti altri quattro scatti biennali di importo i cui valori sono indicati nella tabella dell'allegato n. 4.

2. Se nel corso di un biennio il lavoratore marittimo viene ammesso alla continuità del rapporto di lavoro (CRL), ai fini della maturazione del successivo scatto di anzianità, sarà considerata utile anche la precedente anzianità di navigazione maturata con la stessa impresa armatoriale nell'arco del biennio.

3. È rimessa alla contrattazione aziendale la definizione di specifiche modalità di corresponsione degli scatti di anzianità.

## Misura e componenti della retribuzione

A decorrere dal 1° gennaio 2022

QUALIFICHE COPERTA	Minimo Contrattuale	1° Scatto	Scatto successivo	Indennità di navigazione per il personale imbarcato su navi che operano stabilmente nel Mediterraneo*	Indennità di navigazione per il personale imbarcato su navi che operano stabilmente fuori dal Mediterraneo**	Supplemento paga al personale di Stato Maggiore***
						Con certificato IMO
1° Ufficiale di Coperta / 1° Ufficiale Addetto alla sicurezza (Safety Officer 1U)	1.994,44 €	72,32 €	43,39 €	1.372,43 €	1.479,43 €	107,17 €
1° Ufficiale Ambientale di coperta / 1° Ufficiale Addetto all'addestramento sanità / 1° Ufficiale alla sorveglianza / 1° Ufficiale addetto al riciclo rifiuti	1.994,44 €	72,32 €	43,39 €	1.372,43 €	1.479,43 €	
2° Ufficiale di Coperta / 2° Ufficiale Addetto alla sicurezza (Safety Officer 2U)	1.700,47 €	58,14 €	34,88 €	1.149,28 €	1.238,28 €	80,70 €
2° Ufficiale Ambientale / 2° Ufficiale Addetto all'addestramento sanità / 2° Ufficiale alla sorveglianza / 2° Ufficiale addetto al riciclo rifiuti	1.700,47 €	58,14 €	34,88 €	1.149,28 €	1.238,28 €	
3° Ufficiale di Coperta / 3° Ufficiale Addetto alla sicurezza (Safety Officer 3U)	1.589,56 €	52,78 €	31,67 €	1.059,43 €	1.142,93 €	68,45 €
3° Ufficiale Ambientale / 3° Ufficiale alla sorveglianza / 3° Ufficiale Addetto all'addestramento sanità / 3° Ufficiale addetto al riciclo rifiuti	1.589,56 €	52,78 €	31,67 €	1.059,43 €	1.142,93 €	
Sottufficiale capo servizio / 1° Nostromo	1.462,21 €	46,66 €	27,99 €	968,77 €	1.044,42 €	
Sottufficiale / 2° Nostromo / Impiegato di coperta / Assistente addetto alla sorveglianza / Capo pompieri / Infermiere	1.410,67 €	44,18 €	26,50 €	932,35 €	1.004,10 €	
Comune / Marinaio / Pompieri / Magazziniere di coperta / Segretario di coperta / Guardia alla sorveglianza	1.256,79 €	36,77 €	22,07 €	809,66 €	872,02 €	
Giovanotto di coperta di 1°	1.124,00 €	30,37 €	18,22 €	696,38 €	751,49 €	
Giovanotto di coperta di 2°	1.083,00 €	28,40 €	17,04 €	667,59 €	719,11 €	
Mozzo	1.032,41 €	25,96 €	15,57 €	629,43 €	678,61 €	



QUALIFICHE MACCHINA	Minimo Contrattuale	1° Scatto	Scatto successivo	Indennità di navigazione per il personale imbarcato su navi che operano stabilmente nel Mediterraneo*	Indennità di navigazione per il personale imbarcato su navi che operano stabilmente fuori dal Mediterraneo**	Supplemento paga al personale di Stato Maggiore***
						Con certificato IMO
1° Ufficiale di macchina / 1° Ufficiale LNG / 1° Ufficiale elettrotecnico ex DM 25/07/2016, IMO III/6 / 1° Responsabile Servizi Generali (Facility Manager 1U)	1.994,44 €	72,32 €	43,39 €	1.372,43 €	1.479,43 €	107,17 €
1° Ufficiale ambientale di macchina / 1° Ufficiale addetto alla sicurezza motori / 1° Ufficiale di macchina addetto alla manutenzione / 1° Ufficiale di macchina addetto al riciclo rifiuti / 1° Ufficiale IT	1.994,44 €	72,32 €	43,39 €	1.149,28 €	1.238,28 €	
2° Ufficiale di macchina / 2° Ufficiale LNG / 2° Ufficiale elettrotecnico ex DM 25/07/2016, IMO III/6 / 2° Responsabile Servizi Generali (Facility Manager 2U)	1.700,47 €	58,14 €	34,88 €	1.149,28 €	1.238,28 €	80,70 €
2° Ufficiale di macchina addetto alla manutenzione / 2° Ufficiale addetto alla sicurezza motori / 2° Ufficiale ambientale di macchina / 2° Ufficiale di macchina addetto al riciclo rifiuti / 2° Ufficiale IT	1.700,47 €	58,14 €	34,88 €	1.059,43 €	1.142,93 €	
3° Ufficiale di macchina / 3° Ufficiale LNG / 3° Ufficiale elettrotecnico ex DM 25/07/2016, IMO III/6 / 3° Responsabile Servizi Generali (Facility Manager 3U)	1.589,56 €	52,78 €	31,67 €	1.059,43 €	1.142,93 €	68,45 €
3° Ufficiale di macchina addetto alla manutenzione / 3° Ufficiale addetto alla sicurezza motori / 3° Ufficiale ambientale di macchina / 3° Ufficiale di macchina addetto al riciclo rifiuti / 3° Ufficiale IT	1.589,56 €	52,78 €	31,67 €	968,77 €	1.044,42 €	
Sottufficiale capo servizio/Capo operaio meccanico/Capo operaio motorista / Capo elettricista / Capo frigorista	1.462,21 €	46,66 €	27,99 €	932,35 €	1.004,10 €	
Sottufficiale / Impiegato di macchina / Assistente IT / Stipettaio / Tecnico ai processi di macchina / Carpentiere / Operaio tornitore / Operaio meccanico/Operaio motorista/ Elettricista / Ottonaio / Frigorista / Piastrellista	1.410,67 €	44,18 €	26,50 €	809,66 €	872,02 €	
Comune / Ingrassatore / Comune elettrotecnico / Segretario di macchina / Magazziniere di macchina / Tappezziere / Operatore addetto alla manutenzione / Tecnico impianti refrigerazione e ventilazione/ Tecnico IT/ Operatore addetto al riciclo rifiuti / Operatore addetto agli impianti idrici e piscine / Tecnico impianti idrici delle piscine e SPA	1.256,79 €	36,77 €	22,07 €	1.372,43 €	1.479,43 €	
Carbonaio	1.241,11 €	36,01 €	21,60 €	801,67 €	861,29 €	
Giovanotto di macchina di 1ª / Giovanotto elettricista/ Giovanotto frigorista/ Assistente manutentore impianti idrici e piscine/ Addetto ai processi di macchina	1.124,00 €	30,37 €	18,22 €	696,38 €	751,49 €	
Giovanotto di macchina di 2ª	1.083,00 €	28,40 €	17,04 €	667,59 €	719,11 €	

QUALIFICHE PERSONALE ALBERGHIERO	Minimo Contrattuale	1° Scatto	Scatto successivo	Indennità di navigazione per il personale imbarcato su navi che operano stabilmente nel Mediterraneo*	Indennità di navigazione per il personale imbarcato su navi che operano stabilmente fuori dal Mediterraneo**	Supplemento paga al personale di Stato Maggiore***
						Con certificato IMO
1° Commissario / 1° Ufficiale Manutenzione Alberghiera / Direttore dei servizi alberghieri 1C / Direttore Amministrativo 1C / Direttore delle risorse umane di bordo 1C	1.994,44 €	72,32 €	43,39 €	1.250,44 €	1.288,50 €	
2° Commissario / 2° Ufficiale Manutenzione Alberghiera / Direttore dei servizi alberghieri 2C / Direttore Amministrativo 2C / Direttore delle risorse umane di bordo 2C	1.700,47 €	58,14 €	34,88 €	1.063,04 €	1.092,39 €	
3° Commissario / 3° Ufficiale Manutenzione Alberghiera / Direttore dei servizi alberghieri 3C / Direttore Amministrativo 3C / Direttore delle risorse umane di bordo 3C	1.589,56 €	52,78 €	31,67 €	988,83 €	1.014,99 €	
All. Commiss + 1	893,07 €					
All. Commiss - 1	860,98 €					
Capo cuoco	1.462,21 €	46,66 €	27,99 €	918,91 €	993,79 €	
Sottufficiale capo servizio / Capo lavandaio / Capo alloggi / Sottufficiale capo servizio camera/ Maggiordomo/Maitre d'Hotel	1.462,21 €	46,66 €	27,99 €	904,77 €	926,96 €	
Sottufficiale / Dispensiere cuoco equipaggio / 1° Panettiere / 1° Cuoco (Capo partita) / 1° Pasticciere / 1° Cambusiere/ 1° Macellaio	1.410,67 €	44,18 €	26,50 €	885,71 €	958,42 €	
Tipografo	1.410,67 €	44,18 €	26,50 €	882,28 €	954,81 €	
1° Guardarobiere / Assistente ufficio	1.410,67 €	44,18 €	26,50 €	873,10 €	944,85 €	
1° Magazziniere di camera / 1° Cameriere	1.410,67 €	44,18 €	26,50 €	873,10 €	893,73 €	
2° Cuoco / Magazziniere alberghiero/ Macellaio, Panettiere, Pasticciere, Cambusiere, Guardarobiere	1.256,79 €	36,77 €	22,07 €	775,48 €	839,39 €	
Barista / Comune / Segretario alberghiero / Segretario ospedaliero/ Lavandaio / Stiratore / Cameriere	1.256,79 €	36,77 €	22,07 €	766,00 €	781,88 €	
3° Cuoco,	1.185,53 €	33,33 €	19,99 €	741,08 €	806,36 €	
Garzone lavandaio	1.124,00 €	30,37 €	18,22 €	667,57 €	721,91 €	
Garzone di cucina	1.124,00 €	30,37 €	18,22 €	668,76 €	723,87 €	
Garzone di 1ª	1.124,00 €	30,37 €	18,22 €	668,68 €	680,41 €	
Garzone di 2ª	1.083,00 €	28,40 €	17,04 €	642,66 €	653,12 €	
Piccolo	1.032,41 €	25,96 €	15,57 €	608,10 €	616,98 €	
All. Cuoco + 1	893,07 €					
All. Cuoco - 1	860,98 €					

**\*Indennità di navigazione per il personale imbarcato su navi che operano stabilmente nel Mediterraneo**

È riconosciuto al personale che opera stabilmente all'interno degli stretti del Mar Mediterraneo un'indennità di navigazione mensile agli effetti dell'articolo 7.

**\*\*Indennità di navigazione per il personale imbarcato su navi che operano stabilmente fuori dal Mediterraneo**

È riconosciuto al personale che non opera stabilmente all'interno dagli stretti del Mar Mediterraneo di navigazione mensile agli effetti dell'articolo 7.

**\*\*\*Supplemento paga per personale dello Stato Maggiore in possesso di certificato IMO**

È riconosciuto al personale dello Stato Maggiore in possesso del certificato IMO un supplemento paga per il personale di Stato Maggiore nelle misure indicate nella tabella di cui sopra. I valori indicati verranno incrementati, ad ogni aumento di minimo contrattuale, di una cifra pari all'aumento per il seguente coefficiente 0,07.

**NORMA TRANSITORIA**

A coloro che, alla data di entrata in vigore del CCNL unico dell'industria armatoriale 16 dicembre 2020, avranno maturato un supplemento paga per il personale di Stato Maggiore superiore agli importi sopra definiti verranno congelati gli importi maturati alla suddetta data.

## SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO A BORDO

Le parti hanno esaminato le questioni applicative poste dal D.Lgs. 27 luglio 1999, n. 271, recante l'«adeguamento della normativa sulla sicurezza e salute dei lavoratori marittimi a bordo delle navi mercantili e da pesca nazionali, a norma della legge 31 dicembre 1998, n. 485».

La materia della salute e sicurezza del lavoro a bordo delle navi da crociera è disciplinata, oltre che dalle vigenti disposizioni di legge, esclusivamente dal presente verbale, superando quindi quanto previsto dall'accordo siglato in data 27 gennaio 2000 tra la Confederazione Italiana Armatori (CONFITARMA), l'Associazione Italiana dell'armamento di Linea (Fedarlinea) e le Organizzazioni Sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI.

Premesso che

- la sicurezza dei lavoratori a bordo delle navi è interesse comune sia dell'Armamento che delle OO.SS.;
- l'accordo interconfederale 22 giugno 1995 ha fissato le modalità elettive, le prerogative e le attribuzioni del rappresentante alla sicurezza e salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- l'art. 16, comma 1, D.Lgs. n. 271/99 rinvia alla contrattazione collettiva nazionale di categoria la definizione delle procedure elettive del rappresentante alla sicurezza della nave;
- l'art. 16, comma 2, D.Lgs. n. 271/99 specifica le attribuzioni del rappresentante alla sicurezza della nave;
- l'art. 16, comma 4, D.Lgs. n. 271/99 riconosce al rappresentante alla sicurezza il diritto ad una formazione particolare in materia di igiene e sicurezza del lavoro a bordo delle navi;
- con l'accordo 5 agosto 1999 di rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro del settore marittimo, siglato dalla Confitarma, dalla Fedarlinea e dalle OO.SS.FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI, le parti stipulanti hanno formalizzato l'impegno di definire le modalità di nomina dei rappresentanti alla sicurezza entro il 31/12/1999;
- in data 21 novembre 1995 è stato sottoscritto dalle parti un accordo avente per oggetto le modalità di nomina, le funzioni e la formazione del rappresentante dei lavoratori alla sicurezza;
- in data 27 gennaio 2000 è stato sottoscritto dalle parti un ulteriore accordo avente per oggetto le modalità di nomina, le funzioni e la formazione del rappresentante dei lavoratori alla sicurezza.

Le parti hanno convenuto quanto segue:

### I) RAPPRESENTANTE ALLA SICUREZZA DELL'AMBIENTE DI LAVORO

#### *1. Elezioni del rappresentante alla sicurezza dell'ambiente di lavoro*

Fermo restando quanto previsto dall'art. 16, comma 5, decreto legislativo n. 271/99, su ogni nave da crociera di stazza lorda superiore a 200 o con tabella minima di sicurezza superiore a 6 unità è eletto dai lavoratori marittimi il rappresentante alla sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Sulle navi da crociera, in considerazione dell'elevato numero di componenti di equipaggio, è possibile eleggere almeno un rappresentante alla sicurezza dell'ambiente di lavoro per nave con le procedure contenute nell'allegato C.

#### *2. Funzioni del rappresentante alla sicurezza*

1 - L'attività del rappresentante alla sicurezza della nave si svolge nei limiti delle funzioni di cui all'art. 16, comma 2 - lett. a), b), c) e d), D.Lgs. n. 271/99. L'elencazione delle suddette funzioni è tassativa.

2 - Il rappresentante alla sicurezza attende ai suddetti compiti limitatamente al periodo di impiego a bordo, compatibilmente con la normale attività lavorativa cui è adibito e nel rispetto delle norme del Codice della Navigazione riguardanti la disciplina gerarchica e funzionale.

3 - In relazione alle funzioni attribuite al rappresentante alla sicurezza dalla legge e dal presente accordo, le parti sottolineano che egli dovrà attendere alle medesime con senso di responsabilità e spirito di collaborazione con gli altri soggetti preposti alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, secondo quanto previsto dal decreto legislativo n. 271/99.

4 - Il rappresentante alla sicurezza avrà diritto a svolgere il proprio incarico di RLS durante il normale orario di lavoro per un massimo di 4 ore mensili.

### 3. Formazione del Rappresentante alla sicurezza dell'ambiente di lavoro

1 - In adempimento di quanto previsto dall'art. 16, comma 4, D.Lgs. n. 271/99, le parti convengono che la formazione del rappresentante alla sicurezza, in materia di igiene e sicurezza del lavoro, verrà determinata ed attuata a cura dell'azienda, sulle seguenti problematiche:

- a) normativa nazionale e internazionale in materia di prevenzione infortuni;
- b) i principali soggetti coinvolti, il ruolo e gli obblighi;
- c) la definizione, l'individuazione e la valutazione dei fattori di rischio;
- d) le misure di prevenzione adottabili.

2 - Le modalità di espletamento di tali corsi saranno valutate dalle singole aziende utilizzando la documentazione prevista dal decreto legislativo 271/99 e dal codice ISM.

3 - Ulteriori momenti formativi a bordo potranno essere effettuati in caso di modifiche nave ed al suo equipaggiamento.

## II) MEDICO COMPETENTE

Le parti concordano nel ritenere che la sorveglianza sanitaria prevista dall'art. 23, D.Lgs. n. 271/99 debba essere espletata, in forma integrativa a quella già prevista per il personale marittimo per il rilascio della idoneità alla navigazione, evitando la duplicazione di visite diagnostiche o di esami specialistici, laddove possibile, per le visite di idoneità alla navigazione.

Concordano altresì sulla necessità di individuare apposite procedure per l'espletamento della sorveglianza sanitaria per il personale imbarcato su navi impiegate permanentemente all'estero.

### IV) Procedura per l'elezione dei rappresentanti alla sicurezza dell'ambiente di lavoro

1 - Su indicazione dell'azienda verranno indette le elezioni, sulla base della lista comprendente il personale imbarcato escluso il comandante ed il responsabile alla sicurezza, specificando la data e le modalità di effettuazione delle stesse.

Il comando nave nomina almeno due membri dell'equipaggio come personale addetto alle elezioni che avrà i seguenti compiti:

- a) presiedere alle operazioni elettorali e di scrutinio dei voti, assicurandone la correttezza;
- b) esaminare e decidere su eventuali ricorsi;
- c) proclamare gli eletti.

Le risultanze del voto saranno comunicate al Comandante che a sua volta le trasmetterà all'azienda e questa, su esplicita richiesta della OO.SS, informerà le stesse alle OO.SS.

2 - I diritti di elettorato attivo spettano a tutti i lavoratori marittimi imbarcati al momento dell'elezione, i diritti di elettorato passivo spettano a tutti i lavoratori marittimi imbarcati al momento dell'elezione ed appartenenti ai turni particolari delle aziende e/o in regime di C.R.L. escluso il comandante e l'RSPP. e il responsabile alla sicurezza.

3 - Modalità di voto: il voto è segreto e diretto; la votazione avrà luogo a mezzo di scheda unica, comprendente la lista dei candidati. Il voto sarà espresso apponendo una croce a fianco del nominativo tra quelli presenti sulla scheda. Viene eletto il marittimo che ha ottenuto il numero di voti più alto. È facoltà delle parti definire modalità elettroniche di votazioni.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta e se essa riporta più di una preferenza e/o se contiene segni o tracce di individuazione. Il supervisore alle votazioni accerta che venga espresso un solo voto per ogni marittimo.

In caso la votazione vada deserta o non si presenti nessun candidato verrà indetta una nuova elezione entro trenta giorni dall'ultima votazione andata deserta. Qualora anche tale votazione vada deserta si procederà con l'indire nuove elezioni entro gli stessi termini fino ad avvenuta elezione di almeno un Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

4 - A bordo delle navi, il locale e gli orari della votazione saranno stabiliti dal comandante della nave, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio al voto, nel rispetto delle esigenze dei servizi di bordo.

In particolare, le operazioni dovranno essere organizzate in modo tale da consentire a ciascun lavoratore marittimo avente diritto di esercitare il medesimo possibilmente al di fuori dell'orario di

lavoro. Il locale e gli orari di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti gli elettori, mediante idonea pubblicità. I delegati sindacali di bordo saranno preventivamente informati sullo svolgimento delle operazioni di voto e degli esiti.

5 - L'elezione del rappresentante alla sicurezza dell'ambiente di lavoro ha validità per il periodo d'imbarco.

Prima di tale scadenza il marittimo eletto decade dalla carica nelle seguenti ipotesi:

- a) rinuncia, formalizzata dal marittimo con lettera indirizzata al comandante della nave;
- b) sbarco del marittimo.

Nelle ipotesi di cui alle lettere a) e b) verrà tempestivamente organizzata una nuova elezione con le modalità previste al presente accordo.

**VERBALE DI ACCORDO PER LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

L'anno 2007, addì 30 del mese di maggio, in Roma si sono incontrate la CONFITARMA, l'ASSORIMORCHIATORI, la FEDERIMORCHIATORI, la FEDARLINEA e le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI.

Visti

- gli accordi 5 agosto 1999 e 11 giugno 2003 di rinnovo dei contratti collettivi nazionali del personale lavoratore marittimo e gli accordi 1° luglio 2003 e 17 luglio 2003 di rinnovo dei contratti collettivi nazionali del personale amministrativo delle imprese armatoriali aderenti a CONFITARMA, ASSORIMORCHIATORI, FEDERIMORCHIATORI e FEDARLINEA, nei quali, 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, punto 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 marittimi aderenti adeguati livelli di remuneratività e, pertanto, si conferma l'opportunità di individuare un fondo pensione contrattuale del comparto trasporti, verso cui i lavoratori marittimi 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 sono applicati i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro sottoscritti 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 marittimi 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 marittimo, 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 + Elemento Distinto della

Retribuzione) e degli eventuali scatti di anzianità, per 14 mensilità all'anno, l'azienda verserà sulla posizione individuale del lavoratore marittimo, per 14 mensilità annue, un contributo mensile di pari importo.

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

L'obbligo contributivo a carico delle imprese armatoriali, 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 del rapporto di Lavoro (CRL), gli obblighi di conferimento del TFR maturando e di versamento del contributo aggiuntivo a carico delle imprese armatoriali e del lavoratore marittimo sussistono solo relativamente ai periodi in cui il lavoratore marittimo 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.

Per quanto riguarda il personale amministrativo delle Società che applicano il CCNL sottoscritto da CONFITARMA e FEDARLINEA con le OO.SS.LL. firmatarie del presente accordo, possono aderire tutti i dipendenti con contratto di lavoro subordinato di durata pari almeno a 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 delle imprese armatoriali, 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.

### **ACCORDO 3 FEBBRAIO 2009 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

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

**ACCORDO 30 LUGLIO 2015**

**TERZO UFFICIALE JUNIOR - INTRODUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI INGRESSO**

A decorrere dalla data di stipula del presente accordo, il lavoratore marittimo che consegue, al termine del percorso formativo, l'abilitazione di Ufficiale e che non risulta essere mai stato imbarcato come Ufficiale abilitato alla guardia potrà essere arruolato come Terzo Ufficiale Junior.

Ai fini delle tabelle minime di sicurezza il Terzo Ufficiale Junior è un Ufficiale abilitato alla guardia in quanto in possesso della relativa abilitazione professionale.

Allo scopo di favorire l'inserimento nel mondo del lavoro dell'Allievo Ufficiale che ha conseguito l'abilitazione, questi potrà essere imbarcato, in base alle disposizioni del CCNL vigente, come Terzo Ufficiale Junior e allo stesso verrà riconosciuta, nei primi 12 mesi d'imbarco, una retribuzione d'ingresso composta dal minimo contrattuale e da tutti gli altri elementi retributivi previsti dal CCNL per la qualifica di Terzo Ufficiale ridotti del 20%.



**TRATTAMENTO DEL 7° GIORNO**

In virtù del verbale d'accordo del 23 luglio 1997 e delle incertezze sorte in ordine al trattamento del lavoro domenicale a bordo delle navi, le Organizzazioni sindacali e datoriali stipulanti la presente Sezione, ad ogni effetto, precisano che la regola contrattuale del settore per quanto attiene al corrispettivo giornaliero è quella del divisore 30, e pertanto precisano che la regola contrattuale circa la suddivisione per il divisore 26 costituisce eccezione e clausola di miglior favore anche per quanto attiene al suddetto trattamento del lavoro domenicale a bordo delle navi.

Le parti confermano altresì che l'indennità di navigazione costituisce un emolumento globale e di ulteriore trattamento di miglior favore, volto specificatamente a compensare e risarcire ogni possibile circostanza di disagio e penosità causata dal vincolo di permanenza a bordo.

Tutto ciò considerato, le parti si danno reciprocamente atto che il complessivo regime contrattuale vigente, anche con riferimento all'ulteriore riposo compensativo per la giornata del sabato, costituisce corrispettivo per ogni e qualsiasi titolo previsto da leggi e da ogni altra fonte, e pertanto riconoscono che tale volontà, come qui chiarita, regolerà anche per il futuro ogni maggiorazione dovuta per 1 giorno domenicale.

**COMANDATA****Art. 1 Paga giornaliera**

Ai lavoratori marittimi adibiti ai lavori di comandata sarà corrisposta la paga giornaliera (1/30mo del minimo contrattuale) prevista dal contratto di imbarco vigente per l'equipaggio della nave sulla quale i lavoratori marittimi sono chiamati ad effettuare le prestazioni.

**Art. 2 Panatica**

Sarà somministrato il vitto secondo le disposizioni previste all'art. 29 della presente Sezione.

**Art. 3 Provvidenze varie**

Ferie, festività infrasettimanali, gratifica natalizia, gratifica pasquale e preavviso, se dovuto, saranno corrisposti nelle misure determinate dalla presente sezione.

**Art. 4 Trattamento nelle festività nazionali**

Ai lavoratori marittimi adibiti ai lavori di comandata a bordo delle navi in giorno di festività nazionale sarà corrisposto, in sostituzione del trattamento previsto dall'art. 6 per le prestazioni in giorno festivo, il seguente trattamento: la paga di cui all'art. 1, più il compenso lavoro straordinario (nelle misure previste dal contratto di arruolamento applicabile all'equipaggio della nave per il lavoro straordinario festivo in porto) per le ore di lavoro effettivamente prestate.

**Art. 5 Orario di Lavoro**

L'orario normale di lavoro è di otto ore.

È ammessa la chiamata in servizio di comandata per durata inferiore ad otto ore, ma con il minimo di quattro ore.

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

- per turni di lavoro in ore notturne di giorno feriale: maggiorazione del 20% della paga e dell'indennità di contingenza;
- per turni di lavoro in ore diurne di giorno festivo: maggiorazione del 20% della paga e dell'indennità di contingenza;
- per turno di lavoro in ore notturne di giorno festivo: maggiorazione del 40% della paga e dell'indennità di contingenza. Per ore notturne si intendono quelle comprese tra le ore 20 e le ore 6.

**Art. 6 Lavoro straordinario**

Nel caso di prestazioni oltre le otto ore giornaliere, saranno corrisposti, per le ore eccedenti, i compensi orari per lavoro straordinario nelle misure previste dal contratto di imbarco applicabile all'equipaggio della nave.

**Art. 7 Assicurazione infortuni e malattie**

Il personale di comandata è assicurato contro gli infortuni sul lavoro presso le Casse Marittime. Inoltre è assicurato contro le malattie, presso le stesse Casse, con le seguenti norme:

- 1) - Malattie manifestatesi durante il rapporto di lavoro «Fondamentale»:
  - le stesse prestazioni e con le stesse modalità in vigore per i lavoratori marittimi imbarcati.
- 2) - Malattie manifestatesi entro ventotto giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro «Complementare»:
  - a) assistenza sanitaria e ospedaliera, come per i lavoratori marittimi imbarcati;

- b) indennità di malattia, come per i lavoratori marittimi imbarcati, però solo nei casi in cui il lavoro di comandata che ha preceduto l'assunzione in assistenza abbia avuto una durata continuativa, alle dipendenze della stessa impresa armatoriale, anche se il lavoro si è svolto su più di una nave, di almeno cinque giorni.

Per «periodo continuativo di almeno cinque giorni» agli effetti del conseguimento dei benefici assicurativi che ne derivano, si deve intendere una successione continua di giorni anche se intervallata da giorni festivi.

3) - Assistenza sanitaria ai familiari (e allo stesso lavoratore marittimo per le malattie manifestatesi dopo il 28° giorno ed entro il 180° giorno dalla cessazione del rapporto di lavoro):

- le stesse prestazioni spettanti ai familiari dei lavoratori marittimi imbarcati, però solo nei casi in cui il rapporto di lavoro che ha preceduto l'assunzione in assistenza o durante il quale essa viene chiesta abbia avuto una durata continuativa di almeno cinque giorni, come previsto alla lettera b) del precedente punto 2).

Gli eventuali servizi di comandata di durata inferiore a cinque giorni non fanno perdere al lavoratore marittimo i diritti assicurativi che avesse già acquisito, per sé e per i familiari, per precedenti prestazioni di lavoro di comandata di durata continuativa di almeno cinque giorni (calcolati come al precedente punto 2) alle dipendenze della stessa impresa armatoriale o per precedenti periodi di imbarco.

**ASSISTENZA ECONOMICA DA PARTE DELLE CASSE MARITTIME PER LE MALATTIE  
INSORTE DOPO IL 28° GIORNO DALLO SBARCO**

1. Le imprese armatoriali assicureranno presso le Casse Marittime il personale cui si applica il Regolamento sulla continuità del rapporto di lavoro ai fini della corresponsione – in aggiunta alle provvidenze già in atto per legge o per regolamento – di una indennità giornaliera per le malattie che impediscano totalmente e di fatto di attendere al lavoro e si manifestino dal 29° giorno successivo alla data dello sbarco e che siano denunciate ed accertate dal Medico di fiducia delle Casse Marittime.

2. Per malattia si intende ogni alterazione dello stato della salute come definita dalle norme relative alla erogazione della assistenza economica e sanitaria da parte delle Casse Marittime.

3. La indennità giornaliera sarà corrisposta nella misura di un trentesimo della paga base mensile (secondo le Tabelle allegate ai contratti nazionali di imbarco) effettivamente percepita alla data dell'annotazione dell'ultimo sbarco sul ruolo, con esclusione di ogni altro elemento retributivo.

La indennità giornaliera sarà corrisposta in base agli accertamenti e alle prescrizioni dei medici fiduciari delle Casse Marittime in conformità alle disposizioni vigenti, a partire dal 4° giorno successivo a quello della denuncia della malattia debitamente accertata fino alla guarigione clinica del lavoratore marittimo e per la durata massima di 180 giorni dall'annotazione dell'ultimo sbarco sul ruolo.

La indennità giornaliera non sarà corrisposta:

- a) ai lavoratori marittimi che percepiscono dalle Casse Marittime le prestazioni economiche previste dalla legge 16 ottobre 1962, n. 1486, per i casi di temporanea inidoneità fisica ai servizi della navigazione, giudicati dalle competenti Commissioni mediche;
- b) ai lavoratori marittimi che abbiano maturato il diritto alle prestazioni dell'assicurazione di malattia «fondamentale» e «complementare» in seguito a lavori eseguiti in servizio di comandata nei porti;
- c) al lavoratore marittimo cui si applica il continuità del rapporto di lavoro (CRL) che si renda indisponibile all'imbarco, per la durata della indisponibilità.

Ai fini dell'applicazione della presente norma, copia dell'elenco nominativo dei lavoratori marittimi in continuità da inviare alle Casse Marittime, sarà trasmesso anche alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie.

Riscontrato che, in alcuni casi, si registrano ritardi nell'erogazione delle indennità di malattia e/o infortunio da parte delle Casse Marittime, le parti al fine di eliminare possibili cause di ritardo che possono essere imputate a comportamenti dell'azienda o del lavoratore marittimo, concordano di istituire una Commissione con lo scopo di precisare le corrette procedure che devono essere attuate, eventualmente anche sentite le Casse Marittime.

### **OBBLIGHI DELL'ASSICURATO IN CASO DI DICHIARATA INIDONEITÀ**

L'assicurato è tenuto a proporre ricorso, (attualmente da presentarsi per l'accesso alla commissione di II grado) nei termini e con le modalità previste dal Codice della Navigazione e/o dalle leggi vigenti in materia contro la dichiarazione di cancellazione dalle matricole e dai registri della gente di mare per i motivi che sono oggetto di assicurazione.

L'impresa armatoriale si riserva la facoltà di richiedere all'assicurato che per l'espletamento delle pratiche tutte inerenti il ricorso o domanda di revisione questi si avvalga del Consulente Medico prescelto dall'impresa armatoriale stessa eventualmente affiancandolo ad altro Medico di sua fiducia.

Nel caso in cui l'Assicurato non ottemperi a tale obbligo, decade dai benefici dell'Assicurazione salvo che un collegio arbitrale composto da tre medici, due nominati dalle Parti ed il terzo nominato d'accordo tra i primi due o in difetto del Presidente dell'Ordine dei Medici di zona, non dichiara, entro 45 giorni dalla richiesta del lavoratore marittimo, che tale invalidità definitiva è manifesta e che se anche l'Assicurato si fosse sottoposto a cure mediche un eventuale giudizio non avrebbe potuto che dare conferma di tale invalidità permanente definitiva dell'Assicurato con conseguente cancellazione dalle matricole e dai registri della gente di mare.

Il Collegio Medico risiede, a scelta dell'impresa armatoriale presso la sede della stessa o presso la sede dell'Agenzia alla quale è assegnata la polizza.

Ognuna delle parti sostiene le proprie spese, remunera il proprio Medico designato e contribuisce per metà alle spese e competenze del terzo Medico.

I risultati della procedura, raccolti con apposito verbale redatto in doppio esemplare, uno per l'impresa armatoriale, l'altro per l'Assicurato, e sottoscritti dai Medici concordi, ovvero dalla maggioranza, saranno obbligatori per le Parti rinunciando queste fin d'ora a qualsiasi impugnativa, salvo il caso di dolo, errore, violenza o violazione di parti contrattuali.

Le conclusioni del Collegio saranno valide ancorché il medico dissidente rifiuti di sottoscriverle e tale rifiuto risulti attestato dagli altri Medici nel verbale definitivo.

I Medici sono dispensati dall'osservanza di ogni formalità.

Le Aziende saranno tenute a far inserire nella polizza tale formulazione al momento del rinnovo della polizza in corso.

## APPENDICE

**Diritti sindacali**

1. Confitarma riconosce il diritto dei lavoratori marittimi a partecipare alle attività sindacali e ad essere tutelati contro attività antisindacali. Inoltre, Confitarma riconosce che le Associazioni sindacali Italiane firmatarie di questo accordo sono le sole rappresentanti dei lavoratori marittimi a tutti gli effetti.
2. Confitarma riconosce il diritto dei lavoratori marittimi ad avere un coordinatore nazionale unitario per settore crociere nominato dalle Organizzazioni sindacali stipulanti e firmatarie del presente accordo ai sensi della legge 30/98.
3. Le imprese armatoriali permetteranno al coordinatore nazionale unitario per il settore crociere di incontrare i lavoratori marittimi fuori dall'orario di lavoro nei locali mense per discutere unicamente questioni sindacali.
4. Le imprese armatoriali permetteranno al coordinatore nazionale unitario per il settore crociere di visitare le navi al fine di organizzare incontri sindacali con i lavoratori marittimi. L'accesso a bordo delle navi, le modalità di tale accesso, data e durata, dovranno essere concordati con le imprese armatoriali.
5. Le organizzazioni sindacali si impegnano ad organizzare le visite a bordo del coordinatore nazionale unitario per il settore crociere in modo da non interferire nelle normali operazioni di servizio della nave.
6. Le imprese armatoriali dovranno predisporre una bacheca su ogni nave, in posizione facilmente visibile da tutti i lavoratori marittimi per l'utilizzo da parte delle Organizzazioni Sindacali firmatarie. La bacheca sarà utilizzata per pubblicare notizie e annunci relativi a materie inerenti il lavoro dai segretari nazionali delle sopra menzionate Organizzazioni sindacali attraverso il coordinatore nazionale unitario per il settore crociere; gli annunci e le informazioni pubblicate dovranno essere immediatamente sottoposti al comandante e le copie inviate alle imprese armatoriali.
7. Ad iniziativa dei lavoratori marittimi imbarcati, nell'ambito delle rispettive Organizzazioni sindacali di appartenenza, possono essere costituite sulle navi soggette all'applicazione del presente contratto «rappresentanze sindacali di bordo» scelte fra i componenti dell'equipaggio. Su ogni nave possono essere nominati 3 rappresentanti sindacali, uno per ogni Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto. Della nomina sarà data comunicazione all'impresa armatoriale ed al Comando di bordo.
8. I rappresentanti sindacali, che durano in carica, salvo revoca, per tutto il periodo di imbarco, avranno le seguenti attribuzioni:
  - a) prospettare verbalmente o per iscritto al coordinatore nazionale unitario per settore crociere e/o al Comando di bordo le questioni che possono sorgere relativamente all'esatta applicazione dei contratti di lavoro e degli accordi aziendali;
  - b) cooperare con la commissione dedicata al controllo qualità mense equipaggio, od eventualmente farne parte, per il controllo della qualità, quantità, confezione e distribuzione dei vitto;
  - c) conferire con i componenti l'equipaggio, franchi dal servizio, nelle salette mensa;
  - d) in accordo con il coordinatore nazionale unitario per settore crociere indire assemblee sulle navi previa comunicazione al Comando di bordo e compatibilmente con le esigenze di servizio.
9. I rappresentanti sindacali sono tenuti, come gli altri membri dell'equipaggio, ad effettuare le prestazioni di lavoro secondo le comuni norme contrattuali.
10. Per l'eventuale cancellazione e mancata re iscrizione nel turno particolare (TP) si applicherà la procedura prevista nelle «norme sui turni particolari».
11. I componenti le rappresentanze sindacali beneficiano della tutela disposta dalle norme dello Statuto dei lavoratori.

**Aspettativa dei lavoratori marittimi chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali e permessi ai lavoratori marittimi chiamati a funzioni pubbliche elettive**

1. Compatibilmente con le particolari caratteristiche del rapporto di lavoro nautico, sono recepiti gli artt. 31 e 32 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

**Permessi sindacali**

A) Permessi retribuiti

1. Le imprese armatoriali concederanno ai rappresentanti sindacali di bordo permessi orari retribuiti mensili, non cumulabili, di otto ore compatibilmente con le esigenze dei servizi di bordo per l'espletamento del loro incarico durante la sosta della nave in porto nazionale.

2. L'autorizzazione ad assentarsi dal lavoro dovrà essere richiesta per iscritto al Comando di bordo con almeno 24 ore di preavviso.

3. Eventuali richieste di cumulabilità dei permessi saranno, su istanza dell'Organizzazione Sindacale, esaminate dall'azienda.

4. All'interno delle ore previste al punto 1, la materia sarà regolata da quanto previsto dagli accordi sindacali sulle libertà sindacali. Tale disposizione non si applica alle aziende che hanno già stipulato diversi accordi aziendali.

B) Permessi non retribuiti.

5. Le imprese armatoriali concederanno ai lavoratori marittimi membri di organi direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e delle Sezioni territoriali periferiche di dette Federazioni permessi orari non retribuiti, compatibilmente con le esigenze dei servizi di bordo, per partecipare, durante la sosta della nave in porto nazionale, a riunioni degli anzidetti organi direttivi od a trattative sindacali.

6. L'autorizzazione ad assentarsi dal lavoro dovrà essere richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette al Comando di bordo con almeno 24 ore di preavviso.

**DELEGHE PER RISCOSSIONE DEI CONTRIBUTI SINDACALI**

1 - Il lavoratore marittimo potrà far pervenire all'impresa armatoriale, 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 della presente Sezione.

2 - La delega sarà valida sino a revoca scritta da parte del lavoratore marittimo, 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 quella di avvenuta ricezione da parte dell'impresa armatoriale.

3 - Lo sbarco del lavoratore marittimo iscritto a turno particolare (TP) o in continuità del rapporto di lavoro (CRL) non costituisce motivo di decadenza della validità della delega.

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

5 - L'elenco delle deleghe inviato dalla Organizzazione sindacale stipulante e firmataria della presente Sezione sarà compilato in duplice copia, di cui una verrà restituita dall'impresa armatoriale alla Organizzazione sindacale stessa.

6 - Il contributo sindacale mensile viene stabilito nella misura dell'uno per cento del minimo contrattuale.

### **DELEGA COMUNE**

1. Il lavoratore marittimo potrà autorizzare il versamento del contributo anche ad un Fondo comune all'uopo specificato da tutte o parte delle Organizzazioni sindacali firmatarie, nel qual caso la delega sarà conforme al seguente fac-simile:

«Spettabile Società .....  
in base agli accordi sindacali in vigore il sottoscritto.....  
imbarcato in qualità di.....

sulla nave, chiede che venga effettuata sulle sue spettanze una trattenuta mensile quale contributo sindacale associativo, per una durata minima di 6 mesi a decorrere dal 1° del mese successivo, alla data di sottoscrizione della presente.

L'importo dovrà essere versato mensilmente sul conto corrente n. ....  
presso la Banca, in Roma, Via.....

intestato al fondo comune aperto dalla FILT/CGIL (aderente CGIL), FIT/CISL (aderente CISL), UILTRASPORTI, indirizzando la relativa corrispondenza o documentazione a Fondo marinaro in Roma, Via.....

La presente delega vale anche come revoca espressa della eventuale precedente firmata a favore di altre Organizzazioni sindacali, fatta salva, però, la condizione sopra riportata circa la sua durata minima di 6 mesi».

Data..... FIRMA

### **AGEVOLAZIONI ALLO STUDIO**

Durante l'imbarco i lavoratori marittimi che frequentino corsi di studio per corrispondenza o che comunque desiderino impegnarsi nello studio per conseguire titoli professionali, saranno ammessi su loro richiesta al comando, in turni di guardia che agevolino lo studio.

Saranno presi in esame, in base a curriculum scolastico, casi particolari che richiedendo un maggiore impegno nello studio, suggeriscano l'adozione di orari di lavoro particolari, nonché la concessione di ore retribuite da stabilire aziendalmente.

Per tale concessione il lavoratore marittimo farà richiesta direttamente all'impresa armatoriale o tramite il Comando.

I lavoratori marittimi che debbono sostenere esami di qualificazione per il conseguimento di un titolo professionale, possono usufruire su richiesta, qualora la nave soste in porto italiano, o nel periodo in cui scala porti nazionali, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esame. Tali permessi sono subordinati alla presentazione della necessaria documentazione direttamente all'impresa armatoriale o tramite il Comando.



## INDICE

<b>PREMESSA</b>	2
Articolo 1 - Applicazione	3
Articolo 2 - Composizione dell'equipaggio	3
Articolo 3 - Tipi di contratto di arruolamento	3
Articolo 4 - Periodo di prova	4
Articolo 5 - Aggiornamento professionale	4
Articolo 6 - Misura e componenti della retribuzione	5
Articolo 7 - Indennità di navigazione	5
Articolo 8 - Gratifica natalizia (13 <sup>a</sup> ) e pasquale (14 <sup>a</sup> )	6
Articolo 9 - Scatti di anzianità	6
Articolo 10 - Lavori che non rientrano nelle ordinarie mansioni del lavoratore marittimo	7
Articolo 11 - Sostituzione di ammalati e di infortunati – funzioni superiori	7
Articolo 12 - Corresponsione delle paghe: termini, acconti e deleghe del lavoratore marittimo	7
Articolo 13 - Trattamento di fine rapporto	7
Articolo 14 - Compensi per lavori disagiati	8
Articolo 15 - Indennità rischi epidemici	8
Articolo 16 - Indennità sostitutiva della panatica e coefficiente della retribuzione	8
Articolo 17 - Valore della panatica convenzionale	9
Articolo 18 - Indennità perdita corredo strumenti professionali ed utensili	9
Articolo 19 - Oggetti in consegna	9
Articolo 20 - Spese di viaggio: ingaggio e rimpatrio	9
Articolo 21 - Assegno per il nucleo familiare	10
Articolo 22 - Orario normale di lavoro e orario minimo di riposo	10
Articolo 23 - Personale libero dal servizio e mezzo di trasporto	10
Articolo 24 - Fruizione e modalità di computo di ferie e riposi compensativi	10
Articolo 25 - Trattamento nella giornata del sabato in porto e in navigazione	11
Articolo 26 - Giorni festivi e riposi compensativi	11
Articolo 27 - Congedo matrimoniale	12
Articolo 28 - Indennità di disoccupazione in caso di risoluzione del contratto di arruolamento per naufragio	13
Articolo 29 - Alloggio e vitto	13
Articolo 30 - Tutela della Salute	13
Articolo 31 - Stato di gravidanza	13
Articolo 32 - Assicurazioni invalidità, vecchiaia, tubercolosi e disoccupazione	14
Articolo 33 - Assicurazione malattie e infortuni	14
Articolo 34 - Reclamo a bordo	14
Articolo 35 - Divise equipaggio	14
Articolo 36 - Attrezzature di sicurezza	15
Articolo 37 - Risoluzione di diritto	15
Articolo 38 - Risoluzione del contratto di arruolamento a tempo determinato	15
Articolo 39 - Risoluzione del contratto di arruolamento a tempo indeterminato	15
Articolo 40 - Effetti sul contratto di arruolamento per atti di pirateria o rapina armata contro le navi	16
Articolo 41 - Preavviso	16
Articolo 42 - Infrazioni disciplinari e sanzioni	17
Articolo 43 - Contrabbandi, paccottiglie e clandestini	19
Articolo 44 - Contrattazione aziendale	19
Articolo 45 - Collegio di conciliazione e arbitrato	20
Articolo 46 - Controversie sindacali	22
Articolo 47 - Decorrenza e durata	22
Articolo 48 - Affissione del contratto a bordo	22
Articolo 49 - Allegati	22
<b>ALLEGATI</b>	
Allegato 1 - Qualifiche professionali	23
Allegato 2 - Regolamento Turno Particolare (TP)	25
Allegato 3 - Regolamento Continuità di Rapporto di Lavoro	30
Allegato 4 - Misura e componenti della retribuzione	35

Allegato 5 - Salute e sicurezza del lavoro a bordo	38
Allegato 6 - Verbale di accordo per la previdenza complementare	41
Allegato 7 - Accordo 30 luglio 2015	43
Allegato 8 - Trattamento del 7° giorno	44
Allegato 9 - Comandata	45
Allegato 10 - Assistenza economica da parte delle casse marittime per le malattie insorte dopo il 28° giorno dallo sbarco	47
Allegato 11 - Obblighi dell'assicurato in caso di dichiarata inidoneità	48
Allegato 12 - Appendice	49

**(6)**

**SEZIONE PER I MARITTIMI IMBARCATI  
SU NAVI FINO A 151 T.S.L.**

**L'anno 2020 addì 16 del mese di dicembre in Roma**

- CONFEDERAZIONE ITALIANA ARMATORI (CONFITARMA)

e

le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori qui di seguito elencate:

- FEDERAZIONE ITALIANA ARMATORI TRASPORTI (FILT-CGIL)

- FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI (FIT-CISL)

- UNIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI (UILTRASPORTI)

hanno stipulato la presente Sezione per marittimi imbarcati su navi fino a 151 t.s.l. adibite a qualunque tipo di traffico con esclusione dei marittimi imbarcati su navi già oggetto di altro contratto collettivo di lavoro (Aliscafi, Rimorchiatori portuali, Pilotine, Bunkeraggi e Servizi portuali diversi).

## **PREMESSA**

La presente Sezione si applica al personale di Stato Maggiore, Sottufficiali, Comuni, ai Conducenti unici ed al personale con mansioni polivalenti imbarcato su navi di ogni tipo non superiori alle 151 tonnellate di stazza lorda con esclusione del naviglio soggetto per la propria specificità, all'applicazione di Contratti Collettivi di Lavoro Nazionali e Locali già definiti.

**Art. 1**  
**Campo di applicazione**

**1** - La presente Sezione si applica alle navi inferiori a 151 t.s.l. che compiono servizi lungo le coste e nei porti e ad ogni altro tipo di navigazione giornaliera non superiore alle 60 miglia dal porto di armamento o capolinea ed a distanza non superiore alle 40 miglia dalla costa.

**2** - Agli equipaggi delle medesime navi che per esigenze aziendali compiano navigazione superiore alle sei ore e/o con percorrenza superiore alle 60 miglia dal porto d'armamento o capolinea e/o a distanza superiore alle 40 miglia dalla costa verrà corrisposta l'indennità di navigazione prevista dall'art. 14 della presente Sezione.

**Art. 2**  
**Assunzione**

**1** - Il personale marittimo il cui rapporto di lavoro è regolato dalla presente Sezione si intende normalmente assunto - a mezzo di contratto di arruolamento ai sensi dell'art. 325 del C.d.N. - a tempo indeterminato salvo diversa indicazione nel suddetto contratto.

**2** - Il personale può essere trasbordato su qualunque nave sociale anche applicata a diverso itinerario, senza che ciò comporti modifiche alla retribuzione o alle condizioni contrattuali, fermo restando quanto previsto dall'art. 14 (Indennità di navigazione) della presente Sezione.

**Art. 3**  
**Periodo di prova**

**1** - All'atto dell'assunzione il personale dovrà effettuare un periodo di prova di 45 giorni.

**2** - Durante il periodo di prova ambo le parti hanno il diritto di recedere dal rapporto di lavoro, con diritto alle competenze, maturate per il servizio prestato, escluso il preavviso.

**Art. 4**  
**Tabelle minime di sicurezza**

**1** - Tenuto conto del tipo di utilizzazione della nave, il numero minimo dei componenti l'equipaggio è stabilito dall'Autorità Marittima in base alle norme del C.d.N. e relativo Regolamento.

**Art. 5**  
**Orario di lavoro**

**1** - L'orario normale di lavoro è stabilito in 8 (otto) ore giornaliere. L'orario normale di lavoro può essere compreso nell'arco orario tra le 06.00 e le 20.00, con diritto di usufruire di un'ora per la consumazione dei pasti.

**2** - Eventuali diverse articolazioni aziendali dell'orario normale di lavoro potranno essere concordate, per esigenze tecnico-operative, con la contrattazione di secondo livello.

**Art. 6**  
**Minimi contrattuali**

**1** - I minimi contrattuali mensili spettanti ai marittimi a seconda del grado e delle qualifiche risultanti dal ruolo equipaggio, sono indicati nella tabella allegata alla presente Sezione (Allegato 1).

**2** - La paga giornaliera è raggugliata ad un trentesimo del minimo contrattuale.

**Art. 7**  
**Straordinario**

**1** - Il lavoro effettuato dai componenti l'equipaggio oltre l'orario normale è considerato lavoro straordinario.

**2** - I compensi orari per lavoro straordinario sono determinati dividendo il minimo contrattuale per 184, più una maggiorazione del 25% se la prestazione straordinaria si svolge in orario diurno e una maggiorazione del 30% se la prestazione straordinaria si svolge in orario festivo, notturno e notturno festivo.

**Art. 8**  
**Servizi di guardia con veglia in porto**

**1** - Fermo restando che la disciplina dell'organizzazione del lavoro a bordo è di competenza del Comandante, l'organizzazione dell'orario di lavoro per servizi di guardia con veglia in porto sarà disciplinata dalla contrattazione integrativa aziendale, nel rispetto dei limiti legali sull'orario di lavoro e orario di riposo.

**Art. 9**  
**Indennità di contingenza**

**1** - L'indennità di contingenza è stata inserita nel minimo contrattuale.

**Art. 10**  
**Computo riposi compensativi e ferie**

**1** - Il minimo contrattuale è raggugliato ad un ventiseiesimo per il computo dell'indennità sostitutiva dei riposi compensativi e delle ferie.

**Art. 11**  
**13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità**

**1** - Sia in occasione del Natale che della Pasqua sarà corrisposta ai marittimi che abbiano compiuto un anno di imbarco, una gratifica costituita da una mensilità dei seguenti elementi:

- a) minimo contrattuale;
- b) valore convenzionale della panatica, come stabilito dall'art. 15;
- c) scatti di anzianità.

**2** - Ai marittimi entrati in servizio nel corso dell'anno, le gratifiche natalizia e pasquale, saranno corrisposte in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di imbarco compiuti. Per le frazioni di mese verranno corrisposti i ratei giornalieri.

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

**Art. 12**  
**Trattamento delle giornate del sabato in servizio**

**1** - Il sabato mantiene la natura di giorno feriale.

**2** - Il lavoro eventualmente compiuto nella giornata del sabato sarà compensato con una giornata di riposo compensativo, calcolato sulla base di 1/26 della retribuzione (minimo contrattuale, panatica convenzionale, rateo gratifica natalizia e pasquale e scatti di anzianità).

**Art. 13**  
**Scatti di anzianità/navigazione**

**1** - Al marittimo, che abbia effettuato gli ultimi due anni di navigazione sempre con la stessa azienda, spetterà uno scatto di anzianità/navigazione i cui importi sono indicati nell'Allegato 2. Dopo il primo biennio di navigazione, maturando ulteriori analoghi requisiti verranno corrisposti altri quattro scatti biennali i cui importi sono riportati nell'Allegato 2.

**Art. 14**  
**Indennità di navigazione**

**1** - Allo scopo specifico ed esclusivo di tenere conto dell'impegno richiesto dalle esigenze della navigazione marittima, nonché del vincolo di permanenza a bordo della nave e del relativo disagio, quando per esigenze di servizio la nave effettua navigazione continua di durata superiore a sei ore e/o si allontana oltre sessanta miglia dal porto capolinea, al personale imbarcato verrà corrisposta una indennità di navigazione per giorno di effettivo imbarco nella misura di seguito indicata:

- Comandante - Dir. Macch. - Conduttore	€ 3,10
- 1° Ufficiale	€ 2,58
- Ufficiale di navigazione	€ 1,81
- Sottufficiale	€ 1,03
- Comune	€ 0,62
- Giovanotto	€ 0,52
- Mozzo	€ 0,34

**Art. 15**  
**Vitto - Panatica convenzionale**

**1** - Durante il periodo di imbarco, nel caso in cui non venga fornito il servizio di mensa, il datore di lavoro sarà tenuto a corrispondere, anche mediante buoni pasto (cartacei o elettronici), un'indennità non inferiore a € 5,00. La contrattazione di secondo livello potrà stabilire trattamenti di miglior favore.

**2** - In tutti i casi in cui occorre computare la panatica quale coefficiente della retribuzione o considerarla come coefficiente di calcolo per la liquidazione di indennità (ad esempio: indennità sostitutiva del preavviso, indennità di risoluzione del rapporto di lavoro, indennità sostitutiva delle ferie o dei riposi compensativi, indennità giornaliera in caso di malattia o infortunio, gratifica natalizia, gratifica pasquale, ecc.) il valore da attribuire alla panatica è determinato nelle misure seguenti:

	<i>mensili</i>
- Comandante - Dir. Macch. - Ufficiali	€ 10,00
- Sottufficiali, Comuni e categorie iniziali	€ 7,00



**Art. 16**  
**Giorni festivi**

**1** - Sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche;
- b) le festività nazionali: 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno;
- c) le seguenti ulteriori festività:
  - Capodanno (1° gennaio);
  - Epifania;
  - Lunedì di Pasqua;
  - Assunzione (15 agosto); - Ognissanti (1° novembre); - Immacolata Concezione (8 dicembre);
  - Natale (25 dicembre);
  - S. Stefano (26 dicembre).

Sono considerati semifestività il Venerdì Santo e la Vigilia di Natale.

**Art. 17**  
**Trattamento festività**

**1** - Ai marittimi saranno riconosciuti tanti giorni di riposo compensativo quanti saranno i giorni di domenica ed i giorni di festività infrasettimanali (comprese le festività nazionali) trascorsi in servizio.

**2** - Qualora il marittimo nei giorni predetti, presti lavoro oltre l'orario normale giornaliero, verrà corrisposto il compenso per lavoro straordinario secondo quanto previsto all'art. 7.

**3** - Nel caso in cui durante l'imbarco, per esigenze di servizio non sia stato possibile fare usufruire i riposi compensativi, sarà corrisposta un'indennità sostitutiva commisurata ad 1/26 dei seguenti istituti:

- minimo contrattuale;
- valore convenzionale della panatica di cui all'art. 15;
- scatti di anzianità;
- rateo gratifica natalizia e pasquale.

**Art. 18**  
**Trattamento delle festività nazionali: 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno  
e altre festività normalmente infrasettimanali cadenti di domenica**

**1** - Qualora una delle festività nazionali o delle festività normalmente infrasettimanali cada in giorno di domenica verranno riconosciute al marittimo una giornata di riposo compensativo e un importo pari ad un ventiseiesimo (1/26) della retribuzione mensile (minimo contrattuale, scatti di anzianità).

**Art. 19**  
**Ferie - Congedo matrimoniale - Congedi parentali**

*Ferie*

**1** - Per ogni anno o frazione di anno di ininterrotto servizio alle dipendenze della stessa azienda, ai componenti l'equipaggio saranno concessi i seguenti periodi di ferie retribuite:

- Comandante - Dir. Macch. - Conduttore: giorni 32 di calendario;
- Restante equipaggio: giorni 31 di calendario.

2 - Ferma restando la normativa vigente, in caso di mancato godimento delle ferie, l'armatore corrisponderà al marittimo per ogni giornata 1/26 del minimo contrattuale, panatica convenzionale, scatti di anzianità e rateo gratifica natalizia e pasquale.

#### *Congedo matrimoniale*

1 - A tutto il personale che contrae matrimonio sarà concesso dalla azienda un congedo straordinario retribuito nella misura di giorni 15 (quindici). Per fruire del congedo l'interessato dovrà presentare domanda con congruo preavviso e dovrà debitamente documentare il matrimonio entro 90 giorni dalla data di celebrazione.

#### *Congedi parentali*

1 - Il lavoratore marittimo ha diritto di usufruire dei congedi e permessi parentali previsti dalla normativa nazionale vigente.

### **Art. 20 Assegni familiari**

1 - Gli assegni familiari sono corrisposti ai marittimi nella misura e con le modalità stabilite per i lavoratori dell'industria dalle apposite disposizioni di legge.

### **Art. 21 Corredo**

1 - Qualora l'equipaggio dovesse pernottare a bordo o per guardia con veglia si provvederà a cura dell'armatore al normale corredo di cabina e di letto.

2 - Si provvederà, a cura dell'armatore, al cambio della biancheria ogni 7 (sette) giorni.

### **Art. 22 Indennità perdita corredo**

1 - In caso di perdita di tutti gli effetti personali, o per la maggior parte di essi, il personale ha diritto all'indennizzo da parte dell'armatore, del danno subito entro i limiti massimi seguenti:

- Comandante - Dir. Macch. – Conduttore	€ 180,76
- Restante equipaggio	€ 154,94

2 - Per le perdite parziali gli importi sopra indicati saranno proporzionalmente ridotti.

### **Art. 23 Divise equipaggio**

1 - Se prescritto dall'armatore, l'equipaggio è tenuto ad indossare la divisa mantenendola in buone condizioni. Le divise agli ufficiali, ai sottufficiali e ai comuni saranno fornite dall'armatore nel limite di una divisa all'anno.

### **Art. 24 Lavori per pulizia e manutenzione della nave**

1 - L'equipaggio dovrà eseguire tutti i lavori di ordinaria manutenzione e di pulizia della nave, con diritto a compenso per lavoro straordinario qualora predetti lavori vengano eseguiti fuori orario normale.

**Art. 25**  
**Rapporti gerarchici e disciplinari**

**1** - Durante l'imbarco, i rapporti gerarchici e disciplinari sono regolati dalle leggi e regolamenti della Marina Mercantile e dalla presente Sezione.

**Art. 26**  
**Condotta del personale**

**1** - Il personale ha il dovere di mantenere condotta disciplinata; di uniformarsi alle prescrizioni delle Autorità nazionali e di seguire ogni legittimo ordine del Comandante e di ogni altro superiore per ciò che concerne il servizio e la sicurezza della nave, delle persone imbarcate, del carico e delle provviste.

**2** - I rapporti tra i componenti l'equipaggio debbono essere improntati a spirito di collaborazione e di comprensione.

**3** - Nessuna persona dell'equipaggio potrà assentarsi da bordo senza il consenso del Comandante o di chi lo rappresenta.

**4** - Tutto il personale ha il dovere di esercitare la più attenta sorveglianza affinché non si verifichino casi di contrabbando, trasporto di paccottiglie, sottrazioni di merci, vendite abusive a bordo, imbarco o favoreggiamento di persone o cose sprovviste di regolare biglietto. Il Comandante disporrà affinché siano effettuate prima della partenza e durante il viaggio visite in ogni parte della nave per assicurarsi della osservanza di quanto precede.

**5** - L'armatore ha il diritto di risolvere il contratto senza indennità di sorta e di essere risarcito di tutti i danni che gli derivassero in conseguenza di trasgressioni a disposizioni di leggi nei confronti dei componenti l'equipaggio che risultassero responsabili sia della trasgressione sia della mancata vigilanza.

**Art. 27**  
**Infrazioni disciplinari e sanzioni**

**1** - Il personale ha il dovere di mantenere una condotta disciplinata, di uniformarsi alle prescrizioni delle Autorità nazionali e di quelle consolari e locali nei porti all'estero, di eseguire ogni legittimo ordine del Comandante e di ogni altro superiore per ciò che concerne il servizio e la sicurezza della nave, delle persone imbarcate, del carico e delle provviste.

**2** - I rapporti tra i componenti l'equipaggio devono essere improntati a spirito di collaborazione e di comprensione.

**3** - Nessuna persona dell'equipaggio potrà assentarsi da bordo senza il consenso del Comandante o di chi lo rappresenti.

**4** - Tutto l'equipaggio ha il dovere di esercitare la più attenta sorveglianza affinché non si verifichino casi di furto, contrabbando, trasporto di paccottiglie, sottrazioni di merci, vendite abusive a bordo, imbarco o favoreggiamento di clandestini. Il Comandante disporrà affinché siano effettuate prima della partenza e durante il viaggio frequenti visite in ogni parte del mezzo navale per assicurarsi che non esistano a bordo clandestini o merci di contrabbando.

**5** - L'armatore ha il diritto di risolvere il contratto senza preavviso, fermo restando il trattamento di fine rapporto, e di essere risarcito di tutti i danni che gli derivassero in conseguenza di trasgressioni a disposizioni di leggi nazionali ed estere, e particolarmente in conseguenza di furto, contrabbando, trasporto di paccottiglie, imbarco o favoreggiamento clandestini nei confronti dei componenti l'equipaggio che risultassero responsabili sia della trasgressione sia della mancata vigilanza.

**6** - Eventuali infrazioni del personale, e in particolare quelle ai doveri di cui ai commi precedenti, e inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro individuale saranno sanzionate in proporzione alla loro gravità in base al codice disciplinare di cui al presente articolo.

**7** - Qualora l'armatore ritenga che il lavoratore abbia commesso una infrazione o posto in essere un inadempimento che possono dar luogo a sanzione disciplinare provvederà a contestare al medesimo, a mezzo di comunicazione scritta, i fatti per i quali ha inteso aprire il procedimento disciplinare.

**8** - Il lavoratore, entro cinque giorni da quando ha ricevuto la contestazione di cui sopra, potrà formulare, per iscritto, le sue eventuali giustificazioni. Il lavoratore, se lo richiede entro il suddetto termine, può essere sentito a sua difesa con l'assistenza di un rappresentante dell'organizzazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato.

**9** - L'armatore, valutate le giustificazioni del lavoratore, se pervenute, e, comunque, dopo dieci giorni dall'avvenuto ricevimento della lettera di contestazione, potrà irrogare una delle seguenti sanzioni disciplinari, in proporzione alla gravità dei fatti contestati:

- a) rimprovero scritto;
- b) multa fino a 4 ore di retribuzione;
- c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni;
- d) licenziamento.

Si precisa di seguito - a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo - il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi:

**a) Rimprovero scritto.**

Il rimprovero scritto è provvedimento di carattere ammonitorio e si infligge per infrazioni di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. La recidiva infrazione per cui è previsto il provvedimento di rimprovero scritto, non prescritto, dà la facoltà all'Azienda di comminare provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore a tre giorni.

**b) Multa.**

Vi si incorre per le seguenti infrazioni:

1. Inosservanza dell'orario di lavoro.
2. Inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'Azienda quando non ricadono nei casi previsti dalle successive lettere d) ed e).
3. Irregolarità di servizio, abusi, mancanza di diligenza nei propri compiti, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano arrecato danno.
4. Irregolarità ed inosservanze simili a quelle sopra descritte.

L'importo di suddette multe (escluso quello costituente risarcimento del danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali.

La recidiva in infrazioni per cui è previsto il provvedimento di multa, non prescritto, dà facoltà all'Azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di cui alla lettera successiva.

**c) Sospensione.**

Vi si incorre per le seguenti infrazioni:

1. Inosservanze ripetute dell'orario di lavoro.
2. Assenza ingiustificata di durata non superiore ad un giorno.
3. Inosservanza delle misure di prevenzione infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'Azienda quando la mancanza cagioni danni lievi alle cose e nessun danno alle persone.
4. Presentarsi a lavoro o prestare servizio in stato di ubriachezza o alterazione.
5. Abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto al punto 3 della lettera e).
6. Esecuzione in Azienda di lavori per proprio conto fuori dall'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'Azienda.

7. Lieve insubordinazione verso i superiori.
8. Mancanze di analoghe gravità.

Resta inteso che, in caso di sospensione, non verrà attuata la procedura amministrativa di sbarco del lavoratore. La recidiva in infrazioni per cui è previsto il provvedimento di sospensione, non prescritto, dà facoltà all'Azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di cui alla lettera successiva.

**d) Licenziamento.**

Vi si incorre in genere per tutte quelle infrazioni in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, ed in particolare per:

1. Assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno.
2. Assenze ingiustificate ripetute due volte, non cadute in prescrizione.
3. Abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di responsabilità, sorveglianza, custodia e controllo o da parte di altro personale nel caso in cui possa derivare pregiudizio all'incolumità delle persone, alla sicurezza del mezzo navale, degli impianti o strutture portuali, pregiudizio all'esecuzione dell'attività svolta.
4. Grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini.
5. Danneggiamento colposo o volontario alla proprietà dell'Azienda, al materiale di lavorazione o a persone.
6. Inosservanza al prescritto divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti.
7. Alterchi con vie di fatto ingiurie, disordini, risse o violenze sia al di fuori che all'interno dei mezzi navali o degli uffici.
8. Furto all'interno dei mezzi navali o degli uffici di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti.
9. La recidiva, non prescritta, anche di una sola delle infrazioni disciplinari di cui all'articolo 1251 del Codice della Navigazione o l'infrazione di due diverse mancanze disciplinari previste dallo stesso articolo anche se non seguite dalle pene disciplinari previste dall'articolo 1252 del Codice della Navigazione.
10. Trafugamento di documenti dell'Azienda che determinino una violazione della dovuta riservatezza aziendale.
11. Esecuzione in Azienda di lavori per conto proprio o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro.
12. Il rifiuto del marittimo, senza giustificato motivo, di trasbordare da un mezzo all'altro.
13. Mancanze di analoga gravità.

Il caso di licenziamento per giusta causa, ai sensi della presente lettera e) numeri 2., 3., 4., 5., 7., 8., 9. e 10., esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

**5** - In tutti i casi in cui, nella presente Sezione, si parla di "prescrizione" delle sanzioni disciplinari, si intende un periodo a ritroso di due anni.

**6** - Resta salvo il diritto delle parti di promuovere le azioni consentite dalle leggi vigenti ed applicabili in materia.

**Art. 28**  
**Controversie sindacali**

**1** - Le eventuali divergenze sulla interpretazione della presente Sezione saranno esaminate dalle Organizzazioni stipulanti in sede Provinciale, mediante apposita commissione paritetica che esaminerà le questioni alla stessa sottoposte, redigendo apposito verbale.

**2** - In caso di mancato accordo a seguito dell'esame di cui sopra, le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali.

**Art. 29**  
**Risoluzione del contratto di arruolamento**

**1** - Il contratto di arruolamento può essere risolto:

- a) per volontà del marittimo;
- b) per volontà del datore di lavoro per giusta causa o giustificato motivo;
- c) per forza maggiore o giusta causa;
- d) per colpa del marittimo.

*A) Risoluzione per volontà del marittimo*

**2** - Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per volontà del marittimo prima del compimento del periodo contrattuale di imbarco, il marittimo stesso dovrà dare almeno dodici giorni di preavviso e sostenere le spese di viaggio.

**3** - I termini di preavviso possono essere derogati nei casi di morte del padre, madre, coniuge e figli, da documentare entro 10 giorni dall'avvenuto decesso e per fatto grave da documentare e sottoporre tempestivamente alla Società; l'armatore corrisponderà al marittimo quanto previsto all'articolo 33. Il marittimo non potrà, peraltro, sbarcare senza l'autorizzazione dell'Autorità Marittima ove non sia possibile sostituirlo.

*B) Risoluzione per volontà del datore di lavoro per giusta causa o giustificato motivo*

**4** - Per giusta causa il contratto di arruolamento può essere risolto dal datore di lavoro in qualunque tempo e luogo, salvo l'obbligo del rimpatrio.

Per giustificato motivo il contratto di arruolamento può essere risolto dal datore di lavoro in qualunque tempo e luogo, nel rispetto dei termini del preavviso ferme restando le disposizioni relative al rimpatrio e le norme sulle infrazioni disciplinari:

*Preavviso*

- per il Comandante – Dir. Macch. - Conduttore: 25 giorni;
- per gli Ufficiali: 18 giorni;
- per i Sottufficiali e Comuni: 12 giorni.

**5** - È in facoltà dell'armatore di sostituire al preavviso una indennità pari a tante giornate di minimo contrattuale, panatica e pro-rata della gratifica natalizia e della gratifica pasquale, quanti sono i giorni di preavviso non osservati.

*C) Risoluzione per forza maggiore o giusta causa*

**6** - Quando la risoluzione del contratto di arruolamento avvenga in conseguenza di uno dei casi sottoelencati, il marittimo, di qualunque grado, o i suoi aventi causa avranno diritto all'indennità di risoluzione del contratto in relazione all'anzianità maturata e a metà del preavviso con un minimo di 15 giorni complessivi di indennità:

- forza maggiore, caso fortuito;
- morte del marittimo;
- chiamata o richiamo alle armi del marittimo;
- interdizione del commercio.

**7** - Quando la risoluzione del contratto di arruolamento avvenga in conseguenza di uno degli altri casi sottoelencati, il marittimo o i suoi aventi causa avranno diritto all'indennità di risoluzione del contratto in relazione all'anzianità maturata con un minimo garantito di nove giorni:

- infortunio o malattia del marittimo;
- disarmo per qualsiasi causa;
- naufragio o altri sinistri marittimi;
- alienazione del mezzo navale.

**8** - Il contratto di arruolamento a tempo indeterminato è risolto per forza maggiore nei casi indicati all'art. 30.

*D) Risoluzione per colpa del marittimo*

**9** - Se la risoluzione del contratto di arruolamento è dovuta a colpa del marittimo, l'armatore è tenuto a corrispondere la sola indennità di anzianità proporzionale alla durata del servizio prestato e ove ne ricorrano gli estremi di diritto, il marittimo è tenuto al risarcimento dei danni cagionati all'armatore.

**10** - Sono considerate colpe gravi, fra l'altro, la insubordinazione, la frequente ubriachezza a bordo e la recidiva disobbedienza.

**11** - Il marittimo ha facoltà di contestare la legittimità del provvedimento presso l'Autorità marittima e, qualora il suo reclamo sia riconosciuto fondato ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso e all'indennità di anzianità nelle misure stabilite dal presente articolo, con il minimo garantito di 30 giorni di indennità fra indennità sostitutiva del preavviso e indennità di risoluzione del contratto.

**Art. 30**

**Risoluzione di diritto, qualunque sia il tipo di contratto di arruolamento**

**1** - Qualunque sia il tipo di contratto di arruolamento, il rapporto di lavoro si risolve di diritto (art. 343 del Codice della Navigazione).

**Art. 31**

**Effetti sul contratto di arruolamento in caso di atti di pirateria e rapina armata contro le navi**

**1** - Quando un marittimo è tenuto prigioniero sulla nave o fuori della nave in seguito ad atti di pirateria o rapina armata contro le navi, il contratto di arruolamento, ferme restando la natura giuridica, la tipologia e la durata dello stesso che permangono a ogni altro effetto, continua ad avere effetto indipendentemente dal fatto che il suo termine sia scaduto o una delle due parti ne notifici la sospensione o la risoluzione. Ai fini del presente articolo, i termini "pirateria" e "rapina armata contro le navi" sono definiti dallo Standard A2.1 della Maritime Labour Convention, 2006 (come emendata).

**Art. 32**

**Risoluzione per periodo di comparto**

**1** - Al personale assente dal lavoro per malattia o per infortunio extralavorativo sarà conservato il posto, senza diritto ad alcuna retribuzione e con il riconoscimento dell'anzianità di servizio, fino al massimo di 240 giorni consecutivi di assenza.

**2** - Al personale assente per malattia o per infortunio extralavorativo sarà conservato il posto, senza diritto ad alcuna retribuzione ma con il riconoscimento dell'anzianità di servizio, fino ad un massimo di 300 giorni di assenza, nell'arco dell'ultimo triennio, dovuta anche a più malattie o ricaduta nella stessa malattia o a più infortuni extralavorativi (c.d. comparto per sommatoria).

**3** - Solo ed esclusivamente in caso di neoplasie invalidanti, sclerosi multipla, morbo di Parkinson e di Alzheimer e trapianti di organi vitali, al personale sbarcato per le suddette cause sarà conservato il posto, senza diritto ad alcuna retribuzione, ma con il riconoscimento dell'anzianità di servizio, fino al massimo di 540 giorni nell'arco dell'ultimo triennio. Lo stato di malattia dovrà essere documentato da apposita certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica (cd. comparto per sommatoria).

**Art. 33**  
**Trattamento di fine rapporto**

**1** - All'atto della cessazione del rapporto di lavoro l'armatore corrisponderà al marittimo il trattamento di fine rapporto in base alle norme della legge 29 maggio 1982, n. 297 ed in particolare ai sensi del secondo comma dell'art. 4, costituita esclusivamente dai seguenti elementi:

- a) minimo contrattuale;
- b) valore convenzionale della panatica;
- c) rateo della gratifica natalizia;
- f) rateo della gratifica pasquale;
- g) scatti di anzianità/navigazione.

**Art. 34**  
**Decorrenza e durata**

**1** - La presente Sezione decorre dal 1° gennaio 2021 ed avrà validità fino al 31 dicembre 2023. Essa si intenderà tacitamente prorogata di anno in anno qualora non venga disdettata da una delle parti, a mezzo di formale comunicazione scritta, 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.

**Art. 35**  
**Trattamento di miglior favore**

**1** - Resta fermo l'eventuale migliore trattamento in atto.



**MINIMI CONTRATTUALI**

<b>Grado</b>	<b>01/01/2022</b>	<b>01/07/2022</b>	<b>01/07/2023</b>
Comandante - Dir. Macch. - Conduttore	€ 1.621,72	€ 1.661,87	€ 1.702,01
1° Ufficiale	€ 1.426,77	€ 1.462,08	€ 1.497,40
Ufficiale di navigazione	€ 1.377,52	€ 1.411,62	€ 1.445,71
Sottufficiale	€ 1.328,27	€ 1.361,15	€ 1.394,03
Comune di coperta e macchina (Marò)	€ 1.184,15	€ 1.213,47	€ 1.242,78
Giovanotto	€ 1.034,36	€ 1.059,97	€ 1.085,57
Mozzo	€ 999,26	€ 1.024,00	€ 1.048,73

## VALORE DEGLI SCATTI DI ANZIANITÀ

## In vigore dal 1° gennaio 2022

	<i>Scatto (ex 5%)</i>	<i>Scatto (ex 2%)</i>
Comandante - Dir. Macch. - Conduttore	€ 55,20	€ 22,08
1° Ufficiale	€ 45,80	€ 18,32
Ufficiale di navigazione	€ 43,44	€ 17,38
Sottufficiale	€ 41,08	€ 16,44
Comune di coperta e macchina (Marò)	€ 34,13	€ 13,65
Giovanotto	€ 29,61	€ 10,76
Mozzo	€ 25,22	€ 10,09

## In vigore dal 1° luglio 2022

	<i>Scatto (ex 5%)</i>	<i>Scatto (ex 2%)</i>
Comandante - Dir. Macch. - Conduttore	€ 57,20	€ 22,88
1° Ufficiale	€ 47,56	€ 19,02
Ufficiale di navigazione	€ 45,15	€ 18,06
Sottufficiale	€ 42,73	€ 17,09
Comune di coperta e macchina (Marò)	€ 35,59	€ 14,24
Giovanotto	€ 28,19	€ 11,27
Mozzo	€ 26,45	€ 10,58

## In vigore dal 1° luglio 2023

	<i>Scatto (ex 5%)</i>	<i>Scatto (ex 2%)</i>
Comandante - Dir. Macch. - Conduttore	€ 59,21	€ 23,68
1° Ufficiale	€ 49,33	€ 19,73
Ufficiale di navigazione	€ 46,85	€ 18,74
Sottufficiale	€ 44,37	€ 17,75
Comune di coperta e macchina (Marò)	€ 37,06	€ 14,82
Giovanotto	€ 29,47	€ 11,78
Mozzo	€ 27,69	€ 11,08

**TUTELA ASSICURATIVA INTEGRATIVA  
PERSONALE MARITTIMO**

Le società dell'armamento privato provvederanno a stipulare apposita polizza assicurativa per tutti i propri dipendenti, secondo quanto previsto dall'accordo del 20 dicembre 2002 e successive integrazioni, di cui all'Allegato 13 della Sezione per l'imbarco dei lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/merci superiori a 151 tonnellate di stazza lorda e per i Comandanti e Direttori di Macchina imbarcati su navi superiori a 151 t.s.l. e inferiori a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c..

## **VERBALE DI ACCORDO PER LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

L'anno 2007, addì 30 del mese di maggio, in Roma si sono incontrate la CONFITARMA, la FEDARLINEA e le Segreterie nazionali Filt/Cgil, Fit/Cisl, Ultrasporti, USCLAC e UNCDIM.

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 remuneratività 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.

\* \* \* \* \*

Dal 1° gennaio 2010 il contributo mensile a carico del datore di lavoro è elevato all'1,5% del minimo contrattuale, per 14 mensilità all'anno.

## **DIRITTI SINDACALI**

In applicazione della norma dello Statuto dei lavoratori che demanda ai contratti collettivi di lavoro l'attuazione dei principi sanciti dallo Statuto stesso alle Aziende di navigazione per il personale navigante si conviene quanto segue:

- 1) Ad iniziativa dei marittimi imbarcati, nell'ambito delle rispettive Organizzazioni Sindacali di appartenenza, possono essere costituite per ogni azienda che applica la presente Sezione, "rappresentanze sindacali" scelte fra i componenti gli equipaggi;
- 2) Per ogni azienda può essere nominato per ogni Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto, un rappresentante sindacale sino a 100 membri d'equipaggio;
- 3) Della nomina sarà data comunicazione all'armatore;
- 4) I rappresentanti sindacali che durano in carica salvo revoca per tutto il periodo di imbarco, avranno le seguenti attribuzioni:
  - a) prospettare verbalmente o per iscritto all'armatore le questioni che possono sorgere relativamente all'esatta applicazione dei contratti di lavoro e degli accordi sindacali;
  - b) conferire con i componenti l'equipaggio, franchi dal servizio, nelle salette mensa;
  - c) indire assemblee sulle navi previa comunicazione all'armatore e compatibilmente con le esigenze di servizio;
- 5) Eventuali problemi insoluti tra l'armatore ed i rappresentanti sindacali formeranno oggetto di esame tra le rispettive organizzazioni sindacali;
- 6) I rappresentanti sindacali sono tenuti, come gli altri membri dell'equipaggio, ad effettuare le prestazioni di lavoro secondo le comuni norme contrattuali;
- 7) Per l'eventuale cancellazione o mancata reinscrizione nel turno particolare si applicherà la procedura prevista nelle "norme sui turni particolari delle navi da passeggeri";
- 8) I componenti le rappresentanze sindacali beneficiano della tutela disposta dalle norme dello statuto dei lavoratori.

## **ACCESSO A BORDO DEI RAPPRESENTANTI DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI**

È consentito ai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali firmatarie, l'accesso a bordo delle navi.

### **Affissione, comunicazioni sindacali.**

- 1) La società curerà la collocazione su ogni nave in posto accessibile a tutti i membri dell'equipaggio, di un albo a disposizione delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente accordo e delle Sezioni territoriali periferiche delle Organizzazioni medesime.
- 2) In tali albi saranno affisse le comunicazioni a firma delle segreterie responsabili delle Organizzazioni e Sezioni periferiche predette, nonché delle rappresentanze sindacali di bordo di cui al precedente paragrafo 1) che dovranno riguardare materie di interesse sindacale e del lavoro ed essere tempestivamente presentate ai Comandi delle navi e fatte pervenire, per opportuna conoscenza, alla Direzione della Società o Sedi succursali.

## **DELEGHE PER RISCOSSIONE DEI CONTRIBUTI SINDACALI**

**1** - Il marittimo 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 del marittimo, 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 quella di avvenuta ricezione da parte della Società.

**3** - Lo sbarco del marittimo iscritto a turno particolare o in continuità non costituisce motivo di decadenza della validità della delega.

**4** - La prima trattenuta sarà effettuata sulla prima corresponsione di competenze successive 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 il mese successivo alla data di effettuazione della trattenuta stessa sulle competenze del marittimo liquidate a mese od a viaggio. Analogamente le quote successive verranno rimesse alle Organizzazioni Sindacali interessate entro un mese dalla effettuazione della trattenuta sulle competenze del marittimo liquidate a mese od a viaggio.

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

**6**- Il contributo sindacale mensile viene stabilito nella misura dell'uno per cento del minimo contrattuale.

**SOTTOSEZIONE SPECIALE PER I MARITTIMI IMBARCATI SU NAVI FINO A 151 T.S.L.  
CHE SVOLGONO ATTIVITÀ DI ANTINQUINAMENTO E DISINQUINAMENTO**

Le parti convengono di definire, nell'ambito della presente Sezione per i marittimi imbarcati su navi fino a 151 t.s.l., una sottosezione speciale per i marittimi imbarcati su navi che svolgono attività di servizi di antinquinamento e disinquinamento.

*Art. 1  
(Campo di applicazione)*

1. La presente Sottosezione si applica alle navi fino a 151 tsl che compiono servizi di antinquinamento e disinquinamento.

*Art. 6  
(Minimi contrattuali)*

1. I minimi contrattuali mensili spettanti ai marittimi a seconda del grado e delle qualifiche risultanti dal ruolo equipaggio, sono quelli previsti nella Sezione per i marittimi imbarcati su navi fino a 151 t.s.l.

2. La paga giornaliera è ragguagliata ad un trentesimo del minimo contrattuale.

*Art. 14  
(Indennità di navigazione)*

Allo scopo specifico ed esclusivo di tenere conto dell'impegno richiesto dalle esigenze della navigazione marittima, nonché del vincolo di permanenza a bordo della nave e del relativo disagio, al personale imbarcato verrà corrisposta una indennità di navigazione per giorno di effettiva presenza a bordo secondo quanto di seguito indicato:

QUALIFICHE	IND. DI NAVIGAZIONE
Comandante - Conduttore	€ 14,87
Direttore di Macchina	€ 14,87
1° Ufficiale e Ufficiale di navigazione	€ 13,06
Sottufficiale	€ 12,16
Comune di coperta e macchina (Marò)	€ 11,26
Giovanotto	€ 10,54
Mozzo	€ 9,81

*Art. 19  
(Ferie - Recuperi - Congedo matrimoniale)*

*Ferie*

1. Per ogni anno o frazione di anno di ininterrotto servizio alle dipendenze della stessa azienda, ai componenti l'equipaggio saranno concessi i seguenti periodi di ferie, retribuite con facoltà dell'armatore di corrispondere a fine anno:

- Comandante Conduttore Dir. Macch. giorni 32 di calendario;
- Restante equipaggio: giorni 31 di calendario.

2. Le ferie saranno godute per 2/3 nel periodo di minor intensità lavorativa, il restante 1/3, compatibilmente con le esigenze aziendali, sarà goduto su richiesta del marittimo.



3. Le modalità per fruire delle ferie maturate durante il periodo di imbarco potranno essere concordate nella contrattazione di secondo livello. In mancanza, ferma restando la normativa vigente, in caso di mancato godimento delle ferie, l'armatore corrisponderà al marittimo per ogni giornata 1/26 della paga conglobata, panatica giornaliera, scatti di anzianità e rateo gratifica natalizia e pasquale, fermo restando quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti.

4. Per far fronte alle variazioni dei programmi lavorativi aziendali saranno previsti periodi nei quali i marittimi lavoreranno anche i sabati, domeniche e festività infrasettimanali.

I riposi compensativi maturati, per prestazione lavorative effettuate nelle giornate di sabato domeniche e festività infrasettimanali, verranno goduti nel periodo di minore intensità lavorativa.

#### *Congedo matrimoniale*

**1** - A tutto il personale che contrae matrimonio sarà concesso dalla azienda un congedo straordinario retribuito nella misura di giorni 15 (quindici). Per fruire del congedo l'interessato dovrà presentare domanda con congruo preavviso e dovrà debitamente documentare il matrimonio entro 90 giorni dalla data di celebrazione.

#### *Art. 19bis (Reperibilità)*

Tenuto conto delle specificità dei servizi antinquinamento e disinquinamento, la società richiederà al lavoratore di essere reperibile (senza vincolo di rimanere nella propria abitazione ma con l'obbligo in tal caso di fornire alla società le notizie atte a rintracciarlo) al fine di svolgere eventuali immediate prestazioni.

Al lavoratore in reperibilità l'azienda riconoscerà un compenso mensile come da allegata tabella.

In caso di chiamata sarà inoltre dovuto il pagamento delle ore di effettivo servizio prestato.

Il compenso suddetto è escluso da ogni istituto contrattuale che direttamente o indirettamente implichi la retribuzione quale base di calcolo.

La reperibilità non sarà richiesta, né indennizzata nelle giornate di ferie.

QUALIFICHE	IND. DI REPERIBILITÀ
Comandante – Conduttore	€ 237,57
Direttore di Macchina	€ 227,24
1° Ufficiale e Ufficiale di navigazione	€ 222,08
Sottufficiale	€ 216,92
Comune di coperta e macchina (Marò)	€ 211,75
Giovanotto	€ 201,42
Mozzo	€ 191,09

## INDICE

<b>PREMESSA</b>	2
Art. 1 - Campo di applicazione	3
Art. 2 - Assunzione	3
Art. 3 - Periodo di prova	3
Art. 4 - Tabelle minime di sicurezza	3
Art. 5 - Orario di lavoro	3
Art. 6 - Minimi contrattuali	4
Art. 7 - Straordinario	4
Art. 8 - Servizi di guardia con veglia in porto	4
Art. 9 - Indennità di contingenza	4
Art. 10 - Computo riposi compensativi e ferie	4
Art. 11 - 13 <sup>a</sup> e 14 <sup>a</sup> mensilità	4
Art. 12 - Trattamento delle giornate del sabato in servizio	5
Art. 13 - Scatti di anzianità/navigazione	5
Art. 14 - Indennità di navigazione	5
Art. 15 - Vitto - Panatica convenzionale	5
Art. 16 - Giorni festivi	6
Art. 17 - Trattamento festività	6
Art. 18 - Trattamento delle festività nazionali: 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno e altre festività normalmente infrasettimanali cadenti di domenica	6
Art. 19 - Ferie - Congedo matrimoniale – Congedi parentali	6
Art. 20 - Assegni familiari	7
Art. 21 - Corredo	7
Art. 22 - Indennità perdita corredo	7
Art. 23 - Divise equipaggio	7
Art. 24 - Lavori per pulizia e manutenzione della nave	7
Art. 25 - Rapporti gerarchici e disciplinari	8
Art. 26 - Condotta del personale	8
Art. 27 - Infrazioni disciplinari e sanzioni	8
Art. 28 - Controversie sindacali	10
Art. 29 - Risoluzione del contratto di arruolamento	11
Art. 30 - Risoluzione di diritto, qualunque sia il tipo di contratto di arruolamento	12
Art. 31 - Effetti sul contratto di arruolamento in caso di atti di pirateria e rapina armata contro le navi	12
Art. 32 - Risoluzione per periodo di comporta	12
Art. 33 - Trattamento di fine rapporto	13
Art. 34 - Decorrenza e durata	13
Art. 35 - Trattamento di miglior favore	13
<b>ALLEGATI</b>	
Allegato 1 - Minimi contrattuali	14
Allegato 2 - Valore degli scatti di anzianità	15
Allegato 3 - Tutela assicurativa integrativa personale marittimo	16
Allegato 4 - Verbale di accordo per la previdenza complementare	17
Allegato 5 - Diritti sindacali	19
Accesso a bordo dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori	19
Deleghe per riscossione dei contributi sindacali	19
Allegato 6 - Sottosezione speciale per i marittimi imbarcati su navi fino a 151 t.s.l. che svolgono attività di antinquinamento e disinquinamento	21

**(7)**

**SEZIONE PER L'IMBARCO DEI MARITTIMI DI  
NAZIONALITÀ ITALIANA SULLE NAVI DA CARICO E  
PASSEGGERI LOCATE A SCAFO NUDO AD ARMATORE  
STRANIERO AI SENSI DEGLI ARTT. 28 E 29 DELLA  
LEGGE 234/89**

**L'anno 2020 addì 16 del mese di dicembre 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 l'imbarco dei marittimi di nazionalità italiana sulle navi da carico e passeggeri iscritte nei registri speciali secondo i dettami della legge 234 del 14 giugno 1989.

## **Premessa**

Considerato che una migliore posizione concorrenziale della flotta nazionale sul mercato internazionale e la difesa degli attuali livelli occupazionali dei marittimi italiani sia in termini quantitativi che qualitativi è un comune obiettivo delle parti, l'utilizzo del Bare Boat non viene inteso come fatto strutturale di gestione della flotta, bensì come strumento peculiare per fronteggiare particolari situazioni di concorrenza internazionale. Con l'obiettivo inoltre di recuperare, attraverso tale strumento, anche tonnellaggio di controllo nazionale di fatto già gestito all'estero.

Sulla base di tali comuni obiettivi le parti si danno atto che qualora le dismissioni di bandiera ai sensi della legge 234/89 dovessero dare luogo a ridondanze occupazionali, queste verranno gestite attraverso gli strumenti individuati nelle pattuizioni contrattuali.

Per quanto riguarda la qualità dell'occupazione le parti, attraverso gli interventi sulla formazione, mirano ad affidare - sulla nave - agli italiani le posizioni di maggiore responsabilità e contenuto professionale, a partire dagli Ufficiali.

Pertanto la flessibilità concordata sulle qualifiche va intesa come fatto transitorio a tutela dell'occupazione in ogni qualifica in attesa di un mercato del lavoro tendenzialmente stabile e con adeguate qualificazioni.

Tutto ciò premesso le parti individuano le seguenti linee di azione:

Migliorare, a tutti i livelli, le attività formative e addestrative dei marittimi italiani per mettere a disposizione dell'armamento nazionale le risorse umane necessarie allo sviluppo, ed in pari tempo rimuovere gli ostacoli che si frappongono all'immediato ingresso nel mercato del lavoro dei marittimi terminata l'attività addestrativa.

## **Art. 1**

### **Campo di applicazione**

La presente Sezione si applica sulle navi da carico e passeggeri locate a scafo nudo ad armatore straniero ai sensi degli artt. 28 e 29 della legge 234/89.

Tale Contratto deve essere considerato accordo quadro per la necessaria definizione degli accordi sindacali relativi alle singole navi da stipularsi a livello nazionale, in merito alla composizione delle tabelle di armamento nel rispetto delle tabelle contrattuali nazionali. Nella definizione di tali accordi si è tenuto conto di eventuali trattamenti economici aziendali.

Il cabotaggio italiano non verrà ammesso all'utilizzo della normativa in materia di Bare Boat. Le parti verificheranno la posizione concorrenziale del naviglio cabotiero italiano nei confronti di quello europeo in seguito alle regolamentazioni decise a livello comunitario.

Sono escluse, in linea di principio, dall'utilizzo del Bare Boat le navi attive su linee conferenziate. Casi particolari potranno essere oggetto di valutazione tra le parti.

## **Art. 2**

### **Contratto di arruolamento**

Il Contratto di arruolamento è stipulato a tempo indeterminato. Il periodo di prova è stabilito in giorni 30, sempre a contare dalla data della firma del contratto. Entro il periodo di prova ambo le parti possono risolvere il contratto d'imbarco in qualunque porto, al marittimo dovranno essere corrisposte tutte le competenze maturate sino all'atto dello sbarco. Le spese di rimpatrio sono a carico dell'Armatore qualora la risoluzione avvenga per sua volontà.

## **Art. 3**

### **Componenti l'equipaggio**

Il numero dei componenti l'equipaggio è stabilito in base alle tabelle contenute nei relativi allegati alla Sezione per l'imbarco dei lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/merci superiori a 151 t.s.l. e per i comandanti e direttori di macchina imbarcati su navi superiori a 151 t.s.l. e inferiori a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c.

Le navi superiori a 3.000 tsl dovranno avere come componenti dell'equipaggio 6 marittimi di nazionalità italiana, di cui 4 senior officers (Comandante, Direttore di macchina, 1° Ufficiale di coperta, 1° Ufficiale di macchina) tra i quali obbligatoriamente il Comandante e di norma il Direttore di macchina, nonché due allievi uno di macchina e uno di coperta. Resta inteso che la mancanza degli allievi a bordo non potrà essere motivo per negare le spedizioni, permanendo l'obbligo di provvedere al loro imbarco appena possibile. Qualora non fossero reperibili i due primi ufficiali ed eccezionalmente il Direttore di macchina questi potranno essere sostituiti da ufficiali extracomunitari. In tal caso il numero dei marittimi italiani dovrà essere portato a 6 più due allievi ufficiali con libertà di scelta da parte dell'Armatore per quanto riguarda la qualifica.

Sulle navi inferiori a 3.000 tsl o alle 4.000 tsc il numero di marittimi italiani sarà di 3 di cui obbligatoriamente il Comandante e possibilmente anche il Direttore di macchina. Situazioni particolari potranno peraltro essere esaminate e risolte dalle parti qualora se ne presenti la necessità.

## **Art. 4**

### **Ammortizzatori sociali**

Al fine di dare risposta ai problemi occupazionali che potrebbero derivare dall'applicazione della presente Sezione vengono fissati i seguenti strumenti e principi:

- a) Navi armate con personale italiano che chiedono la dismissione temporanea di bandiera. Qualora il passaggio a regime di Bare Boat comporti lo sbarco dei marittimi italiani si opererà per dare loro altre occasioni di impiego su navi della stessa o di altra flotta. Se ciò non fosse possibile il personale che ha maturato i requisiti verrà iscritto al Fondo Nazionale Marittimi. Qualora nessuna delle due alternative sopra menzionate sia praticabile e al marittimo non venga offerta altra occasione di lavoro prima della scadenza dei riposi, avrà diritto ad una somma pari al trattamento del Fondo. Tale versamento sarà a carico dell'Armatore ed avverrà in un'unica soluzione.
- b) Navi già in regime di Bare Boat. Qualora in seguito alla riduzione del numero degli italiani imbarcati su navi già in regime di Bare Boat sia necessario procedere allo sbarco di uno di essi ciò verrà fatto alla fine del periodo contrattuale di imbarco e si opererà per dare loro altro impiego su navi della stessa o di altra flotta. Quando questo non fosse possibile nel limite di tempo necessario al godimento dei riposi, l'Armatore verserà ad essi in un'unica soluzione un importo pari al trattamento del Fondo Nazionale Marittimi.

#### **Art. 5**

##### **Lista di mobilità**

Viene istituita una lista di mobilità, che avrà anche valore di osservatorio del mercato del lavoro in relazione alla concordata flessibilità sulle qualifiche. Tale lista gestita dalla Confitarma verrà inviata agli Armatori associati ed alle OO.SS. con scadenza trimestrale. La Confitarma inoltre si adopererà affinché gli iscritti a tale lista abbiano priorità negli imbarchi. Viene istituito un "consiglio di sorveglianza" paritetico che si riunirà ogni sei mesi per verificare l'applicazione delle intese, analizzare l'andamento del mercato del lavoro nonché le esigenze formative e per le opportune valutazioni di quanto sopra.

#### **Art. 6**

##### **Periodo di imbarco**

Di norma il periodo di imbarco è di sei (6) mesi con facoltà dell'Armatore di aumentare o ridurre tale durata di trenta (30) giorni per organizzare confacentemente gli avvicendamenti.

#### **Art. 7**

##### **Norme disciplinari**

Durante l'imbarco i rapporti gerarchici e disciplinari sono regolati dalle leggi e regolamenti dello Stato della bandiera della nave e dal presente contratto. Il marittimo ha il dovere di mantenere condotta disciplinata di uniformarsi alle prescrizioni delle Autorità Nazionali ed estere, di eseguire ogni legittimo ordine del Comandante per ciò che concerne il servizio e la sicurezza della nave, delle persone imbarcate, del carico e delle provviste.

#### **Art. 8**

##### **Infrazioni disciplinari**

Gli eventuali provvedimenti disciplinari nei confronti dei membri dell'equipaggio potranno essere, a seconda della gravità dell'infrazione:

- ammonizione verbale;
- rimprovero scritto;
- trattenuta sullo stato paga fino ad un massimo di 1/30 della retribuzione mensile;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per non più di due (2) giorni;
- licenziamento e/o sbarco per colpa grave.

I suddetti provvedimenti saranno adottati dal Comandante e dovranno essere annotati sul Giornale di Bordo ed affissi all'albo nei locali equipaggio.

Gli interessati potranno ricorrere avverso i provvedimenti direttamente o tramite le OO.SS.. Il ricorso non sospende il provvedimento. Qualora si riconoscesse fondato il ricorso il provvedimento verrà conseguentemente modificato o annullato.

In caso di avvenuto sbarco la motivazione verrà modificata in "volontà dell'Armatore" ed al marittimo sarà corrisposto il trattamento economico previsto in tale caso.

#### **Art.9**

#### **Procedure dei reclami a bordo da parte dei lavoratori marittimi**

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

#### **Art. 10**

#### **Orario di lavoro**

L'orario normale di lavoro è di otto (8) ore per tutto il personale imbarcato. Tutto il personale ha diritto ad usufruire di almeno otto (8) ore di riposo continuativo nell'arco delle 24 ore, salva l'esigenza relativa alle operazioni di arrivo, partenza e manovra.

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

Per il personale giornaliero delle sezioni di coperta e macchina l'orario normale di lavoro (8 ore) è compreso tra le ore 06.00 e le ore 20.00.

Per il personale di cucina e camera l'orario normale di lavoro (8 ore giornaliere) potrà essere ripartito in tre turni tra le ore 06.00 e le ore 20.00.

#### **Art. 11**

#### **Lavori per la sicurezza della navigazione**

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

Saranno altresì tenuti a prestare la propria opera per il recupero degli avanzi di naufragio o di altro sinistro occorso alle navi, ma in questo caso avranno diritto, in aggiunta al salario, ad uno speciale compenso che sarà determinato fra le parti stipulanti il presente contratto.

#### **Art. 12**

#### **Lavori che non rientrano nelle ordinarie mansioni del marittimo**

I componenti dell'equipaggio non sono tenuti a prestare un servizio diverso da quello per il quale sono stati imbarcati. Tuttavia il Comandante, nell'interesse della navigazione, ha facoltà di adibire temporaneamente i componenti dell'equipaggio ad un servizio diverso da quello per il quale sono stati imbarcati, purché non sia inadeguato al loro titolo professionale ed al loro grado. In caso di necessità per la sicurezza della nave, i marittimi possono essere adibiti a qualsiasi servizio. I componenti l'equipaggio che svolgono mansioni diverse da quelle per le quali sono stati arruolati, se superiori, hanno diritto alla maggiore retribuzione dovuta per tali mansioni.



**Art. 13**  
**Lavori per la manutenzione e pulizia della nave**

Oltre i necessari servizi di navigazione e di porto, l'equipaggio dovrà eseguire tutti i lavori usuali di pulizia e manutenzione della nave che venissero ordinati, nei modi e nei termini stabiliti dal presente contratto, con diritto al compenso per lavoro straordinario qualora detti lavori vengano eseguiti fuori l'orario normale.

**Art. 14**  
**Lavori disagiati**

Coloro che eseguono lavori comportanti particolari disagi saranno compensati con quote orarie del compenso per lavoro straordinario se tali lavori sono eseguiti durante l'orario ordinario di lavoro. Se eseguiti fuori di tale orario il compenso per lavoro straordinario verrà aggiunto alla quota suddetta.

Si considerano lavori disagiati:

- 1) Pulizia interna delle calderine
- 2) Pulizia interna delle caldaie
- 3) Picchettaggio e raschiaggio calderine
- 4) Picchettaggio e raschiaggio caldaie
- 5) Cementazione previa pulizia con rimozione sedimenti all'interno dei gavoni, dei doppi fondi e delle casse adibite ad acqua potabile
- 6) Pulizia dei deep-tankers e delle casse alte
- 7) Pulizia delle sentine stive e delle sentine macchina degasificate
- 8) Pitturazione, picchettaggio, raschiaggio con l'uso dei ponteggi sospesi
- 9) Pulizia con rimozione sedimenti delle cisterne adibite a carico liquido.

**Art. 15**  
**Paghe, compensi e indennità**

Le retribuzioni da riconoscersi al personale italiano saranno pari a quelle lorde previste dalla vigente Sezione per l'imbarco dei lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/merci superiori a 151 t.s.l. e per i comandanti e direttori di macchina imbarcati su navi superiori a 151 t.s.l. e inferiori a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c., dedotta la quota contributiva a carico del marittimo prevista sulla bandiera nazionale.

Le competenze "correnti" risultano così composte: minimo contrattuale, rateo di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità, indennità di navigazione, indennità di rappresentanza (Comandanti e Direttori di macchina), 90 ore di straordinario (esclusi i Comandanti e Direttori di macchina).

All'atto dello sbarco verranno corrisposte le competenze "allo sbarco" che risultano composte da: ferie, riposi compensativi, T.F.R. maturato.

**Art. 16**  
**Indennità rischio guerra e rischio pirateria**

In aggiunta alle quote di indennità di navigazione giornaliera, spetteranno ai marittimi imbarcati sulle navi che navighino o sostino in zone geografiche ove esista un effettivo rischio di guerra o di pirateria, riconoscendo come tali quelle che, nel tempo, vengono individuate attraverso le intese internazionali in sede IBF (Warlike Operations Area, High Risk Area), le seguenti quote giornaliere integrative, per ogni giorno o frazione di giorno di effettiva permanenza della nave in dette zone o porti:

### **Quota giornaliera**

Comandante	€ 72,57
Dir. Macchina	€ 67,64
1° Ufficiale	€ 51,76
2° Ufficiale	€ 43,66
3° Ufficiale	€ 40,60
Nostromo	€ 37,77
Sottufficiale	€ 36,35
Comune	€ 29,01
Giovanotto	€ 26,65
Mozzo	€ 24,56

### **Art. 17**

#### **Termini e modalità di corresponsione statini paghe**

La paga mensile sarà corrisposta alla fine di ogni mese. Al marittimo sarà rilasciato uno statino paghe sul quale saranno specificatamente registrate le competenze liquidate. Durante l'imbarco il Comandante potrà corrispondere acconti all'equipaggio sulla disponibilità per competenze maturate liquidabili, fino alla concorrenza dell'80%. All'atto dello sbarco al marittimo saranno corrisposti i ratei mensili di liquidazione accantonati ed eventuali altri crediti maturati, rilasciandone apposita certificazione o lettera di credito.

### **Art. 18**

#### **Bonus sostitutivo assegni familiari e disoccupazione**

In considerazione dei nuovi livelli di retribuzione i benefici per assegni familiari e trattamento di disoccupazione sono considerati ricompresi nel lordo totale.

### **Art. 19**

#### **Compensi per funzioni superiori**

Al personale cui fosse affidata funzione di grado o categoria superiore spetteranno, pro-tempore, la paga inerente a tale grado o categoria.

### **Art. 20**

#### **Compensi per lavoro straordinario**

Ogni lavoro eseguito dai componenti l'equipaggio oltre gli orari stabiliti dai precedenti articoli è considerato lavoro straordinario.

Resta salvo il diritto del marittimo di percepire i compensi per le ore prestate oltre le 90 mensili, già comprese nella paga conglobata.

Ogni volta che il marittimo rifiuti la prestazione straordinaria per un giorno, verranno trattenute 3 (tre) ore di compenso per lavoro straordinario.

### **Art. 21**

#### **Indennità navi cisterna e trasporto materiale infiammabile o esplosivo**

Ai marittimi imbarcati su navi cisterna adibite al trasporto di materie infiammabili sarà corrisposta un'indennità il cui ammontare giornaliero è riportato all'allegato n. 1.

La suddetta indennità cessa quando alla nave cisterna viene rilasciato il certificato "gas free".

Quando una nave cisterna o non cisterna per la quale non sia corrisposta all'equipaggio l'indennità suddetta, è adibita al trasporto di materiale dichiarato infiammabile e il carico di tale materia raggiunge almeno il 25% del tonnellaggio di stazza lorda della nave, sarà corrisposto a tutti i componenti l'equipaggio una indennità il cui ammontare è riportato all'Allegato n. 1.

**Art. 22**  
**Indennità rischi epidemici**

Qualora la nave approdi in un porto riconosciuto colpito da malattia epidemica con ordinanza del Ministero competente, verrà corrisposta a tutto l'equipaggio una indennità il cui importo giornaliero è indicato nell'Allegato n. 2.

**Art. 23**  
**Indennità navigazione estera**

A decorrere dal 61° giorno di imbarco verrà corrisposta un'indennità il cui ammontare giornaliero è indicato nell'Allegato n. 3.

**Art. 24**  
**Corredo e vitto**

La fornitura del corredo e il trattamento vitto sarà analoga a quella stabilita per il personale imbarcato sulle navi battenti bandiera italiana ed in nessun caso sarà inferiore per quantità e qualità.

**Art. 25**  
**Trattamento per le giornate festive e ferie**

Sono considerati giorni festivi: tutte le domeniche, il 1° gennaio (Capodanno), il 6 gennaio (Epifania), il lunedì di Pasqua, il 25 aprile, il 1° maggio, il 15 agosto, il 1° novembre, l'8 dicembre, il 25 dicembre (S. Natale), il 26 dicembre. Per ognuna delle festività menzionate nonché per ogni sabato lavorato il marittimo ha diritto ad una giornata di riposo compensativo. Le ferie verranno maturate in ragione di 2,83 giorni per mese di imbarco. Per i Comandanti e Direttori di macchina in ragione di 3,08 giorni per mese di imbarco.

I riposi compensativi sono liquidati nella misura stabilita nella Sezione per l'imbarco dei lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/merci superiori a 151 t.s.l. e per i comandanti e direttori di macchina imbarcati su navi superiori a 151 t.s.l. e inferiori a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c.

Al marittimo che ne faccia richiesta il Comando può concedere, salvo esigenze di servizio, permessi di durata non inferiore a 24 ore consecutive. Per ciascun giorno di riposo compensativo goduto, al marittimo sarà trattenuto il relativo l'importo.

A tutti i componenti l'equipaggio è riconosciuto un periodo feriale di giorni 34 o pro-rata per ogni anno di servizio. Per i Comandanti e i Direttori di macchina le ferie sono pari a 37 giorni o pro-rata per ogni anno di servizio.

**Art. 26**  
**Assicurazione malattie e infortuni**

L'Armatore assicurerà i marittimi contro le malattie e gli infortuni, presso Enti assicuratori pubblici o privati, italiani o stranieri per trattamenti equivalenti a quelli derivanti dalle norme italiane.

In caso di morte o invalidità permanente per cause di servizio l'Istituto assicuratore verserà al marittimo una indennità sostitutiva che non potrà essere inferiore a quanto risulterebbe dall'applicazione delle norme italiane in materia.

Ai Comandanti e Direttori di macchina verrà mantenuta la copertura assicurativa in materia di polizza sanitaria.

**Art. 27**  
**Assicurazioni contro la perdita del libretto di navigazione**

Su tale materia si rimanda integralmente a quanto previsto all'Allegato 16 della Sezione per l'imbarco dei lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/merci superiori a 151 t.s.l. e per i comandanti e direttori di macchina imbarcati su navi superiori a 151 t.s.l. e inferiori a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c.

**Art. 28**  
**Trattamento previdenziale**

Sia l'Armatore che il marittimo ottempereranno, per gli oneri di loro rispettiva competenza, a quanto disposto della Legge 413/84.

***Previdenza integrativa***

Su tale materia si rimanda integralmente a quanto previsto dall'Allegato 16 della Sezione per l'imbarco dei lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/merci superiori a 151 t.s.l. e per i comandanti e direttori di macchina imbarcati su navi superiori a 151 t.s.l. e inferiori a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c.

**Art. 29**  
**Perdita corredo, strumenti, utensili**

In caso di perdita di tutti o parte degli effetti personali, per fatto di guerra o altro sinistro, il personale ha diritto all'indennizzo del danno subito entro i limiti massimi indicati all'Allegato 9 della Sezione per l'imbarco dei lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/merci superiori a 151 t.s.l. e per i comandanti e direttori di macchina imbarcati su navi superiori a 151 t.s.l. e inferiori a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c.. In caso di perdite parziali l'indennizzo sarà riferito al valore attuale degli effetti personali perduti, senza peraltro superare i limiti massimi di cui sopra. L'indennità relativa alla perdita degli strumenti professionali o degli utensili (rapportata al valore attuale degli stessi non sarà dovuta quando risulti che i marittimi non ne fossero provvisti o li avessero avuti in dotazione dalla Compagnia).

Gli indennizzi di cui trattasi dovranno essere corrisposti dalla Compagnia Armatrice entro trenta (30) giorni dalla dichiarazione della avvenuta perdita.

**Art. 30**  
**Risoluzione convenzione di arruolamento**

La risoluzione del contratto di arruolamento potrà avvenire per:

- a) avvicendamento
- b) malattia o infortunio
- c) volontà del marittimo
- d) colpa grave del marittimo
- e) colpa o volontà dell'armatore
- f) forza maggiore o giusta causa

### **Avvicendamento**

Avviene al compimento del periodo d'imbarco di cui all'art. 6.

Le spese di rimpatrio per via aerea saranno a carico della Compagnia fino all'Aeroporto più vicino alla residenza del marittimo.

Nelle spese di rimpatrio è compresa l'eventuale spesa per il trasporto bagagli nei seguenti limiti di peso in aggiunta a quanto consentito dal vettore aereo.

### **Malattia o infortunio**

Quando un marittimo sia riconosciuto temporaneamente inabile al lavoro per malattia o infortunio, dai sanitari fiduciari dell'Ente assicuratore, l'Armatore provvederà -a seconda dei casi- al suo ricovero in ospedale, oppure al suo rimpatrio fino al luogo di cura e quindi a quello di residenza del marittimo stesso, il quale beneficerà dell'assistenza prevista dal presente contratto.

Al marittimo saranno pagate tutte le competenze maturate.

A guarigione avvenuta, il marittimo informerà, entro 10 giorni, della propria disponibilità a reimbarcare.

### **Volontà del marittimo**

L'interessato dovrà presentare domanda di sbarco al Comando, almeno 12 giorni prima. Al marittimo competono le spettanze maturate.

Se lo sbarco avviene dopo il compimento del 7° mese d'imbarco, le spese di rimpatrio saranno a carico della Compagnia mentre se lo sbarco avviene prima, le spese di rimpatrio sono totalmente a carico del marittimo.

Qualora la richiesta di sbarco fosse presentata con meno di 12 giorni di preavviso, la Compagnia potrà trattenere dalle spettanze del marittimo tanti giorni quanti sono i giorni di mancato preavviso.

### **Sbarco per colpa grave**

La motivazione dovrà essere contestata dal Comando all'interessato in presenza dei Delegati Sindacali di Bordo richiesti dal marittimo e dovranno essere annotate a verbale anche le dichiarazioni eventualmente rese sia dall'interessato che dai Delegati. Al marittimo saranno liquidate tutte le spettanze maturate e la Compagnia potrà rivalersi delle spese sia per il rimpatrio che per il rimpiazzo, sempreché quest'ultimo avvenga entro l'inizio del viaggio immediatamente successivo allo sbarco del marittimo.

Copia del rapporto disciplinare e delle dichiarazioni eventualmente rese dal marittimo e dai Delegati, sarà trasmessa alle OO.SS.

Qualora il marittimo intenda ricorrere avverso il provvedimento tramite le OO.SS. dovrà farlo entro 15 giorni dall'avvenuto sbarco e le stesse ne informeranno la Compagnia entro i successivi 10 giorni.

Le parti si incontreranno entro i 15 giorni successivi allo sbarco ed in caso di mancato accordo saranno libere di agire conseguentemente.

### **Volontà o colpa dell'armatore**

Il rimpatrio sarà effettuato a cura ed a spese della Compagnia. Al marittimo saranno liquidate tutte le competenze maturate più 30 giorni di preavviso di cui all'Allegato n. 5.

### **Forza maggiore o giusta causa**

Ai fini del presente articolo si intende per giusta causa:

- 1) la perdita o innavigabilità assoluta della nave.  
In caso di perdita o di innavigabilità assoluta della nave il contratto d'imbarco si risolve di diritto e al marittimo verranno corrisposte due mensilità di retribuzione
- 2) la perdita di nazionalità della nave
- 3) la vendita giudiziale della nave
- 4) il decesso del marittimo durante l'imbarco
- 5) disarmo per difetto di traffico, per lavori o per interdizione del commercio per oltre 60 giorni
- 6) lo sbarco del marittimo per ordine delle Autorità
- 7) la sospensione dei Titoli Professionali
- 8) la revoca del consenso da parte dell'esercente la patria potestà.

Quando la risoluzione avvenga per i casi 2, 3, 4 e 5, il marittimo (o i suoi aventi causa) avrà diritto alle spettanze maturate ed a 30 giorni di preavviso. Per i casi 6, 7 e 8 al marittimo competerà la liquidazione delle spettanze maturate e le spese di rimpatrio saranno a suo carico.

### **Art. 31**

#### **Sbarchi per grave motivo personale**

Per grave motivo personale si intendono: morte del genitore, del coniuge, o dei figli, da comunicare tempestivamente alla Compagnia; il prezzo del biglietto per il viaggio di rimpatrio è a carico della Compagnia, limitatamente ad un massimo di due componenti dello stesso nucleo familiare; fatto grave da documentare e sottoporre con la massima tempestività all'approvazione della Compagnia (in caso di mancata approvazione della Compagnia o del Comando di Bordo lo sbarco sarà considerato avvenuto per volontà del marittimo).

Allo sbarco saranno liquidati al marittimo le competenze a lui spettanti tranne il preavviso. Entro il 30° giorno dallo sbarco il marittimo documenterà agli Agenti della Compagnia in Italia la propria posizione, preannunciando la data della sua disponibilità al reimbarco che non dovrà avvenire comunque oltre tre mesi dallo sbarco. Mancando di ottemperare a questo adempimento la Compagnia potrà non reimbarcare il marittimo.

### **Art. 32**

#### **Periodo di riposo a terra**

Dopo aver completato il periodo d'imbarco di cui all'art. 6, il marittimo non potrà essere reimbarcato prima d'aver trascorso un periodo di riposo a terra corrispondente a tante giornate quanti sono stati i riposi compensativi maturati e non fruiti durante l'imbarco per domeniche, festività, ferie e sabati.

### **Art. 33**

#### **Trattamento di fine rapporto**

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

- a) minimo contrattuale;
- b) rateo della gratifica natalizia (13<sup>a</sup>);
- c) rateo della gratifica pasquale (14<sup>a</sup>);
- d) valore convenzionale della panatica.

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

### **Art. 34**

#### **Contributi sindacali**

Si conviene che il contributo sindacale, a carico del marittimo, a favore delle OO.SS. stipulanti è pari all'1% del minimo contrattuale.

Inoltre per ogni marittimo di tabella su tali navi verrà corrisposta annualmente dalla società armatrice o noleggiatrice a scafo nudo, alle OO.SS. stipulanti una somma pari a 270 euro quale quota di servizio.

**Art. 35**  
**Delegato sindacale di bordo**

Le parti convengono che su ciascuna nave può essere nominato dalle OO.SS., previa consultazione dell'equipaggio, un delegato sindacale scelto tra il personale imbarcato. Della nomina sarà data comunicazione alla Compagnia che ne informerà il Comando di Bordo.

I delegati sindacali che durano in carica per il periodo di imbarco, salvo revoca del mandato da parte delle OO.SS. o dimissioni presentate a quest'ultima dagli interessati, avranno le seguenti attribuzioni:

- prospettare verbalmente o per iscritto al Comando di Bordo le questioni che possono insorgere relativamente all'esatta applicazione del contratto di lavoro, nonché segnalare le istanze del personale;
- esercitare periodicamente il controllo sulla qualità, quantità, confezione e distribuzione del vitto, richiamando l'attenzione del Comando sulle eventuali carenze e segnalando i motivi di insoddisfazione;
- indire assemblee a bordo, previa comunicazione al Comando e compatibilmente con le esigenze del "servizio".

Eventuali problemi insoluti tra il Comando e il Delegato Sindacale di bordo saranno differiti rispettivamente alla Compagnia ed alle OO.SS.

**Art. 36**  
**Affissioni contratti - notiziari**

In ogni saletta della nave un quadro murale viene messo a disposizione per l'affissione a cura del delegato di copia del contratto collettivo nazionale di lavoro o di eventuali notiziari delle OO.SS.

**Art. 37**  
**Diritti sindacali**

È consentito ai rappresentanti delle OO.SS. firmatarie, l'accesso a bordo delle navi. I rappresentanti sindacali potranno conferire con i componenti l'equipaggio, franchi dal servizio, nelle salette mensa esclusivamente su questioni sindacali.

**Art. 38**  
**Decorrenza e durata**

La presente Sezione decorre dal 1° gennaio 2021 ed avrà validità fino al 31 dicembre 2023. 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.

Con il presente accordo collettivo nazionale viene assolto l'obbligo di cui all'art. 29 - terzo comma della Legge 234/89.

Letto, confermato e sottoscritto.

**INDENNITÀ GIORNALIERA  
NAVI PETROLIERE**

COMANDANTE	€ 15,12
DIR. MACCHINA	€ 14,09
1° UFFICIALE	€ 10,35
2° UFFICIALE	€ 8,73
3° UFFICIALE	€ 8,12
NOSTROMO	€ 7,55
SOTTUFFICIALE	€ 7,27
COMUNE	€ 6,43
GIOVANOTTO	€ 5,80
MOZZO	€ 5,33



**INDENNITÀ GIORNALIERA  
RISCHIO EPIDEMICO**

COMANDANTE	€ 6,05
DIR. MACCHINA	€ 5,64
1° UFFICIALE	€ 3,37
2° UFFICIALE	€ 2,59
3° UFFICIALE	€ 2,30
NOSTROMO	€ 2,04
SOTTUFFICIALE	€ 1,90
COMUNE	€ 1,51
GIOVANOTTO	€ 1,21
MOZZO	€ 0,98

**INDENNITÀ GIORNALIERA  
NAVI PETROLIERE**

COMANDANTE	€ 6,05
DIR. MACCHINA	€ 5,64
1° UFFICIALE	€ 4,14
2° UFFICIALE	€ 3,49
3° UFFICIALE	€ 3,25
NOSTROMO	€ 3,02
SOTTUFFICIALE	€ 2,91
COMUNE	€ 2,58
GIOVANOTTO	€ 2,32
MOZZO	€ 2,13

## INDICE

<b>Premessa</b>	2
Art. 1 - Campo di applicazione	3
Art. 2 - Contratto di arruolamento	3
Art. 3 - Componenti l'equipaggio	3
Art. 4 - Ammortizzatori sociali	3
Art. 5 - Lista di mobilità	4
Art. 6 - Periodo di imbarco	4
Art. 7 - Norme disciplinari	4
Art. 8 - Infrazioni disciplinari	4
Art. 9 - Procedure dei reclami a bordo da parte dei lavoratori marittimi	5
Art. 10 - Orario di lavoro	5
Art. 11 - Lavori per la sicurezza della navigazione	5
Art. 12 - Lavori che non rientrano nelle ordinarie mansioni del marittimo	5
Art. 13 - Lavori per la manutenzione e pulizia della nave	6
Art. 14 - Lavori disagiati	6
Art. 15 - Paghe, compensi e indennità	6
Art. 16 - Indennità rischio guerra e rischio pirateria	6
Art. 17 - Termini e modalità di corresponsione statini paghe	7
Art. 18 - Bonus sostitutivo assegni familiari e disoccupazione	7
Art. 19 - Compensi per funzioni superiori	7
Art. 20 - Compensi per lavoro straordinario	7
Art. 21 - Indennità navi cisterna e trasporto materiale infiammabile o esplosivo	7
Art. 22 - Indennità rischi epidemici	8
Art. 23 - Indennità navigazione estera	8
Art. 24 - Corredo e vitto	8
Art. 25 - Trattamento per le giornate festive e ferie	8
Art. 26 - Assicurazione malattie e infortuni	8
Art. 27 - Assicurazioni contro la perdita del libretto di navigazione	9
Art. 28 - Trattamento previdenziale	9
Art. 29 - Perdita corredo, strumenti, utensili	9
Art. 30 - Risoluzione convenzione di arruolamento	9
Art. 31 - Sbarchi per grave motivo personale	11
Art. 32 - Periodo di riposo a terra	11
Art. 33 - Trattamento di fine rapporto	11
Art. 34 - Contributi sindacali	11
Art. 35 - Delegato sindacale di bordo	12
Art. 36 - Affissioni contratti – notiziari	12
Art. 37 - Diritti sindacali	12
Art. 38 - Decorrenza e durata	12
<b>ALLEGATI</b>	
Allegato 1 - Indennità giornaliera navi petroliere	13
Allegato 2 - Indennità giornaliera rischio epidemico	14
Allegato 3 - Indennità giornaliera navi petroliere	15

**(8)**

**SEZIONE PER L'IMBARCO DEI MARITTIMI SUI MEZZI  
NAVALI SPECIALI CON ARMATORE ITALIANO**

**L'anno 2020, addì 16 del mese di dicembre in Roma**

CONFEDERAZIONE ITALIANA ARMATORI (CONFITARMA)

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 l'imbarco degli equipaggi a bordo dei mezzi navali speciali (mezzi che operano nel mercato offshore per la posa di condotte, la costruzione e l'installazione di piattaforme, la perforazione ed i sistemi di produzione sottomarina ed attività connesse).

## **PREMESSA**

Le parti si danno reciprocamente atto che con la stipula della presente Sezione, avvenuta in armonia con quanto disposto dagli accordi interconfederali sulla materia, si è inteso regolamentare il rapporto di lavoro marittimo a bordo dei mezzi navali speciali, operanti nel mercato offshore per la posa di condotte, la costruzione e l'installazione di piattaforme, la perforazione ed i sistemi di produzione sottomarina.

Tutte le pattuizioni contenute nella presente Sezione sono avvenute tenendo conto della legislazione vigente e costituiscono, rispetto a quest'ultima, trattamento, nel suo complesso, sicuramente di miglior favore per i lavoratori.

Le parti, infatti, convengono che, ove per ipotesi si potesse presupporre per alcuni Istituti una interpretazione restrittiva della vigente legislazione, a ciò ha fatto riscontro una compensazione con l'acquisizione di maggiori benefici in altri aspetti della disciplina normativa contrattuale liberamente sottoscritta.

Le parti dichiarano, di comune accordo, che con l'espressione "indennità fisse" esse hanno inteso, tanto a livello nazionale quanto a livello aziendale, esclusivamente riferirsi agli emolumenti che vengono qui tassativamente elencati: supplemento paga per anzianità al personale di stato maggiore, indennità speciale per il personale di coperta e macchina, soprassoldi indicati in calce alle tabelle paga.

Pertanto, anche in relazione alle specialità del rapporto di lavoro del personale marittimo, esse parti hanno sempre voluto escludere i riconoscimenti di ore di straordinario, compensi per il lavoro straordinario, anche se continuativi e/o predeterminati e/o forfettizzati, dal computo degli istituti contrattuali sui quali sono state calcolate le "indennità fisse".

Per quanto attiene la presente Sezione, le parti dichiarano che i riconoscimenti di ore di straordinario, i compensi per lavoro straordinario, anche se continuativi e/o predeterminati e/o forfettizzati, debbono essere esclusi anche a livello aziendale, così come per il passato sono stati esclusi a qualsiasi titolo dalla retribuzione, essendo voluti come elementi distinti ed autonomi espressamente ribadendosi altresì l'esclusione dei medesimi dal calcolo delle indennità sostitutive delle ferie e dei riposi compensativi nonché di ogni altro istituto che, direttamente o indirettamente implichino la retribuzione quale base di calcolo.

Tutto quanto sopra precisato e pattuito le parti inoltre dichiarano ad ogni effetto che la determinazione dei livelli retributivi correlativi ad ogni qualifica del personale marittimo sarebbe stata inferiore tanto per il passato quanto per gli importi stabiliti con la presente Sezione se esse parti avessero voluto ricomprendere ai fini del calcolo dei vari istituti anche lo straordinario continuativo e/o predeterminato e/o forfettizzato.

Le parti convengono, inoltre, che nei risultati contrattuali complessivamente conseguiti si è tenuto conto della volontà delle Organizzazioni Sindacali di acquisire miglioramenti economici e normativi conformi alle esigenze ed alla specificità del settore, convenendo sul valore omnicomprensivo del costo contrattuale.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste nei contratti e accordi sindacali di secondo livello attualmente in vigore.

## **RELAZIONI INDUSTRIALI**

Gli scenari dell'economia mondiale ed in particolare il settore di mercato in cui operano i "mezzi navali speciali" sono caratterizzati da una elevata concorrenzialità internazionale da cui emerge l'esigenza di una rilevante flessibilità organizzativa.

Le scelte di politica aziendale, basate sulla crescente efficienza, sicurezza, competitività, pur nel contenimento dei costi del mercato interno ed internazionale, evidenziano che tale esigenza deve necessariamente realizzarsi attraverso un continuo sviluppo del processo tecnologico,

nell'ottimizzazione delle risorse umane e tecniche, in un quadro di funzionalità e di sviluppo economico e produttivo che valorizzi e premi il grado di efficienza degli equipaggi.

In relazione a quanto sopra le parti intendono consolidare le attuali Relazioni Industriali mettendo a sistema una strumentazione che armonizzi l'area delle rispettive autonomie nel rispetto delle reciproche libertà ed interessi.

Le parti intendono definire procedure per affrontare le problematiche delle imprese operanti nel settore, sulla base di un sistema di informazioni tra Confitarma e Organizzazioni Sindacali atte anche a prevenire forme di conflittualità.

### **Consultazione a livello nazionale**

Viene istituito un Comitato con funzione consultiva a livello nazionale con tre membri nominati da Confitarma e tre membri nominati da FILT, FIT e UILTRASPORTI.

Il Comitato si riunirà, almeno due volte l'anno o su richiesta di una delle parti, per l'informazione e la consultazione preventiva:

- sugli indirizzi e sui progetti di sviluppo del settore;
- sui programmi di ristrutturazione;
- sui programmi ed interventi sulle condizioni ambientali di sicurezza sul lavoro.

## **CAPO I TIPI DI CONTRATTO DI ARRUOLAMENTO**

### **Art. 1 Tipi di contratto di arruolamento**

**1** - Il rapporto di lavoro può essere costituito con uno dei seguenti tipi di contratto di arruolamento:

- a) a tempo indeterminato
- b) a tempo determinato.

**2** - Il contratto di arruolamento a tempo indeterminato deve essere espressamente stipulato all'inizio del rapporto di lavoro, ovvero può risultare di diritto costituito come conseguenza di precedenti contratti a tempo determinato, come indicato nel successivo punto 4.

**3** - Il contratto di arruolamento a tempo determinato ha la durata convenuta all'atto della stipulazione della convenzione d'imbarco e non può essere stipulato per un periodo di tempo superiore a 12 mesi.

**4** - Se, in forza di più contratti a tempo determinato, il marittimo presta ininterrottamente servizio alle dipendenze dello stesso armatore per un tempo superiore a 12 mesi, il rapporto di arruolamento è regolato dalle norme concernenti il contratto a tempo indeterminato.

**5** - Agli effetti del comma precedente, sono considerati successivi tutti i contratti intervenuti fra lo stesso armatore e lo stesso marittimo quando fra l'uno e l'altro non sia occorsa un'interruzione di rapporto contrattuale superiore a novanta giorni. Nel caso di sbarco per malattia o infortunio, il periodo di novanta giorni decorrerà dalla data di guarigione dall'infortunio o dal termine del periodo di cura della malattia.

**6** - Il periodo d'imbarco si intende composto da cicli di lavoro/riposo in relazione alla turnistica in essere.

**7** - I contratti di arruolamento, da stipularsi avanti l'Autorità marittima ai sensi di legge, saranno redatti in conformità al modello stabilito dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.

**8** - Il rapporto di lavoro sarà sempre valido, qualunque sia il Capitano al comando, qualunque sia il mezzo navale speciale dell'armatore e qualunque sia la destinazione. Il personale del turno particolare sarà tenuto, a richiesta dell'armatore, in caso di necessità, ad imbarcare o trasbordare in qualunque tempo e luogo, su qualsiasi mezzo navale speciale dell'armatore.

### **Art. 2 Periodo di prova**

**1** - Il periodo di prova è stabilito per gli Ufficiali in 45 giorni e per i Sottufficiali e Comuni in 30 giorni, sempre a contare dalla data del primo imbarco su un mezzo navale speciale.

**2** - Qualora l'armatore riassuma in servizio con lo stesso grado un marittimo che, alle sue dipendenze ed in precedente imbarco a tempo indeterminato, abbia positivamente superato il periodo di prova o abbia positivamente superato, in precedenti imbarchi a tempo determinato, un corrispondente periodo di imbarco, la prova non sarà ripetuta, a meno che siano trascorsi tre anni dall'ultimo sbarco del marittimo da un mezzo navale speciale dello stesso armatore e purché l'ultimo sbarco non sia stato determinato da colpa del marittimo.

**3** - Entro il periodo di prova l'armatore può risolvere il contratto di arruolamento in qualunque porto nazionale, corrispondendo al marittimo le competenze dovute fino al giorno dello sbarco compreso, nonché quanto previsto alla lettera B) dell'art. 49 della presente Sezione (risoluzione del contratto a tempo indeterminato per volontà dell'armatore).



**4** - Il contratto di arruolamento può essere risolto durante il periodo di prova anche dal marittimo con l'osservanza delle norme di cui all'art 49 lettera A), e con diritto alle competenze maturate sino al giorno dello sbarco compreso, nonché a quanto previsto alla lettera A) del predetto articolo 49 della presente Sezione (risoluzione del contratto a tempo indeterminato per volontà del marittimo).

**5** - Se il contratto di arruolamento è risolto durante il periodo di prova in un porto diverso da quello ove il contratto stesso è stato stipulato, si applicherà la normativa prevista all'art. 52 della presente Sezione.

**6** - L'armatore è tenuto a comunicare ed a far comunicare al marittimo il risultato della prova entro i termini sopra stabiliti. In difetto di questa comunicazione, la prova si intenderà positivamente superata.

**7** - Il periodo di prova sarà riconosciuto a tutti gli effetti per la determinazione della anzianità di servizio.

## **CAPO II COMPOSIZIONE DELL'EQUIPAGGIO**

### **Art. 3 Tabelle minime di sicurezza**

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

**Nota:** l'articolo "Compensi per sostituzione di personale mancante" di cui al CCNL per l'imbarco dei marittimi italiani su mezzi navali speciali con armatore italiano 31/02/2001 è stato eliminato in quanto non più rispondente alla normativa vigente.

### **Art. 4 Stato Maggiore**

**1** - Agli effetti del trattamento economico e di bordo sono tali: il Comandante, il Direttore di Macchina, gli Ufficiali, il Commissario di bordo, nonché gli Ufficiali Radiotelegrafisti che saranno equiparati al 1° Ufficiale ed al 2° Ufficiale come di seguito specificato:

1° Ufficiale: gli Ufficiali Radiotelegrafisti reggenti la stazione che abbiano compiuto 10 anni di effettiva navigazione come radiotelegrafisti;

2° Ufficiale: gli Ufficiali Radiotelegrafisti muniti di brevetto di 1<sup>a</sup> classe che abbiano compiuto almeno 5 anni di effettiva navigazione in qualità di radiotelegrafista;

3° Ufficiale: gli altri Ufficiali Radiotelegrafisti

### **Art. 5 Sottufficiali**

**1** - In conformità a quanto previsto dal DPR 231/2006, sono Sottufficiali i marittimi compresi nella seguente elencazione:

- in coperta: il nostromo, il carpentiere, il tankista e l'operaio trattorista, il gruista;
- in macchina: il capo operaio meccanico o motorista, l'operaio meccanico, l'operaio motorista, l'elettricista e il frigorista;
- in camera: il cuoco o il dispensiere (quando ve ne sia uno solo), il 1° cuoco (quando vi siano due o più cuochi), il cambusiere.

**2** - Sono considerati Sottufficiali capi servizio: il nostromo, l'elettricista, l'operaio meccanico, l'operaio motorista, il gruista, il cuoco (laddove ce ne sia uno solo e manchi il cambusiere), il cambusiere.

### **Art. 6 Comuni**

**1** - Agli effetti del trattamento economico e di bordo sono tali:

- in Coperta: Marinaio, Giovanotto e Mozzo;
- in Macchina: Fuochista, Ingrassatore, Carbonaio, Giovanotto di Macchina;
- in Cucina e Camera: Cameriere, Panettiere, Garzone e Piccolo

#### **N.B.**

Il Marinaio gruista o vericellista ed il marinaio addetto ai servizi di Sala Controllo delle piattaforme, al compimento dei 12 mesi di effettiva specifica funzione, usufruiranno del trattamento economico-normativo previsto per i Sottufficiali caposervizio.

## **CAPO III NORME DISCIPLINARI**

### **Art. 7 Rapporti gerarchici e norme disciplinari**

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

**2** - Il marittimo ha il dovere di mantenere una condotta disciplinata, di uniformarsi alle disposizioni di legge e alle prescrizioni delle autorità nazionali e locali, di eseguire ogni legittimo ordine del Comandante e di ogni altro superiore per ciò che concerne il servizio e la sicurezza della nave, delle persone imbarcate, del carico e delle provviste.

**3** - I rapporti tra i marittimi devono essere improntati a spirito di collaborazione e di comprensione.

**4** - Quando la nave è in porto, il Comandante o chi lo rappresenti curerà che sia preventivamente indicato il personale comandato di servizio e che il restante personale libero dalla guardia oppure dal servizio sia autorizzato, salvo esigenze di sicurezza della nave, a scendere a terra.

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

### **Art. 8 Contrabbandi, paccottiglie, clandestini, ecc.**

**1** - Tutti i lavoratori marittimi hanno il dovere di esercitare la più attenta sorveglianza affinché non si verifichino casi di contrabbando, trasporto di paccottiglie, sottrazione di merci, vendite abusive a bordo, imbarco di persone o cose non autorizzate, favoreggiamento di clandestini. Gli Ufficiali tutti dovranno eseguire prima della partenza e durante il viaggio frequenti visite in ogni parte della nave per assicurarsi che non esistano a bordo clandestini o merci di contrabbando.

**2** - L'Armatore ha il diritto di risolvere il contratto di arruolamento senza indennità di sorta e di essere risarcito dei danni tutti che gli derivassero in conseguenza di trasgressioni a disposizioni di leggi internazionali e/o nazionali, e particolarmente in conseguenza di contrabbando, trasporto di paccottiglie, imbarco o favoreggiamento di clandestini, poste in essere dai marittimi che risultassero responsabili sia della trasgressione, che della mancata vigilanza.

### **Art. 9 Infrazioni disciplinari e sanzioni**

**1** - I provvedimenti disciplinari applicabili nei confronti del marittimo potranno essere:

- a) rimprovero scritto;
- b) multa nella misura massima di 4 ore di retribuzione calcolate con il divisore 240 e considerando come retribuzione quella indicata al punto 1 dell'art. 51 ("*Trattamento di fine rapporto*");
- c) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- d) sospensione dal turno particolare per un periodo massimo di due mesi;
- e) risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione dal turno particolare;
- f) risoluzione del contratto di arruolamento e/o cancellazione dall'elenco del personale in C.R.L.

**2** - Le sanzioni disciplinari di cui sopra sono applicate prescindendo dall'ordine in cui sono elencate rapportandole alla gravità della mancanza, alle circostanze speciali che l'accompagnano e al grado di colpa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**8** - In caso di recidività di comportamenti per il primo dei quali sia stata applicata la sanzione del rimprovero scritto, tale recidività potrà comportare l'adozione della sanzione di cui al comma 5.

**9** - In caso di recidività di comportamenti per i quali siano state già applicate due sanzioni più gravi del rimprovero scritto, tale recidività potrà comportare l'adozione dei provvedimenti di risoluzione del contratto di imbarco, di non reiscrizione al turno particolare, di cancellazione dall'elenco della C.R.L.

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

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

**12** - Il marittimo che ritenga ingiustificata l'adozione nei suoi riguardi di una sanzione disciplinare più grave del rimprovero scritto, avrà facoltà di contestare la sanzione stessa entro 10 giorni dallo sbarco o entro 10 giorni dalla comunicazione della sanzione, dinanzi al Collegio di conciliazione di cui all'art. 77bis (*Conciliazione delle controversie individuali di lavoro*).

Qualora la sanzione contestata sia la multa o la sospensione dal Turno Particolare o dall'elenco della C.R.L. e il Collegio di conciliazione di cui all'art. 77bis non la riconoscesse giustificata, questa verrà annullata e perderà ogni effetto.

Nel caso venga invece contestata la cancellazione dal Turno Particolare o della cancellazione dall'elenco della C.R.L. e il Collegio di conciliazione di cui art. 77bis non la riconoscesse giustificata, la Società potrà comunque mantenere la non reiscrizione al Turno Particolare e la cancellazione dall'elenco della C.R.L. corrispondendo al marittimo a titolo di penale un importo pari a tante giornate calcolate in trentesimi di retribuzione utile, così come indicata al punto 1 dell'art. 51 (*Trattamento di fine rapporto*), e secondo i seguenti limiti:

#### PER I MARITTIMI ISCRITTI AL TURNO PARTICOLARE

- marittimi iscritti al T.P.: 30 giorni di retribuzione;
  - marittimi iscritti al Fondo:
  - fino a 12 mesi di navigazione nel Fondo: 30 giorni di retribuzione;
  - oltre i 12 mesi di navigazione nel Fondo: 45 giorni di retribuzione.
- Inoltre il marittimo iscritto al Fondo manterrà tale iscrizione.

#### PER I MARITTIMI IN C.R.L.

- sino a 4 anni di anzianità in C.R.L.: 3 mesi di retribuzione;
  - da oltre i 4 a 8 anni di anzianità in C.R.L.: 6 mesi di retribuzione;
  - oltre 8 anni di anzianità in C.R.L.: 9 mesi di retribuzione.
- Inoltre il marittimo in C.R.L. verrà iscritto nel Fondo, qualora ne abbia maturato i requisiti.

**Art. 10**  
**Procedure dei reclami a bordo da parte dei lavoratori marittimi**

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

**Art. 11**  
**Controversie sindacali**

**1** - Le eventuali divergenze sulla interpretazione della presente Sezione, comprese quelle afferenti la puntuale applicazione di quanto previsto all'art 80 (*Contrattazione integrativa*), saranno esaminate dalle Organizzazioni stipulanti, in sede nazionale, mediante apposita Commissione paritetica. Essa esaminerà entro 30 giorni dalla data di denuncia della divergenza le questioni alla stessa sottoposte, redigendo apposito verbale.

**2** - Ferma restando la possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami, le controversie sindacali fra Aziende e lavoratori quando riguardino una sola Società, saranno esaminate fra le Organizzazioni locali dei lavoratori e un rappresentante della Confitarma. La trattativa dovrà iniziare entro 48 ore dalla comunicazione ufficiale della o delle Organizzazioni dei lavoratori stipulanti e firmatarie.

**3** - Le controversie sindacali che riguardano navi e marittimi di diverse Società saranno esaminate in sede nazionale. La trattativa dovrà iniziare entro 3 giorni dalla comunicazione ufficiale della o delle Organizzazioni dei lavoratori stipulanti e firmatarie.

**4** - In caso di mancato accordo a seguito dell'esame di cui sopra, ovvero in caso di mancata convocazione, le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali.

## **CAPO IV ORARIO DI LAVORO**

### **Art. 12 Orario di lavoro**

- 1** - L'orario normale di lavoro è per il personale imbarcato di 8 (otto) ore giornaliere.
- 2** - Le prestazioni effettuate oltre le 8 (otto) ore giornaliere saranno considerate lavoro straordinario.  
L'orario di lavoro potrà essere effettuato sia nelle ore diurne che nelle ore notturne.
- 3** - L'orario di lavoro diurno sarà compreso tra le ore 6.00 e le ore 20.00, secondo le esigenze di servizio.
- 4** - L'orario di lavoro notturno sarà compreso tra le ore 20.00 e le ore 6.00, secondo le esigenze di servizio.

### INDENNITÀ DI FUNZIONE

Per quanto riguarda i Comandanti Padroni Marittimi e Direttori di Macchina non Capitani di Macchina, tenuto conto che:

- la responsabilità loro assegnata comporta l'eventuale effettuazione di prestazioni oltre il normale orario di lavoro;
- non sono soggetti all'osservanza di uno specifico orario di lavoro;
- devono collaborare con il Responsabile del cantiere per il regolare andamento dello stesso;

si stabilisce che le eventuali prestazioni fornite oltre il normale orario di lavoro siano compensate con l'erogazione della indennità di funzione per 14 mensilità, che ha già sostituito l'indennità di rappresentanza. L'indennità di funzione è pari a € 197,50 lordi mensili per i Comandanti Padroni Marittimi (PM) e a € 181,82 lordi mensili per i Direttori di Macchina Meccanici Navali (MN).

### **Art. 13 Indennità di turno**

- 1** - Quando vengono stabiliti regolari turni avvicendabili di lavoro o di guardia, la retribuzione oraria: minimo contrattuale, indennità di funzione (per i soli Comandanti PM e Direttori di macchina non CM) verrà calcolata con una maggiorazione del 16% (sedici per cento) per tutti i giorni di effettiva presenza a bordo.
- 2** - Detta indennità, per il modo in cui è stata calcolata, non costituisce coefficiente della retribuzione ad alcun effetto, né in ogni altro istituto che direttamente o indirettamente implichi la retribuzione quale base di calcolo.

### **Art. 14 Trattamento nella giornata del sabato in porto ed in navigazione**

- 1** - La giornata del sabato mantiene la natura di giorno feriale.
- 2** - Per il lavoro eventualmente prestato nelle otto ore dell'orario normale in detta giornata, sarà riconosciuto il corrispondente riposo compensativo.

**3** - Al personale trattenuto in servizio oltre l'orario normale di lavoro è dovuto il compenso per lavoro straordinario come previsto dall'art. 31 della presente Sezione.

**4** - Al marittimo non spetta il riposo compensativo per la giornata del sabato se in tale giornata fruisce di una franchigia o di un riposo compensativo.

**5** - Al personale che usufruisce dei riposi compensativi durante il periodo di imbarco il sabato non è considerato riposo.



**CAPO V  
LAVORI E SERVIZI DIVERSI**

**Art. 15  
Lavori per la sicurezza della navigazione**

**1** - Le persone dell'equipaggio saranno tenute a prestare la propria opera senza diritto a compensi a titolo di lavoro straordinario:

- a) per la sicurezza della navigazione, del carico e delle provviste;
- b) per il salvataggio del mezzo speciale e delle persone imbarcate.

**2** - Saranno altresì tenute a prestare la propria opera per il recupero degli avanzi del naufragio o di altro sinistro occorso al mezzo speciale, ma in questo caso avranno diritto, in aggiunta al salario, ad uno speciale compenso che sarà determinato, in difetto di accordo, dall'autorità Marittima del porto di armamento del mezzo speciale, nei limiti della propria competenza per valore.

**Art. 16  
Lavori che non rientrano nelle ordinarie mansioni del marittimo**

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

**2** - Tuttavia il Comandante, nell'interesse della navigazione, ha facoltà di adibire, temporaneamente i componenti dell'equipaggio ad un servizio diverso da quello per il quale sono stati imbarcati, purché non sia inadeguato al loro titolo professionale e al loro grado. In caso di necessità per la sicurezza del mezzo speciale, i marittimi imbarcati possono essere adibiti a qualsiasi servizio. I componenti dell'equipaggio che svolgono mansioni diverse da quelle per le quali sono stati imbarcati hanno diritto alla maggiore retribuzione dovuta per tali mansioni, se superiori.

**Art. 17  
Lavori per la manutenzione e pulizia del mezzo navale speciale**

**1** - Oltre i necessari servizi di navigazione e di porto, l'equipaggio dovrà eseguire tutti i lavori usuali di pulizia e manutenzione del mezzo speciale che venissero ordinati, nei modi e termini stabiliti dalla presente Sezione, con diritto al compenso per lavoro straordinario qualora detti lavori vengano eseguiti fuori dell'orario normale.

**Art. 18  
Lavori inerenti alla pulizia degli alloggi**

**1** - L'equipaggio dovrà mantenere i locali dei propri alloggi nella massima pulizia, senza perciò aver diritto al pagamento di compenso per lavoro straordinario. La pitturazione detti locali effettuata fuori orario normale dà diritto, invece, al compenso per lavoro straordinario.

**Art. 19  
Sostituzione di ammalati e di infortunati – funzioni superiori**

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

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

**3** - Ove l'assegnazione alla mansione superiore (qualifica o grado) non abbia avuto luogo per sostituzione di marittimo assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione stessa diventa definitiva trascorso il periodo di 3 (tre) mesi.

**4** - Ove, invece, l'assegnazione e funzione di grado o qualifica superiore abbia avuto luogo per sostituzione di marittimo assente con diritto alla conservazione del posto, il marittimo ha diritto all'inquadramento superiore trascorso un periodo di 6 (sei) mesi.

**5** - I detti periodi di tre e/o di sei mesi sono da intendersi di servizio continuativo e di effettiva presenza a bordo.

#### **Art. 20** **Oggetti in consegna**

**1** - Il personale che ha ricevuto in regolare consegna oggetti di dotazione e corredo è tenuto alla restituzione degli oggetti stessi o al pagamento della eventuale mancanza.

## **CAPO VI PAGHE, COMPENSI, INDENNITÀ**

### **Art. 21 Misura e componenti della retribuzione**

**1** - La misura e le componenti della retribuzione sono determinate e regolate dalla presente Sezione.

### **Art. 22 Paghe**

**1** - I minimi contrattuali spettanti ai marittimi a seconda del grado e della qualifica risultante a ruolo sono indicate nella tabella paga allegata alla presente Sezione (allegato A).

**2** - La paga giornaliera è ragguagliata a 1/30<sup>mo</sup> del minimo contrattuale mensile e la paga oraria ad un 1/8<sup>vo</sup> della paga giornaliera, ad eccezione di quanto disposto dal successivo art. 24. Agli effetti della presente Sezione la giornata inizia alle ore 00:00 e termina alle ore 24:00.

### **Art. 23 Scatti di anzianità**

**1** - Al marittimo, non in continuità di rapporto di lavoro, che abbia effettuato gli ultimi due anni di navigazione sempre con la stessa Azienda spetterà un primo scatto di anzianità ex 5% (All. A). Dopo il primo biennio di anzianità, maturando ulteriori analoghi requisiti, verranno corrisposti altri quattro scatti biennali di anzianità ex 3% (All. A).

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

### **Art. 24 Computo riposi compensativi e ferie**

**1** - Il minimo contrattuale mensile, l'indennità di funzione per i soli Comandanti PM e Direttori di Macchina non CM sono ragguagliate a 1/26 per il computo dell'indennità sostitutiva dei riposi compensativi e per il computo dell'indennità sostitutiva delle ferie.

### **Art. 25 Indennità di navigazione**

**1** - Allo scopo specifico ed esclusivo di tener conto delle attività e dell'impegno richiesto dalle esigenze operative dei mezzi navali speciali, delle zone geografiche di operazione, nonché del vincolo della permanenza a bordo e del relativo disagio, è istituita una indennità di navigazione mezzi navali speciali in importi giornalieri indicati nell'allegato C, riga 1. Tali importi saranno corrisposti per giorni di effettivi presenza a bordo.

**2** - a) In aggiunta alle quote di indennità di navigazione giornaliera indicate al punto 1, spetteranno ai marittimi imbarcati sulle navi che navighino o sostino in zone geografiche ove esista un effettivo rischio di guerra o di pirateria, riconoscendo come tali quelle che, nel tempo, vengono individuate attraverso le intese internazionali in sede IBF (Warlike Operations Area, High Risk Area), una indennità giornaliera rischio guerra/pirateria. La misura di tale indennità sarà pari a tanti trentesimi del minimo contrattuale e del supplemento paga personale di Stato

Maggiore (Allegato B della presente Sezione), per ogni giorno di effettiva permanenza della nave in dette zone o porti.

**3** - Al personale imbarcato su mezzi navali speciali operanti all'estero saranno corrisposte per i giorni di effettiva presenza a bordo, con decorrenza dal giorno di partenza dall'ultimo porto nazionale e fino all'arrivo al primo porto nazionale ed in aggiunta alle quote di indennità di navigazione indicate all'allegato C riga 1, le quote giornaliere calcolate dividendo per trenta il 12% del minimo contrattuale (cfr. Allegato C, riga 2).

**4** - a) Quando il mezzo navale speciale approdi in un porto riconosciuto colpito da malattia epidemica con Ordinanza del Ministero competente verrà corrisposta a tutto l'equipaggio, per il periodo che decorre dall'arrivo al porto infetto fino al giorno della libera pratica al porto successivo, ma non oltre i quindici giorni dalla partenza dal porto infetto, una quota giornaliera calcolata dividendo per trenta il 7% del minimo contrattuale, che si aggiunge a quelle previste all'allegato C.

b) L'indennità è pure dovuta nell'ipotesi che l'Ordinanza del Ministero competente sia emanata successivamente alla data dell'arrivo del mezzo navale speciale al porto infetto, ma con riferimento al tempo dell'approdo e della permanenza del mezzo navale speciale in detto porto.

c) L'indennità è pure dovuta nell'ipotesi che la patente rechi l'annotazione dell'esistenza di uno stato epidemico di colera o peste, o vaiolo o tifo petecchiale, o febbre gialla, ma occorre che nell'annotazione sulla patente ricorra testualmente l'espressione "epidemia" o "stato epidemico".

d) Quando si manifesti a bordo un caso di colera, di peste, di vaiolo, di tifo petecchiale o di febbre gialla, è dovuta all'equipaggio la stessa indennità sopra prevista al momento della partenza del mezzo navale speciale dall'ultimo porto, ma in ogni caso con decorrenza da non oltre quindici giorni prima della constatazione della malattia fino al giorno dell'ammissione del mezzo navale speciale a libera pratica.

**5** - Ad ogni effetto le parti stabiliscono che l'indennità di navigazione di cui al presente art. 25 non può essere calcolata nella retribuzione, né in ogni altro istituto che direttamente o indirettamente implichi la retribuzione quale base di calcolo. Tale esclusione è dovuta al fatto che l'ammontare di detta indennità è stato pattiziamente determinato, tenendo già conto della sua incidenza economica sui singoli istituti e comunque sul globale trattamento erogato ai lavoratori.

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

In sostituzione di detta indennità possono essere stabilite indennità di natura diversa compensative di particolari oneri e prestazioni derivanti dal tipo di servizio ed il cui importo complessivo sia equivalente, riproporzionato per tener conto di tutti gli eventuali oneri riflessi, all'importo dell'indennità di navigazione non corrisposta. Ciò in quanto la predetta indennità di navigazione ha una natura giuridica che non troverebbe riscontro nella fattispecie per la quale è stata posta la deroga.

#### **Nota a verbale**

Nel caso di viaggio di trasferimento del mezzo navale speciale che comporti l'utilizzo di una soia squadra, anziché delle due che avrebbero dovuto essere presenti a bordo, le parti si incontreranno per esaminare la problematica del trattamento economico della squadra non impiegata che avrebbe dovuto essere presente a bordo, in riferimento all'istituto dell'indennità giornaliera di navigazione ed all'eventuale indennità giornaliera zona operativa off-shore.

## **Navi con certificazione IAQ1**

L'ufficiale di macchina che abbia la responsabilità degli apparati di macchina su un arco di 24 ore, avrà diritto per la disponibilità alle chiamate, oltre le 8 ore del normale orario di lavoro, ad una maggiorazione dell'indennità di navigazione giornaliera di cui al punto 1 dell'art. 25 nella misura del 20%.

### **Art. 26**

#### **Eventuale periodo di ingaggio**

**1** - Qualora l'imbarco sia preceduto da un periodo di ingaggio, decorrente dalla data di consegna del libretto di navigazione, il marittimo avrà diritto per tale periodo, sempre che abbia mantenuto l'impegno di imbarcarsi, al minimo contrattuale, al supplemento paga per anzianità, e alla indennità sostitutiva della panatica. Nel caso che il marittimo sia inviato dall'armatore ad imbarcare in porto diverso da quello di ingaggio, il marittimo avrà, inoltre, diritto al rimborso delle spese documentate di viaggio e di trasporto del corredo sostenute per recarsi a bordo, nei limiti previsti per il caso di rimpatrio, qualora l'armatore non provveda direttamente.

**2** - Per la durata del viaggio per recarsi all'estero e fino all'imbarco si avrà diritto, in luogo dell'indennità sostitutiva della panatica, al rimborso a piè di lista, nei limiti della normalità, delle spese opportunamente documentate.

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

### **Art. 27**

#### **Compenso in caso di trasbordo**

**1** - Il marittimo, che in caso di trasbordo disposto dalla Società non dovesse prendere subito imbarco su unità navali della medesima Società, avrà diritto ad un compenso pari alla retribuzione prevista per il periodo di riposo di cui all'art. 66 della presente Sezione.

**2** - Il compenso non spetterà qualora il marittimo stesso venisse adibito a lavori di comandata.

**3** - Il periodo di attesa a terra non è, in ogni caso, computato ai fini del compimento del periodo di imbarco.

### **Art. 28**

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

**1** - Il minimo contrattuale, l'indennità di navigazione, il supplemento paga per anzianità, gli altri compensi, e indennità spettanti agli imbarcati per qualunque altro titolo, a norma della presente Sezione, saranno corrisposti in ogni caso non oltre 15 giorni dalla fine del mese.

**2** - Durante l'imbarco il Comandante corrisponderà acconti all'equipaggio sulla disponibilità per competenze maturate liquidabili, fino alla concorrenza dell'80%. In caso di utilizzo di denaro contante l'acconto potrà essere riconosciuto entro i limiti di legge.

**3** - Gli acconti in valuta estera saranno corrisposti nelle misure concesse dal competente Ministero e saranno ragguagliabili al cambio ufficiale del giorno del pagamento. L'ammontare del controvalore in lire al cambio ufficiale degli acconti corrisposti in valuta non potrà superare il saldo spettante al marittimo per le competenze maturate a suo favore al momento della corresponsione dell'acconto.

**4** - Ad ogni marittimo, a termine di legge, sarà fornito, a spese dell'armatore, un libretto od altro documento equipollente, sul quale saranno specificatamente registrate le competenze e tutti i supplementi liquidati.

**5** - Allo sbarco sarà fornita al marittimo lettera di credito firmata dal Comandante del mezzo navale speciale, sulla quale verranno evidenziate tutte le indennità spettanti per fine servizio; competenze che saranno liquidate dalla Sede Armatrice entro 15 giorni dalla data dello sbarco.

### **Art. 29 Gratifica natalizia e gratifica pasquale**

**1** - Sia in occasione del Natale che della Pasqua sarà corrisposta ai marittimi che abbiano compiuto un anno di imbarco una gratifica costituita da una mensilità dei seguenti elementi:

- a) minimo contrattuale;
- b) supplemento paga per anzianità al personale di Stato Maggiore di cui all'allegato B;
- c) indennità di funzione per i soli Comandanti PM e Direttori di Macchina non CM;
- d) valore convenzionale della panatica come stabilito dall'art. 35<sub>1</sub>;
- e) eventuali scatti di anzianità di cui all'art. 24.

**2** - Ai marittimi entrati in servizio nel corso dell'anno o che cessino dal servizio nel corso dell'anno, la gratifica natalizia e quella pasquale saranno corrisposte in ragione di tanti dodicesimi quanti. Sono i mesi di imbarco compiuti. Per le frazioni di mese verranno corrisposti i ratei giornalieri.

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

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

**5** - I ratei delle gratifiche natalizie e pasquali saranno da considerarsi ai fini del computo dell'indennità sostitutiva dei riposi compensativi e delle ferie.

Le parti si danno reciprocamente atto che, per il personale in C.R.L., i ratei delle gratifiche natalizia e pasquale sono stati esclusi dal computo dell'indennità sostitutiva dei riposi compensativi e delle ferie limitatamente a tale personale.

Per il personale marittimo in C.R.L., i ratei della gratifica natalizia e della gratifica pasquale entreranno invece a far parte della base di calcolo per la liquidazione dei riposi compensativi e delle ferie in caso di cancellazione dall'elenco della C.R.L. nel corso dell'anno.

#### **Nota a verbale**

Il suddetto articolo si applica esclusivamente al personale non in stabilità di rapporto di lavoro. Per il personale in stabilità di rapporto di lavoro si rinvia all'art. 72 della presente Sezione.

### **Art. 30 Assegno per il nucleo familiare**

**1** - L'assegno per il nucleo familiare è corrisposto ai marittimi nelle misure e con le modalità stabilite dalle vigenti disposizioni di legge.

**Art. 31**  
**Compensi per lavoro straordinario**

**1** - Ogni lavoro eseguito dai componenti l'equipaggio oltre gli orari stabiliti dai precedenti articoli è considerato lavoro straordinario.

**2** - Non è considerato lavoro straordinario qualunque lavoro per la sicurezza del mezzo navale speciale.

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

- Diurno feriale 25%
- Notturmo feriale e Diurno Festivo: 25%
- Notturmo Festivo: 33%

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

**4** - È escluso dai compensi per lavoro straordinario il personale di Stato Maggiore al quale viene corrisposta l'indennità di funzione.

**Art. 32**  
**Deleghe del marittimo per il pagamento di parte della retribuzione**

**1** - Ai sensi della normativa nazionale ed internazionale, non sono consentite deleghe per la riscossione delle competenze, salvo casi particolari autorizzati dal lavoratore marittimo a mezzo di procura conferita per atto pubblico.

## **CAPO VII ALLOGGIO E VITTO**

### **Art 33 Alloggio e vitto**

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

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

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

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

### **Art. 34 Indennità sostitutiva della Panatica**

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

**2** - Tale indennità sarà corrisposta anche per i giorni di viaggio, in particolare per prendere imbarco, per il trasbordo e per rientrare nella località di residenza dopo la cessazione del contratto di arruolamento.

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

### **Art. 35 Valutazione della Panatica quale coefficiente della retribuzione**

**1** - In tutti i casi in cui occorra computare la panatica quale coefficiente della retribuzione o considerarla come coefficiente di calcolo per la liquidazione di indennità (ad esempio: indennità sostitutiva del preavviso, indennità di risoluzione del rapporto di lavoro, indennità sostitutiva delle ferie o dei riposi compensativi, indennità giornaliera in caso di malattia o infortunio, gratifica natalizia, gratifica pasquale, ecc.) il valore da attribuire alla panatica è determinato nelle misure seguenti:

Padrone al Comando e Direttore di macchina non patentato	€ 7,75
Ufficiali	€ 6,97
Sottufficiali	€ 5,89
Comuni	€ 4,96



**CAPO VIII**  
**RIPOSI FESTIVI – FERIE – CONGEDO MATRIMONIALE – LICENZE**

**Art. 36**  
**Giorni festivi**

- 1** - Sono considerati giorni festivi:
- a) tutte le domeniche;
  - b) l'Anniversario della Liberazione (25 aprile), la Festa del lavoro (1° maggio);
  - c) le seguenti ulteriori festività: 1° gennaio (Capodanno); 6 gennaio (Epifania); lunedì di Pasqua; Ascensione; 15 agosto (Assunzione); 1° novembre (Ognissanti); 8 dicembre (Immacolata Concezione); 25 dicembre (Natale); 26 dicembre (S. Stefano).
- 2** - Sono considerati semifestivi e cioè festivi nelle sole ore pomeridiane i giorni seguenti:
- Venerdì Santo;
  - Vigilia di Natale; 24 dicembre.

**Nota:**

***Riduzione orario di lavoro***

Premesso

- a) che le festività del 2 giugno e del 4 novembre sono attualmente compensate con una quota giornaliera di retribuzione così come previsto dal verbale di intesa Confitarma OO.SS.LL. del 12 luglio 1997 in applicazione della legge n. 54 del 5 marzo 1977;
- b) che una giornata di permesso retribuito, con decorrenza 1° luglio 1989 è già prevista dal contratto in essere;
- c) che ulteriori 8 ore, pari ad un giorno, sono state richieste dalle OO.SS.LL. come ulteriore riduzione di orario su base annua;

le parti convengono

che con decorrenza 1° gennaio 2000 la prestazione lavorativa annuale verrà ridotta complessivamente di 32 ore pari a quattro giornate di lavoro recuperando la monetizzazione delle due giornate festive e della giornata di riposo concesse con il contratto in essere ed aggiungendo 8 ore di riduzione di orario.

La riduzione di 32 ore verrà fruita aumentando le giornate di ferie di 4 giorni.

**Art. 37**  
**Giorni festivi trascorsi in servizio a bordo**

**1** - Durante il periodo di permanenza a bordo i turni di servizio continuano anche nei giorni festivi secondo l'orario normale di lavoro (domeniche e festività infrasettimanali comprese le festività nazionali).

**2** - Ai marittimi saranno riconosciuti tanti giorni di riposo compensativo quanti saranno i giorni di domenica ed i giorni di festività infrasettimanali (comprese le festività nazionali) trascorsi in servizio a bordo. Nei giorni semifestivi sarà riconosciuta ai marittimi mezza giornata di riposo compensativo, non saranno riconosciuti invece qualora in tali giorni fruisca di una franchigia o di un riposo compensativo.

**3** - Qualora il marittimo, nei giorni predetti, presti lavoro oltre l'orario normale, verrà corrisposto il compenso per lavoro straordinario per le ore eccedenti l'orario normale.

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

**5** - Nel caso che durante il corso del contratto di arruolamento per esigenze di servizio non sia stato possibile fare godere i riposi compensativi, l'Armatore indennizzerà il marittimo mediante il pagamento di tante giornate o pro-rata di minimo contrattuale, indennità di funzione per i soli comandanti PM e Direttori di Macchina non C.M., rateo della gratifica natalizia e della gratifica pasquale nonché degli eventuali scatti di cui agli artt. 23 e 74, valore convenzionale della panatica di cui all'art. 35 e delle indennità previste per le singole qualifiche che sono qui di seguito in modo esclusivo elencate: supplemento paga per anzianità al personale di Stato Maggiore di cui all'allegato B.

### **Art. 38**

#### **Licenze durante il periodo di imbarco**

**1** - Al personale imbarcato su mezzi navali speciali, durante il periodo di imbarco, saranno concessi periodi di licenza da usufruire a terra.

**2** - Il periodo di licenza sarà commisurato rispetto a quello di effettiva presenza a bordo sulla base del rapporto 1 a 2, comprensivo dei giorni di viaggio.

**3** - La licenza viene concessa in conto riposi compensativi maturati a bordo.  
Al personale che usufruisce dei riposi compensativi durante il periodo di imbarco il sabato non è considerato riposo.

**4** - Le spese di viaggio, per fruire della licenza, sostenute dal marittimo imbarcato su mezzi navali speciali, sono a carico dell'armatore.

**5** - La documentazione delle spese di viaggio dovrà essere presentata entro il mese successivo, dall'effettuazione del viaggio; non saranno rimborsate le spese non documentate da pezze giustificative.

#### **Nota a verbale 1**

Per il personale marittimo dei mezzi navali speciali – a bordo dei quali opera normalmente anche personale non marittimo adibito alle attività dei mezzi navali speciali stessi – i periodi di licenza saranno armonizzati con quelli del personale non marittimo.

La data dello sbarco, intesa come ultima data di discesa dal mezzo navale speciale, risolve di diritto ed automaticamente la convenzione di imbarco.

#### **Nota a verbale 2**

Il calcolo dei riposi compensativi mensili maturati e/o usufruiti, avviene come segue: dopo aver effettuato la somma algebrica dei riposi positivi e negativi maturati e/o usufruiti mensilmente durante il periodo di imbarco gli eventuali riposi compensativi positivi saranno riportati al mese successivo; mentre gli eventuali riposi compensativi negativi, usufruiti in eccesso rispetto ai maturati, saranno addebitati mensilmente.

Durante il periodo di imbarco il personale marittimo dei mezzi navali speciali, i quali effettuino attività di perforazione con turnazione 1/1, può fare richiesta scritta all'armatore, tramite il Comando di Bordo, di fruire di un periodo di ferie tra il termine di un ciclo di lavoro e l'inizio di quello successivo. Tali giorni di ferie dovranno essere maturati durante il periodo di imbarco.

L'Armatore, secondo le esigenze di servizio, concederà, in via del tutto eccezionale, la fruizione del periodo feriale al solo e predetto personale marittimo che ne avrà fatto espressamente richiesta scritta.

Tale richiesta non dovrà essere in futuro oggetto di ulteriore rivendicazione sindacale da parte delle OSL e trova esclusiva applicazione per il personale che effettua attività di perforazione con turnazione 1/1.

#### Nota

Per il trattamento della giornata del sabato cadente nel periodo di ferie durante il periodo di imbarco, in via del tutto eccezionale e senza alcun intento novativo, si applica quale condizione di migliore favore l'art. 14 della vigente Sezione.

### **Art. 39 Festività nazionali e altre festività normalmente infrasettimanali cadenti di domenica in servizio a bordo**

**1** - Qualora una delle festività nazionali cada di domenica verranno riconosciuti al marittimo: una giornata di riposo compensativo; un importo pari ad 1/26<sup>mo</sup> del minimo contrattuale, degli eventuali scatti di cui agli artt. 23 e 74 delle indennità previste per le singole qualifiche che sono qui di seguito in modo esclusivo elencate: supplemento paga per anzianità al personale di Stato Maggiore di cui all'allegato B, indennità di funzione, e, se il marittimo è in Turno Particolare un trentesimo del rateo mensile della gratifica natalizia e pasquale.

**2** - Qualora una delle festività normalmente infrasettimanali di cui al punto 1 lettera c) dell'art.36 cada di domenica, verranno riconosciuti al marittimo: il compenso per lavoro straordinario festivo per le ore eccedenti l'orario normale; una giornata di riposo compensativo; un importo pari ad 1/26<sup>mo</sup> del minimo contrattuale, degli eventuali scatti di anzianità di cui agli artt. 23 e 74, delle indennità previste per le singole qualifiche che sono qui di seguito in modo esclusivo elencate: supplemento paga per anzianità al personale di Stato Maggiore di cui all'allegato B, indennità di funzione, e, se il marittimo è in Turno Particolare, un trentesimo del rateo mensile della gratifica natalizia e pasquale.

**3** - Qualora un giorno semifestivo cada di domenica sarà riconosciuto al marittimo solo trattamento previsto per la domenica.

### **Art. 40 Ferie**

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

**2** - Il marittimo avrà normalmente diritto di fruire del periodo feriale senza interromperlo, salvo impedimento che derivi da esigenze di servizio, nel quale caso sarà consentito all'armatore di frazionarlo in due periodi e, ove occorra, di differirlo in tutto o in parte all'anno successivo.

**3** - Qualora l'armatore, per imprescindibili ragioni di servizio, non potesse concedere, in tutto o in parte, le ferie annuali ai sensi dei commi precedenti, corrisponderà al marittimo altrettante giornate calcolate in base ad 1/26<sup>mo</sup> di minimo contrattuale, valore convenzionale della panatica, supplemento paga per anzianità al personale di Stato Maggiore, indennità di funzione per i soli Comandanti PM e Direttori di Macchina non CM, ed ad 1/30<sup>mo</sup> del rateo di gratifica natalizia e pasquale e degli eventuali scatti di anzianità di cui agli artt. 23 e 74 (nonché nota in calce all'art. 36).

**Art. 40 bis**  
**Maternità**

- 1** - Nel caso in cui una lavoratrice marittima è in gravidanza durante il periodo di imbarco:
- a) la lavoratrice deve avvisare il comandante appena la gravidanza è accertata;
  - b) l'armatore provvederà allo sbarco e all'eventuale rimpatrio della lavoratrice marittima appena ragionevolmente possibile, e comunque entro la 26<sup>ma</sup> settimana di gravidanza;
  - c) alla lavoratrice marittima spetterà l'indennità riconosciuta dalle disposizioni di legge in materia.

**Art. 40 ter**  
**Congedi parentali**

**1** - Il lavoratore marittimo ha diritto di usufruire dei congedi e permessi parentali previsti dalla normativa nazionale vigente.

**Art. 41**  
**Congedo matrimoniale**

**A) Personale di Stato Maggiore.**

1. Agli Ufficiali, agli Ufficiali radiotelegrafisti che contraggono matrimonio sarà concesso dall'armatore un congedo straordinario retribuito di giorni quindici. Il congedo verrà accordato nel porto nazionale di armamento o di ultima destinazione o di imbarco.
2. Per fruire di tale congedo l'interessato dovrà presentare domanda con congruo preavviso.
3. Il congedo di cui sopra non potrà essere computato nel periodo delle ferie annuali né potrà essere considerato in tutto o in parte quale periodo di preavviso di licenziamento.
4. Per la corresponsione della retribuzione si adotteranno i criteri seguiti per le ferie.
5. Il periodo di congedo matrimoniale è computato agli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio.
6. Prima della concessione della licenza dovrà essere presentato il certificato di avvenuta pubblicazione matrimoniale.
7. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro 90 giorni sbarco.

**B) Sottufficiali e Comuni.**

8. Ai Sottufficiali e Comuni che contraggono matrimonio sarà concesso un congedo straordinario di otto giorni consecutivi.
9. Il congedo di cui al precedente comma spetta al marittimo il cui rapporto di lavoro duri da almeno una settimana.
10. Il congedo verrà accordato nel porto nazionale di armamento o di ultima destinazione o di imbarco.
11. Per fruire di tale congedo l'interessato dovrà presentare domanda con un preavviso di almeno sei giorni, salvo casi eccezionali.

12. Il congedo matrimoniale non potrà essere computato nel periodo delle ferie annuali, né potrà essere considerato in tutto o in parte quale periodo di preavviso di licenziamento.
13. Durante il periodo di congedo matrimoniale sarà corrisposto ai marittimi un assegno calcolato moltiplicando per 8 il guadagno medio giornaliero realizzato nell'ultimo periodo minimo contrattuale, computandosi anche il valore convenzionale della panatica, i compensi per lavoro straordinario ed ogni supplemento o indennità, anche occasionali, eccettuato soltanto il trattamento di fine rapporto, la gratifica natalizia, la gratifica pasquale, le indennità sostitutive di riposi maturati e non fruiti ed eventuali indennità corrisposte "una tantum".
14. Qualora le esigenze operative non consentano in tutto o in parte la concessione del congedo all'epoca del matrimonio, è lasciata al marittimo la facoltà di scelta di ritardare, in tutto o in parte, il congedo matrimoniale, ovvero di risolvere il rapporto di arruolamento con diritto alla corresponsione del trattamento di fine rapporto, escluso il preavviso.
15. Ove il marittimo chieda la risoluzione del rapporto di lavoro, gli sarà concessa, al termine del congedo, l'iscrizione con precedenza assoluta nel turno particolare dell'armatore dal quale ha ottenuto il congedo. In mancanza di tale turno gli sarà concessa l'iscrizione con precedenza nel turno generale. Per fruire di questa iscrizione con precedenza il marittimo dovrà farne richiesta all'armatore (per l'iscrizione nel turno particolare), ovvero all'autorità marittima (per l'iscrizione nel turno generale), entro un mese dalla data di celebrazione del matrimonio.
16. Gli assegni per congedo matrimoniale sono corrisposti ai marittimi dall'armatore per conto dell'INPS.
17. Il rimborso all'armatore delle somme corrisposte per congedi matrimoniali sarà effettuato dall'INPS successivamente all'invio, a cura dello stesso armatore, del certificato di matrimonio presentato dal marittimo che ha fruito del congedo matrimoniale e con le modalità stabilite dall'Istituto stesso.

NOTA (alla lettera B) Hanno diritto all'assegno matrimoniale anche i marittimi disoccupati che, alla data del matrimonio, possano far valere un rapporto di lavoro di almeno 15 giorni nei 90 giorni precedenti la data stessa. A questo effetto non si computa l'eventuale periodo di congedo matrimoniale sarà corrisposto dalla Sede dell'INPS competente per il luogo di residenza del marittimo. La corresponsione dell'assegno sarà effettuata su presentazione di domanda in carta semplice corredata dal certificato di matrimonio e della documentazione necessaria a dimostrare lo stato di disoccupazione nonché il possesso dei requisiti specificati nel presente articolo.

Hanno diritto all'assegno per congedo matrimoniale i marittimi in servizio militare per richiamo alle armi, per arruolamento volontario o per trattenimento alle armi oltre il servizio di leva, i quali possano far valere un rapporto di lavoro di almeno quindici giorni nei novanta precedenti, alla data di richiamo alle armi ovvero alla data di ultimazione del servizio di leva.

Il pagamento dell'assegno sarà effettuato direttamente dalla Sede competente dell'INPS.

I marittimi disoccupati e quelli che si trovano alle armi decadono dal diritto al conseguimento dell'assegno ove non ne facciano domanda alla competente Sede dell'INPS entro sessanta giorni dalla data del matrimonio.

## **CAPO IX PREVIDENZE**

### **Art. 42**

#### **Assicurazione per l'invalidità e la vecchiaia Assicurazioni contro la tubercolosi e la disoccupazione**

**1** - Tutti i componenti l'equipaggio sono assicurati per la invalidità e la vecchiaia secondo le vigenti disposizioni di legge.

**2** - Tutti i componenti l'equipaggio sono assicurati contro la tubercolosi e contro la disoccupazione involontaria secondo le apposite disposizioni di legge e di regolamento

### **Art. 43**

#### **Assicurazione contro la cancellazione delle matricole e la perdita del titolo per sinistro marittimo**

**1** - Le società provvederanno a stipulare apposita polizza assicurativa per tutti i propri dipendenti in C.R.L. e T.P., nonché per il personale del turno generale, secondo quanto previsto dall'accordo del 20 dicembre 2002 e successive integrazioni (riportato nell'allegato 16 della Sezione per l'imbarco dei lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/merci superiori a 151 tonnellate di stazza lorda e per i Comandanti e Direttori di Macchina imbarcati su navi superiori a 151 t.s.l. e inferiori a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c. – da intendersi qui integralmente ritrascritto come parte integrante della presente Sezione – fermi restando eventuali accordi sindacali aziendali di miglior favore.

### **Art. 44**

#### **Indennità di disoccupazione in caso di risoluzione del contratto di arruolamento per naufragio**

**1** - In caso di risoluzione del contratto di arruolamento per naufragio, qualunque sia il tipo di contratto, è dovuta al marittimo, oltre all'indennità prevista all'art. 49, lett. c) della presente Sezione, un'indennità di disoccupazione specifica per il naufragio pari a 2 mesi dello stipendio percepito a bordo, in conformità con quanto previsto dalla Regola 2.6 della Maritime Labour Convention, 2006

### **Art. 45**

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

**1** - Tutti i componenti l'equipaggio sono assicurati contro gli infortuni e le malattie ai sensi di legge.

**2** - L'armatore assicurerà inoltre le prestazioni indicate nelle tabelle allegate alla presente Sezione (allegato 1).

**3** - La malattia non darà luogo alla risoluzione del contratto di arruolamento, sempreché il marittimo sia in grado di riprendere il proprio posto a bordo 24 ore prima della partenza del mezzo navale speciale, e ciò consti all'armatore, in base a referto sanitario, almeno 48 ore prima della partenza.

**4** - Il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle 10.00 alle 12,00 e dalle 17,00 alle 19,00, disponibile per le visite di controllo.

**5** - Il lavoratore potrà indicare sul certificato medico 2 ore di reperibilità all'interno delle fasce orarie di cui sopra. Tale indicazione ha efficacia soltanto successivamente al terzo giorno di assenza per malattia, entro il quale deve pervenire, a termine di contratto, il certificato medico all'azienda.

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

#### **Art. 46**

#### **Indennità perdita corredo strumenti professionali ed utensili**

**1** - In caso di perdita di tutti gli effetti personali o della maggior parte di essi per fatto di guerra o altro sinistro, il personale ha diritto all'indennizzo da parte dell'armatore del danno subito entro i limiti massimi indicati nella tabella allegata alla presente Sezione (allegato 3).

**2** - Per perdite parziali le indennità massime saranno proporzionali a quelle indicate nella tabella.

**3** - L'indennità relativa alla perdita degli strumenti scientifici od utensili non sarà dovuta quando risulti che i marittimi non ne fossero provvisti o li avessero avuti in dotazione dall'armatore.

**CAPO X**  
**RISOLUZIONE DEL CONTRATTO DI ARRUOLAMENTO**

**Art. 47**

**Risoluzione di diritto, qualunque sia il tipo di contratto  
di arruolamento**

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

**Art. 48**

**Risoluzione del contratto di arruolamento a tempo determinato**

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

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

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

- a) per colpa dell'arruolato;
- b) a causa di disarmo per mancanza di traffico per un periodo non inferiore a 15 giorni, o di disarmo per riclassifica della nave o per grandi riparazioni di durata non inferiore a 30 giorni;
- c) per effetto di interdizione del commercio con il luogo di destinazione della nave, arresto della nave o altra causa non imputabile all'armatore, che rendano impossibile l'inizio o la prosecuzione del viaggio; in tal caso l'armatore corrisponderà al marittimo l'eventuale trattamento economico di cui all'art. 359 del Codice della Navigazione.

**Art. 49**

**Risoluzione del contratto di arruolamento  
a tempo indeterminato**

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

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

**A) Risoluzione per volontà del lavoratore marittimo.**

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



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

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

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

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

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

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

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

il marittimo di qualunque grado o i suoi aventi causa avranno diritto al trattamento di fine rapporto maturato fino alla data dello sbarco e alla metà dell'indennità sostitutiva del preavviso come disciplinato all'art. 50 con un minimo garantito di 15 giorni complessivi di retribuzione.

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

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

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

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

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

**D) Risoluzione per colpa del marittimo.**

Se la risoluzione del contratto di arruolamento è dovuta a colpa del marittimo, ai sensi dell'art. 8 della presente Sezione, l'Armatore è tenuto a corrispondere il solo trattamento di fine rapporto e, ove ne ricorrano gli estremi, il marittimo è tenuto al risarcimento dei danni cagionati all'Armatore.

## **Art. 50** **Preavviso**

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

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

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

## **Art. 51** **Trattamento di fine rapporto**

**1** - Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della legge 29 maggio 1982, n. 297 ed in particolare ai sensi del 2° comma dell'art. 4 della citata legge, si conferma che la retribuzione utile è costituita esclusivamente dai seguenti elementi:

- a) minimo contrattuale;
- b) rateo della gratifica natalizia;
- c) rateo della gratifica pasquale;
- d) valore convenzionale della panatica di cui all'art 35;
- e) scatti di anzianità di cui agli artt. 23 e 74;
- f) l'indennità di funzione per i soli Comandanti PM 'e Direttori di macchina non CM;
- g) supplemento paga per anzianità al personale di Stato Maggiore di cui all'allegato B.

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

## **Art. 52** **Rimpatrio o restituzione del marittimo al porto di imbarco o di ingaggio**

### **A) Diritto al rimpatrio e modalità relative.**

1. Fermo restando l'obbligo dell'armatore di provvedere al rimpatrio del marittimo quando il contratto si risolve o cessa in luogo diverso dal porto di arruolamento, il marittimo sarà tenuto a rimborsare le spese sostenute dall'armatore per il suo rimpatrio qualora lo sbarco sia avvenuto per fatto imputabile alla sua volontà.

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

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

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

5. L'armatore deve corrispondere al marittimo, per tutta la durata del viaggio di rimpatrio, il minimo contrattuale, la panatica in natura o l'indennità sostitutiva da concordarsi volta per volta, l'indennità di funzione per i Comandanti PM e Direttori di Macchina non CM, gli scatti di anzianità e il pro rata della gratifica natalizia e della gratifica pasquale.

6. Durante il viaggio di rimpatrio il marittimo dovrà essere assicurato contro gli infortuni e le malattie secondo le norme di legge e della presente Sezione.

7. Salvo quanto disposto al 1° comma del presente articolo; al termine dell'imbarco sarà risposto al marittimo l'importo delle spese di viaggio (trasporto ferroviario, marittimo aereo) per il ritorno al luogo di residenza.

#### **B) Classi di viaggio e spese trasporto bagaglio.**

8. Le classi di viaggio per mare sono stabilite come segue:

- a) 1ª classe per il Padrone al Comando, il Direttore di macchina non in possesso del titolo di Capitano di Macchina, Ufficiale di coperta e di macchina (qualora forniti di patente);
- b) 2ª classe per gli Ufficiali, e per i Sottufficiali e Comuni.

9. Le classi di viaggio per ferrovia sono stabilite come segue:

- a) 1ª classe per gli Ufficiali;
- b) 2ª classe per i Sottufficiali e Comuni.

10. Fra le spese di rimpatrio è compresa l'eventuale spesa per trasporto del bagaglio nei seguenti limiti di peso:

- Kg. 120 per gli Ufficiali;
- Kg. 80 per i Sottufficiali;
- Kg. 80 per i Comuni, Giovanotti e Mozzi.

#### **C) Rimpatrio in caso di fermo del mezzo navale speciale**

11. In caso di fermo del mezzo navale speciale, di preda, di naufragio ed anche in caso di vendita con trapasso di bandiera, il marittimo ha diritto di essere rimpatriato con il minimo contrattuale, l'indennità di funzione per i Comandanti PM e i Direttori di Macchina non CM, gli scatti di anzianità e panatica fino al giorno dell'arrivo nel porto di imbarco.

#### **D) Rimpatrio in caso di rinnovo del contratto in luogo diverso da quello di stipula della prima convenzione.**

12. Nel caso in cui il contratto di arruolamento sia rinnovato in luogo diverso da quello ove fu stipulato il primo contratto di arruolamento, il marittimo conserverà il diritto di essere rimpatriato con le competenze di cui ai precedenti paragrafi, al porto di stipulazione della prima convenzione.

**CAPO XI  
REGOLAMENTO DI BORDO**

**Art. 53  
Regolamento di bordo**

*a) Alloggi*

Compatibilmente con le caratteristiche del mezzo speciale, gli alloggi di tutti i componenti l'equipaggio dovranno essere ubicati in modo da risultare arieggiati, spaziosi ed in perfette condizioni igieniche e dovranno essere convenientemente arredati.

*b) Attività del personale marittimo*

Il personale marittimo, oltre alle attività tipicamente marinaresche, di navigazione e di conduzione delle macchine e degli impianti del mezzo speciale, svolgerà tutte le attività alle quali il mezzo è adibito.

Effettuerà anche i lavori di manutenzione, di riparazione e/o modifica al mezzo speciale, alle sue dotazioni ed attrezzature etc.

*c) Cambio di mezzo navale speciale nella stessa area di lavoro*

Il personale imbarcato su un mezzo navale speciale può essere impiegato temporaneamente, anche su altri mezzi operanti in zona ed, eventualmente, anche a terra, presso campi-base, senza la stipulazione di altre convenzioni e senza mutamenti né della retribuzione né della qualifica.

*d) Indennità sostitutiva del vitto e dell'alloggio*

Dove non sia possibile fornire vitto ed alloggio sul mezzo navale speciale, presso impianti campi base, alberghi, pensioni convenzionate con l'Armatore, al personale imbarcato verrà corrisposta un'indennità giornaliera lorda sostitutiva di ammontare pari a quella erogata normalmente anche al personale non marittimo adibito alle attività dei mezzi navali speciali stessi.

## **CAPO XII REGOLAMENTO DEI TURNI PARTICOLARI**

### **Art. 54 Iscrizione al turno**

**1** - I lavoratori marittimi, compresi gli Ufficiali, da iscrivere nel Turno Particolare, saranno prelevati a libera scelta dalla eventuale lista stagionale, dal Turno Generale o dall'Ufficio Movimento Ufficiali.

**2** - I lavoratori marittimi sono iscritti al Turno Particolare in base al proprio grado di bordo.

**3** - I lavoratori marittimi, non iscritti alla continuità di rapporto di lavoro, saranno prelevati dal Turno Particolare o in caso di indisponibilità dalla eventuale lista stagionale o dal Turno Generale e imbarcati con una delle tipologie di contratto di arruolamento previste dal Codice della Navigazione.

**4** - Un raggruppamento di società o compagnie consorziate può costituire un turno particolare unico.

### **Art. 55 Iscrizioni e reiscrizioni**

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

**2** - Per l'iscrizione il lavoratore marittimo deve essere in possesso dei requisiti per la categoria nella quale è chiesta l'iscrizione stessa.

**3** - I lavoratori marittimi saranno reiscritti nell'ordine cronologico di presentazione del libretto di navigazione, che dovrà essere effettuata non oltre il 15° giorno dallo sbarco, salvo quanto previsto dall'art. 60.

**4** - Il Turno sarà composto dagli iscritti al Turno Particolare. La composizione numerica dei Turni Particolari per ogni categoria sarà rapportata alle tabelle minime di sicurezza delle navi in esercizio della Società, in modo che i marittimi iscritti al Turno Particolare, sommati a quelli in C.R.L., non superino il 143% del personale previsto dalle tabelle minime di sicurezza. Sarà possibile istituire, a livello locale, Turni Particolari di riserva per eventuali specifiche e/o temporanee esigenze aziendali, previo accordo tra le parti. La contrattazione integrativa aziendale potrà determinare una maggiore consistenza di personale in base all'organizzazione del lavoro prevista per il servizio a cui vengono adibite le navi.

### **Art. 56 Regolamento di imbarco**

**1** - La Società ha facoltà di avviare a bordo il marittimo non strettamente nell'ordine cronologico di iscrizione, con un margine di scelta fra i primi cinque iscritti per categoria. Si darà, in ogni caso, la precedenza ai marittimi in continuità di rapporto di lavoro che abbiano già usufruito del periodo di riposo (\*).

**(\*) Nota a verbale:**

- 1) I marittimi non imbarcati secondo l'ordine cronologico di iscrizione a turno saranno comunque chiamati per imbarco nelle successive quattro chiamate salvo oggettive esigenze di carattere tecnico.
- 2) I marittimi del turno particolare non in regime di continuità non saranno comunque chiamati all'imbarco prima che sia trascorso un periodo a terra pari almeno al 33% del periodo di imbarco.

**Art. 57**  
**Periodo di imbarco**

**1** - Il periodo massimo di imbarco è così regolamentato:

a) 5 mesi di effettiva presenza a bordo, prorogabili di 30 giorni da parte dell'Armatore, per tutti i mezzi navali speciali;

La durata del periodo d'imbarco può essere altresì determinata con accordi aziendali.

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

**3** - Per i marittimi non in continuità di rapporto di lavoro il contratto di arruolamento cessa al compimento del periodo contrattuale di imbarco; al marittimo sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto maturato durante il periodo di imbarco, secondo le misure e le modalità indicate all'art. 51 (Trattamento di fine rapporto) e fermo restando quanto previsto in materia di previdenza complementare.

Qualora il marittimo iscritto a turno particolare non venisse imbarcato dopo il periodo di riposo, corrispondente a tante giornate quanti sono stati i riposi compensativi maturati e non fruiti durante l'imbarco per domeniche, festività, ferie, sabati, e una franchigia di 30 giorni, allo stesso verrà corrisposto un compenso pari alla metà del preavviso.

**4** - Da parte dell'Armatore potranno essere richiesti adeguamenti del periodo di imbarco previsto dalla normativa generale per particolari situazioni riguardanti ogni tipo di mezzo navale speciale.

Qualora il marittimo debba iniziare l'ultimo viaggio del suo periodo di imbarco, potrà essere sbarcato entro i venti giorni precedenti la scadenza del periodo di imbarco.

**Art. 58**  
**Reiscrizione al turno o cancellazione dal turno particolare.**  
**Periodo di prova**

**1** - L'obbligo della reiscrizione nei limiti di cui al punto 4 dell'art 55 (Iscrizioni e reiscrizioni) vige per i marittimi che abbiano superato il periodo di prova che, ai soli fini della iscrizione al turno viene fissato in mesi 4 di effettiva presenza a bordo.

**2** - Il mancato superamento del periodo di prova deve essere comunicato all'interessato alla scadenza del periodo suddetto ma non costituisce motivo per la risoluzione del contratto d'imbarco che avrà luogo in base a quanto previsto dalla convenzione di arruolamento.

**3** - Fermo restando quanto previsto dall'art. 9 costituiscono comunque motivi per la non reiscrizione al turno particolare o la cancellazione dal turno stesso:

- a) indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale di durata superiore a 30 giorni, nonché l'indisponibilità all'imbarco per malattia di durata superiore a 180 giorni;
- b) l'aver superato nell'arco dell'ultimo triennio 360 giorni di malattia indennizzati (cioè coperti dalla assicurazione fondamentale e complementare dell'Ente competente) anche se dovuti a più eventi morbosi;
- c) mancata tempestiva comunicazione della indisponibilità per malattia, infortunio o grave motivo personale da comunicare alla Società per telegramma/fax e/o anche per via telematica facendo seguire l'invio del documento giustificativo entro due giorni dall'insorgere del motivo;
- d) lo sbarco per volontà del marittimo senza giustificato motivo;
- e) l'ingiustificata indisponibilità del marittimo al momento della chiamata di imbarco ed il rifiuto del marittimo all'imbarco derivante dalla chiamata;
- f) il rifiuto di trasbordare;
- g) l'inibizione dall'esercizio professionale di durata superiore a 30 giorni;

- h) il raggiungimento dei limiti di età previsti per il pensionamento dalle vigenti norme al riguardo;
- i) la riduzione della flotta sociale, il disarmo di durata superiore a 90 giorni. In questi casi la non reinscrizione a turno o la cancellazione dal turno sarà effettuata, categoria per categoria, partendo da coloro che hanno minore anzianità di azienda.

**4** - La società comunicherà tempestivamente al marittimo a mezzo di lettera raccomandata il provvedimento di non reinscrizione o cancellazione dal turno particolare, che deve contenere le contestuali motivazioni.

**5** - Il marittimo che per giustificato motivo non risponde alla chiamata per l'imbarco su un determinata mezzo navale speciale, potrà successivamente essere imbarcato sul medesimo mezzo o su altra unità della flotta sociale, una volta cessati i motivi che causarono il mancato imbarco.

**6** - Si considera contrario allo spirito delle presenti norme la cancellazione o la mancata reinscrizione al turno particolare determinata da motivi di fede religiosa, di credo politico o di appartenenza a un Sindacato.

#### **Art. 59 Comitato paritetico**

**1** - Le parti convengono che, per le questioni riguardanti i turni particolari, la rappresentanza in seno al Comitato paritetico presso le Capitanerie di Porto ove esiste un turno particolare — presieduto dal Comandante del Porto — sia costituita da un membro nominato da ciascuna delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti e firmatarie della presente Sezione e da altrettanti membri nominati dalla Confitarma.

**2** - Le parti concordano che al predetto Comitato — oltre ai compiti che saranno allo stesso affidati dal Comitato Centrale per il collocamento dei marittimi, istituito presso il Ministero dei Trasporti e della Navigazione — sia demandato il compito di vigilare sull'applicazione delle norme del presente regolamento e di decidere sui casi controversi in ordine alle norme stesse.

#### **Art. 60 Sbarchi per malattia ed infortunio**

**1** - Allo sbarco saranno liquidate al marittimo le competenze spettantigli compreso il trattamento di fine rapporto calcolato secondo i criteri indicati all'art 51.

**2** - Il marittimo, alla guarigione (certificato di guarigione e libretto inviato all'Azienda entro 5 giorni dalla data di rilascio da parte dell'Ente Competente) sarà iscritto al turno in attesa di imbarco.

**3** - Il marittimo, dopo la guarigione e la conseguente reinscrizione al turno, avrà diritto al riposo secondo le norme previste dal presente Regolamento con un minimo tra riposo e franchigia di 30 giorni.

#### **Art. 61 Sbarchi per gravi motivi personali**

**1** - Per gravi motivi personali si intendono:

- a) morte di padre, madre, coniuge, figli, da documentare alla Società entro 10 giorni dall'avvenuto decesso (\*);
- b) fatto grave da documentare e sottoporre con la massima tempestività alla approvazione della Società o del Comando di bordo.

**2** - Allo sbarco saranno liquidate al marittimo le competenze spettantigli compreso il trattamento di fine rapporto maturato.

**3** - Entro il trentesimo giorno dallo sbarco il marittimo documenterà alla Società la propria posizione preannunciando la data della sua disponibilità al reimbarco che non dovrà avvenire comunque oltre due mesi dallo sbarco. Mancando di ottemperare a questo adempimento la Società potrà cancellare dal turno l'interessato e rivalersi delle spese sostenute.

(\*) Solo in tale ipotesi il prezzo del biglietto di viaggio è a carico della Società.

**Art. 62**  
**Indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale**  
**o malattia o infortunio**

**1** - L'indisponibilità all'imbarco per malattia, infortunio o grave motivo personale dovrà essere comunicata dall'interessato alla Società con telegramma/fax e/o per via telematica, facendolo seguire da un documento giustificativo (la malattia documentata con certificato medico del SASN o della ASL o, in mancanza, di un Ufficiale sanitario). La Società si riserva di ritenere valida o meno la documentazione certificante il grave motivo personale. Tale indisponibilità dovrà essere comunicata all'atto in cui si verifica e non al momento della chiamata.

**2** - Appena disponibile all'imbarco il marittimo comunicherà alla Società la sua disponibilità.

**3** - Il marittimo rimarrà a turno per:

- 30 giorni nel caso di persistente indisponibilità per grave motivo personale;
- 180 giorni nel caso di persistente indisponibilità per malattia.

**4** - Perdurando la sua indisponibilità oltre i termini suddetti il marittimo potrà essere cancellato dal turno.



**CAPO XIII**  
**REGOLAMENTO SULLA CONTINUITÀ DEL RAPPORTO**  
**DI LAVORO**

**Art. 63**

**Regolamento sulla continuità del rapporto di lavoro**

**1** - Il presente Regolamento è parte integrante a tutti gli effetti dei contratti di arruolamento stipulati in base alla presente Sezione e si applica alle Aziende che abbiano un numero di mezzi navali speciali superiore a 2 o con equipaggi che nel totale superino le 120 persone imbarcate.

Ai fini di cui sopra per "Aziende" si intende anche un raggruppamento di società e/o compagnie consorziate con turno particolare unico.

**2** - Viene espressamente riconosciuta validità, anche per il passato, a deroghe al presente Regolamento ovvero ad accordi volti ad attuarne le finalità in situazioni operative ed imprenditoriali diverse da quelle presupposte dalla disciplina generale dell'istituto.

**Art. 64**

**Applicabilità e criteri di ammissione alla C.R.L.**

Le aziende operanti nel mercato dell'off-shore sono caratterizzate dalla temporaneità, variabilità ed improgrammabilità delle attività.

In considerazione, pertanto, che l'attività svolta su commessa è soggetta a variazioni ed oscillazioni che possono comportare l'utilizzo della forza lavorativa di cui non è ipotizzabile una permanenza stabile nella organizzazione aziendale, le parti concordano quanto segue:

A) Le aziende che applicano il regime di continuità del rapporto di lavoro dovranno avere un numero di marittimi in C.R.L. corrispondente alle percentuali sotto indicate, da calcolarsi sulle tabelle di armamento di ogni singola nave in esercizio, categoria per categoria:

Primi Ufficiali	100%
Secondi Ufficiali	80%
Terzi Ufficiali	60%
Sottufficiali	80%
Comuni	50%
Categorie iniziali	10%

Il numero complessivo dei marittimi presenti in CRL e TP dovrà essere pari al 143% del personale presente nelle tabelle di armamento e della tabella media di armamento per i traghetti. Eventuali ulteriori fabbisogni potranno essere prelevati dal Turno Generale.

Per i Padroni marittimi al comando e i Direttori di Macchina non patentati la percentuale di ammissione in CRL sarà del 75%.

Qualora applicando le percentuali di cui sopra per ogni singola categoria si ottenessero frazioni di unità queste verranno arrotondate all'unità superiore qualora la frazione superi lo 0,5.

Non verranno assunti in C.R.L. i Giovanotti di 1<sup>a</sup>, i Giovanotti di 2<sup>o</sup>, i Garzoni di cucina, i Garzoni di 2<sup>a</sup>, i Piccoli, i Mozzi, i Giovanotti di Macchina.

B) Le Aziende assumeranno i marittimi in C.R.L. prelevandoli dal turno particolare aziendale ogni qualvolta si renda vacante un posto nella corrispondente categoria fino a concorrenza delle percentuali sopraelencate.

Pertanto, il marittimo che è ammesso al regime della continuità deve essere cancellato dal turno particolare di cui all'articolo 55 e al momento della cessazione della convenzione di imbarco non sarà più iscritto in tale turno.

Per l'ammissione al regime di continuità l'azienda preleverà il personale del Turno Particolare Aziendale secondo la graduatoria combinata in base ai seguenti criteri:

- per il possesso di ogni certificato comprovante il superamento di corsi di qualificazione professionale concernenti la categoria professionale del marittimo *Punti 10*
- per ogni anno di regolarità ed assiduità nelle chiamate all'imbarco e completamento dei periodi di imbarco contrattualmente stabiliti *Punti 6*
- per ogni anno di anzianità di navigazione con lo stesso grado nel turno particolare dell'azienda *Punti 4*
- per ogni anno di anzianità di navigazione nel turno particolare aziendale *Punti 1*

C) Le Aziende comunicheranno, entro il mese di marzo di ogni anno, alle Organizzazioni Sindacali Nazionali, e inviandone copia alla Confitarma, l'elenco del personale in continuità di rapporto di lavoro e le graduatorie del personale iscritto al turno particolare compilate secondo i criteri di cui al punto B).

D) Fermo restando quanto previsto ai precedenti punti A e B le Aziende che raggiungessero o si trovasse ad avere un numero di marittimi in C.R.L. pari o superiore alle percentuali indicate al punto A del presente articolo, potranno bloccare il turnover dei marittimi in C.R.L. fino a concorrenza delle percentuali sopra indicate

#### **Art. 65 Periodo d'imbarco**

**1** - Il periodo massimo d'imbarco è così regolamentato:

- a) 5 mesi di effettiva presenza a bordo prorogabili di 30 giorni da parte dell'armatore, per tutti i mezzi navali speciali;

La durata del periodo d'imbarco può essere altresì determinata con accordi aziendali.

**2** - Da parte dell'armatore potranno essere richiesti adeguamenti al periodo di imbarco previsto dalla normativa generale a fronte di particolari situazioni.

**3** - Il marittimo, dopo aver completato il prescritto periodo d'imbarco sbarcherà per usufruimento ferie e riposi, salvo le diverse motivazioni di cui ai casi previsti dagli articoli 68 (malattia e infortunio) e 69 (sbarchi per gravi motivi personali). Lo sbarco, inteso come ultima data di discesa da bordo del mezzo navale speciale, risolve di diritto e automaticamente la convenzione d'imbarco.

**4** - L'anzianità continuerà a decorrere anche nel periodo in cui il marittimo è a terra in attesa d'imbarco e negli altri casi previsti dal presente regolamento.

#### **Art. 66 Periodo di riposo**

**1** - Dopo aver completato il periodo di imbarco il marittimo avrà diritto ad un periodo di riposo a terra, pari alle ferie maturate durante l'imbarco stesso ed ai giorni di riposo compensativo,

maturati e non fruiti, relativi ai sabati, alle domeniche ed alle festività trascorsi a bordo, nonché ai giorni di ferie maturati durante il periodo di riposo a terra, salvo quanto previsto dai successivi punti 2 e 3.

**2** - Detto riposo sarà usufruito per altrettanti giorni di calendario, con esclusione delle domeniche ed eventuali festività infrasettimanali cadenti nel periodo considerato e di eventuali giorni di viaggio impiegati per il rimpatrio.

**3** - Dopo lo sbarco la Società provvederà a comunicare al marittimo, a mezzo lettera, la durata del periodo di riposo e la data di inizio della disponibilità all'imbarco. Il marittimo, dopo aver usufruito delle ferie maturate e non godute durante il periodo di imbarco e dei riposi compensativi maturati e non fruiti durante il periodo di imbarco relativi ai sabati, domeniche e festività, nonché dei giorni di ferie maturati durante il periodo di riposo a terra, sarà considerato disponibile all'imbarco con obbligo di accettazione se chiamato.

**4** - Nel caso che per esigenze di servizio il marittimo venga chiamato prima del completamento del periodo di riposo e comunque non prima di 10 giorni o pro-rata dall'effettivo godimento, le giornate di riposo non godute saranno aggiunte al periodo di riposo maturato con il successivo periodo di imbarco. Il marittimo che, dopo aver trascorso a terra il periodo di riposo previsto dal presente articolo, non fosse imbarcato entrerà in disponibilità retribuita (art.71).

#### **Art. 67**

##### **Retribuzione durante il periodo di riposo a terra**

**1** - Durante il periodo di riposo a terra al marittimo sarà corrisposta la retribuzione su base mensile composta dalle seguenti voci retributive:

- minimo contrattuale;
- supplemento paga per anzianità al personale di Stato Maggiore (Allegato B);
- indennità di funzione per i soli Comandanti PM e Direttori di Macchina non CM;
- panatica a terra;
- maggiorazione paga anzianità sociale.

**2** - Sarà inoltre corrisposto agli aventi diritto l'assegno per il nucleo familiare, secondo le vigenti norme di legge.

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

#### **Art. 68**

##### **Malattia ed infortunio**

**1** - Il personale in Continuità di Rapporto di Lavoro deve essere assicurato contro le malattie e gli infortuni ai sensi di legge.

**2** - Il marittimo, sbarcato per malattia od infortunio, dopo la guarigione, ha diritto al periodo di riposo retribuito ed alla eventuale disponibilità retribuita secondo le norme contrattuali previste dal Regolamento.

**3** - Lo sbarco risolve di diritto ed automaticamente la convenzione di imbarco. L'insorgere di malattia od il verificarsi di infortunio successivi alla data di sbarco devono essere tempestivamente comunicati dall'interessato alla Società tramite telegramma facendolo seguire, entro 3 giorni, dal relativo certificato medico rilasciato dal Ministero della Sanità o altro Ente equipollente o, in mancanza, da un Ufficiale Sanitario.

**4** - I periodi di malattia, di cui al precedente comma del presente articolo e riconosciuti dal SSN, interrompono il periodo di riposo a terra o di disponibilità retribuita e sospendono le rispettive retribuzioni (art. 67 e art. 71) in quanto dette retribuzioni, unitamente alla gratifica natalizia e pasquale, sono a carico ed erogate dall'Ente competente.

**5** - La Società ha facoltà di fare accertare l'esistenza dello stato di malattia del lavoratore, il quale dovrà trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, disponibile per le visite mediche di controllo.

**6** - Sono fatte salve le eventuali necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici o di controllo, purché documentati. Alla guarigione, che deve essere tempestivamente comunicata alla Società dall'interessato tramite telegramma, facendo seguire il relativo certificato alla Società stessa entro 3 giorni dalla data di rilascio dal Ministero della Sanità o altro Ente equipollente, il marittimo ha diritto al completamento del periodo di riposo a terra ed alla eventuale accensione della disponibilità retribuita ed alla riaccensione della stessa secondo le vigenti norme contrattuali.

**7** - Il trattamento di fine rapporto di lavoro continua a maturare anche durante l'assenza per malattia od infortunio per un periodo massimo di 12 mesi ed il relativo periodo sarà computato ai fini della determinazione della eventuale indennità sostitutiva del preavviso (art. 75).

**8** - Il marittimo che dopo tale periodo non sia guarito avrà, a tale data, il TFR sospeso e liquidate le indennità sostitutive per ferie e riposi compensativi maturati e non goduti.

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

**10** - La Società può risolvere il rapporto di lavoro, fermo restando il trattamento economico previsto dall'art. 75 anche nei confronti del marittimo che resti indisponibile all'imbarco a causa di una o più malattie per un periodo pari o superiore a 12 mesi nell'arco temporale di 3 (tre) anni.

### **Art. 69 Sbarchi per gravi motivi personali**

**1** - Per gravi motivi personali si intendono:

- a) morte di padre, madre, coniuge, figli da documentare alla Società entro 10 giorni dall'avvenuto decesso (1);
- b) fatto grave da documentare e sottoporre con la massima tempestività alla approvazione della Società o del Comando di bordo.

(1) Solo in tale ipotesi il costo del biglietto di viaggio è a carico della Società.

**2** - Allo sbarco saranno liquidate al marittimo le competenze spettantigli tranne il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso. L'anzianità sarà sospesa al termine del riposo a terra retribuito di cui art. 66 per essere riaccesa all'imbarco. L'interessato non avrà diritto alla disponibilità retribuita.

**3** - Entro il trentesimo giorno dallo sbarco il marittimo documenterà alla Società la propria posizione preannunciando la data della sua disponibilità al reimbarco che non dovrà avvenire comunque oltre due mesi dallo sbarco. Mancando di ottemperare a questo adempimento la Società potrà cancellare dal turno l'interessato e rivalersi delle spese sostenute.

#### **Art. 70**

##### **Indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale o malattia o infortunio**

**1** - L'indisponibilità all'imbarco per malattia, infortunio o grave motivo personale dovrà essere comunicata dall'interessato alla Società per telegramma, facendolo seguire da un documento giustificativo (la malattia va documentata con certificato del Ministero della Sanità o di altro Ente equipollente o, in mancanza, di un Ufficiale sanitario). La Società si riserva di ritenere valida o meno la documentazione certificante il grave motivo personale. Tale indisponibilità dovrà essere comunicata all'atto in cui si verifica e non al momento della chiamata.

**2** - L'anzianità sarà sospesa dal giorno dell'indisponibilità ad imbarcare e riaccesa al reimbarco. L'interessato non avrà diritto alla disponibilità retribuita.

**3** - Appena disponibile all'imbarco il marittimo comunicherà alla Società la sua disponibilità.

**4** - Il marittimo rimarrà iscritto nell'elenco della C.R.L.:

- 60 giorni nel caso di persistente indisponibilità per grave motivo personale;
- 360 giorni nel caso di persistente indisponibilità per malattia o infortunio.

**5** - Perdurando la sua indisponibilità oltre i termini suddetti il marittimo potrà essere cancellato dall'elenco di cui sopra.

#### **Art. 71**

##### **Disponibilità retribuita**

**1** - Qualora il marittimo entri in disponibilità retribuita avrà diritto alla corresponsione di un assegno giornaliero pari al 75% del valore del minimo contrattuale per i comuni ed i sottufficiali e all'80% per gli ufficiali.

**2** - L'assegno non compete per i giorni in cui il marittimo sia chiamato a svolgere, a bordo od a terra, lavori di comandata, custodia ed a frequentare corsi di addestramento se retribuiti e per giorni di malattia o infortunio indennizzati.

#### **Art. 72**

##### **Gratifica natalizia e pasquale per il personale in continuità di rapporto di lavoro**

**1** - In occasione del Natale verrà corrisposta al personale in continuità del rapporto di lavoro una gratifica costituita dai seguenti elementi di retribuzione riferiti al mese di dicembre: minimo contrattuale, indennità di funzione per i soli Comandanti PM e Direttori di Macchina non CM, scatti di anzianità, valore convenzionale della panatica, supplemento paga per anzianità al personale di Stato Maggiore (Allegato B).

**2** - La gratifica natalizia si intende riferita all'anno solare nel corso del quale viene corrisposta e pertanto al personale nuovo assunto in continuità di rapporto di lavoro, nonché a quello che risolve il rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la suddetta gratifica verrà corrisposta in ragione di tanti 360<sup>mi</sup> quanti sono i giorni di servizio utili nel corso dell'anno. Sono comunque esclusi i giorni di malattia, indennizzati dalla Ipsema o altro Ente equipollente, nonché i periodi di sospensione previsti dalla normativa in materia.

**3** - In occasione della Pasqua verrà corrisposta sulla base degli elementi di cui sopra, riferiti al mese di aprile, una mensilità di retribuzione con le stesse modalità previste per la gratifica natalizia. Detta gratifica pasquale è riferita al periodo compreso tra il 1° maggio dell'anno precedente e il 30 aprile dell'anno in cui viene corrisposta.

**Art. 73**  
**Ferie per il personale in C.R.L.**

**1** - A tutto il personale in continuità di rapporto di lavoro è riconosciuto un periodo feriale di 34 giorni lavorativi (vedi nota art. 36), sabati inclusi per ogni anno di servizio o pro-rata per le frazioni di anno.

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

**3** - Le ferie maturano altresì durante la posizione di disponibilità retribuita.

**4** - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro i giorni di ferie non fruiti saranno liquidati e corrisposti unitamente al T.F.R.

**Art. 74**  
**Scatti di anzianità**

**1** - Al marittimo che maturi almeno due anni di anzianità in continuità di rapporto di lavoro con la stessa Azienda spetterà un primo scatto di anzianità ex 5%. Dopo il primo biennio di anzianità, maturando ulteriori analoghi requisiti, verranno corrisposti altri quattro scatti biennali di anzianità ex 3%.

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

**Art. 75**  
**Trattamento di fine rapporto e indennità sostitutiva del preavviso**

*A) Trattamento di fine rapporto.*

**1** - Per il personale cui si applica il regolamento sulla continuità di rapporto di lavoro il trattamento di fine rapporto sarà calcolato per tutti i marittimi in ragione di 30/30 di retribuzione utile, come previsto dalla legge 297/82.

**2** - La retribuzione annua utile si compone degli stessi elementi indicati al punto 1) dell'art. 51 in base alla disposizione del 2° comma dell'art. 4 della legge 29 maggio 1982, n. 297.

*B) Indennità sostitutiva del preavviso.*

**3** - L'eventuale indennità sostitutiva del preavviso, da calcolare conformemente a quanto previsto dal punto 2 dell'art. 50 (Preavviso), sarà dovuta nelle seguenti misure:

	Ufficiali	Sottufficiali e comuni
Fino a 5 anni	gg. 18	gg. 12
Da oltre 5 a 10 anni	gg. 30	gg. 20
Oltre 10 anni	gg. 40	gg. 40

**4** - Per il Padrone al Comando e il Direttore di Macchina non in possesso del titolo professionale di Capitano di Macchina l'indennità è di 40 giorni.

*C) Applicabilità.*

**5** - Gli scaglionamenti dell'anzianità e del preavviso di cui al presente articolo, punti A) e B), hanno applicazione dalla data di ammissione del marittimo al regime della continuità di rapporto di lavoro.

**Art. 76**

**Cause di cancellazione dalla C.R.L.**

**1** - Per il personale cui si applica il Regolamento sulla Continuità di Rapporto di Lavoro, le cause di cancellazione dalla C.R.L. sono le seguenti:

- a) - la riduzione della flotta sociale e il disarmo di durata superiore a 90 giorni. In questi casi la cancellazione dalla C.R.L. sarà effettuata categoria per categoria secondo i seguenti criteri in concorso tra loro: esigenze tecniche e di rendimento, anzianità di azienda, carichi di famiglia;
- b) - la temporanea inibizione dall'esercizio professionale di durata superiore a 30 giorni;
- c) - lo sbarco per volontà del marittimo in assenza dei gravi motivi personali, così come indicati dall'art 69 (Sbarchi per gravi motivi personali);
- d) - l'indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale di durata superiore a 60 giorni, nonché l'indisponibilità all'imbarco per malattia di durata superiore a 180 giorni;
- e) - l'aver superato nell'arco dell'ultimo triennio 360 giorni di malattia indennizzati (cioè coperti dalla assicurazione fondamentale e complementare dell'Ente competente) anche se dovuti a più eventi morbosi;
- f) - lo sbarco per colpa grave del marittimo ai sensi dall'art. 9;
- g) - l'ingiustificata indisponibilità del marittimo al momento della chiamata all'imbarco ed il rifiuto del marittimo all'imbarco derivante dalla chiamata;
- h) - il rifiuto di trasbordare;
- i) - l'aver preteso dai componenti l'equipaggio, subordinati per ragioni di servizio, la indebita corresponsione di somme connesse al servizio;
- j) - il raggiungimento dei limiti di età previsti per il pensionamento dalle vigenti norme al riguardo;
- k) - le dimissioni dalla continuità di rapporto di lavoro.

**2** - Il preavviso da parte dell'armatore potrà essere dato anche durante il periodo di imbarco.

**Art. 77**

**Dimissioni**

**1** - Le dimissioni del marittimo in continuità di rapporto di lavoro devono essere presentate per iscritto rispettando i termini di preavviso di cui all'art. 75 in osservanza delle disposizioni di legge e circolari in materia.

**2** - Il preavviso da parte del lavoratore marittimo potrà essere dato anche durante il periodo di imbarco.

**CAPO XIV**  
**COLLEGIO DI CONCILIAZIONE**

**Art. 77 bis**

**Conciliazione delle controversie individuali di lavoro**

**1** - In caso di controversie individuali di lavoro nautico l'Armatore o il lavoratore marittimo 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 di Confitarma;
- 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 la Direzione 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 la Direzione Territoriale del lavoro;
- presenza e firma delle parti o dei loro rappresentanti.



**CAPO XV**  
**DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE**

**Art. 78**  
**Disciplina contrattuale**

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

**Art. 79**  
**Affissione del contratto a bordo**

**1** - Il Comandante curerà che sul mezzo navale speciale, in un posto accessibile all'equipaggio. Sia tenuto un albo nel quale resti permanentemente affissa una copia della presente Sezione, del Regolamento di servizio e di ogni altra disposizione che venga prescritta dalla Autorità.

**Art. 80**  
**Contrattazione integrativa**

**1** - Fermo restando tutto quanto previsto dalla premessa della presente Sezione, che qui si intende ancora richiamare ad ogni effetto, potranno essere oggetto di negoziazione aziendale, in armonia con quanto previsto dai vigenti accordi interconfederali, erogazioni salariali correlate a programmi concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano.  
Gli accordi di secondo livello avranno durata triennale.

**2** - Nel negoziato aziendale dovrà essere concordato l'incremento dei lavori preesistenti, nonché quello delle indennità e/o istituti già presenti nei singoli accordi aziendali, nei limiti dei tassi di inflazione programmata. Salvo che l'espletamento degli stessi non rientri in programmi concordati di produttività.

**3** - Non possono formare oggetto di trattazione aziendale argomenti che siano stati già disciplinati dal contratto nazionale.

Fatta eccezione per le seguenti materie:

- a) verifica dell'applicazione delle norme inerenti la stabilità di impiego del personale, C.R.L. e T.P.;
- b) applicazione degli indirizzi in materia di formazione professionale ed eventuali iniziative specifiche in merito, attività di polivalenza e loro valorizzazione economica;
- c) applicazione delle norme sulla sicurezza e formazione dei R.L.S.;
- d) introduzione di nuove forme di organizzazione del lavoro con particolare riferimento alle innovazioni tecnologiche;
- e) disponibilità retribuita;
- f) spese di viaggio durante il periodo di imbarco;
- g) Indennità zona operativa off-shore;
- h) maggiorazione per giornate festive trascorse in servizio;
- i) cicli lavoro/riposo per i mezzi navali speciali in zona operativa off-shore che non effettuino attività di perforazione.

Condizioni normative difformi da quelle previste dal contratto nazionale, già contenute nei contratti aziendali, verranno mantenute invariate fino alla scadenza dei contratti stessi.

**4** - La trattativa da svolgere presso l'Associazione armatoriale cui aderisce l'Azienda dovrà essere avviata entro 15 giorni dal ricevimento della lettera.

Le piattaforme rivendicative aziendali devono essere presentate tre mesi prima della scadenza del contratto integrativo, e per tale periodo, così come per il mese successivo alla scadenza del contratto stesso, le parti si asterranno da azioni dirette o unilaterali.

**5** - L'accordo integrativo ovunque venga sottoscritto è vincolante per le Organizzazioni firmatarie e le relative sezioni periferiche e non potrà essere modificato fino alla sua scadenza.

**6** - Le aziende per le quali non viene avviato un confronto per la contrattazione di secondo livello saranno tenute ad erogare, ai marittimi imbarcati, 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 2% del minimo contrattuale. Tale importo sarà assorbito nel caso di stipula di accordo aziendale o di secondo livello.

La contrattazione integrativa aziendale, salvo diversa pattuizione nell'ambito del rinnovo del C.C.N.L., sarà collocata, per i relativi effetti e sussistendone i presupposti, in un periodo non anteriore alla metà dell'arco di vigenza contrattuale nazionale.

### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Anche con riferimento alla disciplina prevista dallo Statuto della Confederazione Italiana Armatori ed agli obblighi associativi che da tale disciplina discendono per le imprese aderenti, la Confederazione Italiana Armatori nel ribadire ad ogni effetto che le materie della contrattazione integrativa aziendale sono quelle fissate nell'art. 80 della presente Sezione, dichiarano che eventuali pattuizioni aziendali che stabiliscano, rispetto ai precedenti contenuti, impegni che esorbitino dalle materie e/o dai limiti desumibili dal suddetto articolo 80 non possono essere adottate anche dai prestatori di lavoro che risultino destinatari della presente Sezione, come titolo valido per attribuzioni di diritti e/o obblighi.

### **Art. 81 Decorrenza e durata**

**1** - La presente Sezione decorre dal 1° gennaio 2021 ed avrà validità fino al 31 dicembre 2023. 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.

### **Art. 82 Allegati**

**1** - Gli allegati tutti sono parte integrante della presente Sezione.

### **Art. 83 Disposizioni finali e di attuazione**

**1** - La disciplina risultante dalle disposizioni della presente Sezione nonché dagli Allegati che seguono e che di esso costituiscono parte integrante, da valutare in complesso, si intende stabilita in sostituzione complessiva dei trattamenti comunque in atto per effetto di qualsiasi altra regolamentazione collettiva nazionale preesistente, ancorché di carattere corporativo o estesa "erga omnes" ai sensi della legge 14/07/1959, n. 741.

**2** - Resta fermo l'eventuale migliore trattamento in atto in base ad accordi aziendali.

**ALLEGATO "A"**

	MINIMO CONTRATTUALE dal 1° gennaio 2022	1° SCATTO DI ANZIANITÀ ex 5%	SCATTO DI ANZIANITÀ ex 3%
PADRONE MARITTIMO	€ 2.895,54	€ 115,57	€ 69,34
D.M. MECCANICO NAVALE	€ 2.895,54	€ 115,57	€ 69,34
1° UFFICIALE EXTRA-MED.	€ 2.150,89	€ 79,88	€ 47,92
1° UFFICIALE MEDITERRANEO	€ 2.117,45	€ 78,26	€ 46,96
2° UFFICIALE EXTRA-MED.	€ 1.816,55	€ 63,75	€ 38,25
2° UFFICIALE MEDITERRANEO	€ 1.776,17	€ 61,78	€ 37,07
3° UFFICIALE EXTRA-MED.	€ 1.690,24	€ 57,64	€ 34,59
3° UFFICIALE MEDITERRANEO	€ 1.658,87	€ 56,13	€ 33,68
3° UFFICIALE JUNIOR EXTRA MED.	€ 1.352,19	€ 46,11	€ 27,67
3° UFFICIALE JUNIOR MEDITERRANEO	€ 1.327,10	€ 44,90	€ 26,94
SOTTUFFICIALE C.S.	€ 1.573,33	€ 52,05	€ 31,22
SOTTUFFICIALE	€ 1.514,47	€ 49,22	€ 29,53
COMUNE	€ 1.341,84	€ 40,91	€ 24,55
GIOVANOTTO	€ 1.211,46	€ 34,65	€ 20,79
MOZZO	€ 1.114,72	€ 30,01	€ 18,00

segue ALLEGATO "A"

	MINIMO CONTRATTUALE dal 1° luglio 2022	1° SCATTO DI ANZIANITÀ ex 5%	SCATTO DI ANZIANITÀ ex 3%
PADRONE MARITTIMO	€ 2.967,21	€ 119,15	€ 71,49
D.M. MECCANICO NAVALE	€ 2.967,21	€ 119,15	€ 71,49
1° UFFICIALE EXTRA-MED.	€ 2.204,13	€ 82,54	€ 49,52
1° UFFICIALE MEDITERRANEO	€ 2.169,87	€ 80,88	€ 48,53
2° UFFICIALE EXTRA-MED.	€ 1.861,51	€ 65,99	€ 39,59
2° UFFICIALE MEDITERRANEO	€ 1.820,14	€ 63,98	€ 38,39
3° UFFICIALE EXTRA-MED.	€ 1.732,08	€ 59,74	€ 35,85
3° UFFICIALE MEDITERRANEO	€ 1.699,94	€ 58,18	€ 34,91
3° UFFICIALE JUNIOR EXTRA MED.	€ 1.385,66	€ 47,79	€ 28,68
3° UFFICIALE JUNIOR MEDITERRANEO	€ 1.359,95	€ 46,55	€ 27,93
SOTTUFFICIALE C.S.	€ 1.612,27	€ 53,99	€ 32,39
SOTTUFFICIALE	€ 1.551,96	€ 51,09	€ 30,66
COMUNE	€ 1.375,06	€ 42,57	€ 25,54
GIOVANOTTO	€ 1.241,45	€ 36,15	€ 21,69
MOZZO	€ 1.142,31	€ 31,39	€ 18,83

segue ALLEGATO "A"

	MINIMO CONTRATTUALE dal 1° luglio 2023	1° SCATTO DI ANZIANITÀ ex 5%	SCATTO DI ANZIANITÀ ex 3%
PADRONE MARITTIMO	€ 3.038,88	€ 122,73	€ 73,64
D.M. MECCANICO NAVALE	€ 3.038,88	€ 122,73	€ 73,64
1° UFFICIALE EXTRA-MED	€ 2.257,37	€ 85,20	€ 51,12
1° UFFICIALE MEDITERRANEO	€ 2.222,28	€ 83,50	€ 50,10
2° UFFICIALE EXTRA-MED.	€ 1.906,48	€ 68,24	€ 40,94
2° UFFICIALE MEDITERRANEO	€ 1.864,10	€ 66,18	€ 39,71
3° UFFICIALE EXTRA-MED.	€ 1.773,92	€ 61,83	€ 37,10
3° UFFICIALE MEDITERRANEO	€ 1.741,00	€ 60,24	€ 36,14
3° UFFICIALE JUNIOR EXTRA MED.	€ 1.419,13	€ 49,46	€ 29,68
3° UFFICIALE JUNIOR MEDITERRANEO	€ 1.392,80	€ 48,19	€ 28,92
SOTTUFFICIALE C.S.	€ 1.651,22	€ 55,94	€ 33,56
SOTTUFFICIALE	€ 1.589,44	€ 52,97	€ 31,78
COMUNE	€ 1.408,27	€ 44,23	€ 26,54
GIOVANOTTO	€ 1.271,43	€ 37,65	€ 22,59
MOZZO	€ 1.169,90	€ 32,77	€ 19,66

**Supplemento paga per anzianità al personale di Stato Maggiore dal 1° gennaio 2022**

	1° Ufficiale	2° Ufficiale	3° Ufficiale
Fino a 5 anni	€ 95,85	€ 76,50	€ 69,17
oltre 5 e fino a 10 anni	€ 111,83	€ 89,24	€ 80,70
oltre 10 e fino a 15 anni	€ 127,81	€ 101,99	€ 92,22
oltre 15 e fino a 20 anni	€ 143,78	€ 114,74	€ 103,75
oltre 20 anni	€ 159,76	€ 127,49	€ 115,28

Gli importi sopra indicati non sono cumulabili.

I valori sopra indicati verranno incrementati, ad ogni aumento di minimo contrattuale, di una cifra pari all'aumento per i seguenti coefficienti:

– fino a 5 anni	0,06
– da 5 a 10 anni	0,07
– da 10 a 15 anni	0,08
– da 15 a 20 anni	0,09
– oltre i 20 anni	0,10

Agli effetti della applicazione degli importi di cui sopra l'anzianità si calcola sommando i periodi di effettiva navigazione su navi mercantili nazionali compiuti in qualità di Ufficiale di coperta o di macchina dopo il conseguimento dell'abilitazione professionale.

**Supplemento paga al personale di Stato Maggiore non provvisto del titolo professionale di Capitano di lungo corso o di macchina**

Ai Padroni al comando ed ai Direttori di Macchina non CM che abbiano un'anzianità di navigazione su mezzi navali speciali, in qualità di Comandante o Ufficiale, di almeno cinque anni, sarà riconosciuto un supplemento paga nella misura fissa di € 3,10 mensili.

Ai Padroni al comando ed ai Direttori di Macchina non CM che non abbiano maturato il diritto al supplemento paga di € 3,10 mensili, sarà riconosciuto un supplemento paga di € 2,58 mensili.

Detto supplemento di € 2,58 mensili non verrà più corrisposto quando il Padrone al Comando o il Direttore di Macchina non CM avrà maturato il diritto al predetto supplemento paga di € 3,10 mensili.

Al restante personale imbarcato in qualità di Ufficiale, che non sia in possesso del titolo professionale di Capitano di lungo corso o Capitano di macchina sarà riconosciuto un supplemento paga nella misura fissa di € 2,58 mensili.

Detto supplemento è elevato a € 3,10 mensili per il personale di cui sopra con oltre cinque anni di anzianità di navigazione su mezzi navali speciali.

Agli Ufficiali radiotelegrafisti sarà corrisposto un supplemento paga per anzianità nella misura di € 3,10 mensili.

Detto supplemento è elevato, per gli Ufficiali radiotelegrafisti, a:

- € 3,62 qualora abbiano da 5 a 15 anni di anzianità.
- € 4,65 qualora abbiano oltre 15 anni di anzianità.

**INDENNITÀ DI NAVIGAZIONE MEZZI NAVALI SPECIALI  
CHE SVOLGONO ATTIVITÀ DI PERFORAZIONE E MONTAGGIO  
(importi in euro)**

		PM/ MN	1° UFF.LE	2° UFF.LE	3° UFF.LE	SOTT.CS/ NOSTROMO	SOTTUFF.	COMUNE
<b>1</b>	INDENNITÀ DI NAVIGAZIONE DI BASE	7,47	6,79	5,21	4,33	3,09	2,82	1,81
<b>2</b>	INDENNITÀ DI NAVIGAZIONE ESTERA MNS (*)	11,58	8,60	7,27	6,76	6,29	6,06	5,37
<b>3</b>	A) MEZZI OP. CON BASE IN PORTO NAZIONALE	26,11	25,58	24,90	24,12	22,03	20,53	17,08
<b>4</b>	B) MEZZI OP. CON BASE IN PORTO ESTERO	30,87	30,23	29,37	28,57	25,81	24,06	19,85
<b>5</b>	C) MEZZI INOP. IN MANUTENZIONE PORTO NAZIONALE	16,31	15,60	14,98	14,32	13,57	12,69	11,65
<b>6</b>	C) MEZZI INOP. IN MANUTENZIONE PORTO ESTERO	23,80	23,26	22,49	21,64	19,79	18,66	15,40
<b>7</b>	D) MEZZI IN DIS. CON PERSONALE ADIBITO A GUARDIANIA PORTO NAZIONALE	6,26	5,67	5,18	4,79	4,25	3,43	3,19
<b>8</b>	D) MEZZI IN DIS. CON PERSONALE ADIBITO A GUARDIANIA PORTO ESTERO	7,26	6,67	6,18	5,79	5,25	4,43	4,19
<b>9</b>	E) MEZZI IN ALLEST. E/O COSTRUZ. PORTO NAZIONALE	12,53	12,38	12,07	11,57	10,90	10,34	9,72
<b>10</b>	E) MEZZI IN ALLEST. E/O COSTRUZ. PORTO ESTERO	13,53	13,38	13,07	12,57	11,90	11,34	10,72

(\*) Valori riferiti al 1° gennaio 2022. L'importo di questa indennità viene rivalutato applicando il criterio previsto all'art. 25, comma 3 della presente Sezione.



## 1. Assicurazione malattia

Oltre alle Assicurazioni obbligatorie per legge:

### 1.1. Assicurazione in caso di morte per malattia

In caso di morte avvenuta entro 12 mesi dalla data dello sbarco o dipendente da malattia contratta durante l'imbarco, l'Armatore assicurerà le seguenti indennità:

a) se il marittimo lascia solo la vedova:

Ufficiali	€ 413,17
Sottufficiali	€ 387,34
Comuni	€ 361,52

b) se il marittimo lascia la vedova e un figlio minorenni o solo un figlio minorenni:

Ufficiali	€ 542,28
Sottufficiali	€ 490,63
Comuni	€ 464,81

più una quota di €103,29 per ogni ulteriore figlio minorenni.

Se il marittimo non lascia né vedova né orfani minorenni, ma il padre in età di oltre 65 anni o assolutamente inabile al lavoro o la madre cinquantenne o inabile al lavoro, quando essa sia vedova o separata dal marito per colpa di lui, senza figli maggiorenni, o risulti che il marittimo era l'unico o il principale necessario sostegno di entrambi, spetta ad essi una indennità uguale a quella che sarebbe spettata qualora il marittimo avesse lasciato la sola vedova.

### 1.2. Assicurazione per il caso di invalidità permanente

In caso di invalidità permanente assoluta, verificatasi entro 12 mesi dallo sbarco quale conseguenza di malattia contratta per causa di servizio, saranno assicurate le seguenti indennità:

Ufficiali	€ 413,17
Sottufficiali	€ 387,34
Comuni	€ 361,52

In caso di invalidità permanente parziale, l'indennità sarà proporzionale al grado di invalidità. Assistenza economica al personale in continuità di rapporto di lavoro per le malattie insorte dopo il 28° giorno dallo sbarco.

Nell'ipotesi di malattia insorta dopo il 28° giorno dallo sbarco, al personale in continuità di rapporto di lavoro verrà corrisposto dall'Ente competente il trattamento economico previsto per la legge e coperto dalle Assicurazioni "Fondamentale" e "Complementare".

## 2. Assicurazione infortuni

Oltre all'assicurazione obbligatoria per legge, l'Armatore assicurerà le seguenti indennità:

1. per il caso di morte o invalidità permanente conseguente ad infortunio determinato da rischio ordinario:

a tutto il personale imbarcato (escluso il Capitano al comando) una indennità pari alla differenza fra 5, rispettivamente 6 annualità, di retribuzione (proporzionalmente ridotte in caso di invalidità permanente parziale) ed il valore capitale della rendita di legge calcolato secondo la norma dell'art. 39 del Dpr 30.06.1965 n. 1124, e successive modificazioni.

2. per il caso di morte o invalidità permanente conseguente ad infortunio determinato da rischio di guerra o da mine:

per tutti i marittimi (compreso il Capitano al comando):

- a) una indennità capitale corrispondente al 50% del capitale di copertura della rendita di legge;
- b) un'ulteriore indennità in capitale di € 258,23 se trattasi di Ufficiali e di € 185,92 se trattasi di Sottufficiali o Comuni.

Nel caso di invalidità permanente parziale tali indennità saranno proporzionalmente ridotte in rapporto al grado di invalidità riconosciuto a norma di legge.

**3. Assistenza sanitaria, farmaceutica e ospedaliera a favore dei beneficiari della Legge 16 ottobre 1962, n. 1486.**

Ai marittimi temporaneamente inidonei alla navigazione, che godono del trattamento previsto dalla Legge 16 ottobre 1962, n. 1486 (Legge Focaccia), sarà erogata anche l'assistenza sanitaria, farmaceutica e ospedaliera.

**OBBLIGHI DELL'ASSICURATO IN CASO DI DICHIARATA INIDONEITÀ**

L'assicurato è tenuto a proporre ricorso, (attualmente da presentarsi per l'accesso alla commissione di II grado) nei termini e con le modalità previste dal Codice della Navigazione e/o dalle leggi vigenti in materia contro la dichiarazione di cancellazione dalle matricole e dai registri della gente di mare per i motivi che sono oggetto di assicurazione.

La Società si riserva la facoltà di richiedere all'assicurato che per l'espletamento delle pratiche tutte inerenti il ricorso o domanda di revisione questi si avvalga del Consulente Medico prescelto dalla Società stessa eventualmente affiancandolo ad altro Medico di sua fiducia.

Nel caso in cui l'assicurato non ottemperi a tale obbligo, decade dai benefici dell'assicurazione salvo che un collegio arbitrale composto da tre medici, due nominati dalle Parti ed il terzo nominato d'accordo tra i primi due o in difetto dal Presidente dell'Ordine dei Medici di zona, non dichiarerà, entro 45 giorni dalla richiesta del marittimo, che tale invalidità definitiva è "manifesta" e che se anche l'Assicurato si fosse sottoposto a cure mediche un eventuale giudizio non avrebbe potuto che dare conferma di tale invalidità permanente definitiva dell'assicurato con conseguente cancellazione dalle matricole e dai registri della gente di mare.

Il Collegio Medico risiede, a scelta della Società presso la sede della stessa o presso la sede dell'Agenzia alla quale è assegnata la polizza. Ognuna delle parti sostiene le proprie spese, remunera il proprio Medico designato e contribuisce per metà alle spese e competenze del terzo Medico.

I risultati della procedura, raccolti con apposito verbale redatto in doppio esemplare, uno per la Società, l'altro per l'Assicurato, e sottoscritti dai Medici concordi, ovvero dalla maggioranza, saranno obbligatori per le Parti rinunciando queste fin d'ora a qualsiasi impugnativa, salvo il caso di dolo, errore, violenza o violazione di parti contrattuali.

Le conclusioni del Collegio saranno valide ancorché il medico dissidente rifiuti di sottoscriverle e tale rifiuto risulti attestato dagli altri Medici nel verbale definitivo.

I Medici sono dispensati dall'osservanza di ogni formalità.

Le Aziende saranno tenute a far inserire nella polizza tale formulazione al momento del rinnovo della polizza in corso.

**INDENNITÀ PERDITA CORREDO  
STRUMENTI PROFESSIONALI E UTENSILI**

In caso di perdita di tutti gli effetti personali o della maggior parte di essi per fatto di guerra o altro sinistro, i marittimi hanno diritto all'indennizzo da parte dell'armatore del danno subito, entro i limiti massimi indicati nella seguente tabella:

a) Indennità perdita corredo:

• Comandante	€ 374,95
• Direttore di macchina	€ 353,26
• Ufficiali	€ 278,89
• Sottufficiali	€ 167,33
• Marinai, fuochisti, camerieri	€ 130,15
• Giovanotti, carbonai, mozzi, garzoni e piccoli	€ 114,65

b) Indennità perdita strumenti professionali e utensili:

• Comandante	€ 274,39
• Ufficiali di coperta	€ 245,89
• Direttore di macchina	€ 64,14
• Ufficiali macchinisti	€ 42,76
• Carpentiere per perdita ferri	€ 42,76
• Cuoco per perdita utensili	€ 17,82

È sempre in facoltà dell'armatore dispensare i marittimi dal fornirsi dei propri strumenti professionali e utensili, provvedendoli egli stesso e facendo apporre apposita annotazione sulle carte di bordo. Le suddette indennità saranno corrisposte all'atto della liquidazione delle competenze spettanti.

**VERBALE DI ACCORDO PER LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

L'anno 2007, addì 30 del mese di maggio, in Roma si sono incontrate la CONFITARMA, l'ASSORIMORCHIATORI, la FEDERIMORCHIATORI, la FEDARLINEA e le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI.

Visti

- gli accordi 5 agosto 1999 e 11 giugno 2003 di rinnovo dei contratti collettivi nazionali del personale marittimo e gli accordi 1° luglio 2003 e 17 luglio 2003 di rinnovo dei contratti collettivi nazionali del personale amministrativo delle società aderenti a CONFITARMA, ASSORIMORCHIATORI, FEDERIMORCHIATORI e FEDARLINEA, nei quali, 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 remuneratività 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 sono applicati i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro sottoscritti 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 (minimo contrattuale + 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.

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 conseguono 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.

Per quanto riguarda il personale amministrativo delle Società che applicano il CCNL sottoscritto da CONFITARMA e FEDARLINEA con le OO.SS.LL. firmatarie del presente accordo, possono aderire tutti i dipendenti con contratto di lavoro subordinato di durata pari almeno a 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.

\* \* \* \* \*

### **ACCORDO 3 FEBBRAIO 2009 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

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.

## PROTOCOLLO SU AMBIENTE DI LAVORO

Le parti riconoscono la necessità di un comune impegno ad affrontare i problemi della salute e della prevenzione dai rischi connessi alla specifica condizione di lavoro dei marittimi.

A questo fine le parti concordano che la normativa contrattuale qui definita sia accompagnata da una legislazione di sostegno, sulla base di alcune esperienze già maturate.

In particolare per quanto riguarda le soluzioni nell'ambito della prevenzione dei rischi derivanti da agenti nocivi strutturalmente presenti nei mezzi navali speciali, tra cui ad esempio l'amianto, le parti concordano che tale legislazione di sostegno debba intervenire nelle fasi di costruzione, trasformazione e riclassifica attraverso opportune forme di incentivazione.

In considerazione, inoltre, della peculiarità del lavoro nautico le parti convengono sulla necessità di istituire appositi strumenti di tutela della salute dei lavoratori.

Tale attività dovrà esercitarsi a partire dall'art. 9 della Legge 300/70 e svolgersi a livello decentrato con la partecipazione delle strutture sindacali territoriali.

Le Aziende si impegnano ad adottare sui propri mezzi navali speciali le misure di prevenzione in rapporto a determinati fattori di rischio, attuando le procedure definite dall'art. 9 della Legge 300 già citata.

Per i fattori di rischio già individuati nell'ambito del settore, si propongono quali priorità, nel corso della presente vigenza contrattuale:

**Rumore:** cabine insonorizzate, misure di bonifica, cuffie.

**Amianto:** trattamento secondo procedimenti che evitino la dispersione di fibre, eliminazione di detto materiale sui mezzi navali speciali di nuova costruzione od acquistate di seconda mano, o come materiale di riparazione, misure di adeguata prevenzione durante l'attività di manutenzione e scoibentazione del mezzo navale speciale.

**Esposizione a fumi, gas di scarico, nebbie di oli minerali:** misure di bonifica nella sala macchine od in garages secondo le indicazioni degli enti preposti.

**Prevenzione degli infortuni a bordo:** secondo le misure previste dal D.P.R. 547/56 per tutte quelle attività lavorative non direttamente connesse con la navigazione (esempio lavori di manutenzione).

Nell'ambito della valutazione del rischio, da parte del datore di lavoro, e della predisposizione dei piani di prevenzione previsti dalla normativa italiana ed europea, dovranno essere definiti gli opportuni processi di formazione dei lavoratori ed in particolare delegati sindacali.

Tale formazione, che potrà avvalersi della prevista legislazione di sostegno, dovrà in particolare mirare a:

- 1) una corretta informazione sui rischi specifici connessi alle singole mansioni;
- 2) all'uso degli opportuni mezzi di protezione individuale ed alla loro manutenzione;
- 3) alla gestione della propria mansione con le necessarie garanzie di sicurezza per la navigazione (formazione professionalizzante). Le parti, alla ripresa delle trattative, prevista nel mese di settembre, individueranno i soggetti pubblici referenti per l'attività di studio e controllo dei fattori di rischio ambientale.

# **APPENDICE**



## **ASSISTENZA ECONOMICA DA PARTE DELL'ENTE COMPETENTE PER LE MALATTIE INSORTE DOPO IL 28° GIORNO DALLO SBARCO**

1. Le Società assicureranno presso l'Ente competente il personale cui si applica il Regolamento sulla continuità del rapporto di lavoro ai fini della corresponsione in aggiunta alle provvidenze già in atto per legge o per regolamento di una indennità giornaliera per le malattie che impediscano totalmente e di fatto di attendere al lavoro e si manifestino dal 29° giorno successivo alla data dello sbarco e che siano denunciate ed accertate dal Medico di fiducia dell'Ente competente.
2. Per malattia si intende ogni alterazione dello stato della salute come definita dalle norme relative alla erogazione dell'assistenza economica e sanitaria da parte dell'Ente competente.
3. La indennità giornaliera sarà corrisposta nella misura di un trentesimo del minimo contrattuale mensile (secondo le tabelle allegate ai contratti nazionali di imbarco) effettivamente percepita alla data dell'annotazione dell'ultimo sbarco sul ruolo, con esclusione di ogni altro elemento retributivo. L'indennità giornaliera sarà corrisposta in base agli accertamenti e alle prescrizioni dei medici fiduciari del Ministero della Sanità in conformità alle disposizioni vigenti, a partire dal 4° giorno successivo a quello della denuncia della malattia debitamente accertata fino alla guarigione clinica del marittimo e per la durata massima di 180 giorni dall'annotazione dell'ultimo sbarco sul ruolo.

L'indennità giornaliera non sarà corrisposta:

- a) ai marittimi che percepiscono dall'Ente competente le prestazioni economiche previste dalla Legge 16 ottobre 1962, n. 1486, per i casi di temporanea inidoneità fisica ai servizi della navigazione, 'giudicati dalle competenti Commissioni mediche;
- b) ai marittimi che abbiano maturato il diritto alle prestazioni dell'assicurazione di malattia "fondamentale" e "complementare" a seguito dei lavori eseguiti in servizio di comandata nei porti;
- c) al marittimo cui si applica il Regolamento sulla C.R.L. che si renda indisponibile all'imbarco, per la durata della indisponibilità.

Ai fini dell'applicazione della presente norma, copia dell'elenco nominativo dei marittimi in continuità da inviare all'Ente competente, sarà trasmesso anche alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie.

Riscontrato che, in alcuni casi, si registrano ritardi nell'erogazione delle indennità di malattia e/o infortunio da parte dell'Ipsema (o altro Ente equivalente), le parti al fine di eliminare possibili cause di ritardo che possono essere imputate a comportamenti dell'azienda o del marittimo, concordano di istituire una Commissione con lo scopo di precisare le corrette procedure che devono essere attuate, eventualmente anche sentito l'Ente competente.

### **DIRITTI SINDACALI**

In applicazione della norma dello Statuto dei lavoratori che demanda ai contratti collettivi di lavoro l'attuazione dei principi sanciti dallo Statuto stesso alle Aziende di navigazione per il personale navigante si conviene quanto segue:

ad iniziativa dei marittimi imbarcati, nell'ambito delle rispettive Organizzazioni sindacali di appartenenza, possono essere costituite sui mezzi navali speciali soggette all'applicazione della presente Sezione "rappresentanze sindacali di bordo" scelte fra i componenti dell'equipaggio.

Su ogni mezzo navale speciale possono essere nominati per ogni Organizzazione sindacale stipulante la presente Sezione:

1 rappresentante sindacale sino a 100 membri di equipaggio; 2 rappresentanti sindacali da 101 a 300 membri di equipaggio; 3 rappresentanti sindacali oltre 300 membri di equipaggio.  
Della nomina sarà data comunicazione all'armatore ed al Comando di bordo.

I rappresentanti sindacali, che durano in carica, salvo revoca, per tutto il periodo di imbarco, avranno le seguenti attribuzioni:

- a) prospettare verbalmente o per iscritto al Comando di bordo le questioni che possono sorgere relativamente all'esatta applicazione dei contratti di lavoro e degli accordi aziendali;
- b) cooperare con la Commissione viveri, od eventualmente fame parte, per il controllo della qualità, quantità, confezione e distribuzione del vitto;
- c) conferire con i componenti l'equipaggio, franchi dal servizio, nelle salette mensa;
- d) indire assemblee sui mezzi navali speciali previa comunicazione al Comando di bordo e compatibilmente con le esigenze di servizio.

Eventuali problemi insoluti tra il Comando di bordo ed i rappresentanti sindacali formeranno oggetto di esame tra le rispettive Organizzazioni sindacali.

I rappresentanti sindacali sono tenuti, come gli altri membri dell'equipaggio, ad effettuare le prestazioni di lavoro secondo le comuni norme contrattuali.

Per l'eventuale cancellazione e mancata reinscrizione nel turno particolare si applicherà la procedura prevista nelle norme sui turni particolari.

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

Organizzazioni sindacali si riservano di approfondire in sede confederale il campo di applicazione delle RSU per il settore marittimo.

### **ACCESSO A BORDO DEI RAPPRESENTANTI DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEI LAVORATORI**

1. E' consentito ai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali firmatarie l'accesso a bordo dei mezzi navali speciali nei porti nazionali.
2. Sui mezzi navali speciali l'accesso e la permanenza a bordo dei rappresentanti sindacali saranno consentiti tra le ore 11 e le 14 e fra le ore 16 e le 19.
3. I rappresentanti sindacali potranno conferire con i componenti l'equipaggio, franchi dal servizio, nelle Salette mensa esclusivamente su questioni sindacali.
4. L'autorizzazione all'accesso a bordo dei mezzi navali speciali sarà rilasciata, per ogni singolo porto, a non più di quattro delegati di ciascuna Organizzazione sindacale, fermo restando che l'accesso a bordo di uno stesso mezzo navale speciale è limitato a due persone per Organizzazione Sindacale. I delegati delle Organizzazioni sindacali dovranno essere muniti di apposita tessera.
5. La predetta autorizzazione sarà inoltre rilasciata, per tutti i porti nazionali, nei limiti di competenza delle Società armatrici, a cinque membri della Segreteria nazionale di ciascuna Organizzazione sindacale dei lavoratori firmataria la presente Sezione. Agli anzidetti cinque membri della Segreteria nazionale sarà rilasciata dalle rispettive Società di navigazione apposita autorizzazione valida per l'accesso a bordo nei vari porti nazionali.
6. Nei porti di transito per le navi in viaggio di ritorno e per quelle in viaggio circolare, l'accesso e la permanenza a bordo, quando la sosta del mezzo navale speciale non sia inferiore a tre ore, saranno consentiti dopo un'ora dall'arrivo del mezzo navale speciale e fino ad un'ora prima della partenza. In tal caso sarà consentita la presenza a bordo di un solo rappresentante per Organizzazione sindacale.
7. Le Organizzazioni sindacali si impegnano a che la permanenza a bordo dei loro rappresentanti avvenga in modo da non disturbare il regolare svolgimento del servizio a bordo.

## **AFFISSIONE COMUNICAZIONI SINDACALI**

1. La Società curerà la collocazione su ogni mezzo navale speciale in posto accessibile a tutti i membri dell'equipaggio, di un albo a disposizione delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie la presente Sezione e delle Sezioni territoriali periferiche delle organizzazioni medesime.
2. In tali albi saranno affisse le comunicazioni a firma delle Segreterie responsabili delle Organizzazioni e Sezioni periferiche predette, nonché delle Rappresentanze sindacali di bordo di cui al precedente paragrafo 1), che dovranno riguardare materie di interesse sindacale e del lavoro ed essere tempestivamente presentate ai Comandi dei mezzi navali speciali e fatte pervenire, per opportuna conoscenza, alla Direzione della Società o Sedi succursali.
3. Lo sbarco del marittimo iscritto a turno particolare o in continuità non costituisce motivo di decadenza della validità della delega.
4. La prima trattenuta sarà effettuata sulla prima corresponsione di competenze successive 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 il mese successivo alla data di effettuazione della trattenuta stessa sulle competenze del marittimo liquidate a mese od a viaggio. Analogamente le quote successive verranno rimesse alle Organizzazioni Sindacali interessate entro un mese dalla effettuazione della trattenuta sulle competenze del marittimo liquidate a mese od a viaggio.
5. L'elenco delle deleghe inviato dalla Organizzazione sindacale stipulante e firmataria della presente Sezione sarà compilato in duplice copia, di cui una verrà restituita dalla Società alla Organizzazione sindacale stessa.
6. Il contributo sindacale mensile viene stabilito nella misura dell'uno per cento del minimo contrattuale.

## **ASPETTATIVA DEI LAVORATORI CHIAMATI A FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE O A RICOPRIRE CARICHE SINDACALI PROVINCIALI NAZIONALI PERMESSI AI LAVORATORI CHIAMATI A FUNZIONI PUBBLICHE ELETTIVE**

Compatibilmente con le particolari caratteristiche del rapporto di lavoro nautico, sono recepiti gli artt. 31 e 32 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

## **PERMESSI SINDACALI**

### **A) Permessi retribuiti.**

1. Gli armatori concederanno ai rappresentanti sindacali di bordo permessi orari retribuiti mensili, non cumulabili, di otto ore compatibilmente con le esigenze dei servizi di bordo per l'espletamento del loro incarico durante la sosta del mezzo navale speciale in porto nazionale.
2. Eventuali richieste di cumulabilità dei permessi saranno, su istanza dell'organizzazione sindacale, esaminate dall'azienda.
3. L'autorizzazione ad assentarsi dal lavoro dovrà essere richiesta per iscritto al Comando di bordo con almeno 24 ore di preavviso.

### **B) Permessi non retribuiti.**

1. Gli armatori concederanno ai marittimi membri di organi direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e delle Sezioni territoriali periferiche di dette Federazioni permessi orari non retribuiti, compatibilmente con le esigenze dei servizi di bordo, per partecipare, durante la sosta del mezzo navale speciale in porto nazionale, a riunioni degli anzidetti organi direttivi od a trattative sindacali.

2. L'autorizzazione ad assentarsi dal lavoro dovrà essere richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette al Comando di bordo con almeno 24 ore di preavviso.

### **DELEGHE PER RISCOSSIONE DEI CONTRIBUTI SINDACALI**

1. Il marittimo 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 la presente Sezione.
2. La delega sarà valida sino a revoca scritta da parte del marittimo, anche contestualmente alla eventuale sottoscrizione di una nuova delega a favore di altra Organizzazione sindacale stipulante e firmataria della presente Sezione. La revoca avrà effetto dal mese successivo a quella di avvenuta ricezione da parte della Società.
3. Lo sbarco del marittimo iscritto a turno particolare o in continuità non costituisce motivo di decadenza della validità della delega.
4. La prima trattenuta sarà effettuata sulla prima corresponsione di competenze successive 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 il mese successivo alla data di effettuazione della trattenuta stessa sulle competenze del marittimo liquidate a mese od a viaggio. Analogamente le quote successive verranno rimesse alle Organizzazioni Sindacali interessate entro un mese dalla effettuazione della trattenuta sulle competenze del marittimo liquidate a mese od a viaggio.
5. L'elenco delle deleghe inviato dalla Organizzazione sindacale stipulante e firmataria della presente Sezione sarà compilato in duplice copia, di cui una verrà restituita dalla Società alla Organizzazione sindacale stessa.
6. Il contributo sindacale mensile viene stabilito nella misura dell'uno per cento del minimo contrattuale.

### **DELEGA COMUNE**

Il marittimo potrà autorizzare il versamento del contributo anche ad un Fondo comune all'uopo specificato da tutte o parte delle Organizzazioni sindacali firmatarie, nel qual caso la delega sarà conforme al seguente facsimile:

"Spettabile Società..... in base agli accordi sindacali in vigore il sottoscritto ..... imbarcato in qualità di..... sul mezzo navale speciale, chiede che venga effettuata sulle sue spettanze una trattenuta mensile quale contributo sindacale associativo, per una durata minima di 6 mesi a decorrere dal 1° del mese successivo, alla data di sottoscrizione della presente.

L'importo dovrà essere versato mensilmente sul conto corrente n..... presso la Banca, in Roma, Via ..... intestato al fondo comune aperto dalla FILT/CGIL (aderente CGIL), FIT/CISL (aderente CISL), UILTRASPORTI settore marittimi, indirizzando la relativa corrispondenza o documentazione a "Fondo marinaro" in Roma Via ..... La presente delega vale anche come "revoca espressa" della eventuale precedente firmata a favore di altre Organizzazioni sindacali, fatta salva, però, la condizione sopra riportata circa la sua durata minima di 6 Mesi.

Data.....

FIRMA

## **AGEVOLAZIONI ALLO STUDIO**

Durante l'imbarco i marittimi che frequentino corsi di studio per corrispondenza o che comunque desiderino impegnarsi nello studio per conseguire titoli professionali, saranno ammessi su loro richiesta al comando, in turni di guardia che agevolino lo studio e saranno, per quanto possibile, esonerati dallo svolgere lavoro straordinario.

Saranno presi in esame, in base a curriculum scolastico, casi particolari che richiedendo un maggiore impegno nello studio, suggeriscano l'adozione di orari di lavoro particolari, nonché la concessione di ore retribuite da stabilire aziendali. Per tale concessione il marittimo farà richiesta direttamente alla Società o tramite il Comando.

I marittimi che debbono sostenere esami di qualificazione per il conseguimento di un titolo professionale, possono usufruire su richiesta, qualora il mezzo navale speciale soste in porto italiano, o nel periodo in cui scala porti nazionali, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i due giorni lavoratori precedenti la sessione di esame. Tali permessi sono subordinati alla presentazione della necessaria documentazione direttamente alla Società o tramite il Comando.

## **UTILIZZAZIONE DEL TEMPO LIBERO DURANTE IL PERIODO DI IMBARCO**

Al fine di migliorare le condizioni di vita del marittimo durante le ore di tempo libero, sarà costituita una commissione composta da rappresentanti dell'armamento e delle organizzazioni sindacali firmatarie, con il compito di definire, nell'ambito dei programmi annuali, le iniziative per l'utilizzazione del tempo libero dei marittimi nel corso del periodo di imbarco.

## **TRATTAMENTO PERSONALE MARITTIMO ADIBITO AI LAVORI DI COMANDATA**

Qualora il personale venga destinato sui mezzi navali speciali, ove non sia previsto effettuare l'imbarco secondo quanto prescrive il codice della navigazione, o qualora il personale venga destinato a terra per lavori connessi alla costruzione e/o allestimento dei mezzi navali speciali in Italia e all'estero, il trattamento gestionale ed amministrativo è riconducibile alle normative previste per il personale marittimo imbarcato.

Qualora l'attività non preveda cicli lavoro/riposo, per il personale destinato temporaneamente a terra presso sedi o per lavori connessi alla costruzione e/o allestimento dei mezzi navali speciali, ai soli fini retributivi, il trattamento economico sarà il seguente:

- minimo contrattuale
- straordinario (se effettivamente prestato)
- scatti di anzianità
- supplemento paga per anzianità al personale di Stato Maggiore
- indennità di funzione (Comandanti PM e Direttori di Macchina non CM)
- rateo gratifica natalizia
- rateo gratifica pasquale

Per il personale marittimo imbarcato "di comandata" sui mezzi navali in disarmo in Italia e all'estero e con solo personale adibito a guardianaggio e sicurezza, il periodo di imbarco è di mesi 4 di effettiva presenza a bordo. La chiusura di detto periodo di imbarco "di comandata" avverrà dopo aver usufruito dei soli riposi compensativi (sabato, domenica e festività) maturati a bordo.

Nel caso in cui non possano essere forniti il vitto e l'alloggio in natura, sarà corrisposta una "trasferta forfettaria".

## INDICE

<b>PREMESSA</b>	2
<b>RELAZIONI INDUSTRIALI</b>	2
<b>CAPO I – TIPI DI CONTRATTO DI ARRUOLAMENTO</b>	
Art. 1 - Tipi di contratto di arruolamento	4
Art. 2 - Periodo di prova	4
<b>CAPO II – COMPOSIZIONE DELL'EQUIPAGGIO</b>	
Art. 3 - Tabelle minime di sicurezza	6
Art. 4 - Stato Maggiore	6
Art. 5 - Sottufficiali	6
Art. 6 - Comuni	6
<b>CAPO III – NORME DISCIPLINARI</b>	
Art. 7 - Rapporti gerarchici e norme disciplinari	7
Art. 8 - Contrabbandi, paccottiglie, clandestini, ecc.	7
Art. 9 - Infrazioni disciplinari e sanzioni	7
Art. 10 - Procedure dei reclami a bordo da parte dei lavoratori marittimi	10
Art. 11 - Controversie sindacali	10
<b>CAPO IV – ORARIO DI LAVORO</b>	
Art. 12 - Orario di lavoro	11
Art. 13 - Indennità di turno	11
Art. 14 - Trattamento nella giornata del sabato in porto ed in navigazione	11
<b>CAPO V – LAVORI E SERVIZI DIVERSI</b>	
Art. 15 - Lavori per la sicurezza della navigazione	13
Art. 16 - Lavori che non rientrano nelle ordinarie mansioni del marittimo	13
Art. 17 - Lavori per la manutenzione e pulizia del mezzo navale speciale	13
Art. 18 - Lavori inerenti alla pulizia degli alloggi	13
Art. 19 - Sostituzione di ammalati e di infortunati – funzioni superiori	13
Art. 20 - Oggetti in consegna	14
<b>CAPO VI – PAGHE, COMPENSI, INDENNITÀ</b>	
Art. 21 - Misura e componenti della retribuzione	15
Art. 22 - Paghe	15
Art. 23 - Scatti di anzianità	15
Art. 24 - Computo riposi compensativi e ferie	15
Art. 25 - Indennità di navigazione	15
Art. 26 - Eventuale periodo di ingaggio	17
Art. 27 - Compenso in caso di trasbordo	17
Art. 28 - Termini e modalità di corresponsione delle paghe e altre competenze dei marittimi. Libretto paghe	17
Art. 29 - Gratifica natalizia e gratifica pasquale	18
Art. 30 - Assegno per il nucleo familiare	18
Art. 31 - Compensi per lavoro straordinario	19
Art. 32 - Deleghe del marittimo per il pagamento di parte della retribuzione	19
<b>CAPO VII – ALLOGGIO E VITTO</b>	
Art. 33 - Alloggio e vitto	20

Art. 34 - Indennità sostitutiva della Panatica	20
Art. 35 - Valutazione della Panatica quale coefficiente della retribuzione	20
<b>CAPO VIII – RIPOSI FESTIVI – FERIE – CONGEDO MATRIMONIALE – LICENZE</b>	
Art. 36 - Giorni festivi	21
Art. 37 - Giorni festivi trascorsi in servizio a bordo	21
Art. 38 - Licenze durante il periodo di imbarco	22
Art. 39 - Festività nazionali e altre festività normalmente infrasettimanali cadenti di domenica in servizio a bordo	23
Art. 40 - Ferie	23
Art. 40 bis - Maternità	24
Art. 40 ter - Congedi parentali	24
Art. 41 - Congedo matrimoniale	24
<b>CAPO IX – PREVIDENZE</b>	
Art. 42 - Assicurazione per l'invalidità e la vecchiaia. Assicurazioni contro la tubercolosi e la disoccupazione.	26
Art. 43 - Assicurazione contro la cancellazione dalle matricole e la perdita del titolo per sinistro marittimo	26
Art. 44 - Indennità di disoccupazione in caso di risoluzione del contratto di arruolamento per naufragio	26
Art. 45 - Assicurazione malattie e infortuni	26
Art. 46 - Indennità perdita corredo strumenti professionali ed utensili	27
<b>CAPO X – RISOLUZIONE DEL CONTRATTO DI ARRUOLAMENTO</b>	
Art. 47 - Risoluzione di diritto, qualunque sia il tipo di contratto di arruolamento	28
Art. 48 - Risoluzione del contratto di arruolamento a tempo determinato	28
Art. 49 - Risoluzione del contratto di arruolamento a tempo indeterminato	28
Art. 50 - Preavviso	30
Art. 51 - Trattamento di fine rapporto	30
Art. 52 - Rimpatrio o restituzione del marittimo al porto di imbarco o di ingaggio	30
<b>CAPO XI – REGOLAMENTO DI BORDO</b>	
Art. 53 - Regolamento di bordo	32
<b>CAPO XII – REGOLAMENTO DEI TURNI PARTICOLARI</b>	
Art. 54 - Iscrizione al turno	33
Art. 55 - Iscrizioni e reiscrizioni	33
Art. 56 - Regolamento di imbarco	33
Art. 57 - Periodo di imbarco	34
Art. 58 - Reiscrizione al turno o cancellazione dal turno particolare. Periodo di prova.	34
Art. 59 - Comitato paritetico	35
Art. 60 - Sbarchi per malattia ed infortunio	35
Art. 61 - Sbarchi per gravi motivi personali	35
Art. 62 - Indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale o malattia o infortunio	36
<b>CAPO XIII – REGOLAMENTO SULLA CONTINUITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO</b>	
Art. 63 - Regolamento sulla continuità del rapporto di lavoro	37
Art. 64 - Applicabilità e criteri di ammissione alla C.R.L.	37
Art. 65 - Periodo d'imbarco	38
Art. 66 - Periodo di riposo	38
Art. 67 - Retribuzione durante il periodo di riposo a terra	39

Art. 68 - Malattia ed infortunio	39
Art. 69 - Sbarchi per gravi motivi personali	40
Art. 70 - Indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale o malattia o infortunio	41
Art. 71 - Disponibilità retribuita	41
Art. 72 - Gratifica natalizia e pasquale per il personale in continuità di rapporto di lavoro	41
Art. 73 - Ferie per il personale in C.R.L.	42
Art. 74 - Scatti di anzianità	42
Art. 75 - Trattamento di fine rapporto e indennità sostitutiva del preavviso	42
Art. 76 - Cause di cancellazione dalla C.R.L.	43
Art. 77 - Dimissioni	43

#### **CAPO XIV – COLLEGIO DI CONCILIAZIONE**

Art. 77 bis – Conciliazione delle controversie individuali di lavoro	44
----------------------------------------------------------------------	----

#### **CAPO XV – DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE**

Art. 78 - Disciplina contrattuale	45
Art. 79 - Affissione del contratto a bordo	45
Art. 80 - Contrattazione integrativa	45
Art. 81 - Decorrenza e durata	46
Art. 82 - Allegati	46
Art. 83 - Disposizioni finali e di attuazione	46

#### **ALLEGATI**

Allegato A - Minimo contrattuale	47
Allegato B - Supplemento paga per anzianità al personale di Stato Maggiore dal 1° gennaio 2022	50
Allegato C - Indennità di navigazione mezzi navali speciali che svolgono attività di perforazione e montaggio	52
Allegato 1 – 1. Assicurazione malattia	53
2. Assicurazione infortuni	53
3. Assistenza sanitaria, farmaceutica e ospedaliera a favore dei beneficiari della Legge 16 ottobre 1962, n. 1486.	54
Allegato 2 - Obblighi dell'assicurato in caso di dichiarata inidoneità	55
Allegato 3 - Indennità perdita corredo strumenti professionali e utensili	56
Allegato 4 - Verbale di accordo per la previdenza complementare	57
Allegato 5 - Protocollo su ambiente di lavoro	59

#### **APPENDICE**

- Assistenza economica da parte dell'Ente competente per le malattie insorte dopo il 28° giorno dallo sbarco	61
- Diritti sindacali	61
- Accesso a bordo dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori	62
- Affissione comunicazioni sindacali	63
- Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali nazionali permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive	63
- Permessi sindacali	63
- Deleghe per riscossione dei contributi sindacali	64
- Delega comune	64
- Agevolazioni allo studio	65
- Utilizzazione del tempo libero durante il periodo di imbarco	65
- Trattamento personale marittimo adibito ai lavori di comandata	65



**(9)**

**SEZIONE PER L'IMBARCO DEI MARITTIMI ITALIANI SU  
MEZZI NAVALI SPECIALI CON ARMATORE STRANIERO E  
BATTENTI BANDIERA ESTERA**

**L'anno 2020, addì 16 del mese di dicembre in Roma**

CONFEDERAZIONE ITALIANA ARMATORI (CONFITARMA)

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 l'imbarco degli equipaggi su mezzi navali speciali (mezzi che operano nel mercato offshore per la posa di condotte, la costruzione e l'installazione di piattaforme, la perforazione ed i sistemi di produzione sottomarina ed attività connesse) con armatore straniero e battenti bandiera estera.

## **PREMESSA**

Le parti, con lo scopo di avviare un processo di acquisizione di una flessibilità operativa e gestionale atta ad assicurare un più costante e proficuo utilizzo dei mezzi navali speciali e di conseguenza offrire una maggiore opportunità di impiego del personale marittimo italiano, convengono di definire una normativa contrattuale per l'imbarco del personale marittimo italiano su mezzi navali speciali con Armatore straniero e battenti bandiera estera. Tale disciplina deve tenere conto delle particolarità del mercato offshore a livello internazionale, caratterizzato da un'elevata concorrenzialità da cui emerge l'esigenza di una rilevante flessibilità organizzativa.

Le parti dichiarano, di comune accordo, che con la stipula della presente Sezione, avvenuta in armonia con quanto disposto dai vigenti accordi interconfederali in materia, si è inteso normare il rapporto di lavoro marittimo a bordo dei mezzi navali speciali, operanti nel mercato offshore per la posa di condotte, la costruzione e l'installazione di piattaforme, la perforazione, i sistemi di produzione sottomarina ed attività connesse, fatti salvi i diritti acquisiti.

Le pattuizioni contenute nella presente Sezione sono avvenute tenendo conto della legislazione vigente e costituiscono, rispetto a quest'ultima, trattamento, nel suo complesso, sicuramente di miglior favore per i lavoratori.

Le parti, infatti, convengono che, qualora si potesse presupporre per alcuni istituti una interpretazione restrittiva della vigente legislazione, a ciò ha fatto riscontro una compensazione con l'acquisizione di maggiori benefici in altri aspetti della disciplina normativa contrattuale liberamente sottoscritta.

Le parti convengono, inoltre, che nei risultati contrattuali complessivamente conseguiti si è tenuto conto della volontà delle Organizzazioni Sindacali di acquisire miglioramenti economici e normativi conformi alle esigenze ed alla specificità del settore, convenendo sul valore onnicomprensivo del costo contrattuale.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste nei contratti e accordi sindacali di secondo livello attualmente in vigore.

**CAPO I**  
**TIPI DI CONTRATTO DI ARRUOLAMENTO**

**Art. 1**  
**Tipi di contratto di arruolamento**

- 1** - Il rapporto di lavoro è costituito con il contratto di arruolamento imbarco a tempo indeterminato.
- 2** - Il periodo d'imbarco si intende composto da cicli di lavoro/licenza in relazione alla turnistica in essere.
- 3** - I contratti di arruolamento da stipularsi avanti l'Autorità marittima ai sensi di legge, saranno redatti in conformità al modello, allegato alla presente Sezione (Allegato D).

**Art. 2**  
**Periodo di imbarco**

- 1** - Il periodo di imbarco avrà la durata di sei mesi di effettiva presenza a bordo per tutti i mezzi navali speciali.

**Art. 3**  
**Periodo di prova**

- 1** - Il periodo di prova è stabilito per gli Ufficiali in 45 giorni e per i Sottufficiali e Comuni in 30 giorni, sempre a contare dalla data del primo imbarco su un mezzo navale speciale.
- 2** - Qualora l'armatore riassuma in servizio con lo stesso grado un marittimo che, alle sue dipendenze ed in precedente imbarco a tempo indeterminato, abbia positivamente superato il periodo di prova, la stessa non sarà ripetuta, a meno che siano trascorsi tre anni dall'ultimo sbarco del marittimo da un mezzo navale speciale dello stesso armatore e purché l'ultimo sbarco non sia stato determinato da colpa del marittimo.
- 3** - Entro il periodo di prova l'armatore può risolvere il contratto di arruolamento in qualunque porto corrispondendo al marittimo le competenze dovute fino al giorno dello sbarco compreso, nonché quanto previsto per la risoluzione del contratto a tempo indeterminato per volontà dell'armatore.
- 4** - Il contratto di arruolamento può essere risolto durante il periodo di prova anche dal marittimo con l'osservanza delle norme e con diritto alle competenze maturate sino al giorno dello sbarco compreso, nonché a quanto previsto in caso di risoluzione del contratto a tempo indeterminato per volontà del marittimo.
- 5** - Se il contratto di arruolamento è risolto durante il periodo di prova in un porto diverso da quello ove il contratto stesso è stato stipulato, l'armatore sarà tenuto al rimpatrio del marittimo. Il marittimo sarà tenuto a rimborsare le spese sostenute dall'armatore per il suo rimpatrio qualora lo sbarco sia avvenuto per fatto imputabile alla sua volontà.
- 6** - L'armatore è tenuto a comunicare al marittimo il risultato della prova entro i termini sopra stabiliti. In difetto di questa comunicazione, la prova si intenderà positivamente superata.
- 7** - Il periodo di prova sarà riconosciuto a tutti gli effetti per la determinazione della anzianità di servizio.

## **CAPO II NORME DISCIPLINARI**

### **Art. 4 Condotta dei marittimi**

**1** - Durante l'imbarco, i rapporti gerarchici e disciplinari sono regolati dalle Leggi e regolamenti dello Stato della bandiera battuta dal mezzo navale speciale oppure dalla legge scelta dalle parti e dalla presente Sezione.

**2** - Il marittimo ha il dovere di mantenere una condotta disciplinata, di uniformarsi alle disposizioni di legge e alle prescrizioni delle autorità nazionali e locali, di eseguire ogni legittimo ordine del Comandante e di ogni altro superiore per ciò che concerne il servizio e la sicurezza del mezzo navale speciale, delle persone imbarcate, del carico e delle provviste.

**3** - I rapporti tra i marittimi devono essere improntati a spirito di collaborazione e di comprensione.

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

### **Art. 4bis Contrabbandi, paccottiglie, clandestini, ecc.**

**1** - Tutti i lavoratori marittimi hanno il dovere di esercitare la più attenta sorveglianza affinché non si verifichino casi di contrabbando, trasporto di paccottiglie, sottrazione di merci, vendite abusive a bordo, imbarco di persone o cose non autorizzate, favoreggiamento di clandestini. Gli Ufficiali tutti dovranno eseguire prima della partenza e durante il viaggio frequenti visite in ogni parte della nave per assicurarsi che non esistano a bordo clandestini o merci di contrabbando.

**2** - L'Armatore ha il diritto di risolvere il contratto di arruolamento senza indennità di sorta e di essere risarcito dei danni tutti che gli derivassero in conseguenza di trasgressioni a disposizioni di leggi internazionali e/o nazionali, e particolarmente in conseguenza di contrabbando, trasporto di paccottiglie, imbarco o favoreggiamento di clandestini, poste in essere dai marittimi che risultassero responsabili sia della trasgressione, che della mancata vigilanza.

### **Art. 5 Infrazioni disciplinari e sanzioni**

**1** - I provvedimenti disciplinari applicabili nei confronti del marittimo potranno essere:

- a) rimprovero scritto;
- b) multa nella misura massima di 4 ore di retribuzione calcolate con il divisore 240 e considerando come retribuzione quella indicata al punto 1 dell'art. 41;
- c) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- d) risoluzione del contratto di arruolamento.

**2** - Le sanzioni disciplinari di cui sopra sono applicate prescindendo dall'ordine in cui sono elencate rapportandole alla gravità della mancanza, alle circostanze speciali che l'accompagnano e al grado di colpa.

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

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

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

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

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

**6** - Incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni della retribuzione, il lavoratore che, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

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

**7** - Incorre nella sanzione della risoluzione del contratto di arruolamento, il marittimo che adotti un comportamento così grave da far venir meno il vincolo fiduciario con l'Armatore e, in via esemplificativa e non esaustiva, nei seguenti casi:

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

**8** - In caso di recidività di comportamenti per il primo dei quali sia stata applicata la sanzione del rimprovero scritto, tale recidività potrà comportare l'adozione della sanzione di cui al comma 5.

**9** - In caso di recidività di comportamenti per i quali siano state già applicate due sanzioni più gravi del rimprovero scritto, tale recidività potrà comportare l'adozione dei provvedimenti di risoluzione del contratto di imbarco, di non reinscrizione o cancellazione dal turno particolare.

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

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

#### **Art. 6**

#### **Reclami dei marittimi e controversie sindacali**

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

## **CAPO III ORARIO DI LAVORO**

### **Art. 7 Orario di lavoro**

- 1** - L'orario normale di lavoro è per il personale imbarcato di 8 (otto) ore giornaliere.
- 2** - Le prestazioni effettuate oltre le 8 (otto) ore giornaliere saranno considerate lavoro straordinario.
- 3** - L'orario di lavoro potrà essere effettuato sia nelle ore diurne che nelle ore notturne.
- 4** - L'orario di lavoro diurno sarà compreso tra le ore 6.00 e le ore 20.00, secondo le esigenze di servizio.
- 5** - L'orario di lavoro notturno sarà compreso tra le ore 20.00 e le ore 6.00, secondo le esigenze di servizio.

### INDENNITÀ DI FUNZIONE

Per quanto riguarda i Comandanti Padroni Marittimi e Direttori di Macchina non Capitani di Macchina, tenuto conto che:

- la responsabilità loro assegnata comporta l'eventuale effettuazione di prestazioni oltre il normale orario di lavoro;
- non sono soggetti all'osservanza di uno specifico orario di lavoro;
- devono collaborare con il Responsabile del cantiere per il regolare andamento dello stesso;
- le eventuali prestazioni fornite oltre il normale orario di lavoro sono compensate con l'erogazione della indennità di funzione per 14 mensilità, che ha già sostituito l'indennità di rappresentanza. L'indennità di funzione è pari a € 197,50 lorde mensili per i Comandanti Padroni Marittimi (PM) e a € 181,82 lorde mensili per i Direttori di Macchina Meccanici Navali (MN).

### **Art. 8 Indennità di turno**

- 1** - Quando vengono stabiliti regolari turni avvicendabili di lavoro o di guardia, la retribuzione oraria - minimo contrattuale + indennità di funzione (per i soli Comandanti PM e Direttori di macchina non CM) - verrà calcolata con una maggiorazione del 16% (sedici per cento) per tutti i giorni di effettiva presenza a bordo.
- 2** - Detta indennità, per il modo in cui è stata calcolata, non costituisce coefficiente della retribuzione ad alcun effetto, né in ogni altro istituto che direttamente o indirettamente implichi la retribuzione quale base di calcolo.

### **Art. 9 Trattamento nella giornata del sabato in porto ed in navigazione**

- 1** - La giornata del sabato mantiene la natura di giorno feriale.
- 2** - Per il lavoro eventualmente prestato nelle otto ore dell'orario normale in detta giornata, sarà riconosciuto il corrispondente riposo compensativo.



**3** - Al personale trattenuto in servizio oltre l'orario normale di lavoro è dovuto il compenso per lavoro straordinario.

**4** - Al marittimo non spetta il riposo compensativo per la giornata del sabato se in tale giornata fruisce di una franchigia o di un riposo compensativo.

**5** - Al personale che usufruisce dei riposi compensativi durante il periodo di imbarco il sabato non è considerato riposo.

## **CAPO IV LAVORI E SERVIZI DIVERSI**

### **Art. 10**

#### **Lavori per la sicurezza della navigazione**

**1** - Le persone dell'equipaggio saranno tenute a prestare la propria opera senza diritto a compensi a titolo di lavoro straordinario:

- a) per la sicurezza della navigazione, del carico e delle provviste;
- b) per il salvataggio del mezzo speciale e delle persone imbarcate.

**2** - Saranno altresì tenute a prestare la propria opera per il recupero degli avanzi del naufragio o di altro sinistro occorso al mezzo speciale, ma in questo caso avranno diritto, in aggiunta al salario, ad uno speciale compenso che sarà determinato, in difetto di accordo, dall'autorità Marittima del porto di armamento del mezzo speciale, nei limiti della propria competenza per valore.

### **Art. 11**

#### **Lavori che non rientrano nelle ordinarie mansioni del marittimo**

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

**2** - Tuttavia il Comandante, nell'interesse della navigazione, ha facoltà di adibire, temporaneamente i componenti dell'equipaggio ad un servizio diverso da quello per il quale sono stati imbarcati, purché non sia inadeguato al loro titolo professionale e al loro grado. In caso di necessità per la sicurezza del mezzo speciale, i marittimi imbarcati possono essere adibiti a qualsiasi servizio. I componenti dell'equipaggio che svolgono mansioni diverse da quelle per le quali sono stati imbarcati hanno diritto alla maggiore retribuzione dovuta per tali mansioni, se superiori.

### **Art. 12**

#### **Lavori per la manutenzione e pulizia del mezzo navale speciale**

**1** - Oltre i necessari servizi di navigazione e di porto, l'equipaggio dovrà eseguire tutti i lavori usuali di pulizia e manutenzione del mezzo speciale che venissero ordinati, nei modi e termini stabiliti dalla presente Sezione, con diritto al compenso per lavoro straordinario qualora detti lavori vengano eseguiti fuori dell'orario normale.

### **Art. 13**

#### **Lavori inerenti alla pulizia degli alloggi**

**1** - L'equipaggio dovrà mantenere i locali dei propri alloggi nella massima pulizia, senza perciò aver diritto al pagamento di compenso per lavoro straordinario. La pitturazione di detti locali effettuata fuori orario normale dà diritto, invece, al compenso per lavoro straordinario.

### **Art. 14**

#### **Sostituzione di ammalati e di infortunati**

**1** - Nel caso di malattia o infortunio di alcuno dei marittimi imbarcati durante la navigazione, il servizio dell'ammalato sarà disimpegnato entro i limiti dell'orario normale dal rimanente personale, anche appartenente a diversa categoria, senza diritto a compensi extra, salvo quanto disposto all'art. 25 della presente Sezione.

**Art. 15**  
**Compensi per sostituzione personale mancante**

**1** - Qualora risultasse mancante alcuno dei marittimi (Ufficiali, Sottufficiali e Comuni) previsto dalla tabella di armamento, il Comandante regolerà il servizio in modo che il personale non abbia a superare le normali otto ore di lavoro.

**2** - Alla persona o alle persone che effettivamente avessero eseguito, oltre al proprio lavoro, anche quello dei mancanti, verrà corrisposto un compenso complessivo pari al minimo contrattuale, (esclusa panatica ed ogni altro accessorio) che sarebbe spettato ai mancanti durante il periodo dell'effettiva sostituzione, più il 20% del valore del solo minimo contrattuale. Tale compenso sarà ripartito tra gli interessati in proporzione delle rispettive paghe base conglobate escludendo la panatica ed ogni altro accessorio.

**3** - Se, nonostante la mancanza di alcuno dei marittimi, non fossero richieste particolari prestazioni di altro o di altri componenti l'equipaggio, il minimo contrattuale (esclusa la panatica ed ogni altro accessorio) che sarebbe spettata ai mancanti sarà ripartita fra i marittimi, delle singole sezioni alle quali appartiene il mancante, in proporzione delle rispettive paghe base conglobate.

**4** - Il compenso di cui al comma 3 non verrà corrisposto qualora il mezzo navale speciale sia inoperoso.

**Art. 16**  
**Oggetti in consegna**

**1** - Il personale che ha ricevuto in regolare consegna oggetti di dotazione e corredo è tenuto alla restituzione degli oggetti stessi o al pagamento della eventuale mancanza.

**CAPO V**  
**PAGHE, COMPENSI, INDENNITÀ**

**Art. 17**  
**Paghe**

**1** - I minimi contrattuali spettanti ai marittimi a seconda del grado e della qualifica risultante a ruolo sono quelle indicate nella tabella paga allegata alla presente Sezione (Allegato A)

**2** - La paga giornaliera è ragguagliata a 1/30<sup>mo</sup> del minimo contrattuale mensile e la paga oraria ad 1/8<sup>vo</sup> della paga giornaliera.

**Art. 18**  
**Scatti di anzianità**

**1** - Al marittimo che abbia effettuato gli ultimi due anni di navigazione sempre con lo stesso Armatore spetterà un 1° scatto di anzianità ex 5% (Allegato A). Dopo il primo biennio di anzianità, maturando ulteriori analoghi requisiti, verranno corrisposti altri quattro scatti biennali di anzianità ex 3% (Allegato A).

**Art. 19**  
**Indennità di navigazione**

**1** - Allo scopo specifico ed esclusivo di tener conto delle attività e dell'impegno richiesto dalle esigenze operative dei mezzi navali speciali, delle zone geografiche di operazione, nonché del vincolo della permanenza a bordo e del relativo disagio, è istituita una indennità di navigazione mezzi navali speciali in importi giornalieri indicati nell'Allegato C. Tali importi saranno corrisposti per giorni di effettiva presenza a bordo.

**2** - a) In aggiunta alle quote di indennità di navigazione giornaliera indicate al punto 1, spetteranno ai marittimi imbarcati sulle navi che navighino o sostino in zone geografiche ove esista un effettivo rischio di guerra o di pirateria, riconoscendo come tali quelle che, nel tempo, vengono individuate attraverso le intese internazionali in sede IBF (Warlike Operations Area, High Risk Area), una indennità giornaliera rischio guerra/pirateria. La misura di tale indennità sarà pari a tanti trentesimi del minimo contrattuale e del supplemento paga personale di Stato Maggiore (Allegato B della presente Sezione), per ogni giorno di effettiva permanenza della nave in dette zone o porti.

**3** - Al personale imbarcato su mezzi navali speciali operanti all'estero saranno corrisposte per i giorni di effettiva presenza a bordo, con decorrenza dal giorno di partenza dall'ultimo porto nazionale e fino all'arrivo al primo porto nazionale ed in aggiunta alle quote di indennità di navigazione indicate all'allegato C riga 1, le quote giornalieri calcolate dividendo per trenta il 12% del minimo contrattuale (cfr. Allegato C, riga 2).

**4** - a) Quando il mezzo navale speciale approdi in un porto riconosciuto colpito da malattia epidemica con Ordinanza del Ministero competente verrà corrisposta a tutto l'equipaggio, per il periodo che decorre dall'arrivo al porto infetto fino al giorno della libera pratica al porto successivo, ma non oltre i quindici giorni dalla partenza dal porto infetto, una quota giornaliera calcolata dividendo per trenta il 7% del minimo contrattuale, che si aggiunge a quelle previste all'allegato C.

b) L'indennità è pure dovuta nell'ipotesi che l'Ordinanza del Ministero competente sia emanata successivamente alla data dell'arrivo del mezzo navale speciale al porto infetto, ma con riferimento al tempo dell'approdo e della permanenza del mezzo navale speciale in detto porto;

c) L'indennità è pure dovuta nell'ipotesi che la patente rechi l'annotazione dell'esistenza di uno stato epidemico di colera o peste, o vaiolo o tifo petecchiale, o febbre gialla, ma occorre che nell'annotazione sulla patente ricorra testualmente l'espressione "epidemia" o "stato epidemico";

d) Quando si manifesti a bordo un caso di colera, di peste, di vaiolo, di tifo petecchiale o di febbre gialla, è dovuta all'equipaggio la stessa indennità sopra prevista al momento della partenza del mezzo navale speciale dall'ultimo porto, ma in ogni caso con decorrenza da non oltre quindici giorni prima della constatazione della malattia fino al giorno dell'ammissione del mezzo navale speciale a libera pratica.

**5** - Ad ogni effetto le parti stabiliscono che l'indennità di navigazione di cui al presente art. 19 non può essere calcolata nella retribuzione, né in ogni altro istituto che direttamente o indirettamente implichi la retribuzione quale base di calcolo. Tale esclusione è dovuta al fatto che l'ammontare di detta indennità è stato pattiziamente determinato, tenendo già conto della sua incidenza economica sui singoli istituti e comunque sul globale trattamento erogato ai lavoratori.

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

**7** - In sostituzione di detta indennità possono essere stabilite indennità di natura diversa compensative di particolari oneri e prestazioni derivanti dal tipo di servizio ed il cui importo complessivo sia equivalente, riproporzionato per tener conto di tutti gli eventuali oneri riflessi; all'importo dell'indennità di navigazione non corrisposta. Ciò in quanto la predetta indennità di navigazione ha una natura giuridica che non troverebbe riscontro nella fattispecie per la quale è stata posta la deroga.

#### **Nota a verbale**

Nel caso di viaggio di trasferimento del mezzo navale speciale che comporti l'utilizzo di una sola squadra, anziché delle due che avrebbero dovuto essere presenti a bordo, le parti si incontreranno per esaminare la problematica del trattamento economico della squadra non impiegata che avrebbe dovuto essere presente a bordo, in riferimento all'istituto dell'indennità giornaliera di navigazione ed all'eventuale indennità giornaliera zona operativa off-shore.

#### **Navi con certificazione IAQ1**

L'ufficiale di macchina che abbia la responsabilità degli apparati di macchina su un arco di 24 ore, avrà diritto per la disponibilità alle chiamate, oltre le 8 ore del normale orario di lavoro, ad una maggiorazione dell'indennità di navigazione giornaliera di cui al punto 1 dell'art. 19 nella misura del 20%.

#### **Art. 20 Eventuale periodo di ingaggio**

**1** - Qualora l'imbarco sia preceduto da un periodo di ingaggio, decorrente dalla data di consegna del libretto di navigazione, il marittimo avrà diritto per tale periodo, sempre che abbia mantenuto l'impegno di imbarcarsi, al minimo contrattuale, al supplemento paga per anzianità, e alla indennità sostitutiva della panatica. Nel caso che il marittimo sia inviato dall'armatore ad imbarcare in porto diverso da quello di ingaggio, il marittimo avrà, inoltre, diritto al rimborso delle spese documentate di viaggio e di trasporto del corredo sostenute per recarsi a bordo, nei limiti previsti per il caso di rimpatrio, qualora l'armatore non provveda direttamente.

**2** - Per la durata del viaggio per recarsi all'estero e fino all'imbarco si avrà diritto, in luogo dell'indennità sostitutiva della panatica, al rimborso a piè di lista, nei limiti della normalità, delle spese opportunamente documentate.

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

#### **Art. 21 Compenso in caso di trasbordo**

**1** - Il marittimo, che in caso di trasbordo disposto dalla Società non dovesse prendere subito imbarco su unità navali della medesima Società, avrà diritto ad un compenso pari alla retribuzione prevista per il periodo di riposo di cui all'art. 32 della presente Sezione.

**2** - Il compenso non spetterà qualora il marittimo stesso venisse adibito a lavori di comandata.

**3** - Il periodo di attesa a terra non è, in ogni caso, computato ai fini del compimento del periodo di imbarco.

#### **Art. 22 Turnazione**

Aree Europee e Medit. (escluso Italia)  
Aree Extramediterraneo

gg. 42/21  
gg. 56/28

#### **Art. 23 Termini e modalità di corresponsione delle paghe e altre competenze dei marittimi Libretto paghe**

**1** - Il minimo contrattuale, l'indennità di navigazione, il supplemento paga per anzianità, gli altri compensi, e indennità spettanti agli imbarcati per qualunque altro titolo, a norma della presente Sezione, saranno corrisposti in ogni caso non oltre 15 giorni dalla fine del mese.

**2** - Durante l'imbarco il Comandante corrisponderà acconti all'equipaggio sulla disponibilità per competenze maturate liquidabili - nella valuta disponibile - fino alla concorrenza dell'80%.

**3** - Allo sbarco sarà fornita al marittimo lettera di credito firmata dal Comandante del mezzo navale speciale, sulla quale verranno evidenziate tutte le indennità spettanti per fine servizio.

#### **Art. 24 Gratifica natalizia e gratifica pasquale**

**1** - Sia in occasione del Natale che della Pasqua sarà corrisposta ai marittimi una gratifica - in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di imbarco compiuti - costituita dai seguenti elementi:

- a) minimo contrattuale;
- b) supplemento paga per anzianità al personale di Stato Maggiore di cui all'allegato B;
- c) indennità di funzione per i soli Comandanti PM e Direttori di Macchina non CM;
- d) valore convenzionale della panatica come stabilito all'art. 28;
- e) eventuali scatti di anzianità cui all'art. 18.

**2** - Per le frazioni di mese verranno corrisposti i ratei giornalieri.

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

**4** - I ratei delle gratifiche natalizie e pasquali saranno da considerarsi ai fini del computo dell'indennità sostitutiva dei riposi compensativi e delle ferie.

#### **Art. 25**

##### **Compensi per funzioni di grado o categoria superiore**

**1** - Al personale cui fosse affidata funzione di grado o categoria superiore spetteranno, pro-tempore, la paga e gli emolumenti accessori inerenti a tale grado o categoria.

Ove l'assegnazione alla mansione superiore (qualifica o grado) non abbia avuto luogo per sostituzione di marittimo assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione stessa diventa definitiva trascorso il periodo di 3 (tre) mesi.

**2** - Ove invece l'assegnazione a funzione di grado o qualifica superiore abbia avuto luogo per sostituzione di marittimo assente con diritto alla conservazione del posto il marittimo ha diritto all'inquadramento superiore decorso il periodo di 6 (sei) mesi.

**3** - I detti periodi di tre e/o sei mesi sono da intendersi di servizio continuativo e di effettiva presenza a bordo.

#### **Art. 26**

##### **Compensi per lavoro straordinario**

**1** - Non è considerato lavoro straordinario qualunque lavoro per la sicurezza del mezzo navale speciale.

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

- Diurno feriale: 25%
- Notturno feriale e Diurno Festivo: 25%
- Notturno Festivo: 33%

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

**4** - È escluso dai compensi per lavoro straordinario il personale di Stato Maggiore al quale viene corrisposta l'indennità di funzione.

## **CAPO VI VITTO E ALLOGGIO**

### **Art. 27 Alloggio e Vitto**

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

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

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

### **Art. 28 Valutazione della Panatica quale coefficiente della retribuzione**

**1** - In tutti i casi in cui occorra computare la panatica quale coefficiente della retribuzione o considerarla come coefficiente di calcolo per la liquidazione di indennità (ad esempio: indennità sostitutiva del preavviso, indennità di risoluzione del rapporto di lavoro, indennità sostitutiva delle ferie o dei riposi compensativi, indennità giornaliera in caso di malattia o infortunio, gratifica natalizia, gratifica pasquale, ecc.) il valore da attribuire alla panatica è determinato nelle misure seguenti:

Padrone al Comando e Direttore di macchina non patentato	€ 7,75 mens.
Ufficiali	€ 6,97 mens.
Sottufficiali	€ 5,89 mens.
Comuni	€ 4,96 mens.

### **Art. 29 Indennità sostitutiva della panatica**

**1** - Al sottoelencato personale marittimo sarà corrisposta, durante i riposi compensativi, la seguente indennità sostitutiva della panatica:

Ufficiali	€ 2,58
Sottufficiali	€ 1,91
Comuni	€ 1,65



## **CAPO VII RIPOSI FESTIVI - FERIE - LICENZE**

### **Art. 30**

#### **Trattamento per le Giornate Festive e Ferie**

**1** - Sono considerati giorni festivi:

- tutte le domeniche
- il 1° Gennaio (Capodanno)
- il 6 Gennaio (Epifania)
- il Lunedì di Pasqua
- il 25 Aprile
- il 1° Maggio
- Ascensione
- il 15 Agosto
- il 1° Novembre
- l'8 Dicembre
- il 25 Dicembre (S. Natale)
- il 26 Dicembre

Sono considerati semifestivi, cioè festivi nelle sole ore pomeridiane, i seguenti giorni:

- Venerdì Santo
- Vigilia di Natale

**2** - Per ognuna delle festività menzionate nonché per ogni Sabato lavorato, il marittimo ha diritto ad una giornata di riposo compensativo. Le ferie verranno maturate in ragione di 2,83 giorni per mese di imbarco e godute durante i periodi di licenza a terra per turno.

Il monte ferie maturabile per ogni anno d'imbarco è di 34 giorni da fruire nei giorni calendariali di licenza a terra con esclusione delle Domeniche e dei giorni festivi intercorrenti nel periodo feriale medesimo.

Al marittimo che ne faccia richiesta il Comando può concedere, salvo esigenze di servizio, permessi di durata non inferiore a 24 ore consecutive. Per ciascun giorno di riposo compensativo goduto, al marittimo sarà trattenuto il relativo importo.

### **Art. 31**

#### **Computo dei riposi compensativi e ferie**

**1** - Durante il periodo di permanenza a bordo i turni di servizio continuano nei giorni festivi secondo l'orario normale di lavoro. I giorni di riposo compensativo riconoscibili al personale marittimo sono tanti giorni quante le giornate di sabato, domenica e giorni festivi trascorsi effettivamente in servizio a bordo.

Qualora il marittimo, nei giorni predetti, presti attività lavorativa oltre l'orario normale, verrà corrisposto il compenso per lavoro straordinario, per le ore eccedenti l'orario normale.

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

Nel caso che durante il corso del contratto di arruolamento per esigenze di servizio non sia stato possibile fare godere i riposi compensativi, l'Armatore indennizzerà il marittimo mediante il pagamento di tante giornate o pro rata di minimo contrattuale, indennità di funzione per i soli comandanti PM e Direttori di Macchina non C.M., rateo della gratifica natalizia e della gratifica pasquale nonché degli eventuali scatti di cui all'art. 18, valore convenzionale della panatica di

cui all'art.28 e delle indennità previste per le singole qualifiche che sono qui di seguito in modo esclusivo elencate: supplemento paga per anzianità al personale di Stato Maggiore di cui all'allegato B.

Le ferie ed i riposi compensativi maturati durante i periodi lavorati vengono goduti durante i turni di licenza o, in caso di mancata usufruizione, liquidati al momento dello sbarco.

Il computo dei riposi compensativi o ferie viene effettuato su 1/26 del valore mensile di:

- minimo contrattuale;
- valore convenzionale della Panatica;
- supplemento paga per anzianità al personale di Stato Maggiore di cui all'allegato B;
- indennità di funzione per i soli Comandanti PM e Direttori di Macchina non CM;
- e di 1/30 di:
  - scatti di anzianità
  - valore mensile di 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup>

### **Art. 32**

#### **Licenze o periodi di riposo durante il periodo di imbarco**

**1** - Al personale imbarcato su Mezzi Speciali, durante il periodo di imbarco, saranno concessi periodi di licenza o di riposo da usufruire a terra.

**2** - Il periodo di licenza sarà commisurato rispetto a quello di effettiva presenza a bordo sulla base del rapporto 1 a 2 per l'area montaggi, di 1 a 1 per l'area perforazione. I giorni di viaggio non saranno computati per la fruizione dei riposi compensativi o ferie.

**3** - Le spese di viaggio, per fruire della licenza, sostenute dal marittimo imbarcato su Mezzi Speciali, sono a carico dell'Armatore.

**4** - La retribuzione spettante durante il periodo di licenza, è composta da:

- minimo contrattuale;
- supplemento paga per anzianità al personale di Stato Maggiore di cui all'allegato B;
- scatti d'anzianità;
- valore convenzionale della Panatica;
- indennità di funzione per i soli Comandanti PM e Direttori di Macchina non CM.

**5** - La licenza viene concessa in conto riposi compensativi o in conto ferie maturate, ma in caso di mancata usufruizione saranno liquidati al momento dello sbarco.

**6** - Al personale che usufruisce dei riposi compensativi durante il periodo di imbarco il sabato non è considerato riposo.

**7** - La documentazione delle spese di viaggio dovrà essere presentata entro il mese successivo, dall'effettuazione del viaggio; non saranno rimborsate le spese non documentate da pezze giustificative.

**8** - La data dello sbarco, intesa come ultima data di discesa dal mezzo navale speciale, risolve di diritto ed automaticamente la convenzione di imbarco.

**9** - Durante il periodo di imbarco il personale marittimo dei mezzi navali speciali, i quali effettuino attività di perforazione con turnazione 1/1, può fare richiesta scritta all'armatore, tramite il Comando di Bordo, di fruire di un periodo di ferie tra il termine di un ciclo di lavoro e l'inizio di quello successivo. Tali giorni di ferie dovranno essere maturati durante il periodo di imbarco.

**10** - L'Armatore, secondo le esigenze di servizio, concederà, in via del tutto eccezionale, la fruizione del periodo feriale al solo e predetto personale marittimo che ne avrà fatto espressamente richiesta scritta.

**11** - Tale richiesta non dovrà essere in futuro oggetto di ulteriore rivendicazione sindacale da parte delle OSL e trova esclusiva applicazione per il personale che effettua attività di perforazione con turnazione 1/1.

### **Art. 33**

#### **Festività nazionali e altre festività normalmente infrasettimanali cadenti di domenica in servizio a bordo**

**1** - Qualora una delle festività nazionali cada di domenica verranno riconosciuti al marittimo: una giornata di riposo compensativo; un importo pari ad  $1/26^{\text{mo}}$  del minimo contrattuale, degli eventuali scatti di cui all'art. 18, delle indennità previste per le singole qualifiche che sono qui di seguito in modo esclusivo elencate: supplemento paga per anzianità al personale di Stato Maggiore di cui all'allegato B, indennità di funzione.

**2** - Qualora una delle festività normalmente infrasettimanali di cui all'art 30 cada di domenica, verranno riconosciuti al marittimo: il compenso per lavoro straordinario festivo per le ore eccedenti l'orario normale; una giornata di riposo compensativo; un importo pari ad  $1/26^{\text{mo}}$  del minimo contrattuale, degli eventuali scatti di anzianità di cui all'art. 18 delle indennità previste per le singole qualifiche che sono qui di seguito in modo esclusivo elencate: supplemento paga per anzianità al personale di Stato Maggiore di cui all'allegato B, indennità di funzione, e, se il marittimo è in Turno Particolare, un trentesimo del rateo mensile della gratifica natalizia e pasquale.

**3** - Qualora un giorno semifestivo cada di domenica sarà riconosciuto al marittimo il solo trattamento previsto per la domenica.

### **Art. 34**

#### **Ferie**

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

**2** - Il marittimo avrà normalmente diritto di fruire del periodo feriale senza interromperlo, salvo impedimento che derivi da esigenze di servizio, nel quale caso sarà consentito all'armatore di frazionarlo in due periodi.

**3** - Qualora l'armatore, per imprescindibili ragioni di servizio, non potesse concedere, in tutto o in parte, le ferie annuali ai sensi dei commi precedenti, corrisponderà al marittimo altrettante giornate calcolate in base ad  $1/26^{\text{mo}}$  di minimo contrattuale, valore convenzionale della panatica, supplemento paga per anzianità al personale di Stato Maggiore, indennità di funzione per i soli Comandanti PM e Direttori di Macchina non CM, ed ad  $1/30^{\text{mo}}$  del rateo di gratifica natalizia e pasquale e degli eventuali scatti.

#### **Dichiarazione a verbale**

Con la fissazione del periodo feriale a 34 giorni convenuto con il presente accordo di rinnovo, le parti convengono che con decorrenza 1° gennaio 2000 la prestazione lavorativa annuale verrà ridotta complessivamente di 32 ore pari a 4 giornate di lavoro recuperando la monetizzazione delle due giornate festive (2 giugno - 4 novembre) e della giornata di riposo concessa con il contratto del 1989 ed aggiungendo 8 ore di riduzione di orario.

## **CAPO VIII PREVIDENZE**

### **Art. 35 Trattamento previdenziale**

**1** - Sia l'Armatore che il marittimo ottempereranno, per gli oneri di loro rispettiva competenza, secondo i termini di legge.

### **Art. 36 Assicurazione contro la cancellazione delle matricole e la perdita del titolo per sinistro marittimo**

**1** - Le società provvederanno a stipulare apposita polizza assicurativa per tutto il proprio personale, secondo quanto previsto dall'accordo del 20 dicembre 2002 e successive integrazioni di cui all'Allegato 16 della Sezione per l'imbarco dei lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/merci superiori a 151 tonnellate di stazza lorda e per i Comandanti e Direttori di Macchina imbarcati su navi superiori a 151 t.s.l. e inferiori a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c. – da intendersi qui integralmente ritrascritto come parte integrante della presente Sezione - fermi restando eventuali accordi sindacali aziendali di miglior favore.

### **Art. 37 Assicurazione malattie e infortuni**

**1** - Tutti i componenti l'equipaggio sono assicurati contro gli infortuni e le malattie ai sensi di legge.

**2** - L'armatore assicurerà inoltre le prestazioni indicate nelle tabelle allegate alla presente Sezione (Allegato 1).

**3** - La malattia non darà luogo alla risoluzione del contratto di arruolamento, sempreché il marittimo sia in grado di riprendere il proprio posto a bordo 24 ore prima della partenza del mezzo navale speciale, e ciò consti all'armatore, in base a referto sanitario, almeno 48 ore prima della partenza.

**4** - Il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle 10.00 alle 12,00 e dalle 17,00 alle 19,00, disponibile per le visite di controllo.

**5** - Il lavoratore potrà indicare sul certificato medico 2 ore di reperibilità all'interno delle fasce orarie di cui sopra. Tale indicazione ha efficacia soltanto successivamente al terzo giorno di assenza per malattia, entro il quale deve pervenire, a termine di contratto, il certificato medico all'azienda.

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

### **Art. 38 Indennità perdita corredo strumenti professionali ed utensili**

**1** - In caso di perdita di tutti gli effetti personali o della maggior parte di essi per fatto di guerra o altro sinistro, il personale ha diritto all'indennizzo da parte dell'armatore del danno subito entro i limiti massimi indicati all'Allegato 3.

**2** - Per perdite parziali le indennità massime saranno proporzionali a quelle indicate nella tabella.

**3** - L'indennità relativa alla perdita degli strumenti scientifici od utensili non sarà dovuta quando risulti che i marittimi non ne fossero provvisti o li avessero avuti in dotazione dall'armatore.

**Art. 38 bis**

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

a) 1 - In caso di risoluzione del contratto di arruolamento per naufragio, qualunque sia il tipo di contratto, è dovuta al marittimo, oltre all'indennità prevista dalla presente Sezione (art. 39, lett. B), comma 1, lett. d) un'indennità di disoccupazione specifica per il naufragio pari a 2 mesi dello stipendio percepito a bordo, in conformità con quanto previsto dalla Regola 2.6 della Maritime Labour Convention, 2006.

**CAPO IX**  
**RISOLUZIONE DEL CONTRATTO DI ARRUOLAMENTO**

**Art. 39**  
**Risoluzione del contratto di arruolamento**

**A) Risoluzione del contratto di arruolamento a tempo determinato**

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

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

**3** - La risoluzione del contratto di arruolamento può inoltre avvenire:

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

**B) Risoluzione del contratto di arruolamento a tempo indeterminato**

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

- a) avvicendamento
- b) per volontà del lavoratore marittimo;
- c) per volontà dell'Armatore per giusta causa, giustificato motivo soggettivo, giustificato motivo oggettivo;
- d) per forza maggiore o altre cause;
- e) per colpa del marittimo.

**a) Avvicendamento**

1. Il marittimo, completato il periodo di imbarco, sbarcherà per "avvicendamento".
2. Il contratto di arruolamento si estingue al compimento del periodo contrattuale di imbarco ed al marittimo sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto maturato durante il periodo di imbarco, secondo le misure e le modalità indicate nella presente Sezione.  
Qualora il marittimo non venisse imbarcato dopo il periodo di riposo/licenza ed una franchigia di 30 giorni, allo stesso verrà corrisposto un compenso pari alla metà del preavviso.
3. Le spese di rimpatrio per via aerea saranno a carico dell'Armatore fino all'aeroporto più vicino alla residenza del marittimo. Nelle spese di rimpatrio è compresa l'eventuale spesa per il trasporto bagagli nei limiti di peso consentiti dal vettore aereo.
4. Malattia o Infortunio.

#### **b) Volontà del lavoratore marittimo**

1. Nel caso di risoluzione del contratto di arruolamento a tempo indeterminato per volontà del lavoratore marittimo, quest'ultimo è tenuto a rispettare il termine di 18 giorni di preavviso e a sostenere le spese del suo rimpatrio, o rimborsarle al datore di lavoro se da questi anticipate.
2. I termini di preavviso possono essere derogati nei casi di morte del padre, della madre, dei figli, del coniuge o convivente risultante da documentazione anagrafica, da documentare entro 10 giorni dallo sbarco; o per fatto grave (ad es. terremoto, alluvione nel luogo di residenza, ecc.) da segnalare tempestivamente al datore di lavoro e documentare entro 10 giorni dallo sbarco. In tali casi le spese di rimpatrio sono a carico del datore di lavoro, in ipotesi di mancata documentazione o di insussistenza del fatto grave, il marittimo sarà tenuto a corrispondere al datore di lavoro le spese sostenute per il rimpatrio.

#### **c) Volontà dell'armatore per giusta causa, giustificato motivo soggettivo, giustificato motivo oggettivo**

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

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

#### **d) Forza maggiore o altre cause**

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **e) Colpa del marittimo**

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

### **Art. 39 bis Preavviso**

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

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

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

### **Art. 40 Sbarchi per grave motivo personale**

**1** - Per grave motivo personale si intendono: morte del genitore, del coniuge o dei figli, da comunicare tempestivamente all'Armatore (il prezzo del biglietto per il viaggio di rimpatrio è a carico dell'Armatore); fatto grave da documentare e sottoporre con la massima tempestività all'approvazione della Società.

Allo sbarco saranno liquidate al marittimo le competenze a lui spettanti tranne il preavviso.

### **Art. 41 Trattamento di fine rapporto**

**1** - Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della legge 29 maggio 1982, n. 297 e in particolare ai sensi del 2° comma dell'art. 4 della citata legge si conferma che la retribuzione utile è costituita esclusivamente dai seguenti elementi:

- a) minimo contrattuale;
- b) rateo della gratifica natalizia;
- c) rateo della gratifica pasquale;
- d) valore convenzionale della panatica di cui art. 28;
- e) gli scatti di anzianità di cui all'art. 18;
- f) l'indennità di funzione per i soli Comandanti PM e Direttori di macchina non CM;
- g) supplemento paga per anzianità al personale di Stato Maggiore di cui all'allegato B.

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

### **Art. 42 Trattamento personale marittimo adibito ai lavori di comandata**

**1** - Qualora il personale venga destinato sui mezzi navali speciali, ove non sia previsto effettuare l'imbarco secondo quanto prescrive il codice della navigazione, o qualora il personale venga destinato a terra per lavori connessi alla costruzione e/o allestimento dei mezzi navali speciali, il trattamento gestionale ed amministrativo è riconducibile alle normative previste per il personale marittimo imbarcato.

**2** - Qualora l'attività non preveda cicli lavoro/licenza, per il personale destinato temporaneamente a terra presso sedi o per lavori connessi alla costruzione e/o allestimento dei mezzi navali speciali, ai soli fini retributivi, il trattamento economico sarà il seguente:

- minimo contrattuale;
- straordinario (se effettivamente prestato);



- scatti di anzianità di cui all'art.18;
- supplemento paga per anzianità al personale di Stato Maggiore di cui all'Allegato B;
- indennità di funzione (Comandanti PM e Direttori di Macchina non CM);
- rateo gratifica natalizia;
- rateo gratifica pasquale.

**3** - Per il personale marittimo imbarcato "di comandata" sui mezzi navali in disarmo e con solo personale adibito a guardianaggio e sicurezza, il periodo di imbarco è di mesi 4 di effettiva presenza a bordo. La chiusura di detto periodo di imbarco "di comandata" avverrà dopo aver usufruito dei soli riposi compensativi (sabato, domenica e festività) maturati a bordo.

**4** - Nel caso in cui non possano essere forniti il vitto e l'alloggio in natura, sarà corrisposta una "trasferta forfettaria".

**CAPO X**  
**REGOLAMENTO DI BORDO**

**Art. 43**  
**Regolamento di bordo**

*a) Alloggi*

Compatibilmente con le caratteristiche del mezzo speciale, gli alloggi di tutti i componenti l'equipaggio dovranno essere ubicati in modo da risultare arieggiati, spaziosi ed in perfette condizioni igieniche e dovranno essere convenientemente arredati.

*b) Attività del personale marittimo*

Il personale marittimo, oltre alle attività tipicamente marinaresche, di navigazione e di conduzione delle macchine e degli impianti del mezzo speciale, svolgerà tutte le attività alle quali il mezzo è adibito.

Effettuerà anche i lavori di manutenzione, di riparazione e/o modifica al mezzo speciale, alle sue dotazioni ed attrezzature etc.

*c) Cambio di mezzo navale speciale nella stessa area di lavoro*

Il personale imbarcato su un mezzo navale speciale può essere impiegato temporaneamente, anche su altri mezzi operanti in zona senza la stipulazione di altre convenzioni e senza mutamenti né della retribuzione né della qualifica.

*d) Indennità sostitutiva del vitto e dell'alloggio*

Dove non sia possibile fornire vitto ed alloggio sul mezzo navale speciale, presso impianti campi base, alberghi, pensioni convenzionate con l'Armatore, al personale imbarcato verrà corrisposta un'indennità giornaliera lorda sostitutiva di ammontare pari a quella erogata normalmente anche al personale non marittimo adibito alle attività dei mezzi navali speciali stessi.

## **CAPO XI DIRITTI SINDACALI**

### **Art. 44 Delegato sindacale di bordo**

Le parti convengono che su ciascuna nave può essere nominato per ogni organizzazione sindacale stipulante la presente Sezione, un delegato sindacale scelto tra il personale imbarcato. Della nomina sarà data comunicazione all'Armatore che ne informerà il Comando di Bordo.

I delegati sindacali che durano in carica per il periodo di imbarco, salvo revoca, avranno le seguenti attribuzioni:

**1** - prospettare verbalmente o per iscritto al Comando di Bordo le questioni che possono insorgere relativamente all'esatta applicazione del Contratto di lavoro, nonché segnalare le istanze del personale;

**2** - esercitare periodicamente il controllo sulla qualità, qualità e distribuzione del vitto, richiamando l'attenzione del Comando sulle eventuali carenze e segnalando i motivi di insoddisfazione;

**3** - indire assemblee a bordo, previa comunicazione al Comando e compatibilmente con le esigenze del "servizio".

Eventuali problemi insoluti tra il Comando e il Delegato Sindacale di Bordo saranno riferiti rispettivamente all'Armatore ed alle OO.SS e formeranno oggetto di esame congiunto.

### **Art. 45 Accesso a bordo dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori**

**1** - È consentito, ai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali firmatarie l'accesso a bordo dei mezzi navali speciali.

**2** - L'autorizzazione all'accesso a bordo dei mezzi navali speciali sarà rilasciata, dalla Società armatrice, ai cinque membri della Segreteria nazionale di ciascuna Organizzazione sindacale dei lavoratori firmataria della presente Sezione.

### **Art. 46 Affissione comunicazioni sindacali**

**1** - Su ogni mezzo navale speciale la Società metterà a disposizione delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie della presente Sezione un albo in posto accessibile a tutti i membri dell'equipaggio.

**2** - In tali albi saranno affisse le comunicazioni a firma delle Segreterie responsabili delle Organizzazioni, nonché delle Rappresentanze sindacali di bordo.

**Art. 47**  
**Quote di servizio**

**1** - Ai marittimi imbarcati, salvo loro contrario avviso da notificarsi entro 5 giorni al comando di bordo, sarà effettuata una trattenuta mensile pari al 7% del minimo contrattuale diviso 12 che sarà versata a favore delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti e firmatarie la presente Sezione.

**Art. 48**  
**Decorrenza e durata**

**1** - La presente Sezione decorre dal 1° gennaio 2021 ed avrà validità fino al 31 dicembre 2023. 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.

Con il presente Accordo Collettivo di Lavoro viene assolto l'obbligo di cui all'Art. 4 della Legge 135/77.

**ALLEGATO "A"**

	MINIMO CONTRATTUALE dal 1° gennaio 2022	1° SCATTO DI ANZIANITÀ ex 5%	SCATTO DI ANZIANITÀ ex 3%
PADRONE MARITTIMO	€ 2.895,54	€ 115,57	€ 69,34
D.M. MECCANICO NAVALE	€ 2.895,54	€ 115,57	€ 69,34
1° UFFICIALE EXTRA-MED.	€ 2.150,89	€ 79,88	€ 47,92
1° UFFICIALE MEDITERRANEO	€ 2.117,45	€ 78,26	€ 46,96
2° UFFICIALE EXTRA-MED.	€ 1.816,55	€ 63,75	€ 38,25
2° UFFICIALE MEDITERRANEO	€ 1.776,17	€ 61,78	€ 37,07
3° UFFICIALE EXTRA-MED.	€ 1.690,24	€ 57,64	€ 34,59
3° UFFICIALE MEDITERRANEO	€ 1.658,87	€ 56,13	€ 33,68
3° UFFICIALE JUNIOR EXTRA MED.	€ 1.352,19	€ 46,11	€ 27,67
3° UFFICIALE JUNIOR MEDITERRANEO	€ 1.327,10	€ 44,90	€ 26,94
SOTTUFFICIALE C.S.	€ 1.573,33	€ 52,05	€ 31,22
SOTTUFFICIALE	€ 1.514,47	€ 49,22	€ 29,53
COMUNE	€ 1.341,84	€ 40,91	€ 24,55
GIOVANOTTO	€ 1.211,46	€ 34,65	€ 20,79
MOZZO	€ 1.114,72	€ 30,01	€ 18,00

Segue ALLEGATO "A"

	MINIMO CONTRATTUALE dal 1° luglio 2022	1° SCATTO DI ANZIANITÀ ex 5%	SCATTO DI ANZIANITÀ ex 3%
PADRONE MARITTIMO	€ 2.967,21	€ 119,15	€ 71,49
D.M. MECCANICO NAVALE	€ 2.967,21	€ 119,15	€ 71,49
1° UFFICIALE EXTRA-MED.	€ 2.204,13	€ 82,54	€ 49,52
1° UFFICIALE MEDITERRANEO	€ 2.169,87	€ 80,88	€ 48,53
2° UFFICIALE EXTRA-MED.	€ 1.861,51	€ 65,99	€ 39,59
2° UFFICIALE MEDITERRANEO	€ 1.820,14	€ 63,98	€ 38,39
3° UFFICIALE EXTRA-MED.	€ 1.732,08	€ 59,74	€ 35,85
3° UFFICIALE MEDITERRANEO	€ 1.699,94	€ 58,18	€ 34,91
3° UFFICIALE JUNIOR EXTRA MED.	€ 1.385,66	€ 47,79	€ 28,68
3° UFFICIALE JUNIOR MEDITERRANEO	€ 1.359,95	€ 46,55	€ 27,93
SOTTUFFICIALE C.S.	€ 1.612,27	€ 53,99	€ 32,39
SOTTUFFICIALE	€ 1.551,96	€ 51,09	€ 30,66
COMUNE	€ 1.375,06	€ 42,57	€ 25,54
GIOVANOTTO	€ 1.241,45	€ 36,15	€ 21,69
MOZZO	€ 1.142,31	€ 31,39	€ 18,83

Segue ALLEGATO "A"

	MINIMO CONTRATTUALE dal 1° luglio 2023	1° SCATTO DI ANZIANITÀ ex 5%	SCATTO DI ANZIANITÀ ex 3%
PADRONE MARITTIMO	€ 3.038,88	€ 122,73	€ 73,64
D.M. MECCANICO NAVALE	€ 3.038,88	€ 122,73	€ 73,64
1° UFFICIALE EXTRA-MED	€ 2.257,37	€ 85,20	€ 51,12
1° UFFICIALE MEDITERRANEO	€ 2.222,28	€ 83,50	€ 50,10
2° UFFICIALE EXTRA-MED.	€ 1.906,48	€ 68,24	€ 40,94
2° UFFICIALE MEDITERRANEO	€ 1.864,10	€ 66,18	€ 39,71
3° UFFICIALE EXTRA-MED.	€ 1.773,92	€ 61,83	€ 37,10
3° UFFICIALE MEDITERRANEO	€ 1.741,00	€ 60,24	€ 36,14
3° UFFICIALE JUNIOR EXTRA MED.	€ 1.419,13	€ 49,46	€ 29,68
3° UFFICIALE JUNIOR MEDITERRANEO	€ 1.392,80	€ 48,19	€ 28,92
SOTTUFFICIALE C.S.	€ 1.651,22	€ 55,94	€ 33,56
SOTTUFFICIALE	€ 1.589,44	€ 52,97	€ 31,78
COMUNE	€ 1.408,27	€ 44,23	€ 26,54
GIOVANOTTO	€ 1.271,43	€ 37,65	€ 22,59
MOZZO	€ 1.169,90	€ 32,77	€ 19,66

**Supplemento paga per anzianità al personale di Stato Maggiore dal 1° gennaio 2022**

	1° Ufficiale	2° Ufficiale	3° Ufficiale
Fino a 5 anni	€ 95,85	€ 76,50	€ 69,17
oltre 5 e fino a 10 anni	€ 111,83	€ 89,24	€ 80,70
oltre 10 e fino a 15 anni	€ 127,81	€ 101,99	€ 92,22
oltre 15 e fino a 20 anni	€ 143,78	€ 114,74	€ 103,75
oltre 20 anni	€ 159,76	€ 127,49	€ 115,28

Gli importi sopra indicati non sono cumulabili.

I valori sopra indicati verranno incrementati, ad ogni aumento di minimo contrattuale, di una cifra pari all'aumento per i seguenti coefficienti:

– fino a 5 anni	0,06
– da 5 a 10 anni	0,07
– da 10 a 15 anni	0,08
– da 15 a 20 anni	0,09
– oltre i 20 anni	0,10

Agli effetti della applicazione degli importi di cui sopra l'anzianità si calcola sommando i periodi di effettiva navigazione su navi mercantili nazionali compiuti in qualità di Ufficiale di coperta o di macchina dopo il conseguimento dell'abilitazione professionale.



**Supplemento paga al personale di Stato Maggiore non provvisto del titolo professionale di Capitano di lungo corso o di macchina**

Ai Padroni al comando ed ai Direttori di Macchina non CM che abbiano un'anzianità di navigazione su mezzi navali speciali, in qualità di Comandante o Ufficiale, di almeno cinque anni, sarà riconosciuto un supplemento paga nella misura fissa di € 3,10 mensili.

Ai Padroni al comando ed ai Direttori di Macchina non CM che non abbiano maturato il diritto al supplemento paga di € 3,10 mensili, sarà riconosciuto un supplemento paga di € 2,58 mensili.

Detto supplemento di € 2,58 mensili non verrà più corrisposto quando il Padrone al comando o il Direttore di Macchina non CM avrà maturato il diritto al predetto supplemento paga di € 3,10 mensili.

Al restante personale imbarcato in qualità di Ufficiale, che non sia in possesso del titolo professionale di Capitano di lungo corso o Capitano di macchina sarà riconosciuto un supplemento paga nella misura fissa di € 2,58 mensili.

Detto supplemento è elevato a € 3,10 mensili per il personale di cui sopra con oltre cinque anni di anzianità di navigazione su mezzi navali speciali.

Agli Ufficiali radiotelegrafisti sarà corrisposto un supplemento paga per anzianità nella misura di € 3,10 mensili.

Detto supplemento è elevato, per gli Ufficiali radiotelegrafisti, a:

- € 3,62 qualora abbiano da 5 a 15 anni di anzianità.
- € 4,65 qualora abbiano oltre 15 anni di anzianità.

**INDENNITÀ DI NAVIGAZIONE MEZZI NAVALI SPECIALI  
CHE SVOLGONO ATTIVITA' DI PERFORAZIONE E MONTAGGIO  
(importi in euro)**

		PM/ MN	1° UFF.LE	2° UFF.LE	3° UFF.LE	SOTT.CS/ NOSTROMO	SOTT.UFF	COMUNE
<b>1</b>	INDENNITÀ DI NAVIGAZIONE DI BASE	7,47	6,79	5,21	4,33	3,09	2,82	1,81
<b>2</b>	INDENNITÀ DI NAVIGAZIONE ESTERA MNS	11,58	8,60	7,27	6,76	6,29	6,06	5,37
<b>3</b>	A) MEZZI OP. CON BASE IN PORTO NAZIONALE	26,11	25,58	24,90	24,12	22,03	20,53	17,08
<b>4</b>	B) MEZZI OP. CON BASE IN PORTO ESTERO	30,87	30,23	29,37	28,57	25,81	24,06	19,85
<b>5</b>	C) MEZZI INOP. IN MANUTENZIONE PORTO NAZIONALE	16,31	15,60	14,98	14,32	13,57	12,69	11,65
<b>6</b>	C) MEZZI INOP. IN MANUTENZIONE PORTO ESTERO	23,80	23,26	22,49	21,64	19,79	18,66	15,40
<b>7</b>	D) MEZZI IN DIS. CON PERSONALE ADIBITO A GUARDIANIA PORTO NAZIONALE	6,26	5,67	5,18	4,79	4,25	3,43	3,19
<b>8</b>	D) MEZZI IN DIS. CON PERSONALE ADIBITO A GUARDIANIA PORTO ESTERO	7,26	6,67	6,18	5,79	5,25	4,43	4,19
<b>9</b>	E) MEZZI IN ALLEST. E/O COSTRUZ. PORTO NAZIONALE	12,53	12,38	12,07	11,57	10,90	10,34	9,72
<b>10</b>	E) MEZZI IN ALLEST. E/O COSTRUZ. PORTO ESTERO	13,53	13,38	13,07	12,57	11,90	11,34	10,72

(\*) Valori riferiti al 1° gennaio 2022. L'importo di questa indennità viene rivalutato applicando il criterio previsto all'art. 19, comma 3 della presente Sezione.

**MODELLO DI CONVENZIONE DI ARRUOLAMENTO/FORM of CONVENTION OF RECRUITMENT**

L'anno/The year \_\_\_\_\_ il giorno/the day \_\_\_\_\_ del mese di/of the month of \_\_\_\_\_ tra/Between  
 \_\_\_\_\_, C.F./C.F. \_\_\_\_\_ con sede  
 in/address \_\_\_\_\_ armatore della nave denominata/shipowner of the  
 vessel named \_\_\_\_\_ di tonnellate/of tons \_\_\_\_\_ di bandiera/flag  
 \_\_\_\_\_ ed il marittimo di seguito indicato si è convenuto quanto segue: / and below mentioned seafarer have agreed  
 as follows:

Il Sig. **Cognome e Nome/ Mr. Name and Surname** \_\_\_\_\_ **Data e luogo di**  
**nascita/Date and place of born** \_\_\_\_\_ **Matricola Compartimento/**  
**Number** \_\_\_\_\_ **Classe/Class** \_\_\_\_\_ **Nazionalità/Nationality** \_\_\_\_\_ **Gra**  
**District** \_\_\_\_\_ **do a Bordol/ Rank on Board** \_\_\_\_\_

- se minorenne munito di regolare consenso – il quale, dovendo far parte dell'equipaggio della sopradetta nave ed eventualmente su altre navi della stessa società ex art. 327 del Codice della Navigazione, dichiara di imbarcare ai sensi della legge 135/77 e ai patti e condizioni stabiliti dal CCNL \_\_\_\_\_ ed accordi integrativi aziendali in vigore e della presente Convenzione di arruolamento./to holding the underage the regular consent – who -, having to be crew members on the said vessel and, possibly, on other vessels of the same company pursuant to article 327 of Navigation Code, acknowledge to recruit under the law 135/77, at the terms and conditions stated by CBA \_\_\_\_\_ and company's agreement in force and by Convention of Recruitment.

La legge regolatrice della presente Convenzione è la legge \_\_\_\_\_ /The present convention of recruitment is regulated by the Law \_\_\_\_\_;

La presente convenzione è stipulata a/The present convention is agreed at:

- Tempo indeterminato con decorrenza dal/Indefinite Period starting from \_\_\_\_\_ (con preavviso \_\_\_\_\_ gg. in caso di recesso/with no. \_\_\_\_\_ days of required notice period)
- Tempo determinato con decorrenza dal/Definite Period starting from \_\_\_\_\_ al/to \_\_\_\_\_ data di scadenza/expiry date \_\_\_\_\_
- L'imbarco verrà effettuato a/The embarkation shall take place at \_\_\_\_\_

Salario minimo/seafarer's wage \_\_\_\_\_ ferie annuali retribuite/paid annual leave \_\_\_\_\_

Le prestazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sociale sono assicurate mediante/health and social security benefits are provided by \_\_\_\_\_ (da specificare l'ente o società di assicurazione ai sensi della legge 135/1977)

Il diritto al rimpatrio è garantito da/seafarers entitlement to repatriation is provided by \_\_\_\_\_

Data lettura delle norme dei rispettivi contratti che, ad ogni fine ed effetto si intendono come testualmente riprodotte nella presente convenzione, e data altresì lettura di quest'ultima, le parti l'hanno pienamente confermata, sottoscrivendo con Noi presenti all'atto./ Having read the rules of the respective contracts which to any extent are literally referred to in the present convention and having also read this convention, the parties have fully confirmed it by undersigning it together with us.

Le parti hanno dichiarato a Noi Ufficiale di Porto, delegato dal sig. Comandante del Porto, di rinunciare, concordemente ed esplicitamente, alla presenza di testimoni per la stipula della presente convenzione di arruolamento./ The parties declared to us, Harbour Officer appointed by the Harbour Master, not to avail of the assistance of witnesses for the signature of this convention of recruitment.

Luogo/Place \_\_\_\_\_ li/the, \_\_\_\_\_

IL RACCOMANDATARIO MARITTIMO/THE SHIPPING AGENT

IL MARITTIMO/THE SEAFARER

L'UFFICIALE DI PORTO/THE HARBOUR OFFICER

## 1. ASSICURAZIONE MALATTIA

Oltre alle Assicurazioni obbligatorie per legge:

### 1.1. Assicurazione in caso di morte per malattia

In caso di morte avvenuta entro 12 mesi dalla data dello sbarco o dipendente da malattia contratta durante l'imbarco, l'Armatore assicurerà le seguenti indennità:

a) se il marittimo lascia solo la vedova:

Ufficiali	€ 413,17
Sottufficiali	€ 387,34
Comuni	€ 361,52

b) se il marittimo lascia la vedova e un figlio minorenni o solo un figlio minorenni:

Ufficiali	€ 542,28
Sottufficiali	€ 490,63
Comuni	€ 464,81

più una quota di € 103,29 per ogni ulteriore figlio minorenni.

Se il marittimo non lascia né vedova né orfani minorenni, ma il padre in età di oltre 65 anni o assolutamente inabile al lavoro o la madre cinquantenne o inabile al lavoro, quando essa sia vedova o separata dal marito per colpa di lui, senza figli maggiorenni, o risulti che il marittimo era l'unico o il principale necessario sostegno di entrambi, spetta ad essi una indennità uguale a quella che sarebbe spettata qualora il marittimo avesse lasciato la sola vedova.

### 1.2. Assicurazione per il caso di invalidità permanente

In caso di invalidità permanente assoluta, verificatasi entro 12 mesi dallo sbarco quale conseguenza di malattia contratta per causa di servizio, saranno assicurate le seguenti indennità:

Ufficiali	€ 413,17
Sottufficiali	€ 387,34
Comuni	€ 361,52

In caso di invalidità permanente parziale, l'indennità sarà proporzionale al grado di invalidità.

Assistenza economica al personale in continuità di rapporto di lavoro per le malattie insorte dopo il 28° giorno dallo sbarco.

Nell'ipotesi di malattia insorta dopo il 28° giorno dallo sbarco, al personale in continuità di rapporto di lavoro verrà corrisposto dall'Ente competente il trattamento economico previsto per la legge e coperto dalle Assicurazioni "Fondamentale" e "Complementare".

## **2. ASSICURAZIONE INFORTUNI**

Oltre all'assicurazione obbligatoria per legge, l'Armatore assicurerà le seguenti indennità:

1) per il caso di morte o invalidità permanente conseguente ad infortunio determinato da rischio ordinario:

a tutto il personale imbarcato (escluso il Capitano al comando) una indennità pari alla differenza fra 5, rispettivamente 6 annualità, di retribuzione (proporzionalmente ridotte in caso di invalidità permanente parziale) ed il valore capitale della rendita di legge calcolato secondo la norma dell'art. 39 del Dpr 30.06.1965 n. 1124, e successive modificazioni.

2) per il caso di morte o invalidità permanente conseguente ad infortunio determinato da rischio di guerra o da mine:

per tutti i marittimi (compreso il Capitano al comando):

- a) una indennità capitale corrispondente al 50% del capitale di copertura della rendita di legge;
- b) un'ulteriore indennità in capitale di € 258,23 se trattasi di Ufficiali e di € 185,92 se trattasi di Sottufficiali o Comuni.

Nel caso di invalidità permanente parziale tali indennità saranno proporzionalmente ridotte in rapporto al grado di invalidità riconosciuto a norma di legge.

## **3. Assistenza sanitaria, farmaceutica e ospedaliera a favore dei beneficiari della Legge 16 ottobre 1962, n. 1486.**

Ai marittimi temporaneamente inidonei alla navigazione, che godono del trattamento previsto dalla Legge 16 ottobre 1962, n. 1486 (Legge Focaccia), sarà erogata anche l'assistenza sanitaria, farmaceutica e ospedaliera.

**OBBLIGHI DELL'ASSICURATO IN CASO DI DICHIARATA INIDONEITÀ**

L'assicurato è tenuto a proporre ricorso, (attualmente da presentarsi per l'accesso alla commissione di II grado) nei termini e con le modalità previste dal Codice della Navigazione e/o dalle leggi vigenti in materia contro, la dichiarazione di cancellazione dalle matricole e dai registri della gente di mare per i motivi che sono oggetto di assicurazione.

La Società si riserva la facoltà di richiedere all'assicurato che per l'espletamento delle pratiche tutte inerenti il ricorso o domanda di revisione questi si avvalga del Consulente Medico prescelto dalla Società stessa eventualmente affiancandolo ad altro Medico di sua fiducia.

Nel caso in cui rassicurato non ottemperi a tale obbligo, decade dai benefici dell'assicurazione salvo che un collegio arbitrale composto da tre medici, due nominati dalle Parti ed il terzo nominato d'accordo tra i primi due o in difetto dal Presidente dell'Ordine dei Medici di zona, non dichiarerà, entro 45 giorni dalla richiesta del marittimo, che tale invalidità definitiva è "manifesta" e che se anche l'Assicurato si fosse sottoposto a cure mediche un eventuale giudizio non avrebbe potuto che dare conferma di tale invalidità permanente definitiva dell'assicurato con conseguente cancellazione dalle matricole e dai registri della gente di mare.

Il Collegio Medico risiede, a scelta della Società presso la sede della stessa o presso la sede dell'Agenzia alla quale è assegnata la polizza. Ognuna delle parti sostiene le proprie spese, remunera il proprio Medico designato e contribuisce per metà alle spese e competenze del terzo Medico.

I risultati della procedura, raccolti con apposito verbale redatto in doppio esemplare, uno per la Società, l'altro per l'Assicurato, e sottoscritti dai Medici concordi, ovvero dalla maggioranza, saranno obbligatori per le Parti rinunciando queste fin d'ora a qualsiasi impugnativa, salvo il caso di dolo, errore, violenza o violazione di parti contrattuali.

Le conclusioni del Collegio saranno valide ancorché il medico dissidente rifiuti di sottoscriverle e tale rifiuto risulti attestato dagli altri Medici nel verbale definitivo.

I Medici sono dispensati dall'osservanza di ogni formalità.

Le Aziende saranno tenute a far inserire nella polizza tale formulazione al momento del rinnovo della polizza in corso.

**INDENNITÀ PERDITA CORREDO  
STRUMENTI PROFESSIONALI E UTENSILI**

In caso di perdita di tutti gli effetti personali o della maggior parte di essi per fatto di guerra o altro sinistro, i marittimi hanno diritto all'indennizzo da parte dell'armatore del danno subito, entro i limiti massimi indicati nella seguente tabella:

a) Indennità perdita corredo:

• Comandante	€ 374,95
• Direttore di macchina	€ 353,26
• Ufficiali	€ 278,89
• Allievi Ufficiali	€ 167,33
• Sottufficiali	€ 167,33
• Marinai, fuochisti, camerieri	€ 130,15
• Giovanotti, carbonai, mozzi, garzoni e piccoli	€ 114,65

b) Indennità perdita strumenti professionali e utensili:

• Comandante	€ 274,39
• Ufficiali di coperta	€ 245,89
• Direttore di macchina	€ 64,14
• Ufficiali macchinisti	€ 42,76
• Carpentiere per perdita ferri	€ 42,76
• Cuoco per perdita utensili	€ 17,82

È sempre in facoltà dell'armatore dispensare i marittimi dal fornirsi dei propri strumenti professionali e utensili, provvedendoli egli stesso e facendo apporre apposita annotazione sulle carte di bordo. Le suddette indennità saranno corrisposte all'atto della liquidazione delle competenze spettanti.

## INDICE

<b>PREMESSA</b>	2
<b>CAPO I – Tipi di contratto di arruolamento</b>	
Art. 1 - Tipi di contratto di arruolamento	3
Art. 2 - Periodo di imbarco	3
Art. 3 - Periodo di prova	3
<b>CAPO II – Norme disciplinari</b>	
Art. 4 - Condotta dei marittimi	4
Art. 4 bis - Contrabbandi, paccottiglie, clandestini, ecc.	4
Art. 5 - Infrazioni disciplinari e sanzioni	4
Art. 6 - Reclami dei marittimi e controversie sindacali	6
<b>CAPO III – Orario di lavoro</b>	
Art. 7 - Orario di lavoro	7
Art. 8 - Indennità di turno	7
Art. 9 - Trattamento nella giornata del sabato in porto ed in navigazione	7
<b>CAPO IV – Lavori e servizi diversi</b>	
Art. 10 - Lavori per la sicurezza della navigazione	9
Art. 11 - Lavori che non rientrano nelle ordinarie mansioni del marittimo	9
Art. 12 - Lavori per la manutenzione e pulizia del mezzo navale speciale	9
Art. 13 - Lavori inerenti alla pulizia degli alloggi	9
Art. 14 - Sostituzione di ammalati e di infortunati	9
Art. 15 - Compensi per sostituzione personale mancante	10
Art. 16 - Oggetti in consegna	10
<b>CAPO V – Paghe, compensi, indennità</b>	
Art. 17 - Paghe	11
Art. 18 - Scatti di anzianità	11
Art. 19 - Indennità di navigazione	11
Art. 20 - Eventuale periodo di ingaggio	12
Art. 21 - Compenso in caso di trasbordo	13
Art. 22 - Turnazione	13
Art. 23 - Termini e modalità di corresponsione delle paghe e altre competenze dei marittimi. Libretto paghe	13
Art. 24 - Gratifica natalizia e gratifica pasquale	13
Art. 25 - Compensi per funzioni di grado o categoria superiore	14
Art. 26 - Compensi per lavoro straordinario	14
<b>CAPO VI – Vitto e alloggio</b>	
Art. 27 - Alloggio e Vitto	15
Art. 28 - Valutazione della Panatica quale coefficiente della retribuzione	15
Art. 29 - Indennità sostitutiva della panatica	15
<b>CAPO VII – Riposi festivi – Ferie – Licenze</b>	
Art. 30 - Trattamento per le Giornate Festive e Ferie	16
Art. 31 - Computo dei riposi compensativi e ferie	16



Art. 32 - Licenze o periodi di riposo durante il periodo di imbarco	17
Art. 33 - Festività nazionali e altre festività normalmente infrasettimanali cadenti di domenica in servizio a bordo	18
Art. 34 - Ferie	18

#### **CAPO VIII – Previdenze**

Art. 35 - Trattamento previdenziale	19
Art. 36 - Assicurazione contro la cancellazione delle matricole e la perdita del titolo per sinistro marittimo	19
Art. 37 - Assicurazione malattie e infortuni	19
Art. 38 - Indennità perdita corredo strumenti professionali ed utensili	19
Art. 38 bis - Indennità di disoccupazione in caso di risoluzione del contratto di arruolamento per naufragio	20

#### **CAPO IX – Risoluzione del contratto di arruolamento**

Art. 39 - Risoluzione del contratto di arruolamento	21
Art. 39 bis - Preavviso	23
Art. 40 - Sbarchi per grave motivo personale	23
Art. 41 - Trattamento di fine rapporto	23
Art. 42 - Trattamento personale marittimo adibito ai lavori di comandata	23

#### **CAPO X – Regolamento di bordo**

Art. 43 - Regolamento di bordo	25
--------------------------------	----

#### **CAPO XI – Diritti sindacali**

Art. 44 - Delegato sindacale di bordo	26
Art. 45 - Accesso a bordo dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori	26
Art. 46 - Affissione comunicazioni sindacali	26
Art. 47 - Quote di servizio	27
Art. 48 - Decorrenza e durata	27

#### **ALLEGATI**

Allegato “A” - Minimo contrattuale	28
Allegato “B” - Supplemento paga per anzianità al personale di Stato Maggiore dal 1° gennaio 2022	31
Allegato “C” - Indennità di navigazione mezzi navali speciali che svolgono attività di perforazione e montaggio	33
Allegato “D” - Modello di Convenzione di arruolamento/Form of Convention of recruitment	34
Allegato 1 - 1. Assicurazione malattia.	35
2. Assicurazione infortuni.	36
3. Assistenza sanitaria, farmaceutica e ospedaliera a favore dei beneficiari della legge 16 ottobre 1962, n. 1486.	36
Allegato 2 - Obblighi dell’assicurato in caso di dichiarata inidoneità	37
Allegato 3 - Indennità perdita corredo strumenti professionali e utensili	38

**(10)**

**SEZIONE PER I COMANDANTI E I DIRETTORI DI  
MACCHINA IMBARCATI SUI MEZZI NAVALI SPECIALI**

**Il giorno 16 dicembre 2020, in Roma**

CONFEDERAZIONE ITALIANA ARMATORI (CONFITARMA)

e

L'Unione Sindacale Nazionale Capitani di Lungo Corso al Comando (USCLAC)

l'Unione Nazionale Capitani Direttori di Macchina (U.N.C.Di.M.)

la Federazione Italiana Lavoratori Trasporti (FILT-CGIL)

la Federazione Italiana Trasporti (FIT-CISL)

l'Unione Italiana Lavoratori Trasporti (UILTRASPORTI)

hanno stipulato la presente Sezione per i Comandanti e i Direttori di macchina imbarcati sui mezzi navali speciali.

## **PREMESSA**

Premesso che il Comandante ricopre il ruolo individuato dal Codice della navigazione che comporta un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale, le parti convengono che debba essergli riconosciuto un trattamento contrattuale adeguato alla rilevanza delle sue funzioni e responsabilità e stipulano la presente Sezione.

la presente Sezione le parti hanno inteso regolare il rapporto di lavoro dei Comandanti dei predetti mezzi navali speciali, fermo restando gli obblighi derivanti dall'applicazione del Codice della navigazione e suo Regolamento.

Premesso che restano ferme le attribuzioni del Comandante previste dal Codice della navigazione, che il Direttore di macchina è soggetto alla sua autorità ed è a lui gerarchicamente subordinato, ma nell'intento di riconoscere al Direttore di Macchina un trattamento economico e normativo che tenga conto della posizione di rilievo occupata a bordo dei mezzi navali speciali e delle rilevanti funzioni tecniche che è chiamato a svolgere, pur non assumendo la responsabilità della spedizione, nonché delle elevate conoscenze professionali richieste, le parti la presente Sezione.

Con la presente Sezione le parti hanno inteso regolare il rapporto di lavoro dei Direttori di macchina dei predetti mezzi navali speciali, fermo restando gli obblighi derivanti dall'applicazione del Codice della navigazione e suo Regolamento.

## **DEFINIZIONI**

- A. Il termine "Armatore", usato nel testo della presente Sezione, identifica le Aziende di navigazione ed in generale qualsiasi Impresa che gestisce Mezzi Navali Speciali.
- B. Il termine "Comandante", usato nel testo della presente Sezione, definisce e qualifica, ai sensi del Codice della Navigazione e delle leggi speciali in materia, il capo della comunità viaggiante, il capo della spedizione e capo responsabile della polizia di bordo.
- C. Il termine "Direttore di Macchina" usato nel testo della presente Sezione, definisce e qualifica, ai sensi del Codice della Navigazione e delle leggi speciali in materia, colui che assume la direzione della sezione macchina della nave.
- D. Con il termine "Mezzi navali speciali" s'intende individuare:
  - a) navi e pontoni posatubi;
  - b) pontoni e/o piattaforme di sollevamento;
  - c) navi e piattaforme di perforazione, esplorazione e/o produzione;

I suddetti mezzi navali speciali nel testo dell'accordo possono essere identificati anche come "Cantieri".

## **PARTE PRIMA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO**

### **Art. 1**

#### **Tipi di Contratto di arruolamento**

**1** - Il Contratto di arruolamento, da stipularsi avanti l'Autorità marittima competente, è redatto ai sensi dell'art. 332 del Codice della navigazione in conformità ai modelli emessi dall'Autorità competente.

### **Art. 2**

#### **Contratto di arruolamento a viaggio**

**1** - Il Contratto di arruolamento a viaggio è valido per la durata del viaggio o dei viaggi tra i porti in essa previsti o tra il porto campobase, la zona di operatività e il rientro al porto campobase.

**2** - Il Contratto a viaggio o per più viaggi non può essere stipulato per una durata superiore a 5 (cinque) mesi di effettiva presenza a bordo.

**3** - Il Contratto a viaggio si esaurisce nel porto di arrivo o nel porto campobase indicato nel Contratto.

**4** - Qualora, per concorde volontà delle parti, il Comandante o Direttore di macchina non venga congedato nel porto di ultima destinazione o nel porto campobase, il Contratto s'intende prorogato per un ulteriore viaggio e così di seguito sino al compimento del periodo previsto al paragrafo 2) del presente articolo.

**5** - Se in forza di più Contratti a viaggio il Comandante o Direttore di macchina dovesse prestare ininterrottamente servizio per un periodo superiore a 5 (cinque) mesi di effettiva presenza a bordo, il rapporto di lavoro è regolato dalle norme del Contratto a tempo indeterminato con diritto al riconoscimento di tutta l'anzianità di servizio maturata con i precedenti Contratti d'imbarco.

**6** - Agli effetti del paragrafo 5) del presente articolo, la prestazione di servizio è considerata "ininterrotta", quando tra la cessazione di un periodo contratto di arruolamento e la stipulazione di quello successivo intercorre un periodo non superiore a 90 giorni. Nel caso di sbarco per malattia o infortunio, il periodo di 90 giorni decorrerà dalla data di guarigione dall'infortunio o dal termine del periodo di cura della malattia.

Qualora, in conseguenza della risoluzione dei singoli Contratti a viaggio, siano state liquidate indennità di licenziamento, l'importo di tali indennità verrà considerato come acconto da detrarsi dalla indennità spettante alla risoluzione del Contratto a tempo indeterminato.

### **Art. 3**

#### **Contratto di arruolamento a tempo indeterminato**

**1** - Il Contratto d'imbarco a tempo indeterminato deve essere espressamente stipulato all'inizio del rapporto di lavoro ovvero può risultare costituito di diritto come conseguenza di precedenti Contratti a viaggio, come indicato all'art. 2 paragrafo 5) della presente Sezione. Il normale periodo di avvicendamento del Comandante o Direttore di macchina non può superare i 7 (sette) mesi di effettiva presenza a bordo.

## **Art. 4** **Orario di lavoro**

**1** - Fermo restando il rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di orario minimo di riposo e in conformità con la Maritime Labour Convention 2006, il Comandante o Direttore di Macchina non è soggetto ad uno specifico orario di lavoro e pertanto allo stesso non spetta il compenso per lavoro straordinario e il disagio derivante da una eventuale prolungata prestazione è comunque già compensato dal trattamento economico globale complessivo stabilito nella presente Sezione.

### *1) Orario di lavoro in navigazione di trasferimento*

Il Comandante o Direttore di macchina sarà escluso dal servizio di guardia qualora siano imbarcati 3 Ufficiali di coperta/macchina, muniti del prescritto titolo professionale. Qualora, per cause di forza maggiore, mancasse uno degli Ufficiali in comando di guardia prescritti dalla tabella minima di armamento e conseguentemente il Comandante o Direttore di macchina dovesse disimpegnare in sua sostituzione il servizio di guardia in navigazione, secondo le risultanze del giornale nautico, avrà diritto, oltre al proprio normale trattamento economico, al *minimo contrattuale* dell'Ufficiale mancante *maggiorato del 7% (sette per cento)*.

### *2) Orario di lavoro in attività operativa*

Il Comandante o Direttore di macchina dovrà collaborare con il Responsabile del cantiere, al fine di un regolare svolgimento dello stesso.

### **Nota**

Qualora, per esigenze delle attività di cantiere, venisse richiesta al Comandante o Direttore di macchina, per un prolungato periodo di tempo, una particolare maggiore attività, anche in relazione alla mancanza di un componente del normale organico di Stato Maggiore, verranno presi accordi diretti tra l'Armatore e il Comandante o Direttore di macchina per ovviare a tale situazione. Al Comandante o Direttore di macchina del mezzo navale speciale, ove la tabella minima di armamento preveda un solo Ufficiale, che dovesse disimpegnare il servizio di guardia, verrà corrisposta una maggiorazione del 7% (minimo contrattuale + anzianità sociale) per i giorni di effettiva presenza a bordo. Detta maggiorazione, per il modo con il quale ne è stato calcolato l'ammontare, non costituisce coefficiente della retribuzione ad alcun effetto.

## **Art. 5** **Incarico temporaneo a terra**

**1** - Il Comandante o Direttore di macchina potrà essere destinato a prestare servizio temporaneo a terra per conto dell'Armatore o su mezzi navali speciali in corso di allestimento o costruzione o su mezzi navali speciali in disarmo o presso cantieri o stabilimenti industriali, nel qual caso l'Armatore curerà che gli incarichi affidatigli siano adeguati al grado.

**2** - Durante tale periodo, il Comandante o Direttore di macchina:

- a) percepirà lo stipendio mensile, di cui all'art. 34 della presente Sezione, ed una indennità pari al 37% del minimo contrattuale di cui all'art. 35 della presente Sezione;
- b) maturerà la gratifica natalizia di cui all'art. 37, la gratifica pasquale di cui all'art. 38, nonché le ferie di cui all'art. 52 e l'anzianità di servizio agli effetti previsti alla presente Sezione.

Se, per esigenze di servizio, il Comandante o Direttore di macchina dovesse prestare la propria opera nelle giornate di sabato, domenica o festivi, maturerà per ogni detto giorno una giornata di riposo compensativo di cui all'art. 49 della presente Sezione.

**3** - Il servizio prestato in località diversa dalla propria provincia di residenza verrà considerato "Missione" e regolato dalle norme di cui al successivo art. 6, fermo restando quanto previsto al paragrafo 2) del presente articolo.

## **Art. 6** **Missioni e viaggi di servizio – Ingaggio**

**1** - L'Armatore è tenuto a rimborsare al Comandante o Direttore di macchina le spese documentate di viaggio, vitto e alloggio, nei limiti della normalità, sostenute in missione o per viaggi comunque effettuati per cause di servizio sia in Italia che all'estero, all'imbarco dal luogo di ingaggio a bordo e, allo sbarco, da bordo al luogo di residenza, nonché ogni altra spesa sostenuta per l'esecuzione dell'incarico ricevuto.

**2** - Durante tale periodo, il Comandante o Direttore di macchina: a) percepirà la retribuzione mensile, di cui all'art. 34 della presente Sezione, ed una indennità pari al 37% del minimo contrattuale, di cui all'art. 35 della presente Sezione; b) maturerà la gratifica natalizia di cui all'art. 37, la gratifica pasquale di cui all'art. 38, nonché le ferie di cui all'art. 52 e l'anzianità di servizio agli effetti previste dalla presente Sezione. Se, per esigenze di servizio, il Comandante o Direttore di macchina dovesse prestare la propria opera nelle giornate di sabato, domenica o festivi, maturerà per ogni giorno in detta posizione una giornata di riposo compensativo di cui all'art. 49 della presente Sezione.

**3** - Al Comandante o Direttore di macchina spetta la prima classe per il viaggio per mare, la prima classe con eventuale supplemento-rapido ovvero vagone-letto per il viaggio in ferrovia, la classe turistica per il viaggio in aereo.

**4** - Nel caso in cui l'imbarco sia preceduto da un periodo di ingaggio, il Comandante o Direttore di macchina avrà diritto per tale periodo, sempre che abbia mantenuto l'impegno ad imbarcarsi, al minimo contrattuale mensile, di cui all'art. 35 della presente Sezione, ed il relativo periodo sarà considerato ai fini dell'indennità di anzianità.

**PARTE SECONDA**  
**RISOLUZIONE DEL CONTRATTO DI ARRUOLAMENTO**

**Art. 7**

**Risoluzione di diritto del Contratto di arruolamento**

**1** - Qualunque sia il tipo di Contratto d'imbarco, esso si risolve di diritto a norma dell'art. 343 del Codice della navigazione.

**2** - La risoluzione del Contratto di arruolamento ai sensi del presente articolo non pregiudica i diritti del Comandante o Direttore di macchina a percepire le indennità di anzianità e preavviso nelle misure previste nella presente Sezione, salvo, per quanto riguarda l'indennità sostitutiva del preavviso, qualora la risoluzione avvenga per fatto imputabile al Comandante o Direttore di macchina.

**3** - Nel caso di risoluzione del Contratto di arruolamento per naufragio, le indennità, di cui al paragrafo 2) del presente articolo, spettano al Comandante o Direttore di macchina in aggiunta all'eventuale indennità di disoccupazione per naufragio.

**Art. 8**

**Risoluzione del Contratto di arruolamento a viaggio**

**1** - Il Contratto d'imbarco a viaggio cessa di diritto con il compimento del viaggio o dell'ultimo dei viaggi in esso previsti. Il rientro al luogo di residenza è regolato dalle norme di cui all'art. 6 della presente Sezione.

**2** - Il Comandante o Direttore di macchina ha facoltà, salvo quanto previsto dal Codice della navigazione, di risolvere il Contratto di arruolamento a viaggio prima della partenza e/o prima del compimento del viaggio osservando i seguenti termini di preavviso:

- a) prima della partenza da porto nazionale: 5 giorni;
- b) prima della partenza da porto estero: 15 giorni.

Il preavviso può essere dato a mezzo telegramma, fonogramma, telefax, anche in navigazione. Le spese del rimpiazzo e quelle del rientro al luogo di residenza sono a carico del Comandante o Direttore di macchina.

**3** - Alla risoluzione del Contratto a viaggio sarà corrisposto al Comandante o Direttore di macchina, oltre alle competenze retributive normali, il Trattamento di fine rapporto (Tfr) stabilito al successivo art. 12.

**4** - La Società ha facoltà di risolvere il Contratto a viaggio prima del compimento del viaggio, corrispondendo al Comandante o Direttore di macchina le seguenti indennità:

A) se la risoluzione avviene nel porto d'imbarco prima della partenza:

- a) qualora la presumibile durata del viaggio sia inferiore a 45 giorni: tante giornate di indennità calcolata con gli elementi di retribuzione previsti dall'art. 9 del presente Contratto quanti sono i giorni della presumibile durata del viaggio;
- b) qualora la presumibile durata del viaggio sia di almeno 45 giorni: 45 giorni di indennità calcolata con gli elementi di retribuzione previsti dall'art. 9 della presente Sezione;



B) se la risoluzione avviene dopo la partenza, oltre al Tfr di cui al paragrafo 3) del presente articolo, saranno liquidate tante giornate di indennità calcolata con gli elementi di retribuzione previsti dall'art. 9 della presente Sezione quanti sono i giorni della presumibile durata residua del viaggio.

Il rientro al luogo di residenza è regolato dalla norma di cui all'art. 6 della presente Sezione.

**5** - Lo sbarco per malattia o infortunio risolve il Contratto di arruolamento a viaggio. Al Comandante sarà corrisposto il Tfr maturato.

### **Art. 9**

#### **Risoluzione del Contratto di arruolamento a tempo indeterminato**

Il Contratto di arruolamento a tempo indeterminato può essere risolto:

- a) per volontà dell'Armatore;
- b) per volontà del Comandante o Direttore di macchina;
- c) per forza maggiore o giusta causa;
- d) per colpa del Comandante o Direttore di macchina.

#### *A) Risoluzione per volontà dell'Armatore*

- 1) Il Contratto di arruolamento a tempo indeterminato può essere risolto dall'Armatore in qualunque tempo e luogo (art. 345 C.N.), corrispondendo al Comandante o Direttore di macchina le competenze spettantigli sino alla data dello sbarco ed osservando i termini d il preavviso appresso indicati:
  - 30 giorni nel caso di anzianità di servizio inferiore ad un anno presso lo stesso Armatore;
  - 45 giorni nel caso di anzianità di servizio superiore ad un anno presso lo stesso Armatore.
- 2) Il preavviso deve essere notificato per iscritto, oppure a mezzo telegramma, fonogramma, telefax, anche in navigazione.
- 3) È sempre in facoltà dell'Armatore di sostituire, in tutto o in parte il preavviso con la corresponsione di una indennità pari ad 1/30 (un trentesimo) di:
  - stipendio (art. 34 della presente Sezione); rateo della gratifica natalizia (art. 37 del presente Contratto); rateo della gratifica pasquale (art. 38 del presente Contratto);
  - panatica convenzionale (art. 43 della presente Sezione) per ogni giorno di preavviso non osservato.
  - Il rientro del Comandante o Direttore di macchina al luogo di residenza sarà effettuato a spese dell'Armatore con le modalità previste all'art. 6 della presente Sezione.

#### *B) Risoluzione per volontà del Comandante o Direttore di macchina*

- 1) Il Comandante o Direttore di macchina, con un preavviso di 15 giorni, ha facoltà di risolvere il Contratto di arruolamento a tempo indeterminato in qualsiasi porto ad eccezione di quelli ove l'Autorità locale non consenta movimenti di personale prima del compimento del normale periodo di avvicendamento di cui all'art. 3 della presente Sezione.  
Il preavviso può essere dato a mezzo telegramma, fonogramma, telefax, anche in navigazione.

- 2) Al Comandante o Direttore di macchina saranno corrisposte le competenze spettantigli sino alla data dello sbarco.
- 3) Al Comandante o Direttore di macchina, che non osservi i termini di preavviso indicati al paragrafo 1) lettera B) del presente articolo, saranno trattenute altrettante giornate di indennità sostitutiva.
- 4) Le spese di rientro al luogo di residenza sono a carico del Comandante o Direttore di macchina nonché, in caso di sbarco all'estero, anche le spese di rimpiazzo.

*C) Risoluzione per forza maggiore o giusta causa*

- 1) Quando la risoluzione del Contratto a tempo indeterminato avvenga in conseguenza di uno dei casi sottoindicati, al Comandante o Direttore di macchina od agli aventi diritto spetterà, in aggiunta alle competenze maturate sino alla data dello sbarco, un'indennità sostitutiva del preavviso in misura pari alla metà di quella prevista al paragrafo A) del presente articolo:
  - casi di risoluzione di diritto indicati nell'art. 343 del Codice della navigazione;
  - interdizione dal commercio;
  - disarmo.
- 2) Qualora il Comandante o Direttore di macchina non venga imbarcato dopo il periodo di riposo ed una franchigia di 30 giorni, allo stesso verrà corrisposta una indennità sostitutiva del preavviso in misura pari alla metà di quella prevista al paragrafo A) del presente articolo.

*D) Risoluzione per colpa del Comandante o Direttore di macchina*

- 1) La risoluzione del Contratto di arruolamento per colpa del Comandante o Direttore di macchina non è soggetta all'osservanza di alcun termine di preavviso.
- 2) Al Comandante o Direttore di macchina saranno liquidate le competenze maturate sino al giorno dello sbarco.
- 3) Le spese di rientro al luogo di residenza sono a carico del Comandante o Direttore di macchina.

**Art. 10**

**Risoluzione del Contratto di arruolamento a tempo indeterminato per i Comandanti o Direttori di macchina in periodo di prova**

**1** - Durante il periodo di prova, ai fini dell'ammissione al regime continuativo del rapporto di lavoro prevista dalla successiva Parte Terza, il Contratto di arruolamento può essere risolto dall'Armatore in qualsiasi porto, corrispondendo al Comandante o Direttore di macchina le competenze spettanti fino alla data di sbarco ed il Tfr con un minimo pari all'ammontare di 30/30 (trenta trentesimi) di retribuzione annua utile, calcolato secondo le modalità indicate al successivo art. 12.

**2** - Il Contratto di arruolamento, durante il periodo di prova, può essere risolto anche dal Comandante o Direttore di macchina, con un preavviso scritto di 15 giorni e con diritto alle competenze spettantigli sino alla data dello sbarco.

Il preavviso può essere dato a mezzo telegramma, fonogramma, telefax, anche in navigazione. L'Armatore ha la facoltà di trattenere tante giornate di indennità sostitutiva del preavviso per ogni eventuale giorno di preavviso non rispettato.

**3** - Il rientro al luogo di residenza è regolato dalle norme di cui all'art. 6 della presente Sezione.

#### **Art. 11**

##### **Risoluzione per grave motivo personale**

**1** - In caso di grave motivo personale, da documentare entro 15 giorni dallo sbarco, il Comandante o Direttore di macchina potrà chiedere la sostituzione in qualsiasi porto sia in Italia che all'estero ad eccezione dei porti dove l'Autorità non permette movimenti di personale.

**2** - Per "grave motivo personale" s'intende:

- a) morte di padre, madre, coniuge o figli;
- b) grave malattia con imminente pericolo di vita per le persone di cui alla lettera a) del paragrafo 2) del presente articolo;
- c) casi di particolare gravità da sottoporre all'approvazione dell'Armatore.

**3** - L'Armatore dovrà provvedere alla sostituzione del Comandante o Direttore macchina con la massima sollecitudine.

**4** - Allo sbarco saranno liquidate al Comandante o Direttore di macchina le competenze spettantigli.

**5** - e spese di rimpatrio, di cui alla lettera a) del paragrafo 2) del presente articolo, saranno a carico dell'Armatore.

#### **Art. 12**

##### **Trattamento di fine rapporto**

**1** - Alla cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa, l'Armatore corrisponderà al Comandante o Direttore di macchina od agli aventi diritto il Tfr da calcolarsi in base a quanto disposto dalla legge 29.5.1982 n. 297 ed in particolare dal 2° comma dell'art. 4 della citata legge; si conferma che la retribuzione utile ai fini del calcolo del Tfr è costituita esclusivamente dai seguenti elementi retributivi:

- minimo contrattuale mensile (art. 35 della presente Sezione);
- aumenti per anzianità aziendale (art. 18 della presente Sezione);
- rateo della gratifica pasquale (art. 38 della presente Sezione);
- rateo della gratifica natalizia (art. 37 della presente Sezione);
- panatica convenzionale (art. 43 della presente Sezione).

**2** - Ogni altro elemento retributivo ivi non menzionato deve ritenersi escluso dalla base di calcolo del Tfr.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, a far data dall'1.1.1990, l'Armatore corrisponderà al Comandante o Direttore di macchina il Tfr calcolato in 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione annua utile a tale fine.

**Art. 13**  
**Naufragio**

**1** - Nel caso di risoluzione del contratto di arruolamento per naufragio, si applicano le norme di legge in vigore.

**2** - Il naufragio non costituisce di per sé giustificato motivo di automatica cancellazione dalla Continuità del rapporto di lavoro del Comandante o Direttore di macchina interessato.

**Art. 14**  
**Contributi sindacali**

**1** - Il Comandante o Direttore di macchina potrà far pervenire all'Armatore tramite la propria organizzazione sindacale una lettera di autorizzazione a trattenere dalle proprie competenze mensili le quote del contributo sindacale associativo.

**2** - L'Armatore, nel trasferire i contributi all'organizzazione sindacale, darà l'elenco nominativo dei versamenti, con l'indicazione del periodo a cui i contributi si riferiscono.

**3** - La lettera di delega dovrà essere redatta come segue:

*Oggetto: Delega per versamento contributi sindacali*

*"Con riferimento all'art. 14 della presente Sezione chiedo di voler versare per mio conto all'a titolo di contributo sindacale, dandomene debito sul mio statino-paga, l'importo di lire..... mensili con decorrenza dal mese di .....*

*Eventuali disdette s'intendono avere decorrenza dal mese successivo al ricevimento da parte dell'Armatore".*

*(Firma del Comandante o Direttore di macchina)*

**Art. 15**  
**Accordi aziendali**

**1** - Eventuali deroghe alla presente Sezione potranno essere esaminate in sede di accordi aziendali con le organizzazioni sindacali, in relazione a particolari esigenze che le rendessero necessarie. In nessun caso, tali accordi potranno determinare oneri aggiuntivi al Contratto stesso.

**PARTE TERZA**  
**NORME SULLA CONTINUITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 16**

**Applicabilità delle norme sulla Continuità del rapporto di lavoro (Crl)**

**1** - L'Armatore deve applicare le norme sulla Crl ad un numero di Comandanti e Direttori di macchina che sia sufficiente a coprire il normale avvicendamento degli stessi.

**2** - L'applicazione della normativa sulla Crl è, comunque, soggetta al superamento del periodo di prova di cui al successivo art. 17 e sarà comunicata per iscritto ai Comandanti o Direttori di macchina interessati.

**Art. 17**

**Periodo di prova ai fini dell'ammissione alla  
Continuità del rapporto di lavoro (Crl)**

**1** - Ai Comandanti o Direttori di macchina potrà venire fissato un periodo di prova ai fini della ammissione alla Crl che, in ogni caso, non dovrà superare i 9 mesi di effettiva presenza a bordo delle unità dell'Armatore e dovrà risultare da atto scritto contestuale alla stipulazione del Contratto di arruolamento.

**2** - Il periodo di prova sarà riconosciuto a tutti gli effetti per la determinazione dell'anzianità di servizio.

**3** - Quando l'Armatore riassume in servizio un Comandante o Direttore di macchina che sia già stato in Crl, la prova non sarà ripetuta, a meno che non siano trascorsi 3 anni dall'ultimo sbarco del Comandante o Direttore di macchina da una unità dello stesso Armatore e purché l'ultimo sbarco non sia stato determinato da colpa del Comandante o Direttore di macchina.

**4** - L'Armatore è tenuto a comunicare per iscritto al Comandante o Direttore di macchina il risultato della prova entro la scadenza del termine stabilito al paragrafo 1) del presente articolo. In difetto di questa comunicazione, la prova s'intenderà superata ed al Comandante o Direttore di macchina verranno applicate le norme sulla Crl.

**5** - Il Comandante o Direttore di macchina di nuova nomina, già 1 ° Ufficiale in Crl presso lo stesso Armatore, che non abbia superato il periodo di prova, verrà reintegrato nel grado precedente.

**Art. 18**

**Aumenti per anzianità aziendale nella qualifica**

**1** - A partire dall'inizio del secondo anno di anzianità aziendale nella qualifica dopo l'ammissione in CRL e successivamente al compimento di ciascun biennio di anzianità e con effetto dal 1° giorno del mese successivo, al Comandante o Direttore di macchina verrà corrisposto un aumento (secondo quanto indicato nell'allegato 2), fino ad un massimo di otto bienni.

**2** - L'anzianità aziendale nella qualifica è computata in modo continuativo.

**3** - Ai Comandante o Direttore di macchina non ancora ammessi in Crl verrà computata, per la determinazione dei bienni di anzianità maturati, l'anzianità nella qualifica relativa agli imbarchi a tempo indeterminato sui mezzi navali speciali dell'Armatore.

**4** - Il periodo di prova, di cui all'art. 17 della presente Sezione, sarà considerato ai fini della determinazione degli aumenti per anzianità.

#### **Art. 19**

##### **Periodo d'imbarco in Continuità di rapporto di lavoro (Crl)**

**1** - Il periodo contrattuale massimo d'imbarco per il Comandante o Direttore di macchina in Crl è di mesi 5 di effettiva presenza a bordo che, da parte dell'Armatore, è prorogabile o riducibile di gg. 30 di calendario.

**2** - Il Comandante o Direttore di macchina, che ha completato il periodo contrattuale di imbarco, sbarcherà per fruire dei riposi e delle ferie.

#### **Art. 20**

##### **Periodo di riposo in Continuità di rapporto di lavoro (Crl)**

**1** - Il periodo di riposo a terra corrisponde a tante giornate quanti sono i riposi compensativi maturati durante l'imbarco, ovvero, domeniche, festività infrasettimanali, sabati e ferie. Viene usufruito per altrettanti giorni di calendario con esclusione delle domeniche e festività infrasettimanali cadenti nel periodo considerato.

Durante il periodo di riposo a terra, al Comandante o Direttore di macchina viene corrisposta la retribuzione su base mensile così composta:

- minimo contrattuale (art. 35 della presente Sezione);
- scatti di anzianità (art. 18 della presente Sezione);
- valore convenzionale della panatica (art. 43 della presente Sezione);
- eventuali assegni familiari (art. 45 della presente Sezione).

Il Comandante o Direttore di macchina, dopo aver usufruito delle ferie maturate e non fruiti durante il periodo di imbarco e dell'80% dei riposi compensativi maturati e non fruiti durante il periodo d'imbarco relativi a sabati, domeniche e festività, sarà considerato disponibile all'imbarco o ad eventuale incarico a terra con obbligo di accettazione, se chiamato. L'eventuale rimanenza del periodo di riposo potrà essere fruita nei periodi di riposo successivi.

**2** - Dalla data di rientro al proprio domicilio, il Comandante o Direttore di macchina in Crl sbarcato per grave motivo personale usufruirà del periodo di riposo maturato e non fruito. Trascorso tale periodo, dovrà, se non ancora disponibile all'imbarco, chiedere il periodo di aspettativa, di cui all'art. 21 della presente Sezione.

**3** - Il Comandante o Direttore di macchina, che, avendo usufruito del periodo di riposo di cui al paragrafo 1) del presente articolo, non fosse chiamato per l'imbarco o per un eventuale incarico temporaneo a terra, sarà considerato in disponibilità retribuita e percepirà per ogni giorno in tale posizione 1/40 (un quarantesimo) del minimo contrattuale mensile di cui all'art.35.

**4** - I periodi di malattia o infortunio retribuiti dall'Ente competente saranno aggiunti al periodo di riposo e saranno validi agli effetti del Tfr.

**Art. 21**  
**Aspettativa**

**1** - Al Comandante o Direttore di macchina in Crl che ne faccia richiesta potrà essere concesso, per giustificati motivi riconosciuti dall'Armatore, un periodo di aspettativa fino a 6 mesi, rinnovabili una sola volta, non consecutivi.

Durante tale periodo non è dovuto alcun trattamento economico e vengono sospesi il Tfr, di cui all'art. 12 della presente Sezione, e la contribuzione previdenziale.

**Art. 22**  
**Indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale**

**1** - Il Comandante o Direttore di macchina indisponibile all'imbarco per grave motivo personale, da documentare entro 15 giorni, potrà chiedere un periodo di aspettativa di cui all'art. 21 della presente Sezione.

**2** - Per "grave motivo personale" si intende quanto stabilito al paragrafo 2) dell'art. 11 della presente Sezione.

**3** - L'indisponibilità dovrà essere comunicata con telegramma all'atto in cui si verifica e non al momento della chiamata per l'imbarco.

**Art. 23**  
**Indisponibilità all'imbarco per malattia o infortunio durante il periodo di riposo**

**1** - Il Comandante o Direttore di macchina che, durante il periodo di riposo e l'eventuale periodo a disposizione senza incarico, sia dichiarato inabile per malattia o infortunio dall'Ente competente o, in mancanza, da un Ufficiale sanitario, deve comunicare immediatamente all'Armatore, a mezzo telegramma seguito da certificato medico, la sua indisponibilità. Alla guarigione, il Comandante o Direttore di macchina comunicherà immediatamente all'Armatore a mezzo telegramma seguito da certificato medico la sua disponibilità.

**2** - I periodi di malattia o infortunio indennizzati saranno aggiunti al periodo di riposo e saranno validi agli effetti dell'anzianità di servizio.

**Art. 24**  
**Sbarco per malattia o infortunio**

**1** - Lo sbarco per malattia o infortunio non risolve la Continuità del rapporto di lavoro.

**2** - Alla guarigione, il Comandante o Direttore di macchina comunicherà all'Armatore, immediatamente a mezzo telegramma seguito da certificato medico, la sua disponibilità ed avrà diritto al periodo di riposo previsto dall'art. 20 della presente Sezione.

**Nota**

In caso di infortunio o grave malattia all'estero che impedisca il rimpatrio in tempi brevi, l'Armatore curerà che un familiare raggiunga l'ammalato, provvedendo a spese di viaggio, vitto ed alloggio per tutta la durata della degenza.

**Art. 25**  
**Risoluzione del Contratto di arruolamento in Continuità  
di rapporto di lavoro (Crl)**

**1** - La risoluzione del Contratto di arruolamento a tempo indeterminato non costituisce di per sé motivo di automatica cancellazione dal regime di Crl.

**Art. 26**  
**Cause di cancellazione dal regime di Continuità  
del rapporto di lavoro (Crl)**

- 1** - La cancellazione dal regime di Crl può avvenire per:
- a) volontà dall'Armatore per giusta causa, giustificato motivo soggettivo, giustificato motivo oggettivo;
  - b) dimissioni;
  - c) raggiunti limiti di età pensionabile;
  - d) riduzione o chiusura delle attività dei Cantieri o per riduzione della Flotta o per disarmo superiore a 3 mesi o per la liquidazione della Società;
  - e) inibizione temporanea all'esercizio professionale non inferiore a 6 mesi;
  - f) dichiarazione definitiva di invalidità o inidoneità;
  - g) morte;
  - h) grave inadempienza;
  - i) indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale di durata superiore a 30 giorni, nonché indisponibilità all'imbarco per malattia di durata superiore a 180 giorni;
  - l) l'aver superato nell'arco dell'ultimo triennio 360 giorni di malattia indennizzati (cioè coperti dall'assicurazione fondamentale e complementare dell'Istituto competente) anche se dovuti a più eventi morbosi.

**2** - La disdetta dal rapporto di lavoro, a pena di nullità, deve essere notificata per iscritto e motivata, dalla parte recedente alla controparte, rispettando gli eventuali termini di preavviso di cui ai successivi artt. 27 - 28 - 30.

**3** - È facoltà del Comandante o Direttore di macchina ricorrere al Collegio arbitrale, di cui all'art. 32 della presente Sezione, nei casi di cui alle lettere a), d), h) del presente articolo.

**Art. 27**  
**Cancellazione dal regime di Continuità del rapporto di lavoro  
(Crl) per volontà della Società**

**1** - La cancellazione dal regime di Crl per volontà dell'Armatore è subordinata all'osservazione dei termini di preavviso sottoindicati:

*Anzianità di servizio in Crl Preavviso*

Fino ad	1 anno	45 giorni
Da oltre	1 a 5 anni	70 giorni
Da oltre	5 a 10 anni	100 giorni
Oltre	10 anni	150 giorni

**2** - Il preavviso deve essere notificato per iscritto.

**3** - È sempre facoltà dell'Armatore sostituire, in tutto o in parte, il preavviso con la corresponsione di una indennità pari ad 1/30 (un trentesimo) di:



- stipendio (art. 34 della presente Sezione);
- rateo della gratifica natalizia (art. 37 della presente Sezione);
- rateo della gratifica pasquale (art. 38 della presente Sezione);
- panatica convenzionale (art. 43 della presente Sezione)
- per ogni giorno di preavviso non osservato.

**4** - Il periodo di preavviso è conteggiato agli effetti del computo dell'anzianità di servizio anche se il Comandante o Direttore di macchina viene esonerato dal servizio per il periodo stesso.

**5** - Ove la Commissione di conciliazione e arbitrato riconosca che il licenziamento è ingiustificato, il Comandante o Direttore di macchina ha diritto alla indennità supplementare stabilita all'art. 32 paragrafo 13) della presente Sezione.

**6** - Il rientro del Comandante o Direttore di macchina al luogo di residenza viene effettuato a spese dell'Armatore con le modalità previste all'art. 6 della presente Sezione.

#### **Art. 28**

##### **Cancellazione dal regime di Continuità del rapporto di lavoro (Crl) per dimissioni**

**1** - Fermo restando l'osservanza degli obblighi derivanti dal contratto di arruolamento, le dimissioni devono essere presentate per iscritto, anche in navigazione, con un preavviso di 45 giorni, in osservanza delle disposizioni di legge e circolari in materia.

**2** - Al Comandante o Direttore di macchina dimissionario, che non rispetti i termini di preavviso sopraindicati, saranno trattenute altrettante giornate di indennità sostitutiva, salvo il caso in cui egli sia tenuto in disponibilità retribuita per un periodo superiore a 45 giorni; in tale ipotesi non potrà essergli trattenuta una somma superiore a 20 giorni di disponibilità retribuita.

**3** - Le spese di rientro al luogo di residenza sono a carico del dimissionario.

#### **Art. 29**

##### **Cancellazione dal regime di Continuità del rapporto di lavoro (Crl) per raggiunti limiti di età - per invalidità o inidoneità - per morte**

**1** - Alla cancellazione dal regime di Crl per:

- a) raggiunti limiti di età pensionabile;
- b) inidoneità definitiva;
- c) morte.

al Comandante o Direttore di macchina od agli aventi diritto sarà liquidata una indennità sostitutiva del preavviso in misura pari a quella stabilita all'art. 27 della presente Sezione.

#### **Art. 30**

##### **Cancellazione dal regime di Crl per chiusura o riduzione delle attività di cantiere oppure per riduzione della flotta o per disarmo**

**1** - Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per chiusura o riduzione delle attività dei cantieri o per riduzione della flotta o per disarmo superiore a 3 mesi, oppure per liquidazione della Società, i termini del preavviso, ovvero dell'indennità sostitutiva, saranno computati in misura pari a quelli stabiliti all'art. 26 della presente Sezione.

**2** - Per disarmo del mezzo navale speciale per un periodo superiore a 3 mesi, il Comandante o Direttore di macchina licenziato per tale causa conserva, per la durata di un anno dal giorno della cessazione dal servizio, il diritto ad essere riassunto col proprio grado, qualora la flotta sia, nello stesso anno, aumentata. Inoltre, nel caso che il disarmo previsto per un periodo superiore a 3 mesi abbia avuto di fatto, una durata inferiore, il Comandante o Direttore di macchina avrà diritto al reinserimento nel regime di Crl con effetto retroattivo.

**3** - La risoluzione del rapporto di lavoro, di cui al presente articolo, sarà effettuata iniziando dai Comandanti o Direttori di macchina con minore anzianità di servizio nella qualifica presso lo stesso Armatore.

**Art. 31**  
**Cancellazione dal regime di Continuità del rapporto  
di lavoro (Crl) per grave inadempienza**

**1** - La cancellazione dal regime di Crl per grave inadempienza, fra cui, per esempio, l'ingiustificata indisponibilità all'imbarco, sbarco ingiustificato e ingiustificato rifiuto di trasbordo su mezzo navale speciale gestito o noleggiato dallo stesso Armatore, ha effetto dal momento in cui ne viene data comunicazione scritta all'interessato senza l'osservanza di alcun termine di preavviso.

**Art. 32**  
**Collegio arbitrale**

**1** - È istituito, a cura delle Organizzazioni stipulanti la presente Sezione, un Collegio arbitrale cui è demandato il compito di pronunciarsi sui ricorsi che gli siano sottoposti in materia di licenziamento o provvedimenti disciplinari dai Comandanti o Direttori di macchina in Crl.

**2** - Il Collegio che sarà in carica per la durata della presente Sezione, rinnovabile, è composto di 3 componenti di cui uno designato dall'Armatore, uno dalle organizzazioni sindacali; ed uno con funzioni di Presidente scelto di comune accordo dalle rispettive Organizzazioni. In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo componente, quest'ultimo sarà sorteggiato tra nominativi compresi in apposita lista di nomi non superiori a 6, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato su richiesta di una o d'entrambe le Organizzazioni predette dal Presidente del Tribunale di Roma.

**3** - Alla designazione del supplente del Presidente si procederà con gli stessi criteri sopra indicati per la scelta di quest'ultimo.

**4** - Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

**5** - La sede del Collegio sarà concordata tra le parti stipulanti.

**6** - Le funzioni di segreteria saranno svolte, previo diretto accordo, a cura di una delle Organizzazioni stipulanti.

**7** - L'interessato farà pervenire all'organizzazione sindacale, a mezzo raccomandata A.R., il ricorso entro 30 giorni dal ricevimento del provvedimento che intende impugnare; l'organizzazione sindacale, a sua volta, trasmetterà al Collegio il ricorso sempre a mezzo raccomandata A.R., entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso stesso.

**8** - Copia dell'istanza e del ricorso deve, sempre a mezzo raccomandata A.R., essere trasmessa contemporaneamente, a cura dell'organizzazione sindacale alla Confitarma e, per conoscenza, all'Armatore interessato.

**9** - Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dall'avvenuto ricevimento dell'istanza di cui sopra.

**10** - Il Collegio, presenti le parti in causa o, eventualmente, i loro rappresentanti, esprimerà, in via preliminare, il tentativo di conciliazione.

**11** - Ove non si raggiunga la conciliazione, il Collegio, anche in contumacia di una delle parti, emetterà il proprio "lodo" entro 60 giorni dalla data di riunione di cui al paragrafo 10) del presente articolo, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni in relazione a necessità inerenti allo svolgimento della procedura.

**12** - Durante il mese di Agosto, sono sospesi i termini di cui al presente articolo, eccezion fatta per quello della trasmissione del ricorso da parte dell'interessato all'organizzazione sindacale.

**13** - In caso di licenziamento, ove il Collegio arbitrale, con motivato giudizio, lo riconosca ingiustificato ed accolga quindi il ricorso dell'interessato, disporrà contestualmente, a carico dell'Armatore, una indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine lavoro, computata con i criteri dell'indennità di preavviso graduabile in relazione alle proprie valutazioni, circa gli eventi che caratterizzano il caso in esame, tra:

45 e 90 giorni - fino a 3 anni di anzianità di servizio nella qualifica, in Crl, presso lo stesso Armatore;

60 e 120 giorni - fino a 10 anni di anzianità di servizio nella qualifica, in Crl, presso lo stesso Armatore;

75 e 150 giorni - oltre 10 anni di anzianità di servizio nella qualifica, in Crl, presso lo stesso Armatore.

**14** - Le spese relative al Collegio, intendendosi per tali quelle afferenti la partecipazione del Presidente, saranno in ogni caso ripartite al 50% fra le parti in causa.

**15** - Le spese sostenute dagli altri componenti il Collegio saranno a carico delle rispettive parti in causa, qualunque sia l'esito.

**PARTE QUARTA  
TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 33  
Retribuzione**

1 - La misura e le componenti della retribuzione sono determinate e regolate dalla presente Sezione.

**Art. 34  
Stipendio**

1 - Lo stipendio del Comandante è costituito da:  
a) minimo contrattuale mensile (art. 35 della presente Sezione);  
b) aumenti per anzianità aziendale nella qualifica (art. 18 della presente Sezione);

**Art. 35  
Minimo contrattuale mensile**

1 - Il minimo contrattuale mensile lordo viene fissato con decorrenza:

**dal 1° gennaio 2022**

- Comandante	€ 3.313,18
- Direttore di Macchina	€ 3,136,83

**dal 1° luglio 2022**

- Comandante	€ 3,395,19
- Direttore di Macchina	€ 3.214,47

**dal 1° luglio 2023**

- Comandante	€ 3.477,20
- Direttore di Macchina	€ 3.292,12

**Art. 36  
Indennità di rappresentanza**

1 - Viene istituita una "indennità di rappresentanza" di € 33,57 lordi mensili, che verrà corrisposta ai Comandanti e Direttori di macchina per qualunque tipo di navigazione. Tale indennità verrà elevata a € 136,86 lordi mensili per tratte di navigazione che superano le due ore tra porto e porto.

2 - Tale indennità non avrà nessun riflesso su altri istituti contrattuali e verrà corrisposta soltanto durante il periodo di imbarco.

**Art. 37  
Gratifica natalizia**

1 - Nel mese di Dicembre, l'Armatore corrisponderà al Comandante o Direttore di macchina, in occasione del Natale, una gratifica costituita da una mensilità di stipendio, di cui all'art. 34 della presente Sezione, e la panatica convenzionale, di cui all'art. 43 della presente Sezione. Il

Comandante o Direttore di macchina non in Crl od ammesso alla Crl, o cancellato dal regime di Crl, nel corso dell'anno, riceverà la gratifica natalizia in ragione di tanti dodicesimi quanti saranno stati i mesi di servizio nell'anno.

Per la frazione di mese, gli verranno corrisposti i ratei giornalieri.

### **Art. 38** **Gratifica pasquale**

**1** - Nel mese di Marzo, l'Armatore corrisponderà al Comandante o Direttore di macchina, in occasione della ricorrenza pasquale, una gratifica costituita da una mensilità di stipendio, di cui all'art. 34 della presente Sezione, e la panatica convenzionale, di cui all'art. 43 della presente Sezione.

Il Comandante o Direttore di macchina non in Crl od ammesso alla Crl o cancellato dal regime di Crl, nel corso dell'anno, riceverà la gratifica pasquale in ragione di tanti dodicesimi quanti saranno stati i mesi di servizio nell'anno. Per la frazione di mese, gli verranno corrisposti i ratei giornalieri.

#### **Nota**

Le gratifiche di cui agli artt. 37 e 38 della presente Sezione saranno corrisposte con esclusione dei periodi di malattia retribuiti dall'Ente competente, in quanto da questo già considerati, nonché dei periodi di aspettativa.

### **Art. 39** **Indennità di navigazione mezzi navali speciali**

**1** - Allo scopo specifico ed esclusivo di tenere conto delle attività e dell'impegno richiesto dalle esigenze operative dei mezzi navali speciali, delle zone geografiche di operatività, nonché del vincolo della permanenza a bordo e del relativo disagio, è istituita una "indennità mezzi navali speciali", nelle misure mensili indicate nella tabella di cui al successivo paragrafo 4) del presente articolo.

Dette misure tengono conto dell'alternarsi dei turni di lavoro con turni di licenza a terra e delle diverse caratteristiche tecniche e di attività esistenti fra i vari tipi di unità che formano la categoria dei mezzi navali speciali. Per i periodi frazionati di mese, l'indennità è corrisposta in trentesimi.

**2** - Ad ogni effetto le parti stabiliscono che la presente indennità non possa essere calcolata nella retribuzione, né in ogni altro istituto che direttamente o indirettamente implichi la retribuzione quale base di calcolo.

Tale esclusione è dovuta al fatto che l'ammontare di detta indennità è stato pattiziamente determinato, tenendo già conto della sua incidenza economica sui singoli istituti e comunque sul globale trattamento erogato ai lavoratori.

**3** - Fermo restando quanto sopra convenuto, le parti, per quanto possa occorrere, precisano che l'indennità mezzi navali speciali non può essere considerata nel calcolo dei riposi compensativi (sabati, domeniche, festività nazionali ed infrasettimanali, festività cadenti di domenica e semifestività) e delle relative indennità sostitutive, delle ferie e delle indennità sostitutive delle stesse, della gratifica natalizia e della gratifica pasquale, dell'indennità sostitutiva del preavviso e del Tfr.

4. TABELLE INDENNITÀ DI NAVIGAZIONE MEZZI NAVALI SPECIALI:

	<b>COMANDANTE E DIR.RI DI MACCHINA</b>
<b>INDENNITÀ DI NAVIGAZIONE DI BASE</b>	7,47
<b>INDENNITÀ DI NAVIGAZIONE ESTERA MNS</b>	11,64
<b>A) MEZZI OP. CON BASE IN PORTO NAZIONALE</b>	26,11
<b>B) MEZZI OP. CON BASE IN PORTO ESTERO</b>	30,87
<b>C) MEZZI INOP IN MANUTENZIONE PORTO NAZIONALE</b>	16,31
<b>C) MEZZI INOP. IN MANUTENZIONE PORTO ESTERO</b>	23,80
<b>D) MEZZI IN DIS. CON PERSONALE ADIBITO A GUARDIANIA PORTO NAZIONALE</b>	6,26
<b>D) MEZZI IN DIS. CON PERSONALE ADIBITO A GUARDIANIA PORTO ESTERO</b>	7,26
<b>E) MEZZI IN ALLEST. E/O COSTRUZ. PORTO NAZIONALE</b>	12,53
<b>E) MEZZI IN ALLEST. E/O COSTRUZ. PORTO ESTERO</b>	13,53

**Art. 40**

**Indennità di navigazione mezzi navali speciali per prolungata  
navigazione all'estero**

- a) Al Comandante o Direttore di macchina imbarcato sui mezzi navali speciali operanti all'estero sarà corrisposta per i giorni di effettiva presenza a bordo, in aggiunta alle quote di indennità navigazione mezzi navali speciali indicate al paragrafo 4) dell'art. 39 della presente Sezione, la quota giornaliera integrativa di € 11,96, con esclusione dell'anzianità sociale, che sarà computata individualmente.
- b) In occasione di ogni aumento del minimo contrattatale la quota giornaliera, di cui alla lettera a) del presente articolo, sarà integrata con una somma pari all'aumento moltiplicato per il coefficiente fisso: 0,0066666.

**Art. 41**  
**Indennità di navigazione mezzi navali speciali**  
**per rischio di guerra e pirateria**

- a) Qualora la nave dovesse navigare o sostare in zone geografiche ove esista un effettivo rischio di guerra o di pirateria, riconoscendo come tali quelle che, nel tempo, vengono individuate attraverso le intese internazionali in sede IBF (Warlike operations Area, High Risk Area), verranno corrisposte al Comandante o al Direttore di Macchina, in aggiunta alle quote mensili di indennità di navigazione indicate al paragrafo 4) dell'art 39 della presente Sezione, la quota giornaliera integrativa di € 102,75 per i giorni di effettiva presenza a bordo.
- b) In occasione di ogni aumento del minimo contrattuale, la quota, di cui alla lettera a) del presente articolo, sarà integrata con una somma pari all'aumento moltiplicato per il coefficiente fisso 0,04.
- c) In caso di permanenza del mezzo navale speciale in una zona o in un porto, di cui alla lettera a) del presente articolo, per un periodo di tempo complessivo inferiore alle 24 ore, l'indennità sarà corrisposta per una intera giornata.

**Art. 42**  
**Indennità di navigazione mezzi navali speciali**  
**per rischi epidemici**

- a) Quando il mezzo navale speciale approdi in un porto riconosciuto colpito da malattia epidemica con ordinanza del Ministero competente, verrà corrisposta al Comandante o Direttore di macchina, per il periodo che decorre dall'arrivo al porto infetto fino al giorno della libera pratica al porto successivo, ma non oltre i 15 giorni dalla partenza dal porto infetto, la quota giornaliera integrativa di € 5,98 di indennità di navigazione mezzi navali speciali, che si aggiunge a quella prevista al paragrafo 4) dell'art. 39 della presente Sezione per i giorni di effettiva presenza a bordo.
- b) In occasione di ogni aumento del minimo contrattuale, la quota di cui alla lettera a) del presente articolo sarà integrata con una somma pari all'aumento moltiplicato per il coefficiente fisso: 0,0033333.
- c) La quota giornaliera, di cui alla lettera a) del presente articolo, è pure dovuta nell'ipotesi che l'ordinanza del Ministero competente sia emanata successivamente alla data dell'arrivo del mezzo navale speciale nel porto infetto, ma con riferimento al tempo dell'approdo o della permanenza del mezzo navale speciale in detto porto.
- d) La quota giornaliera, di cui alla lettera a) del presente articolo, è pure dovuta nell'ipotesi che la patente rechi l'annotazione dell'esistenza di uno stato epidemico di colera o peste o vaiolo o tifo petecchiale o febbre gialla, ma occorre che nell'annotazione sulla patente ricorra testualmente l'espressione "epidemia" o "stato epidemico".
- e) Qualora si manifesti a bordo un caso di colera, peste, vaiolo, tifo petecchiale o febbre gialla, è dovuta al Comandante o Direttore di macchina la stessa quota giornaliera sopra prevista dal momento della partenza del mezzo navale speciale dall'ultimo porto, ma, in ogni caso, con decorrenza da non oltre 15 giorni prima della constatazione della malattia, fino al giorno dell'ammissione del mezzo navale speciale a libera pratica.

**Nota**

Le quote giornaliere integrative di indennità di navigazione mezzi navali speciali, di cui alla lettera a) dei precedenti articoli 40-41-42, non possono essere calcolate nella retribuzione, né in ogni altro istituto che direttamente o indirettamente implichino la retribuzione come base di calcolo.

**Art. 43****Valore convenzionale della panatica quale coefficiente della retribuzione**

1 - In tutti i casi in cui occorra computare la panatica quale coefficiente della retribuzione o considerarla come coefficiente di calcolo per la liquidazione di indennità (ad esempio: indennità sostitutiva del preavviso, indennità di risoluzione del rapporto di lavoro, indennità sostitutiva delle ferie e dei riposi compensativi, indennità giornaliera in caso di malattia o infortunio, gratifica natalizia, gratifica pasquale, ecc.), il valore convenzionale della panatica spettante al Comandante o Direttore di macchina si intende stabilito nella misura di € 15,49 lordi mensili.

**Art. 44****Indennità per perdita di corredo personale o di strumenti professionali**

1 - In caso di perdita degli effetti personali e/o strumenti professionali per fatto di guerra, avaria o altro sinistro, il Comandante o Direttore di macchina avrà diritto all'indennizzo, da parte della Società, del danno subito, entro il limite massimo di € 1.549,37.

**Art. 45****Assegno per il nucleo familiare**

1 - Per l'assegno per il nucleo familiare l'Armatore provvederà a norma di legge. In particolare, ai sensi della legge 17 ottobre 1961, n. 1038 e successive modifiche ed integrazioni, gli assegni familiari spettano anche per il periodo di prova, per il periodo di ferie e per quello di preavviso, anche se l'Armatore si sia avvalso della facoltà di sostituire ad esso la relativa indennità.

**Art. 46****Alloggio e vitto - Panatica**

1 - L'alloggio del Comandante o Direttore di macchina deve essere decoroso e corredato di tutte le dotazioni che ne rendano confortevole l'abitabilità.

2 - Il cambio dei corredi di biancheria deve avvenire almeno settimanalmente.

3 - Il vitto deve essere somministrato a cura dell'Armatore, confezionato e consumato a bordo, ed i generi alimentari devono essere di buona qualità.

4 - Nei casi speciali in cui non possa essere somministrato il vitto a bordo, l'Armatore deve corrispondere il rimborso a pie' di lista delle spese sostenute e documentate, ovvero una indennità sostitutiva da concordarsi aziendalmente con le organizzazioni sindacali.

5 - Il servizio di mensa e cabina per il Comandante o Direttore di macchina, comunque assicurato, deve essere effettuato da un cameriere, se esistente.



**Art. 47**

**Delega per il pagamento di parte dello stipendio**

**1** - Il Comandante o Direttore di macchina ha facoltà di delegare una o più persone a riscuotere parte delle sue competenze fino all'80%. Per avvalersi di tale facoltà deve presentare all'Armatore apposita domanda, con la designazione della persona o delle persone delegate alla riscossione.

**2** - Il pagamento delle somme cedute verrà fatto mensilmente a cura dell'Armatore, alla persona o alle persone designate dal Comandante o Direttore di macchina, entro il 10° giorno del mese successivo a quello cui si riferisce lo stipendio.

**PARTE QUINTA**  
**SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 48**  
**Giorni festivi**

- 1** - Sono considerati giorni festivi:
- a) tutte le domeniche;
  - b) le festività nazionali 25 Aprile, 1° Maggio e 2 Giugno;
  - c) le seguenti ulteriori festività:
    - 1° Gennaio (Capodanno);
    - 6 Gennaio (Epifania del Signore);
    - Lunedì di Pasqua;
    - 15 Agosto (Assunzione);
    - 1° Novembre (Ognissanti);
    - 8 Dicembre (Immacolata Concezione);
    - 25 Dicembre (Santo Natale);
    - 26 Dicembre (S. Stefano).
- 2** - Sono considerate semifestive, e cioè festive nelle sole ore pomeridiane, il Venerdì Santo e la Vigilia di Natale.

**Art. 49**  
**Giorni festivi e sabati durante l'imbarco**

- 1** - Al Comandante o Direttore di macchina imbarcato saranno riconosciuti tanti giorni di riposo compensativo quanti saranno i giorni festivi, di cui all'art. 48 della presente Sezione, ed i sabati che, eventualmente, egli dovesse passare in servizio a bordo.  
Per il Venerdì Santo e la Vigilia di Natale, passate in servizio, sarà riconosciuta mezza giornata di riposo compensativo.
- 2** - Qualora una delle festività nazionali od una delle altre festività normalmente infrasettimanali cada di domenica è dovuta, oltre al trattamento di cui sopra ulteriore giornata di riposo compensativo.

**Art. 50**  
**Licenze**

- 1** - Durante l'imbarco sono fissati turni di licenza, in armonia con gli analoghi turni seguiti dal personale di cantiere. La licenza viene concessa in conto riposi compensativi maturati a bordo.
- 2** - In relazione alla particolarità del periodo di imbarco, caratterizzato da una alternanza di cicli lavoro/riposo: 2/1, 1/1, sarà riconosciuto per ogni ciclo lavoro/riposo:

*Per situazioni operative in Italia:*

- a) 1. - le spese documentate del biglietto ferroviario di prima classe da e per il luogo di residenza con percorrenza diretta e con eventuale riconoscimento del supplemento-rapido o vagone-letto per percorsi superiori a 400 km.;
- 2. - le spese documentate limitatamente al biglietto aereo da e per le isole con percorrenza diretta;

b) la seguente cifra, a titolo di rimborso forfetario, per ulteriori spese di viaggio sostenute:

- € 38,73 per ogni ciclo di lavoro/riposo 28/14;
- una cifra coerentemente riproporzionata per cicli di lavoro/riposo diversi.

*Per situazioni operative all'estero:*

a) le seguenti cifre, a titolo di rimborso forfetario, per spese di viaggio sostenute dal luogo di residenza all'aeroporto più vicino, nonché le spese sostenute durante il viaggio sino all'aeroporto internazionale di arrivo finale, e viceversa:

- € 46,48 per ogni ciclo di lavoro/riposo corrispondente al rapporto 1/1;
- € 69,72 per ogni ciclo di lavoro/riposo corrispondente al rapporto 2/1.

Laddove al numero dei viaggi conclusi nell'arco dell'anno, caratterizzati dall'alternanza del ciclo di lavoro/riposo 1/1, corrisponda un numero di viaggi effettuati nello stesso periodo con il ciclo di lavoro/riposo 2/1, il valore del rimborso forfetario sarà rapportato alla seconda tipologia di ciclo.

#### **Nota**

Fermo restando quanto scritto al paragrafo 1) dell'art. 50 della presente Sezione, ai Comandanti o Direttori di macchina imbarcati sui mezzi navali speciali potrà essere concessa, a discrezione dell'Armatore, una diversa turnazione, che consenta di poter individuare, per la particolare funzione, il Responsabile di bordo. Si precisa che, qualora i riposi compensativi maturati nel periodo di effettiva presenza a bordo non fossero sufficienti a coprire tutte le giornate feriali di licenza, al fine del completamento del turno indicato dall'Armatore, le giornate non coperte saranno considerate ferie.

### **Art. 51 Ferie annuali retribuite**

**1** - Il Comandante o Direttore di macchina avrà diritto ad un periodo di ferie retribuite di 37 giorni di calendario con esclusione delle domeniche e delle festività, di cui all'art. 48 della presente Sezione, per ogni anno di servizio o pro-rata.

#### **Nota**

L'aumento del periodo di ferie da 30 a 37 giornate per ogni anno di servizio o pro-rata viene effettuato utilizzando i sei giorni delle festività infrasettimanali soppresse dalla legge 5.3.1977, n. 54 (19 Marzo, Ascensione, Corpus Domini, 2 Giugno, 29 Giugno, 4 Novembre).

### **Art. 52 Indennità sostitutiva delle ferie e dei riposi compensativi**

**1** - All'atto dello sbarco, al Comandante o Direttore di macchina non in CrI le ferie ed i riposi compensativi maturati e non fruiti saranno liquidati mediante il pagamento di una indennità sostitutiva pari ad 1/26 (un ventiseiesimo) di:

- stipendio (art. 34 della presente Sezione);
- panatica convenzionale (art. 43 della presente Sezione);
- ratei di gratifica natalizia e pasquale per ogni giorno di ferie o riposo compensativo.

Al Comandante o Direttore di macchina in CrI le ferie ed i riposi compensativi maturati e non fruiti durante il periodo d'imbarco andranno a costituire il periodo di riposo di cui all'art. 20 della presente Sezione.

## **Dichiarazione a verbale**

Le parti si danno reciprocamente atto che, quale espresso presupposto di conclusione e stipulazione dell'accordo sindacale istitutivo della normativa in materia di "mensilizzazione" per i Comandanti o Direttori di macchina in Crl, di cui all'art. 20 paragrafo 2) della presente Sezione, i ratei della gratifica natalizia e pasquale sono stati esclusi dal computo dell'indennità sostitutiva dei riposi compensativi per festività e ferie. Resta inteso che in caso di cessazione del rapporto di lavoro, per qualunque causa, ai Comandanti o Direttori di macchina in Crl dovranno essere liquidati i riposi compensativi per festività e ferie secondo i criteri di calcolo indicati all'art. 52 della presente Sezione.

### **Art. 53 Congedo matrimoniale**

**1** - Al Comandante o Direttore di macchina che contragga matrimonio sarà concesso un congedo straordinario retribuito di giorni 15.

**2** - Per fruire di tale congedo l'interessato dovrà presentare domanda con un preavviso di 30 giorni.

**3** - Il congedo di cui sopra non potrà essere computato nel periodo delle ferie annuali, né potrà essere considerato in tutto od in parte quale periodo di preavviso di licenziamento.

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

## **PARTE SESTA ASSICURAZIONI SOCIALI**

### **Art. 54 Assicurazione infortuni**

Oltre all'assicurazione obbligatoria per legge, la Società assicurerà le seguenti indennità:

**1** - per il caso di morte o invalidità permanente conseguente ad infortunio determinato da rischio ordinario:

un'indennità pari alla differenza tra 5 o 6 annualità di retribuzione (a seconda che si tratti di morte o di invalidità permanente) proporzionalmente ridotta in caso di invalidità permanente parziale ed il valore capitale della rendita di legge calcolata secondo la norma dell'art. 39 del Dpr 30.6.1965, n. 1124, e successive modificazioni. In ogni caso, tale indennità non potrà essere inferiore a 12 mensilità di retribuzione in caso di morte o a 18 mensilità di retribuzione in caso di invalidità permanente, eventualmente proporzionabile in rapporto al grado di invalidità;

**2** - per il caso di morte o invalidità permanente conseguente ad infortunio determinato da rischio di guerra o da mine:

- a) un'indennità in capitale corrispondente al 50% del capitale di copertura della rendita di legge;
- b) un'ulteriore indennità di capitale di € 516,46.

Nel caso di invalidità permanente parziale, tali indennità saranno proporzionalmente ridotte in rapporto al grado di invalidità riconosciuto a norma di legge.

### **Art. 55 Assicurazione malattie**

Oltre alle assicurazioni obbligatorie per legge, l'Armatore assicurerà le seguenti indennità:

**1** - in caso di morte per malattia avvenuta entro 12 mesi dalla data dello sbarco o dipendente da malattia contratta durante il periodo di imbarco:

- a) se il Comandante o Direttore di macchina lascia soltanto la vedova: € 2.582,28;
- b) se il Comandante o Direttore di macchina lascia la vedova ed un figlio minorenni o solo un figlio minorenni € 3.873,43 più una quota di € 103,29 per ogni ulteriore figlio minorenni;
- c) se il Comandante o Direttore di macchina non lascia ne vedova ne orfani minorenni ma il padre di età oltre 65 anni o assolutamente inabile al lavoro o la madre cinquantenne o inabile al lavoro, quando essa sia vedova o separata dal marito per colpa di lui, senza altri figli maggiorenni, o risulti che il Comandante era l'unico e principale necessario sostegno di entrambi, spetta ad essi una indennità uguale a quella che sarebbe spettata qualora il Comandante o Direttore di macchina avesse lasciato la sola vedova.

**2** - In caso di invalidità permanente assoluta, verificatasi entro 12 mesi dallo sbarco quale conseguenza di malattia contratta per causa di servizio: una indennità in capitale di € 516,46.

Nel caso di inabilità parziale, tale indennità sarà proporzionalmente ridotta al grado di inabilità riconosciuta ai sensi di legge.

**Art. 56**

**Assistenza sanitaria, farmaceutica e ospedaliera a favore dei beneficiari della legge 16.10.1962, n. 1486**

**1** - Al Comandante o al Direttore di macchina temporaneamente inidoneo alla navigazione, che fruisca del trattamento previsto dalla legge 16.10.1962, n. 1486 (legge Focaccia), sarà erogata anche l'assistenza sanitaria, farmaceutica e ospedaliera.

**Art. 57**

**Assistenza economica per le malattie insorte dopo il 28° giorno dalla data dello sbarco**

**1** - L'Armatore assicurerà il Comandante o Direttore di macchina in CrI in aggiunta alle provvidenze già in atto per legge o regolamento ai fini della corresponsione di una indennità giornaliera per le malattie che impediscano totalmente e di fatto di attendere al lavoro e che si manifestino dopo il 28° giorno dalla data dello sbarco.

**2** - L'indennità giornaliera sarà corrisposta nella misura di 1/30 (un trentesimo) del minimo contrattuale mensile di cui all'art. 35 della presente Sezione. Tale indennità sarà corrisposta a partire dal 4° giorno successivo a quello della denuncia di malattia debitamente accertata fino alla guarigione clinica e per la durata massima di 180 giorni dall'ultimo sbarco sul ruolo.

**PARTE SETTIMA  
DISPOSIZIONI FINALI**

**Art. 58  
Aggiornamento professionale**

1 - Allo scopo di promuovere un aggiornamento professionale del Comandante Direttore di macchina consono alle sue funzioni, l'Armatore adotterà le idonee misure per favorire la sua partecipazione a corsi, seminari od altre iniziative formative.

2 - Durante il periodo di tempo in cui il Comandante o Direttore di macchina sarà impegnato in tale attività, gli sarà riconosciuto il trattamento previsto all'art. 20 paragrafo 3) della presente Sezione.

**Art. 59  
Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione**

1 - Ogni responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dal Comandante o Direttore di macchina nell'esercizio delle sue funzioni è a carico dell'Armatore.

2 - Ove si apra procedimento penale nei confronti del Comandante o Direttore di macchina per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle sue funzioni, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio è a carico dell'Armatore.

3 - È facoltà del Comandante o Direttore di macchina di farsi assistere da un legale di fiducia dell'Armatore scelto fra due nominativi indicati dall'Armatore, con onere a carico di quest'ultimo.

4 - Il rinvio a giudizio per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle sue funzioni può costituire giustificato motivo di cessazione della Continuità del rapporto di lavoro, nel caso in cui la gravità dell'evento possa influire sul rapporto fiduciario.

5 - Le garanzie e le tutele, di cui al paragrafo 2) del presente articolo, si applicano anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

6 - Le garanzie e le tutele di cui ai paragrafi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave, accertati con sentenza.

**Art. 60  
Richiamo alle armi**

1 - In caso di richiamo alle armi, al Comandante o Direttore di macchina sarà riconosciuto il trattamento previsto dalle vigenti disposizioni in materia.

**Art. 61  
Condizioni di miglior favore**

1 - Le condizioni di miglior favore in atto si intendono mantenute.

**Art. 62**  
**Decorrenza e durata**

1 - La presente Sezione decorre dal 1° gennaio 2021 ed avrà validità fino al 31 dicembre 2023. 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.

**NOTA A VERBALE**

A titolo di permessi sindacali retribuiti l'Armatore metterà a disposizione di ciascuna organizzazione sindacale firmataria della presente Sezione, per ciascun anno di validità della Sezione, n. 28 ore calcolate sulla base del minimo contrattuale mensile e massima anzianità aziendale (16%).

$$\frac{\text{stipendio (art.34) con massima anzianità (art.18)}}{240} \times 28$$

**POLIZZA ASSICURATIVA SANITARIA**

Su tale materia si rimanda a quanto stabilito nell'Allegato 3 della Sezione per l'imbarco dei comandanti e i direttori di macchina di navi da crociera, da carico e traghetti passeggeri/merci superiori a 3.000 tsl dell'armamento nazionale, da intendersi qui integralmente ritrascritto come parte integrante della presente Sezione.

**PREVIDENZA INTEGRATIVA**

Su tale materia si rimanda a quanto stabilito nell'Allegato 2 della Sezione per l'imbarco dei comandanti e i direttori di macchina di navi da crociera, da carico e traghetti passeggeri/merci superiori a 3.000 tsl dell'armamento nazionale, da intendersi qui integralmente ritrascritto come parte integrante della presente Sezione.



**POLIZZA ASSICURATIVA**

**contro il rischio di morte a seguito di infortunio a bordo e contro il rischio del ritiro definitivo del libretto di navigazione a seguito di infortunio a bordo o di malattia**

Su tale materia si rimanda a quanto stabilito nell'Allegato 1 della Sezione per l'imbarco dei comandanti e i direttori di macchina di navi da crociera, da carico e traghetti passeggeri/merci superiori a 3.000 tsl dell'armamento nazionale, da intendersi qui integralmente ritrascritto come parte integrante della presente Sezione.

## AUMENTI PER ANZIANITÀ IN C.R.L.

In vigore dal 01/01/2022

	COMANDANTE	DIR. MACCHINA	COEFF. DI RIVAL.
Durante il 2° e 3° anno	€ 58,37	€ 54,78	0,02
Durante il 4° e 5° anno	€ 116,73	€ 109,56	0,04
Durante il 6° e 7° anno	€ 175,10	€ 164,34	0,06
Durante l'8° e 9° anno	€ 233,46	€ 219,12	0,08
Durante il 10° e 11° anno	€ 291,83	€ 273,91	0,10
Durante il 12° e 13° anno	€ 350,20	€ 328,69	0,12
Durante il 14° e 15° anno	€ 408,56	€ 383,47	0,14
Durante il 16° e oltre	€ 466,93	€ 438,25	0,16

In vigore dal 01/07/2022

	COMANDANTE	DIR. MACCHINA	COEFF. DI RIVAL.
Durante il 2° e 3° anno	€ 60,01	€ 56,33	0,02
Durante il 4° e 5° anno	€ 120,01	€ 112,67	0,04
Durante il 6° e 7° anno	€ 180,02	€ 169,00	0,06
Durante l'8° e 9° anno	€ 240,02	€ 225,34	0,08
Durante il 10° e 11° anno	€ 300,03	€ 281,67	0,10
Durante il 12° e 13° anno	€ 360,04	€ 338,00	0,12
Durante il 14° e 15° anno	€ 420,04	€ 394,34	0,14
Durante il 16° e oltre	€ 480,05	€ 450,67	0,16

In vigore dal 01/07/2023

	COMANDANTE	DIR. MACCHINA	COEFF. DI RIVAL.
Durante il 2° e 3° anno	€ 61,65	€ 57,97	0,02
Durante il 4° e 5° anno	€ 123,29	€ 115,95	0,04
Durante il 6° e 7° anno	€ 184,94	€ 173,92	0,06
Durante l'8° e 9° anno	€ 246,59	€ 231,90	0,08
Durante il 10° e 11° anno	€ 308,23	€ 289,87	0,10
Durante il 12° e 13° anno	€ 369,88	€ 347,85	0,12
Durante il 14° e 15° anno	€ 431,52	€ 405,82	0,14
Durante il 16° e oltre	€ 493,17	€ 463,79	0,16

NOTA: Gli importi sopra indicati saranno incrementati, in occasione di ogni aumento del minimo contrattuale, di una cifra pari al prodotto tra l'aumento ed i coefficienti di rivalutazione.

## INDICE

<b>PREMESSA</b>	2
<b>DEFINIZIONI</b>	2
<b>PARTE PRIMA – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO</b>	
Art. 1 - Tipi di Contratto di arruolamento	3
Art. 2 - Contratto di arruolamento a viaggio	3
Art. 3 - Contratto di arruolamento a tempo indeterminato	3
Art. 4 - Orario di lavoro	4
Art. 5 - Incarico temporaneo a terra	4
Art. 6 - Missioni e viaggi di servizio - Ingaggio	5
<b>PARTE SECONDA – RISOLUZIONE DEL CONTRATTO DI ARRUOLAMENTO</b>	
Art. 7 - Risoluzione di diritto del Contratto di arruolamento	6
Art. 8 - Risoluzione del Contratto di arruolamento a viaggio	6
Art. 9 - Risoluzione del Contratto di arruolamento a tempo indeterminato	7
Art. 10 - Risoluzione del Contratto di arruolamento a tempo indeterminato per i Comandanti o Direttori di macchina in periodo di prova	8
Art. 11 - Risoluzione per grave motivo personale	9
Art. 12 - Trattamento di fine rapporto	9
Art. 13 - Naufragio	10
Art. 14 - Contributi sindacali	10
Art. 15 - Accordi aziendali	10
<b>PARTE TERZA – NORME SULLA CONTINUITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO</b>	
Art. 16 - Applicabilità delle norme sulla Continuità del rapporto di lavoro (Crl)	11
Art. 17 - Periodo di prova ai fini dell'ammissione alla Continuità del rapporto di lavoro (Crl)	11
Art. 18 - Aumenti per anzianità aziendale nella qualifica	11
Art. 19 - Periodo d'imbarco in Continuità di rapporto di lavoro (Crl)	12
Art. 20 - Periodo di riposo in Continuità di rapporto di lavoro (Crl)	12
Art. 21 - Aspettativa	13
Art. 22 - Indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale	13
Art. 23 - Indisponibilità all'imbarco per malattia o infortunio durante il periodo di riposo	13
Art. 24 - Sbarco per malattia o infortunio	13
Art. 25 - Risoluzione del Contratto di arruolamento in Continuità di rapporto di lavoro (Crl)	14
Art. 26 - Cause di cancellazione dal regime di Continuità del rapporto di lavoro (Crl)	14
Art. 27 - Cancellazione dal regime di Continuità del rapporto di lavoro (Crl) per volontà della Società	14
Art. 28 - Cancellazione dal regime di Continuità del rapporto di lavoro (Crl) per dimissioni	15
Art. 29 - Cancellazione dal regime di Continuità del rapporto di lavoro (Crl) per raggiunti limiti di età – per invalidità o inidoneità – per morte	15
Art. 30 - Cancellazione dal regime di Crl per chiusura o riduzione delle attività di cantiere oppure per riduzione della flotta o per disarmo	15
Art. 31 - Cancellazione dal regime di Continuità del rapporto di lavoro (Crl) per grave inadempienza	16
Art. 32 - Collegio arbitrale	16
<b>PARTE QUARTA – TRATTAMENTO ECONOMICO</b>	
Art. 33 - Retribuzione	18
Art. 34 - Stipendio	18
Art. 35 - Minimo contrattuale mensile	18
Art. 36 - Indennità di rappresentanza	18

Art. 37 - Gratifica natalizia	18
Art. 38 - Gratifica pasquale	19
Art. 39 - Indennità di navigazione mezzi navali speciali	19
Art. 40 - Indennità di navigazione mezzi navali speciali per prolungata navigazione all'estero	20
Art. 41 - Indennità di navigazione mezzi navali speciali per rischio di guerra e pirateria	21
Art. 42 - Indennità di navigazione mezzi navali speciali per rischi epidemici	21
Art. 43 - Valore convenzionale della panatica quale coefficiente della retribuzione	22
Art. 44 - Indennità per perdita di corredo personale o di strumenti professionali	22
Art. 45 - Assegno per il nucleo familiare	22
Art. 46 - Alloggio e vitto - Panatica	22
Art. 47 - Delega per il pagamento di parte dello stipendio	23

#### **PARTE QUINTA – SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Art. 48 - Giorni festivi	24
Art. 49 - Giorni festivi e sabati durante l'imbarco	24
Art. 50 - Licenze	24
Art. 51 - Ferie annuali retribuite	25
Art. 52 - Indennità sostitutiva delle ferie e dei riposi compensativi	25
Art. 53 - Congedo matrimoniale	26

#### **PARTE SESTA – ASSICURAZIONI SOCIALI**

Art. 54 - Assicurazione infortuni	27
Art. 55 - Assicurazione malattie	27
Art. 56 - Assistenza sanitaria, farmaceutica e ospedaliera a favore dei beneficiari della legge 16.10.1962, n. 1486	28
Art. 57 - Assistenza economica per le malattie insorte dopo il 28° giorno della data dello sbarco	28

#### **PARTE SETTIMA – DISPOSIZIONI FINALI**

Art. 58 - Aggiornamento professionale	29
Art. 59 - Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione	29
Art. 60 - Richiamo alle armi	29
Art. 61 - Condizioni di miglior favore	29
Art. 62 - Decorrenza e durata	30

#### **ALLEGATI**

Allegato 1 - Polizza assicurativa	31
Allegato 2 - Aumenti per anzianità in C.R.L.	32

**(11)**

**SEZIONE PER IL PERSONALE IMBARCATO SULLE  
UNITÀ ADIBITE AL SERVIZIO DI RIMORCHIO DELLE  
NAVI ED AL SOCCORSO DELLE NAVI**

**L'anno 2020 addì 16 dicembre in Roma**

- la CONFEDERAZIONE ITALIANA ARMATORI
- l'ASSOCIAZIONE ITALIANA ARMATORI DI RIMORCHIATORI
- la FEDERAZIONE ITALIANA ARMATORI DI RIMORCHIATORI

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 che regola i rapporti di lavoro fra i proprietari o armatori ed il personale imbarcato sulle unità adibite al servizio di rimorchio ed al soccorso delle navi.

## PREMESSA

Premesso che quanto qui di seguito di comune accordo dichiarato è parte integrante ed inscindibile ad ogni effetto della disciplina contenuta nella presente Sezione e non ha carattere innovativo ma serve a chiarire la comune volontà delle parti realizzata anche nei precedenti contratti, le parti dichiarano che con la espressione «indennità fisse» esse per il passato hanno inteso, tanto a livello nazionale quanto a livello aziendale, esclusivamente riferirsi alla indennità speciale, indennità comando e indennità coperta e macchina.

Pertanto, anche in relazione alla specialità del rapporto di lavoro del personale addetto ai rimorchiatori, esse parti hanno sempre voluto escludere i compensi per lavoro straordinario, anche se continuativi e/o predeterminati e/o forfettizzati, dal computo degli istituti contrattuali sui quali sono state calcolate le «indennità fisse».

Per quanto attiene alla presente Sezione, le parti dichiarano che i compensi per lavoro straordinario, anche se continuativi e/o predeterminati e/o forfettizzati, debbono essere esclusi, anche a livello aziendale, così come per il passato, sono stati esclusi, a qualsivoglia titolo dalla retribuzione essendo voluti come elementi distinti ed autonomi, espressamente ribadendosi altresì l'esclusione dei medesimi dal calcolo delle indennità sostitutive delle ferie e dei riposi compensativi nonché di ogni altro istituto che, direttamente o indirettamente, implichi la retribuzione quale base di calcolo.

Tutto quanto sopra precisato e pattuito le parti inoltre dichiarano ad ogni effetto che la determinazione dei livelli retributivi correlativi ad ogni qualifica del personale addetto ai rimorchiatori sarebbe stata inferiore tanto per il passato quanto per gli importi stabiliti con la presente Sezione, se esse parti avessero voluto ricomprendere ai fini del calcolo dei vari istituti anche lo straordinario continuativo e/o predeterminato e/o forfettizzato.

**Art. 1**  
**Consistenza numerica del personale**

**1** - Presso ogni Società esercente il servizio di rimorchio nei porti sarà tenuto un elenco nominativo del personale marittimo dipendente con l'indicazione della qualifica e del grado. Detto elenco sarà affisso in un albo nella sede sociale a disposizione degli interessati e con possibilità di verifica e di controllo da parte delle Organizzazioni stipulanti.

**2** - L'elenco è formato:

- a) dalla somma degli equipaggi dei rimorchiatori in servizio, in base alle tabelle di armamento;
- b) dalle riserve atte a garantire il riposo settimanale e quelli del sesto giorno secondo le modifiche previste dall'articolo 9, le ferie e le sostituzioni per assenza dovuta a malattia, infortunio, licenze e permessi.

*Nota:* I riposi settimanali riguardano esclusivamente il personale dei rimorchiatori in servizio portuale.

**Art. 2**  
**Tabella di armamento**

**1** - Le tabelle di armamento dei rimorchiatori sprovvisti di comando centralizzato saranno di cinque persone con le seguenti qualifiche:

- Comandante;
- Direttore di macchina;
- una seconda persona di macchina (esclusi i giovanotti);
- due persone di coperta di cui almeno un marinaio.

**2** - La composizione numerica degli equipaggi dei rimorchiatori con comando centralizzato in servizio portuale sarà di quattro persone con le seguenti qualifiche:

- Comandante;
- Direttore di macchina;
- due comuni (di cui almeno uno di coperta).

**3** - La composizione numerica degli equipaggi dei rimorchiatori ad elevata manovrabilità con comando centralizzato ed automatizzato con propulsori azimutali o voith che forniscono il cavo di rimorchio alle navi a mezzo di idoneo verricello, o laddove una tabella a tre sia stata già concordata ed applicata a livello locale, sarà di tre persone con le seguenti qualifiche:

- Comandante;
- Direttore di macchina;
- Comune.

Nei porti in cui, al momento della stipula del contratto (11/06/2003), il servizio viene reso, con i rimorchiatori di cui sopra, da quattro persone di equipaggio, la eventuale riduzione a tre sarà realizzata previa intesa a livello aziendale. In tali casi l'Autorità Marittima potrà disporre l'integrazione delle tabelle, come sopra determinate, in presenza di condizioni meteo-marine avverse o per l'effettuazione di particolari servizi. Per rimorchiatori di nuova acquisizione la tabella di armamento sarà definita tra le parti a livello aziendale. Qualora non si raggiunga in sede locale un accordo sulla composizione numerica della tabella di armamento, sarà convocata la commissione di cui al successivo art. 45.

**4** - Qualora la nuova composizione delle tabelle comporti degli esuberanti di personale, il turn-over verrà bloccato fino al raggiungimento della consistenza necessaria per il regolare svolgimento del servizio. Tale provvedimento sarà adottato dopo che siano state riassorbite eventuali aliquote di straordinario predeterminato e sia stata realizzata la riduzione dell'orario annuale di lavoro di 40 ore in una delle forme previste.

**5** - Le tabelle di armamento per il servizio di rimorchio di altura sono indicate nell'art. 44 punto 6 e saranno definite a livello aziendale secondo le norme e i limiti precisati nel detto articolo.



**Art. 3**  
**Assunzione**

**1** - Il personale, il cui rapporto di lavoro è regolato dalla presente Sezione, si intende normalmente assunto dall'armatore a tempo indeterminato.

**2** - La relativa convenzione di imbarco sarà stipulata avanti l'Autorità marittima, ai sensi di legge, e sarà redatta in conformità al modello riportato nell'allegato 1 alla presente Sezione.

**3** - Il personale assunto, potrà essere, a giudizio insindacabile dell'armatore, trasferito da una unità all'altra senza diritto a modifica di retribuzione o altro.

**Art. 4**  
**Periodo di prova**

**1** - All'atto dell'assunzione il personale dovrà effettuare un periodo di prova di 45 giorni, se addetto al comando o alla direzione di macchina del rimorchiatore, o di 30 giorni se addetto ad altre mansioni.

**2** - Durante il periodo di prova ambo le parti hanno il diritto alla rescissione del rapporto di lavoro, con diritto alle indennità contrattuali, escluso il preavviso, maturate per il servizio prestato.

**3** - Il periodo di prova seguito da conferma sarà calcolato agli effetti dell'anzianità di servizio.

**4** - Saranno esentati dall'effettuare il periodo di prova i lavoratori che, nel corso del biennio precedente, lo abbiano già superato presso lo stesso datore di lavoro e per le stesse mansioni e qualifiche.

**5** - In caso di assenza per malattia o infortunio il periodo di prova si considera sospeso fino a guarigione clinica. I periodi di assenza per malattia o infortunio non sono computati nella durata del periodo di prova.

**Art. 5**  
**Rapporti gerarchici e disciplinari**

**1** - Durante l'imbarco, i rapporti gerarchici e disciplinari sono regolati dalle leggi e regolamenti dello Stato per la Marina Mercantile e dalla presente Sezione.

**Art. 6**  
**Condotta del personale**

**1** - Il personale ha il dovere di mantenere condotta disciplinata, di uniformarsi alle prescrizioni delle Autorità nazionali e di quelle consolari e locali nei porti all'estero, di eseguire ogni legittimo ordine del Comandante e di ogni altro superiore per ciò che concerne il servizio e la sicurezza della nave, delle persone imbarcate, del carico e delle provviste.

**2** - I rapporti tra i componenti l'equipaggio devono essere improntati a spirito di collaborazione e di comprensione.

**3** - Nessuna persona dell'equipaggio potrà assentarsi da bordo senza il consenso del Comandante o di chi lo rappresenti.

**4** - Tutto l'equipaggio ha il dovere di esercitare la più attenta sorveglianza affinché non si verificino casi di furto, contrabbando, trasporto di paccottiglie, sottrazioni di merci, vendite abusive a bordo, imbarco o favoreggiamento di clandestini. Il Comandante disporrà affinché siano effettuate prima della partenza e durante il viaggio frequenti visite in ogni parte del rimorchiatore per assicurarsi che non esistano a bordo clandestini o merci di contrabbando.

**5** - L'armatore ha il diritto di risolvere il contratto senza preavviso, fermo restando il trattamento di fine rapporto, e di essere risarcito di tutti i danni che gli derivassero in conseguenza di trasgressioni a disposizioni di leggi nazionali ed estere, e particolarmente in conseguenza di furto, contrabbando, trasporto di paccottiglie, imbarco o favoreggiamento clandestini nei confronti dei componenti l'equipaggio che risultassero responsabili sia della trasgressione sia della mancata vigilanza.

## **Art. 7**

### **Infrazioni disciplinari e sanzioni**

**1** - Eventuali infrazioni del personale, e in particolare quelle ai doveri di cui all'art. 6, e inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro individuale saranno punite in proporzione alla loro gravità in base al seguente codice disciplinare.

**2** - Qualora l'armatore ritenga che il lavoratore abbia commesso una infrazione o posto in essere un inadempimento che possono dar luogo a sanzione disciplinare provvederà a contestare al medesimo, a mezzo di lettera raccomandata con r.r., i fatti per i quali ha inteso aprire il procedimento disciplinare.

**3** - Il lavoratore, entro cinque giorni da quando ha ricevuto la contestazione di cui sopra, potrà formulare, per iscritto, le sue eventuali giustificazioni. Il lavoratore, se lo richiede in sede di giustificazioni scritte, può essere sentito a sua difesa con l'assistenza di un rappresentante dell'organizzazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato. L'audizione deve avvenire entro due giorni dalla richiesta.

**4** - L'armatore, valutate le giustificazioni del lavoratore, se pervenute, e, comunque, dopo dieci giorni dall'avvenuto ricevimento della lettera di contestazione, potrà irrogare una delle seguenti sanzioni disciplinari, in proporzione alla gravità dei fatti contestati:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa fino a 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 10 giorni;
- e) licenziamento.

Si precisa di seguito il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi:

#### **a) Rimprovero verbale.**

Nel caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente e tale diffida ha rilevanza di richiamo verbale.

#### **b) Rimprovero scritto.**

Il rimprovero scritto è provvedimento di carattere ammonitorio e si infligge per infrazioni di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. La recidiva infrazione per cui è previsto il provvedimento di rimprovero scritto non prescritto dà la facoltà all'Azienda di comminare provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore a tre giorni.

#### **c) Multa.**

Vi si incorre per le seguenti infrazioni:

1. Inosservanza dell'orario di lavoro.
2. Inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'Azienda quando non ricadono nei casi previsti dalle successive lettere d) ed e).
3. Irregolarità di servizio, abusi, mancanza di diligenza nei propri compiti, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano arrecato danno.
4. Irregolarità ed inosservanze simili a quelle sopra descritte.

L'importo di suddette multe (escluso quello costituente risarcimento del danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali.

La recidiva in infrazioni per cui è previsto il provvedimento di multa, non prescritto, dà facoltà all'Azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di cui alla lettera successiva.

#### **d) Sospensione.**

Vi si incorre per le seguenti infrazioni:

1. Inosservanze ripetute dell'orario di lavoro.
2. Assenza ingiustificata di durata non superiore ad un giorno.
3. Inosservanza delle misure di prevenzione infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'Azienda quando la mancanza cagioni danni lievi alle cose e nessun danno alle persone.
4. Presentarsi a lavoro o prestare servizio in stato di ubriachezza o alterazione.
5. Abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto al punto 3 della lettera e).
6. Esecuzione in Azienda di lavori per proprio conto fuori dall'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'Azienda.
7. Lieve insubordinazione verso i superiori.
8. Mancanze di analoghe gravità.

Resta inteso che, in caso di sospensione, non verrà attuata la procedura amministrativa di sbarco del lavoratore. La recidiva in infrazioni per cui è previsto il provvedimento di sospensione, non prescritto, dà facoltà all'Azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di cui alla lettera successiva.

#### **e) Licenziamento.**

Vi si incorre in genere per tutte quelle infrazioni in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, ed in particolare per:

1. Assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno.
2. Assenze ingiustificate ripetute due volte, non cadute in prescrizione.
3. Abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di responsabilità, sorveglianza, custodia e controllo o da parte di altro personale nel caso in cui possa derivare pregiudizio all'incolumità delle persone, alla sicurezza del rimorchiatore, degli impianti o strutture portuali, pregiudizio all'esecuzione del servizio di rimorchio.
4. Grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini.
5. Danneggiamento colposo o volontario alla proprietà dell'Azienda, al materiale di lavorazione o a persone.
6. Inosservanza al prescritto divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti.
7. Alterchi con vie di fatto ingiurie, disordini, risse o violenze sia al di fuori che all'interno dei mezzi navali o degli uffici.
8. Furto all'interno dei mezzi navali o degli uffici di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti.
9. La recidiva, non prescritta, anche di una sola delle infrazioni disciplinari di cui all'articolo 1251 del Codice della Navigazione o l'infrazione di due diverse mancanze disciplinari previste dallo stesso articolo anche se non seguite dalle pene disciplinari previste dall'articolo 1252 del Codice della Navigazione.
10. Trafugamento di documenti dell'Azienda che determinino una violazione della dovuta riservatezza aziendale.
11. Esecuzione in Azienda di lavori per conto proprio o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro.
12. Il rifiuto del marittimo, senza giustificato motivo, di trasbordare da un rimorchiatore in servizio portuale ad un rimorchiatore in servizio di altura secondo le regole vigenti.
13. Mancanze di analoga gravità.

Il caso di licenziamento per giusta causa, ai sensi della presente lettera e) numeri 2., 3., 4., 5., 7., 8., 9., e 10., esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

**5** - In tutti i casi in cui, nella presente Sezione, si parla di "prescrizione" delle sanzioni disciplinari, si intende un periodo a ritroso di due anni.

**6** - Resta salvo il diritto delle parti di promuovere le azioni consentite dalle leggi vigenti ed applicabili in materia.

## **Art. 8** **Controversie sindacali**

**1** - Le eventuali divergenze sulla interpretazione della presente Sezione saranno esaminate dalle Organizzazioni stipulanti in sede nazionale, mediante apposita commissione paritetica. Essa esaminerà entro 30 giorni dalla data di denuncia della divergenza le questioni alla stessa sottoposte, redigendo apposito verbale.

**2** - Ferma restando la possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami, le controversie sindacali fra Aziende e lavoratori, quando riguardino l'interpretazione o l'applicazione dell'accordo integrativo, saranno esaminate fra le Organizzazioni locali dei lavoratori e degli armatori. La trattativa dovrà iniziare entro 48 ore dalla comunicazione ufficiale della o delle Organizzazioni dei lavoratori stipulanti e firmatarie.

**3** - In caso di mancato accordo a seguito dell'esame di cui sopra, ovvero in caso di mancata convocazione, le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali.

## **Art. 9** **Orario di lavoro**

**1** - L'orario normale di lavoro settimanale è di 40 ore distribuite in 5 giorni, pari a 173 ore mensili e 2.080 ore annue.

**2** - L'orario normale di lavoro è di 8 ore giornaliere da effettuarsi con l'interruzione di una o due ore per la consumazione del pasto, fatto salvo quanto previsto nel comma 5. La sospensione del lavoro per la consumazione del pasto non dovrà comportare una riduzione della resa annua di 2080 ore e dovrà essere concordata a livello aziendale.

**3** - Per i servizi notturni (20/06) l'orario normale di lavoro darà luogo ad una maggiorazione determinata nella misura del 30% del valore dell'ora base (minimo contrattuale conglobato diviso 173) per ciascuna ora effettivamente prestata in servizio nell'arco di tempo compreso tra le 20/06.

**4** - L'attività lavorativa dei marittimi imbarcati sui rimorchiatori può essere articolata in turni. I turni di permanenza a bordo con tempi di lavoro e tempi di riposo ed i rispettivi trattamenti economici potranno essere definiti con accordi integrativi di secondo livello, siglati con le rappresentanze aziendali/territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti la presente Sezione, nel rispetto delle previsioni e dei limiti sanciti dalla Direttiva 1999/63/CE e dal D.Lgs. 108/05 e successive modifiche e integrazioni ed ove sussistano particolari condizioni operative e di traffico.

**5** - Nell'ipotesi di servizio a turni articolato nell'ambito delle 2080 ore annue con una media di 173 ore mensili, l'orario giornaliero di lavoro può superare le 8 ore senza che da ciò derivi il diritto a compenso per lavoro straordinario. Qualora nella turnistica siano comprese ore di lavoro straordinario si potrà, solo con pattuizioni aziendali, compensarle con un periodo di riposo retribuito della stessa durata da godere entro 30 giorni. Le prestazioni di lavoro straordinario, in turnistiche che si sviluppino in cicli temporali diversi da sette giorni, dovranno essere calcolate sulla base della seguente proporzione, riferita alla turnistica effettuata:  $40 : 7 = x : \text{gg. Turnistica}^*$  (vedi esempi riportati sotto).

**6** - Il compenso per lavoro straordinario verrà comunque corrisposto dalla 41<sup>ma</sup> ora per turni articolati su cicli di sette giorni. Per cicli di diversa durata trova applicazione quanto disposto al comma 5. Il compenso per lavoro straordinario verrà comunque corrisposto quando derivi da scivolamenti dell'orario rispetto a quello previsto dalla turnistica aziendale.

**7** - La prestazione lavorativa effettuata nelle seste giornate di lavoro settimanale darà diritto, in sostituzione del compenso per lavoro straordinario, ad altrettante giornate mensili di riposo compensativo differibili e/o cumulabili.

**8** - Resta inteso che il sabato rimane giornata feriale.

**9** - Ferma restando la durata dell'orario normale contrattuale di cui al punto 1 la riduzione annua delle 40 ore di lavoro sarà realizzata con accordo aziendale o attraverso un aumento delle ferie o con il riconoscimento di cinque giorni aggiuntivi di riposo compensativo o attraverso la monetizzazione della stessa.

**10** - Il personale sarà tenuto a prestare la propria opera per iniziare il servizio di rimorchio fino al termine dell'orario stabilito dai turni e, nei casi previsti dal successivo ultimo comma dell'articolo 10, finché non sia sostituito.

**11** - Ferma restando la durata dell'orario normale contrattuale di lavoro di cui al comma 1, a decorrere dal 1° gennaio 2004 sarà riconosciuta una riduzione dell'orario di lavoro pari a 8 ore annue.

*\*Ad esempio:*

*- per una turnistica sviluppata su sei giorni si dovrà effettuare il seguente calcolo*

$$\begin{aligned}40 : 7 &= x : 6 \\x &= (40 * 6) / 7 \\x &= 34,3\end{aligned}$$

*pertanto lo straordinario, in tale turnistica, inizierà a decorrere dopo la 34,3<sup>ma</sup> ora.*

*- per una turnistica sviluppata su otto giorni si dovrà effettuare il seguente calcolo*

$$\begin{aligned}40 : 7 &= x : 8 \\x &= (40 * 8) / 7 \\x &= 45,7\end{aligned}$$

*pertanto lo straordinario, in tale turnistica, inizierà a decorrere dopo la 45,7<sup>ma</sup> ora.*

## **Art. 10 Lavoro straordinario**

**1** - Ogni lavoro eseguito dai componenti l'equipaggio oltre l'orario stabilito dall'art. 9 della presente Sezione è considerato lavoro straordinario.

**2** - Non è considerato lavoro straordinario qualunque lavoro compiuto, ai sensi dell'art. 12, per la sicurezza della navigazione.

**3** - Le ore di lavoro straordinario dovranno essere contenute nel limite mensile di 90 ore nei porti in cui il normale turno operativo portuale nell'arco diurno viene svolto con tre o meno di tre rimorchiatori. In tutti gli altri porti tale limite mensile sarà di 50 ore. Nel caso di applicazione dell'art. 9, comma 4 della presente Sezione, una riduzione dei predetti limiti massimi di ore di lavoro straordinario sarà definita nell'ambito dell'accordo integrativo di secondo livello.

**4** - Agli effetti dei compensi per lavoro straordinario, per ore notturne si intendono quelle comprese fra le ore 20 e le ore 6.

**5** - Fatti salvi i trattamenti di miglior favore già previsti nei contratti aziendali, le ore di straordinario saranno retribuite in ragione di un quarto (1/4) dell'intera ora qualora la prestazione non ecceda i quindici minuti, o in ragione di due quarti (2/4) qualora la prestazione non ecceda i trenta minuti. Se la prestazione ecceda i 30 minuti verrà retribuita l'intera ora di straordinario.

**6** - Nel caso di più turni, per prestazioni che richiedono continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro solo quando sarà sostituito, fermo restando che la sostituzione dovrà avvenire entro un termine massimo di 2 ore dalla cessazione del turno.

**Art. 11**  
**Compenso per il lavoro straordinario**

**1** - La retribuzione da valere per la determinazione dei compensi orari per il lavoro straordinario è costituita dal minimo contrattuale conglobato.

**2** - La quota oraria risulta dalla divisione per 173 della retribuzione come sopra specificata maggiorata rispettivamente delle seguenti percentuali: per i porti di Genova, Livorno, Napoli, Ravenna, Trieste, Venezia, Taranto, Augusta, Savona, La Spezia, Civitavecchia, Gioia Tauro

<b>Diurno feriale</b> 25%	<b>Notturmo Feriale e diurno festivo</b> 45%	<b>Notturmo festivo</b> 50%
----------------------------------	-----------------------------------------------------	------------------------------------

per i porti di Ancona, Gaeta, Palermo

<b>Diurno feriale</b> 20%	<b>Notturmo Feriale e diurno festivo</b> 30%	<b>Notturmo festivo</b> 35%
----------------------------------	-----------------------------------------------------	------------------------------------

per tutti gli altri porti

<b>Diurno feriale</b> 15%	<b>Notturmo Feriale e diurno festivo</b> 20%	<b>Notturmo festivo</b> 25%
----------------------------------	-----------------------------------------------------	------------------------------------

**Art. 12**  
**Lavori per la sicurezza della navigazione**

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

**2** - Per i lavori speciali per la sicurezza del rimorchiatore, delle persone imbarcate, del carico, si intendono i lavori che si rendono necessari, a giudizio del preposto al comando in coperta, per esigenze che non rientrano fra quelle del normale esercizio del rimorchiatore.

**Art. 13**  
**Lavori per la manutenzione e la pulizia del rimorchiatore**

**1** - Oltre i necessari servizi di porto e di navigazione, l'equipaggio dovrà eseguire tutti i lavori usuali di pulizia e manutenzione, coadiuvare nelle riparazioni dei rimorchiatori sociali e mantenere i locali dei propri alloggi nella massima pulizia con diritto a compenso per lavoro straordinario qualora i detti lavori vengano eseguiti fuori dell'orario normale.

**Art. 14**  
**Mansioni del personale e mobilità**

**1** - Il personale è imbarcato a bordo delle unità che svolgono l'esercizio del rimorchio delle navi e del soccorso delle navi e natanti in genere, sia in porto che in mare aperto, per prestare il servizio attinente alla sua qualifica.

**2** - Tuttavia i sottufficiali ed i comuni potranno essere impiegati in mansioni a terra (ad esempio: di manutenzione dei mezzi e di officina qualora questa sia destinata al servizio dei mezzi stessi) ed a bordo a seconda delle esigenze aziendali concordandone le modalità di utilizzo.

**3** - I sottufficiali manterranno la retribuzione loro dovuta anche se impiegati in mansioni proprie dei comuni.

**4** - L'utilizzo promiscuo tra mansioni di bordo e mansioni di terra non potrà comportare riduzioni rispetto a quanto percepito dal lavoratore a bordo nell'ambito dell'orario ordinario di lavoro.

**5** - Fatto salvo quanto previsto ai precedenti punti 2, 3 e 4 l'armatore o il comandante, nell'interesse del servizio della navigazione, ha facoltà di adibire temporaneamente i componenti l'equipaggio ad un servizio diverso da quello per il quale sono stati imbarcati, purché non sia inadeguato al loro grado e qualifica. In caso di necessità per la sicurezza della nave il personale può essere adibito a qualsiasi servizio.

**6** - Il personale sarà tenuto a presentare la propria opera nei porti gestiti dalla stessa Società fatti salvi i trattamenti concordati.

**7** - Il periodo di permanenza nella qualifica per i mozzi e i giovanotti di coperta non può essere superiore rispettivamente a 12 e 20 mesi. Il giovanotto di macchina dopo una permanenza di 24 mesi nella qualifica sarà promosso nella categoria dei fuochisti o ingrassatori.

**8** - I componenti l'equipaggio che svolgono mansioni diverse da quelle per le quali sono stati imbarcati hanno diritto alla maggiore retribuzione dovuta per tali mansioni, se superiori.

**9** - Ai fuochisti e ingrassatori, in possesso del titolo di operaio meccanico o di meccanico navale, che abbiano svolto in servizio di altura mansioni di motorista o operaio meccanico per un periodo minimo di 6 mesi, sarà riconosciuto il trattamento di bordo dei sottufficiali.

## **Art. 15 Promozioni**

**1** - La promozione da comune a sottufficiale, da sottufficiale a ufficiale e da ufficiale a preposto al comando o alla direzione di macchina si effettua al momento in cui si rendono vacanti i posti nella qualifica superiore e tali promozioni saranno effettuate tenendo conto della idoneità congiunta all'anzianità di servizio aziendale. Alla promozione saranno ammessi i marittimi in servizio che abbiano i requisiti richiesti.

**2** - In particolare, i comuni in possesso del prescritto titolo professionale, maturano il diritto al passaggio:

- ad ufficiali, per il servizio di altura, dopo 9 mesi di funzionamento in tale qualifica e mansione;
- a comandante o direttore di macchina dopo 8 mesi di funzionamento in tale qualifica e mansione per gli ufficiali e dopo 18 mesi per i comuni.

**3** - Quanto sopra compatibilmente con la disponibilità di posti nell'Azienda e la riconosciuta idoneità e preparazione tecnica del marittimo.

*Nota:* Coloro che maturano il diritto al passaggio a Comandante e Direttore di macchina avranno titolo preferenziale all'assunzione del comando o direzione di macchina, in caso di vacanza, nei confronti del personale esterno.

## **Art. 16 Oggetti in consegna**

**1** - Il personale che ha ricevuto in regolare consegna oggetti di dotazione e corredo, è tenuto alla restituzione degli oggetti stessi ovvero al pagamento per la eventuale mancanza.

## **Art. 17 Paghe**

**1** - Le parti hanno convenuto di conglobare la paga base, la contingenza e L'E.D.R., nell'unico nuovo istituto denominato "minimo contrattuale conglobato". Pertanto al personale imbarcato sulle unità adibite al servizio di rimorchio delle navi ed al soccorso delle navi si applicano gli importi mensili del minimo contrattuale conglobato indicati nella tabella dell'allegato 2.

## **Art. 18 Aumenti periodici di anzianità**

**1** - Ai marittimi che alla data del 31 dicembre 1980 abbiano maturato, con il precedente regime, un certo numero di scatti, l'importo corrispondente verrà rivalutato del 50%.

**2** - Per l'anzianità maturata dalla data dell'ultimo scatto al 31 dicembre 1980 verrà corrisposto un importo pro-rata del 2% della paga tabellare al 31 dicembre 1980 rivalutato del 50%.

**3** - L'importo complessivo degli scatti incluso i pro-rata sarà congelato in cifra fissa "ad personam" non assorbibile e costituirà parte integrante della paga ai soli effetti delle gratifiche natalizia e pasquale, della indennità sostitutiva delle ferie e dei riposi compensativi, della indennità sostitutiva del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

**4** - I marittimi avranno diritto, per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1981 presso la stessa azienda, ad un aumento per ogni biennio di anzianità secondo i valori indicati nella tabella di cui all'allegato 2 bis. Dopo il primo biennio di anzianità, maturando ulteriori analoghi requisiti, verranno corrisposti altri quattro scatti biennali, fino ad un massimo complessivo di cinque scatti, da considerare coefficiente della retribuzione come al comma precedente.

I valori in cifra degli scatti verranno rivalutati, in occasione di ogni aumento del minimo contrattuale conglobato, con una cifra pari all'incremento del minimo contrattuale conglobato moltiplicato per il coefficiente 0,05, a valere per il numero degli scatti maturati da ogni marittimo.

## **Art. 19 Indennità di contingenza**

**1** - L'indennità di contingenza, non più indicizzata a seguito del protocollo interconfederale del 31 luglio 1992, il cui valore è stato congelato alla data del 31/12/1991, è stata inserita nel minimo contrattuale conglobato.

## **Art. 20 Indennità di turno (\*)**

### **A) PORTI MAGGIORI**

**1** - L'indennità di turno, per le Aziende che la corrispondono e nelle misure concordate costituisce elemento della retribuzione valido esclusivamente ai fini del calcolo dei seguenti istituti:

(\*) (vedasi allegato 3).

- 13° e 14° mensilità;
- ferie;
- riposi compensativi inerenti alle domeniche ed ai riposi compensativi di cui al 7° e 8° comma dell'art. 9 e alle festività infrasettimanali e nazionali lavorate;
- trattamento di fine rapporto;
- indennità sostitutiva del preavviso;
- permessi retribuiti;
- indennità di malattia a carico dell'INPS.



2 - Detta indennità spetta esclusivamente ai marittimi impegnati nelle turnistiche portuali.

3 - L'indennità di turno è frazionabile in quote orarie.

#### B) PORTI MINORI

4 - Con riferimento ai piccoli porti ed alle particolarità anche temporali dei servizi in essi svolti, intendendo per tali quei porti dove il servizio di rimorchio è gestito con tre o meno di tre rimorchiatori e dove lo straordinario predeterminato era corrisposto sia a fronte di un'effettiva prestazione che senza di essa, in aggiunta alla retribuzione ordinaria, sarà riconosciuta una indennità di turno che è formata dal valore dei compensi del suddetto straordinario predeterminato e dal relativo monte ore, entrambi riferiti alla data del 31 dicembre 1980. Tale cifra sarà maggiorata della sola differenza tra il valore delle vecchie ore del sabato e quello delle ore del sesto giorno e corrisposta quale indennità mensile nella misura dell'85% del suo effettivo ammontare (vedasi allegato 3).

5 - Le indennità di turno di cui alle lettere A) e B) del presente articolo non verranno corrisposte durante il periodo di prova ai nuovi assunti.

Superato il periodo di prova l'indennità di turno sarà corrisposta senza alcun diritto agli arretrati. Le indennità di turno mensili già esistenti verranno incrementate dalle seguenti misure:

- a) aziende che, in data antecedente al 6 marzo 1992, avessero stipulato assicurazioni a favore del proprio personale marittimo con benefici pari o superiori a quelli di cui all'art. 32, lettera C).

- dal 1° aprile 1992

Mozzo	€ 4,11
Giovanotto	€ 4,64
Comuni	€ 7,13
Sottufficiali	€ 7,99 + 8,41(*) = 16,40
2 Ufficiale	€ 8,91
1 Ufficiale	€ 9,56
Comandanti e D.M.	€ 12,36

- dal 1° agosto 1993 ulteriori

Mozzo	€ 4,11
Giovanotto	€ 4,64
Comuni	€ 7,13
Sottufficiali	€ 7,99
2 Ufficiale	€ 8,91
1 Ufficiale	€ 9,56
Comandanti e D.M.	€ 12,36

- b) aziende che non avessero stipulato assicurazioni a favore del proprio personale marittimo, con benefici pari o superiori a quelli di cui all'art. 32, lettera C).

- dal 1° aprile 1992

Mozzo	€ 1,63
Giovanotto	€ 2,17
Comuni	€ 2,18
Sottufficiali	€ 3,04 + 8,41 (*) = 11,45
2 Ufficiale	€ 3,96
1 Ufficiale	€ 4,61
Comandanti e D.M.	€ 7,42

- dal 1° agosto 1993 ulteriori

Mozzo	€ 1,63
Giovanotto	€ 2,17
Comuni	€ 7,13
Sottufficiali	€ 7,99
2 Ufficiale	€ 8,91
1 Ufficiale	€ 9,56
Comandanti e D.M.	€ 12,36

(\*) tale importo, determinato dall'accordo del 6 marzo 1992, è stato aggiunto a questa qualifica quale correttivo di somme precedentemente corrisposte in altro istituto contrattuale.

- c) qualora in singoli porti non venissero corrisposte indennità di turno queste verranno costituite per somme pari agli importi di cui alla lettera a), se in presenza di assicurazioni, e alla lettera b) in mancanza delle stesse.

### **Art. 20 bis Indennità di navigazione nazionale**

**1** - Le parti, preso atto che finora il contratto collettivo nazionale (11/06/2003) non prevedeva un compenso per il disagio derivante dallo svolgimento del lavoro a bordo delle unità adibite al servizio di rimorchio e che quel disagio si è acuito anche in considerazione dei nuovi assetti normativi contenuti nel presente accordo (in particolare di quelli in materia di tabelle di armamento e di flessibilità dell'orario di lavoro), convengono di istituire una indennità di navigazione, detta nazionale per distinguerla da quella eventualmente prevista dalla contrattazione integrativa.

**2** - Gli importi dell'indennità di navigazione nazionale, come risulta dal comma seguente, sono differenziati in relazione al porto nel quale i lavoratori svolgono la loro attività, per tener conto delle diverse turnistiche adottate in vista delle specifiche esigenze scaturenti dalle diverse dimensioni delle realtà portuali e, quindi, il loro importo è determinato in funzione del numero dei rimorchiatori previsti nel regolamento del servizio rilasciato ai sensi dell'art. 102, Codice della Navigazione.

I lavoratori hanno diritto a percepire l'indennità di navigazione nazionale a condizione che a livello aziendale sia prevista una riduzione del trattamento retributivo complessivo (anche mediante l'abolizione di voci retributive previste in sede locale) per un importo non inferiore a quello derivante dall'attribuzione dell'indennità di navigazione nazionale. Il diritto all'indennità di navigazione nazionale di cui al presente articolo avrà la stessa decorrenza della riduzione prevista a livello aziendale. Tale operazione dovrà comunque essere definita entro il 31 dicembre 2003.

#### **INDENNITA' DI NAVIGAZIONE NAZIONALE:**

	<b>Preposti</b>	<b>Comuni</b>
Porti con uno o due rimorchiatori previsti nel regolamento del servizio:	€ 0,0864	€ 0,0576
Porti con tre rimorchiatori previsti nel regolamento del servizio:	€ 0,8641	€ 0,5760
Porti con quattro o cinque rimorchiatori previsti nel regolamento del servizio:	€ 1,7281	€ 1,1521
Porti con un numero di rimorchiatori previsti nel regolamento del servizio pari o superiore a sei:	€ 2,5922	€ 1,7281

Gli importi inseriti nelle fasce sopra evidenziate saranno corrisposti in ragione delle ore ordinarie effettivamente lavorate.

Gli importi sopra indicati si riferiscono alle sole qualifiche dei preposti e dei comuni; gli importi relativi a tutte le altre qualifiche saranno calcolati con riferimento all'importo attribuito al comune, parametro 136.

L'indennità di navigazione nazionale, per effetto dei criteri in base ai quali ne è stato determinato l'ammontare, essendosi tenuto conto del complesso delle prestazioni rese e della disciplina contenuta nel contratto (11/06/2003), verrà corrisposta esclusivamente con riferimento alle ore di lavoro ordinario effettive e quindi con esclusione delle ore straordinarie e non sarà computabile su alcun istituto contrattuale.

Qualora a livello aziendale, effettuato il trasferimento di cui sopra, residui una quota di compensi previsti dalla contrattazione integrativa aziendale, tale quota verrà trasformata in assegno ad personam che verrà riconosciuto ai soli addetti in servizio alla stipula del contratto (11/06/2003), specificando il titolo per il quale tali somme erano state riconosciute. Tale operazione potrà essere effettuata solo in quei porti in cui l'istituzione di una erogazione ad personam (o voce similare avente medesimo contenuto), non assorbibile o recuperabile negli anni, non sia stata già realizzata per accordi precedenti la stipula del contratto (11/06/2003).

L'importo massimo trasferibile sotto la voce ad personam sarà pari al 50% del valore globale del contratto integrativo prima della creazione della voce indennità di navigazione nazionale.

Ovviamente in sede locale non potranno essere presentate richieste che comportino, sia pure sotto altra forma, la ricostituzione delle somme trasferite ai sensi del presente articolo.

Tutto quanto sopra previsto lascia inalterato quanto disciplinato dal successivo articolo 23, ed è da questo assolutamente indipendente e non cumulabile.

La modifica del regolamento del servizio, non comporta variazioni di fascia almeno fino alla scadenza della parte normativa del CCNL (11/06/2003).

## **Art. 21**

### **Gratifica natalizia e gratifica pasquale**

#### **A) GRATIFICA NATALIZIA**

**1** - In occasione del Natale sarà corrisposta al personale che abbia compiuto un anno di imbarco, una gratifica natalizia costituita da una mensilità dei seguenti elementi:

- a) minimo contrattuale conglobato;
- b) aumenti periodici di anzianità;
- c) valore convenzionale della panatica;
- d) indennità di turno;
- e) indennità speciale (\*\*).

#### **B) GRATIFICA PASQUALE**

**2** - In occasione della Pasqua sarà corrisposta al personale che abbia compiuto un anno di imbarco, una gratifica pasquale nella misura del 100% (cento per cento) degli elementi presi a base per la corresponsione della gratifica natalizia.

**3** - Al personale entrato in servizio nel corso dell'anno o che cessi il servizio nel corso dell'anno, la gratifica natalizia e quella pasquale saranno corrisposte in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di imbarco compiuti, calcolando come mese intero la frazione eguale o superiore a 15 giorni e non computando quella inferiore.

**4** - Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, in occasione della liquidazione di altre competenze, saranno corrisposte anche le quote parti della gratifica natalizia e pasquale.

(\*\*) Residua, v. accordi integrativi.

**Art. 22**  
**Assegno per nucleo familiare**

**1** - L'assegno per nucleo familiare è corrisposto al marittimo nella misura e con le modalità stabilite per i lavoratori dell'industria dalle apposite disposizioni di legge.

Nota: In base alle vigenti disposizioni di legge l'assegno per nucleo familiare è pure dovuto per il periodo di preavviso, anche se il datore di lavoro si sia avvalso della facoltà di sostituire ad esso la relativa indennità, e per il periodo di ferie.

**Art. 23**  
**Indennità di navigazione per il servizio di rimorchio in altura**

**1** - Durante il servizio di rimorchio in altura saranno corrisposti per ogni giorno di altura i seguenti compensi giornalieri:

Comandanti e D.M.	€ 48,88
1 Ufficiale	€ 42,97
2 Ufficiale	€ 42,64
Sottufficiali	€ 39,48
Comuni	€ 38,27
Giovanotti	€ 31,55
Mozzi	€ 30,89

**2** - Qualora il servizio di altura sia di durata pari o inferiore a 5 giorni, i compensi giornalieri per ogni giorno di altura saranno:

Comandanti e D.M.	€ 46,19
1 Ufficiale	€ 40,76
2 Ufficiale	€ 40,35
Sottufficiali	€ 37,87
Comuni	€ 36,66
Giovanotti	€ 31,23
Mozzi	€ 30,68

**3** - Ai suddetti compensi di cui ai punti 1 o 2 va aggiunta l'integrazione della indennità sostitutiva della panatica in ragione di € 0,52 al giorno pro-capite.

Si precisa che per i servizi di altura che superino i 5 giorni spettano gli importi di cui al punto 1. Al superamento del 5° giorno il trattamento diverrà quello della normale altura fin dal primo giorno. Tali indennità hanno lo scopo specifico di compensare l'impegno richiesto dalle esigenze della navigazione in altura, nonché i servizi svolti anche fuori dell'orario ordinario di lavoro. Questi compensi non saranno corrisposti durante il periodo di godimento dei riposi compensativi maturati in altura, né potranno essere calcolati nella retribuzione o in ogni altro istituto che direttamente e/o indirettamente implichi la retribuzione quale base di calcolo, ai sensi e agli effetti dell'art. 325 c.n. e dell'art. 4, 1° e 2° comma della legge 29 maggio 1982, n. 297.

**4** - Le indennità per il servizio di rimorchio d'altura non competono ai marittimi dei rimorchiatori che per esigenze di servizio aziendale si trasferiscano da porto a porto.

**5** - La condizione necessaria perché ricorrano gli estremi del servizio di altura è che la durata sia superiore a 24 ore.

**6** - In servizio di altura, il sabato trascorso a bordo, darà luogo alla maturazione di un riposo compensativo, alla stregua della domenica, da godersi al rientro del rimorchiatore nel porto di armamento, salvo eccezionali esigenze di servizio. Resta inteso che il sabato, pur dando luogo al riposo compensativo rimane una giornata feriale.

**Art. 24**  
**Indennità rischi epidemici**

**1** - Quando un rimorchiatore approdi in un porto riconosciuto colpito da malattia epidemica con ordinanza del Ministero competente, verrà corrisposta a tutto l'equipaggio una indennità pari al 7% (sette per cento) del minimo contrattuale conglobato per il periodo che decorre dall'arrivo al porto infetto fino al giorno della libera pratica al porto successivo ma non oltre 15 giorni dalla partenza dal porto infetto.

**2** - L'indennità è pure dovuta nell'ipotesi che l'ordinanza del Ministero sia emanata successivamente alla data dell'arrivo della nave nel porto infetto, ma con riferimento al tempo dell'approdo e/o della permanenza della nave in detto porto.

**Art. 25**  
**Indennità sostitutiva della panatica**

**1** - Il compenso di denaro a titolo di panatica per tutte la Aziende che non abbiano una mensa o un equivalente servizio, è stabilito nella misura non frazionabile di € 1,50 giornaliera.

**2** - Restano fermi i migliori eventuali trattamenti aziendali o personali, vigenti alla data di stipulazione della presente Sezione.

NOTA: Resta inteso che l'incremento dell'indennità sostitutiva della panatica riconosciuto in occasione del rinnovo contrattuale del 1° luglio 2015 è riassorbibile da eventuali migliori trattamenti aziendali.

**Art. 26**  
**Valore della panatica quale coefficiente della retribuzione**

**1** - In tutti i casi in cui occorra computare la panatica quale coefficiente della retribuzione o considerarla come coefficiente di calcolo per la liquidazione di indennità (ad esempio: indennità sostitutiva del preavviso, indennità di risoluzione del rapporto di lavoro, indennità sostitutiva delle ferie e dei riposi compensativi, indennità giornaliera in caso di malattia o infortunio, gratifica natalizia, gratifica pasquale, ecc.) il valore da attribuire alla panatica è determinato nelle misure seguenti:

- Comandanti, D.M. e Ufficiali	€ 6,97
- Sottufficiali	€ 5,89
- Comuni	€ 4,96

**Art. 27**  
**Termini e modalità di corresponsione delle paghe ed  
altre competenze dei marittimi – Libretto paghe**

**1** - Il minimo contrattuale conglobato è corrisposto alla fine di ogni mese o alla fine di ogni viaggio quando la durata del viaggio superi un mese ed entro tre giorni (esclusi i festivi) in porto nazionale.

**2** - Gli altri compensi saranno corrisposti non oltre 15 giorni dalla fine del mese.

**3** - Durante il viaggio il Comandante corrisponderà acconti all'equipaggio sulla disponibilità per competenze maturate liquidabili, fino alla concorrenza dell'80%.

**4** - Gli acconti in valuta estera saranno corrisposti nelle misure concesse dal competente Ministero e saranno ragguagliati al cambio ufficiale del giorno del pagamento. L'ammontare del controvalore in euro al cambio ufficiale degli acconti corrisposti in valuta non potrà superare il saldo spettante al marittimo per le competenze maturate a suo favore al momento della corresponsione dell'acconto.

**5** - Ad ogni arruolato, a termini di legge, sarà fornito, a spese dell'armatore, un libretto o altro documento equipollente sul quale saranno specificatamente registrate le competenze e tutti i supplementi liquidati.

**6** - Fatte salve le condizioni di miglior favore già in atto in sede aziendale, nel caso di malattia superiore a trenta giorni al marittimo assunto con contratto a tempo indeterminato, su sua richiesta, potrà essere riconosciuto un prestito pari alla paga base conglobata mensile, la restituzione avverrà al momento del pagamento da parte dell'INPS.

## **Art. 28** **Giorni festivi**

**1** - Sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche;
- b) la festa della Repubblica (2 giugno), l'anniversario della Liberazione (25 aprile), la festa del lavoro (1° maggio), il giorno dell'unità nazionale (4 novembre) <sup>(1)</sup>;
- c) le seguenti ulteriori festività:
  - Capodanno (1° gennaio);
  - Epifania (6 gennaio) <sup>(2)</sup>
  - Lunedì di Pasqua;
  - Assunzione (15 agosto);
  - Ognissanti (1° novembre);
  - Immacolata Concezione (8 dicembre);
  - Natale (25 dicembre);
  - Santo Stefano (26 dicembre);
  - Santo patrono della città.

**2** - Sono considerate semifestive, e cioè festive solo nelle ore pomeridiane, la Vigilia di Natale e la Vigilia di Pasqua.

**3** - Al personale che sia tenuto a prestare la propria opera a bordo o sia tenuto a disposizione dell'armatore per esigenze di servizio in giorno di domenica o di festività nazionale o di altra festività infrasettimanale, spetta, oltre al riposo compensativo, un compenso pari al 15% di 1/26 della retribuzione mensile (minimo contrattuale conglobato e indennità speciale) nel caso la prestazione festiva sia di durata inferiore a quattro ore ed al 30% quando la prestazione medesima superi le quattro ore.

Detto compenso non sarà corrisposto quando il lavoro festivo venga pagato come straordinario. Nel periodo di effettivo godimento dei riposi compensativi sarà corrisposta l'indennità sostitutiva della panatica di cui all'art. 25.

**4** - Il riposo compensativo inerente alle domeniche lavorate dovrà essere goduto nell'arco della settimana successiva. Nel caso in cui esigenze di servizio particolari od eccezionali non permettessero la concessione del riposo compensativo, per le festività nazionali ed infrasettimanali non fruiti, l'armatore corrisponderà al marittimo, oltre al trattamento economico di cui sopra, un importo pari a 1/26 della retribuzione mensile (minimo contrattuale conglobato, indennità di turno, valore convenzionale della panatica, indennità speciale residua) da liquidarsi entro il trimestre cui si riferiscono i riposi compensativi stessi.

**5** - Qualora una delle festività nazionali o una delle altre festività normalmente infrasettimanali cada in giorno di domenica è dovuto al personale, in più del trattamento di cui sopra, un importo pari a 1/26 della retribuzione mensile (minimo contrattuale conglobato, indennità di turno e indennità speciale residua). E' in facoltà dell'armatore di concedere in sostituzione di tale importo, una giornata di riposo compensativo.

---

<sup>(1)</sup> La festività del 4 novembre avrà il trattamento previsto dal contratto per le festività nazionali cadenti di domenica così come stabilito dal verbale d'intesa 12 luglio 1977.

<sup>(2)</sup> Nel caso di concessione a livello aziendale di un periodo di ferie superiore a quello stabilito all'art. 29, il ripristino della festività del 6 gennaio sarà assorbito nel trattamento aziendale di miglior favore esistente in materia di ferie.

## DICHIARAZIONE A VERBALE

A chiarimento di quanto previsto ai punti 3 e 4 dell'art. 28 le parti precisano che il riposo compensativo riconosciuto per le domeniche lavorate in turnistica portuale non si somma con il riposo settimanale, dando origine a due giorni di riposo, ma con esso coincide.

### **Art. 29 Ferie**

**1** - A tutti i componenti l'equipaggio è riconosciuto un periodo feriale retribuito (minimo contrattuale conglobato, indennità speciale residua, indennità di turno, eventuali aumenti periodici di anzianità di cui all'art.18, indennità sostitutiva della panatica di cui all'art.25) di 31 giorni di calendario per ogni anno di servizio o pro-rata per i comuni e di 33 giorni di calendario per il personale preposto al comando e alla direzione di macchina. Detti periodi sono rispettivamente aumentati a 33 e 35 giorni di calendario per il personale avente anzianità di servizio di almeno 10 anni. Le ferie decorrono dal giorno successivo ai riposi maturati nel ciclo di turnistica in corso di svolgimento al momento di andare in ferie.

**2** - L'inizio di ogni periodo feriale sarà comunicato agli interessati almeno 10 giorni prima. Fatti salvi gli accordi di secondo livello vigenti, su richiesta del lavoratore, con esclusivo riferimento ad un numero di giorni di ferie non inferiore al 50% di quello previsto al comma 1, la comunicazione di cui al periodo precedente dovrà pervenire all'interessato almeno un mese prima, fermo restando quanto previsto al comma 4.

**3** - Il personale avrà normalmente diritto di fruire del periodo feriale senza interromperlo, salvo impedimento che derivi da esigenze di servizio, nel quale caso sarà consentito all'armatore di frazionarlo in due periodi. Il periodo feriale deve essere usufruito nell'anno di maturazione.

**4** - Nel fissare l'epoca sarà tenuto conto da parte della società, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri degli interessati. Sempre nel rispetto delle prioritarie esigenze di servizio, a livello aziendale potranno essere stipulati accordi volti a definire diverse modalità di fruizione delle ferie, fermo restando l'ammontare complessivo delle stesse.

**5** - Durante il periodo di godimento delle ferie non maturano i riposi inerenti alle domeniche e ai sestini giorni, cadenti nel periodo stesso.

Nota: Le ferie sono state aumentate nei rinnovi contrattuali del 22 agosto 1978 e del 4 gennaio 1981 di 6 giorni a fronte delle 5 festività religiose soppresse (Epifania, S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, S. Pietro e Paolo) più una giornata di ferie.

Nota transitoria: la norma di cui al comma 2 decorre dall'anno 2016.

### **Art. 30 Aspettativa**

**1** - Il datore di lavoro può concedere al lavoratore che ne faccia richiesta per riconosciute necessità personali e familiari un'aspettativa. Detto periodo non potrà essere superiore a 6 mesi. Anzidetto periodo di aspettativa non comporta retribuzione né maturazione di alcun effetto contrattuale.

### **Art. 31 Previdenze**

**1** - Tutti i componenti l'equipaggio sono assicurati per l'invalidità e vecchiaia, tubercolosi e disoccupazione involontaria secondo le apposite disposizioni di legge e di regolamento presso gli istituti di Previdenza competenti.

2 - Tutti i componenti l'equipaggio sono assicurati contro gli infortuni e le malattie ai sensi di legge.

3 - Ai marittimi temporaneamente inidonei alla navigazione che godono del trattamento previsto dalla legge 16 ottobre 1962 n. 1486, sarà erogata dagli Enti previsti dalla legge l'assistenza sanitaria farmaceutica ed ospedaliera.

### **Art. 32 Assicurazione malattia**

1 - Oltre le assicurazioni obbligatorie per legge il personale dei rimorchiatori viene assicurato contro i seguenti rischi con relative indennità:

#### **A) Assicurazioni in caso di morte per malattia.**

In caso di morte avvenuta entro 12 mesi dalla data dello sbarco e dipendente da malattia contratta durante l'imbarco, l'armatore assicurerà le seguenti indennità:

a) se il marittimo lascia soltanto la vedova:	
- Ufficiali	€ 258,23
- Sottufficiali	€ 232,41
- Comuni	€ 206,58

b) se il marittimo lascia la vedova, un figlio minorenni o solo un figlio minorenni:	
- Ufficiali	€ 387,34
- Sottufficiali	€ 335,70
- Comuni	€ 309,87

Più una quota di € 51,65 per ogni ulteriore figlio minorenni.

Se il marittimo non lascia né vedova né orfani minorenni, ma il padre in età di oltre 65 anni o assolutamente inabile al lavoro o la madre cinquantenne o inabile al lavoro, quando essa sia vedova o separata dal marito, senza altri figli maggiorenni o risulti che il marittimo era l'unico o il principale necessario sostegno di entrambi, spetta ad essi una indennità uguale a quella che sarebbe spettata qualora il marittimo avesse lasciato la sola vedova.

#### **B) Assicurazione in caso di invalidità permanente.**

In caso di invalidità permanente assoluta, verificatasi entro 12 mesi dallo sbarco, quale conseguenza di malattia contratta per cause di servizio, saranno assicurate le seguenti indennità:

- Ufficiali	€ 258,23
- Sottufficiali	€ 232,41
- Comuni	€ 206,58

**C) Le aziende provvederanno ad applicare quanto previsto nell'accordo del 20 dicembre 2002, riportato nell'allegato 4, soltanto se i relativi contratti collettivi aziendali non prevedono trattamenti assicurativi di miglior favore per gli stessi titoli.**

Il ritiro dovrà essere disposto dalle competenti commissioni mediche di secondo grado, o da un collegio arbitrale così come disciplinato nell'allegato 5. Eventuali trattamenti di miglior favore presenti a livello aziendale verranno mantenuti.

### **Art. 33 Assicurazione infortuni**

1 - Oltre l'assicurazione obbligatoria per legge l'armatore assicurerà le seguenti indennità:

1) per il caso di morte o invalidità permanente conseguente a infortunio determinato da rischio ordinario, a tutto il personale imbarcato:



- una indennità pari alla differenza fra 5, rispettivamente 6 annualità, di retribuzione (proporzionalmente ridotte in caso di invalidità permanente parziale) ed il valore capitale della rendita di legge calcolato secondo le norme dell'art.39 del D.P.R 30 giugno 1965 n. 1124 e successive modificazioni;
- 2) per il caso di morte o invalidità permanente conseguente ad infortunio determinato da rischio di guerra o da mine, a tutti i marittimi:
  - a) una indennità in capitale corrispondente al 50% del capitale di copertura della rendita di legge;
  - b) una ulteriore indennità in capitale di € 258,23 se trattasi di ufficiale e di € 185,92 se trattasi di sottufficiale e comuni.

2 - Nel caso di invalidità permanente parziale tali indennità saranno proporzionalmente ridotte in rapporto al grado di invalidità riconosciuto a norma di legge.

#### **Art. 34**

##### **Norme per la prevenzione degli infortuni**

1 - Per la prevenzione degli infortuni saranno osservate le norme contenute in appendice nonché le disposizioni di legge in materia.

#### **Art. 35**

##### **Indennità perdita corredo**

1 - In caso di perdita di tutti gli effetti personali o della maggior parte di essi per fatto di guerra o altro sinistro marittimo, il personale ha diritto all'indennizzo da parte dell'armatore del danno subito, entro i seguenti limiti massimi:

- personale preposto al comando in coperta e alla direzione di macchina: € 300,00;
- restante personale: € 250,00.

2 - Per perdite parziali le indennità massime saranno proporzionali a quelle indicate sopra. L'indennità relativa alla perdita di strumenti scientifici od utensili non sarà dovuta quando risulta che gli arruolati non ne fossero provvisti o li avessero avuti in dotazione dall'armatore.

#### **Art. 36**

##### **Anzianità di servizio**

1 - Il periodo di assenza per malattia od infortunio o richiamo alle armi non sospendono l'anzianità di servizio e durante tale periodo non verrà corrisposta alcuna retribuzione.

2 - L'anzianità di servizio non verrà, altresì, interrotta nel caso di eventuali promozioni.

#### **Art. 37**

##### **Congedo matrimoniale**

###### **A) PREPOSTI AL COMANDO**

1 - Ai preposti al comando ed alla direzione di macchina ed agli ufficiali che contraggono matrimonio sarà concesso dall'armatore un congedo straordinario retribuito di 15 giorni.

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

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

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

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

**6** - Prima della concessione della licenza, dovrà essere presentato il certificato di avvenuta pubblicazione matrimoniale.

**7** - La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro 90 giorni dalla data del matrimonio.

## **B) SOTTUFFICIALI E COMUNI**

**8** - Ai sottufficiali e comuni che contraggono matrimonio sarà concesso un congedo straordinario di 15 giorni consecutivi.

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

**10** - Per fruire di tale congedo l'interessato dovrà presentare domanda con un preavviso di almeno 6 giorni salvo casi eccezionali.

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

**12** - Durante il periodo di congedo matrimoniale sarà corrisposto ai marittimi un assegno calcolato moltiplicando per otto il guadagno medio giornaliero realizzato nell'ultimo periodo di paga computandosi anche il valore convenzionale della panatica, i compensi di lavoro straordinario ed ogni supplemento e indennità, anche occasionali, eccettuato soltanto il trattamento di fine rapporto, la gratifica natalizia, la gratifica pasquale, le indennità sostitutive di riposi maturati e non fruiti ed eventuali indennità corrisposte «una tantum».

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

**14** - Gli assegni per congedo matrimoniale sono corrisposti ai marittimi dall'armatore per conto dell'INPS.

**15** - Il rimborso all'armatore delle somme corrisposte per congedo matrimoniale sarà effettuato dall'INPS successivamente all'invio, a cura dello stesso armatore, del certificato di matrimonio presentato dal marittimo che ha fruito del congedo matrimoniale e con le modalità stabilite dall'Istituto stesso.

### **Art. 37 bis**

#### **Periodo di conservazione del posto per il conseguimento e/o mantenimento dei titoli professionali**

**1** - Al marittimo non preposto al comando o alla direzione di macchina, che abbia un'anzianità non inferiore a 5 anni, l'Azienda potrà concedere un periodo di conservazione del posto per il tempo strettamente necessario per il conseguimento e/o mantenimento di titoli professionali che richiedano un periodo di servizio di altura, il tutto da documentare.

L'anzidetto periodo di conservazione del posto non comporta retribuzione, né maturazione d'anzianità ad alcun effetto contrattuale, neppure agli effetti del trattamento di fine rapporto e degli aumenti periodici di anzianità e potrà essere concesso compatibilmente con le esigenze di servizio.

Il personale eventualmente chiamato a sostituirlo viene assunto a tempo determinato per il periodo di sostituzione.

L'acquisizione del titolo professionale non dà diritto alcuno al passaggio di categoria.

**Art. 38**  
**Congedi parentali**

**1** - Ai lavoratori verranno riconosciuti i congedi parentali sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

**Art. 39**  
**Risoluzione del contratto di imbarco**

**1** - Il contratto di imbarco si risolve di diritto ai sensi dell'art. 343 del codice della navigazione, in quanto applicabile.

**2** - Si considerano giustificati motivi per la cancellazione dall'elenco di cui all'art. 1 e la risoluzione del rapporto di lavoro:

- a) lo sbarco per colpa del marittimo ai sensi del comma 12 del presente articolo;
- b) lo sbarco per volontà del marittimo;
- c) il rifiuto del marittimo di trasbordare da un rimorchiatore in servizio portuale ad un rimorchiatore in servizio di altura, nella rotazione stabilita, e senza giustificato motivo;
- d) la inibizione dall'esercizio professionale;
- e) il raggiungimento dei limiti di età previsti per il pensionamento dalle vigenti norme;
- f) la riduzione della flotta sociale, la riduzione del traffico, il disarmo di durata superiore ai 60 giorni. In questi casi la cancellazione dall'elenco e la risoluzione del rapporto saranno effettuate, qualifica per qualifica, partendo da coloro che hanno minore anzianità di azienda.

**RISOLUZIONE PER VOLONTÀ DEL MARITTIMO**

**3** - Il rapporto di lavoro potrà essere risolto dal personale con preavviso di 48 ore.

**4** - L'armatore corrisponderà al marittimo il solo trattamento di fine rapporto proporzionale alla durata del servizio prestato in conformità all'art. 41 della presente Sezione.

**5** - Il marittimo non potrà, peraltro, sbarcare senza l'autorizzazione dell'Autorità marittima ove non sia possibile sostituirlo.

**RISOLUZIONE PER FORZA MAGGIORE O GIUSTA CAUSA**

**6** - Quando la risoluzione del contratto avvenga in conseguenza di uno dei casi sotto elencati il marittimo di qualunque grado o i suoi aventi causa avranno diritto al trattamento di fine rapporto e a metà del preavviso con un minimo di 15 giorni complessivi di indennità:

- forza maggiore, caso fortuito, fatto del principe;
- morte, infortunio, malattia del marittimo<sup>(1)</sup>;
- disarmo del rimorchiatore per difetto di traffico per un periodo superiore a 30 giorni;
- disarmo del rimorchiatore per riclassifica o riparazione di durata superiore a 30 giorni;
- naufragio o altro sinistro marittimo;
- chiamata o richiamo alle armi;
- interdizione dal commercio.

**7** - Al personale sbarcato per infortunio sul lavoro sarà conservato il posto, senza diritto ad alcuna retribuzione, ma con il riconoscimento dell'anzianità di servizio fino a guarigione clinica.

**7 bis** - Al personale assente dal lavoro per malattia o per infortunio extralavorativo sarà conservato il posto, senza diritto ad alcuna retribuzione e con il riconoscimento dell'anzianità di servizio, fino al massimo di 240 giorni consecutivi di assenza.

**7 ter** - Al personale assente per malattia o per infortunio extralavorativo sarà conservato il posto, senza diritto ad alcuna retribuzione ma con il riconoscimento dell'anzianità di servizio, fino ad un

---

<sup>(1)</sup> Cfr. comma 7

massimo di 300 giorni di assenza, nell'arco dell'ultimo triennio, dovuta anche a più malattie o ricaduta nella stessa malattia o a più infortuni extralavorativi (c.d. comporta per sommatoria).

**7 quater** - Solo ed esclusivamente in caso di neoplasie invalidanti, sclerosi multipla, morbo di Parkinson e di Alzheimer e trapianti di organi vitali, al personale sbarcato per le suddette cause sarà conservato il posto, senza diritto ad alcuna retribuzione, ma con il riconoscimento dell'anzianità di servizio, fino al massimo di 540 giorni nell'arco dell'ultimo triennio. Lo stato di malattia dovrà essere documentato da apposita certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica (cd. comporta per sommatoria).

**8** - Nel caso di disarmo del rimorchiatore per riclassifica o riparazione di durata superiore ai 30 giorni, il marittimo avrà, al riarmo, la precedenza nelle assunzioni del personale sbarcato.

**9** - Nel caso di disarmo ai sensi del presente articolo e della immissione in servizio di altro rimorchiatore, il personale sbarcato dal rimorchiatore disarmato sarà imbarcato immediatamente sul nuovo rimorchiatore.

**10** - Nel caso di disarmo del rimorchiatore per difetto di traffico, il periodo oltre il quale il disarmo è considerato causa risolutiva del rapporto di lavoro è di 30 giorni.

#### RISOLUZIONE PER COLPA DEL MARITTIMO

**11** - Se la risoluzione del contratto d'imbarco è dovuta a colpa del marittimo, l'armatore è tenuto a corrispondere il trattamento di fine rapporto, proporzionale alla durata del servizio prestato e, ove ne ricorrano gli estremi di diritto, il marittimo è tenuto al risarcimento dei danni cagionati all'armatore.

**12** - Sono considerate colpe gravi, fra l'altro, l'insubordinazione, la frequente ubriachezza a bordo e la recidiva disobbedienza.

**13** - Il marittimo ha facoltà di contestare la legittimità del provvedimento presso l'autorità marittima o consolare e, qualora il suo reclamo sia riconosciuto fondato, ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso nella misura prevista dall'art. 40.

**14** - Il marittimo ha, altresì, facoltà di contestare la legittimità del provvedimento presso l'Autorità giudiziaria e qualora il giudice emani sentenza a lui favorevole ha diritto alla reintegrazione nel posto con conseguente reinscrizione nell'elenco.

#### **Art. 40 Preavviso**

**1** - Il contratto d'imbarco qualora sia risolto dall'armatore, comporta l'osservanza dei seguenti termini di preavviso:

- 18 giorni, per il personale preposto al comando di coperta e alla direzione di macchina;
- 12 giorni, per il restante personale.

#### **Art. 41 Trattamento di fine rapporto**

**1** - Il trattamento di fine rapporto, è regolato dalle norme della legge 29 maggio 1982, n. 297 ed in particolare, ai sensi del secondo comma dell'art. 4 della citata legge, si conferma che la retribuzione utile è costituita esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo contrattuale conglobato;
- indennità speciale residua;
- indennità di turno;
- valore convenzionale della panatica;
- ratei della gratifica natalizia e pasquale;
- aumenti periodici di anzianità.

**2** - L'anzianità di servizio si determina sommando i periodi di effettivo servizio prestato dal marittimo presso lo stesso armatore, purché tra l'una e l'altra convenzione non sia occorsa una interruzione superiore a 90 giorni, né una regolare liquidazione del trattamento di fine rapporto.

**3** - Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

#### **Art. 42**

##### **Trapasso e fusione di azienda – Vendita di rimorchiatore**

**1** - Il trapasso e la fusione di azienda non risolvono il rapporto di lavoro e il personale ad essa addetto conserva i propri diritti nei confronti del nuovo titolare.

**2** - La vendita del rimorchiatore all'estero, cioè con trapasso di bandiera, risolve il contratto d'imbarco per fatto dell'armatore.

#### **Art. 43**

##### **Affissione del contratto a bordo**

**1** - Il comandante curerà che sulla nave, in un posto accessibile all'equipaggio, sia tenuto un albo al quale resti permanentemente affissa una copia della presente Sezione e degli accordi integrativi, del regolamento di servizio e di ogni altra disposizione che venga prescritta dall'Autorità.

#### **Art. 44**

##### **Contrattazione integrativa**

**1** - Per effetto di quanto previsto dagli accordi interconfederali sulla materia, la vigenza dei contratti collettivi aziendali sarà di tre anni. Le contrattazioni aziendali integrative potranno essere riaperte a far data dal momento di scadenza dei contratti in essere. Le piattaforme contrattuali per il rinnovo dei contratti integrativi aziendali saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza dei contratti stessi. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

**2** - La contrattazione integrativa aziendale dovrà avere per oggetto:

- a) l'adattamento della disciplina prevista dal contratto collettivo nazionale alle peculiarità di attività diverse dal rimorchio portuale in concessione, ma pur sempre afferenti i servizi portuali e destinate a sviluppare le potenzialità dell'azienda;
- b) il passaggio del personale dal servizio portuale al servizio di altura e viceversa;
- c) il trasferimento del personale da un porto ad un altro tra quei porti in cui opera la stessa società;
- d) l'applicazione delle norme sull'organizzazione del lavoro secondo quanto previsto nel comma successivo.
- e) la definizione di organizzazioni del lavoro secondo quanto previsto al comma 4 dell'art. 9 e al comma 3, ultimo periodo dell'art. 10;
- f) modalità, condizioni e costi per il mantenimento dei certificati professionali del marittimo necessari per l'imbarco sui rimorchiatori portuali della stessa azienda;
- g) diverse modalità di fruizione delle ferie in base a quanto previsto dall'art. 29, comma 4, ultimo periodo.

**2 bis** - Premesso che è diritto dell'azienda determinare le modalità con le quali il servizio deve essere reso, le parti si incontreranno in sede locale per esaminare la proposta aziendale di eventuale modifica dell'organizzazione del lavoro, che deve avere motivate ragioni in risposta alle esigenze del traffico. Qualora le stesse non riuscissero a raggiungere un accordo entro 5 giorni, la materia sarà deferita, in sede nazionale, all'esame di un'apposita commissione paritetica composta dai rappresentanti nazionali delle rispettive organizzazioni di parte entro i sette giorni successivi. Qualora neppure tale organo paritetico riuscisse a raggiungere un accordo, le parti sono libere di agire nel rispetto delle reciproche autonomie.

**3** - Erogazioni salariali potranno essere concesse a fronte di incrementi di produttività derivanti da programmi concordati tra le parti che determinino miglioramento dell'economicità dei servizi attraverso, ad esempio, la riduzione delle tabelle di armamento, la reperibilità, ecc.

**4** - In tale contesto potranno essere rinegoziate indennità già presenti nei contratti integrativi aziendali.

**5** - Le trattative per il rinnovo dei contratti collettivi aziendali dovranno avere luogo nelle sedi delle locali Organizzazioni armatoriali con la partecipazione delle rappresentanze aziendali (RSA o RSU laddove costituite) e OO.SS. territoriali stipulanti.

**6** - La tabella di armamento tipo per il normale servizio di rimorchio d'altura è di 10 persone. Sono ammesse a livello aziendale variazioni in meno, rispetto alla tabella sopra indicata, nei seguenti casi:

- quando i rimorchiatori presentino condizioni tecnologicamente avanzate tali da giustificare la diminuzione;
  - quando i rimorchiatori siano adibiti a un servizio di rimorchio in porti diversi da quelli in concessione o in zone foranee per assistenza a lavori di opere marittime e i servizi siano tali da non richiedere il numero di persone occorrenti invece nel corso della navigazione.
- Sono ammesse variazioni in più, limitatamente ad una singola unità, da concordarsi a livello aziendale, qualora i rimorchiatori siano impiegati in servizi speciali e complessi.

**7** - Le tabelle di armamento per il servizio di rimorchio di altura di breve durata sono di 8 persone, sempre che la durata del servizio non superi i 5 giorni, e di 9 persone, sempre che la durata del servizio non superi i 10 giorni, oltre il quale limite il servizio è da considerarsi servizio d'altura a tutti gli effetti.

Le rispettive durate di 5 e 10 giorni debbono intendersi dal momento della partenza dal porto di armamento al momento del rientro.

Ferme restando anche per tale tipo di altura le variazioni in meno dovute alle condizioni tecnologicamente avanzate, precisate in ordine al servizio di altura vero e proprio, è ammesso a livello aziendale, in relazione al servizio di rimorchio di altura di durata non superiore a 10 giorni e non inferiore a 5, l'aumento di una persona quando i rimorchiatori siano impiegati in servizi speciali e complessi.

**8** - A livello aziendale oltre che le variazioni delle tabelle in più o in meno come sopra detto, saranno definite anche le composizioni qualitative degli equipaggi.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

Anche con riferimento alla disciplina prevista dagli Statuti dell'Associazione Italiana Armatori Rimorchiatori nonché della Confederazione Italiana Armatori ed agli obblighi associativi che da tale disciplina discendono per le imprese aderenti, l'Associazione Italiana Armatori Rimorchiatori nonché la Confederazione Italiana Armatori nel ribadire ad ogni effetto che le materie della contrattazione integrativa aziendale sono quelle fissate nell'art. 44 della presente Sezione dichiarano che eventuali pattuizioni aziendali che stabiliscano, rispetto ai precedenti contenuti, impegni che esorbitino dalle materie e/o dai limiti desumibili dal suddetto art. 44 non possono essere adottate anche dai prestatori di lavoro che risultino destinati dalla presente Sezione, come titolo valido per attribuzione di diritti e/o obblighi.

#### **Art. 45** **Commissione paritetica nazionale**

**1** - È istituita una Commissione paritetica nazionale composta da tre rappresentanti delle OO.SS. stipulanti e firmatarie della presente Sezione e di tre rappresentanti dell'armamento.

**2** - Alla suddetta Commissione sarà demandato il compito di coordinare, nell'ambito delle contrattazioni integrative aziendali, la disciplina di materie aventi interesse comune, secondo criteri di omogeneizzazione, con particolare riguardo alla organizzazione dei servizi e dei turni.

**3** - I rappresentanti delle organizzazioni sindacali di cui al primo comma saranno i responsabili nazionali, i quali potranno essere coadiuvati dalle rispettive RSA ovvero RSU.

**4** - La commissione paritetica potrà essere convocata da ciascuna delle due parti tramite lettera raccomandata contenente la data di convocazione proposta e la motivazione della stessa. La commissione, così convocata, dovrà riunirsi entro il termine massimo di quindici giorni dalla data di ricezione della convocazione.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

Premesso che

- l'innovazione tecnologica dei rimorchiatori comporta anche un diverso sistema organizzativo aziendale ed un cambiamento delle competenze professionali dei lavoratori;
  - che la professionalità dei direttori di macchina attualmente in servizio rappresenta un patrimonio di competenze ed esperienze da salvaguardare e tutelare;
  - tale patrimonio possa essere diversamente utilizzato nell'apparato tecnico aziendale anche con corsi di aggiornamento tenuti da tecnici delle società costruttrici degli apparati di bordo;
- le parti ritengono necessaria una valutazione congiunta sulla ricaduta che quanto sopra affermato possa comportare in ordine alla composizione qualitativa degli equipaggi.

Pertanto

la commissione paritetica di cui all'art.45 nell'arco della vigenza contrattuale esaminerà le possibili soluzioni da adottare circa le figure professionali necessarie in rapporto all'evoluzione del settore. Dette figure professionali dovranno comunque rispondere ai massimi criteri di sicurezza ed efficienza.

#### **Art. 46** **Trattamento di miglior favore**

**1** - I miglioramenti normativi ed economici introdotti con il presente accordo assorbono, sino a concorrenza, eventuali trattamenti di miglior favore esistenti a livello integrativo aziendale o locale dati allo stesso titolo o ragione, per gli altri istituti resta fermo il miglior trattamento eventualmente in atto.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

In riferimento all'art. 46 non è da considerare miglioramento economico l'indennità di turno di cui all'art. 9. Sempreché per lo stesso titolo (ripristino 40 ore retribuite in ordinario), non siano state corrisposte analoghe indennità nel quale caso tali indennità saranno assorbite.

#### **Art. 47** **Decorrenza e durata**

**1** - La presente Sezione decorre dal 1° gennaio 2021 e resterà in vigore fino al 31 dicembre 2023. Si intenderà tacitamente prorogata di anno in anno, qualora una delle parti non lo disdica, con lettera raccomandata a/r, almeno sei mesi prima della scadenza. In ogni caso il la presente Sezione resterà in vigore fino a quando non sarà sostituita da una successiva dello stesso livello. La contrattazione integrativa aziendale, anche se disdettata, comporterà il mantenimento dei corrispettivi economici relativi alla prestazione per la quale i corrispettivi stessi erano stati concessi, se la prestazione viene fornita.

**Art. 48**  
**Norme sulla sicurezza**

**1** - Le società armatrici applicheranno le vigenti disposizioni di legge sulla materia. In sede aziendale potranno essere definiti protocolli di intesa che disciplinino la materia in oggetto, tenendo conto delle turnistiche operative applicate nelle singole realtà portuali.

**DICHIARAZIONE A VERBALE**

A) Per quanto riguarda aspetti del rapporto di lavoro eventualmente non regolamentati dalla presente Sezione ma contemplati nel contratto d'imbarco per gli equipaggi delle navi da carico, le parti consentono ad incontrarsi, occorrendo, per prendere in esame le correlative norme di tale ultimo contratto, al fine di stabilire se del caso, gli opportuni adattamenti nei confronti del personale dei rimorchiatori.

B) Le società armatrici dei Rimorchiatori, che non hanno la copertura assicurativa complementare, si impegnano ad intervenire direttamente nei casi in cui i marittimi dei rimorchiatori dovessero trovarsi nelle condizioni di dover beneficiare di detta assicurazione complementare.

**PROTOCOLLO DI INTESA**

Premesso che

al settore dei rimorchiatori è applicata la legge 28 gennaio 1994, n. 84 (e successive modificazioni e integrazioni) e in particolare in base all'articolo 14 della legge n. 84/94 (come modificato dall'art. 1 della legge 30 giugno 2000, n. 186) i servizi di rimorchio sono considerati servizi di interesse generale atti a garantire nei porti la sicurezza della navigazione e dell'approdo, per cui l'Autorità Marittima e Portuale hanno competenza per l'organizzazione e la disciplina del servizio,

si concorda

che le Parti, congiuntamente o separatamente, si attiveranno affinché le Autorità competenti, nel determinare le condizioni per il rilascio di concessioni/autorizzazioni all'esercizio di rimorchio nei porti, pongano come condizione l'effettiva applicazione della Sezione dei rimorchiatori, quale trattamento minimo inderogabile di riferimento.



Allegato 23 CONVENZIONE ARRUOLAMENTO PUNTO L.6.1

N. \_\_\_\_ Reg. Conv.

N. \_\_\_\_ Rep. Atti

**MODELLO DI CONVENZIONE DI ARRUOLAMENTO / FORM OF CONVENTION OF RECRUITMENT**

Per marittimi Italiani/Comunitari/Extra-Comunitari su navi di bandiera Italiana/For Italian/EU/  
Extra seafares on board of vessels flying Italian flag

L'anno/The year \_\_\_\_ il giorno/the day \_\_\_\_ del mese di/of the month of \_\_\_\_ innanzi

a Noi/before us \_\_\_\_\_

Ufficiale di Porto, delegato dal Sig./Harbour Officer, appointed by Mr \_\_\_\_\_ Comandante di Porto a ricevere le convenzioni di arruolamento/Harbour Master to receive conventions of recruitment, si è presentato il Sig./it appeared Mr. \_\_\_\_\_ il quale in forza atto rogito Notaio/who by virtue of a deed

notarised by the Notare \_\_\_\_\_ in data/on the \_\_\_\_\_ è costituito procuratore della \_\_\_\_\_ /has been appointed as attorney of \_\_\_\_\_, C.F./C.F. \_\_\_\_\_ con

sede in/address \_\_\_\_\_ armatore della nave denominata/shipowner of the vessel named \_\_\_\_\_ di

tonnellate/of tons \_\_\_\_\_ iscritta al n°/enlisted at n° \_\_\_\_\_ del Registro Nazionale/Internazionale di/of the National/International Registry of \_\_\_\_\_ e il Sig. **Cognome e Nome/and Mr. Name and**

**Surname** \_\_\_\_\_ **Data e luogo di nascita/Date and place of born** \_\_\_\_\_ **Matricola**

**Compartimento/** \_\_\_\_\_ **Number** \_\_\_\_\_ **and District** \_\_\_\_\_ **Classe/Class** \_\_\_\_\_ **Nazionalità/Nationality** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ **Grado a Bordo/ Rank on Board** \_\_\_\_\_ - se minorenne munito di

regolare consenso – il quale, dovendo far parte dell'equipaggio della sopradetta nave ed eventualmente su altre navi della stessa società ex art. 327 del Codice della Navigazione, dichiara di imbarcare ai patti e condizioni stabiliti dal CCNL \_\_\_\_\_ ed accordi integrativi aziendali in vigore e dalla presente Convenzione di arruolamento./to holding the underage the regular consent –who-, having to be crew members on the said vessel and, possibly, on other vessels of the same company pursuant to article 327 of Navigation Code, acknowledge to recruit at the terms and conditions stated by CBA \_\_\_\_\_ and company's agreement in force and by Convention of Recruitment.

La legge regolatrice della presente Convenzione è la legge/The present convention of recruitment is regulated by the Law \_\_\_\_\_;

La presente convenzione è stipulata a/The present convention is agreed at:

- Tempo indeterminato con decorrenza dal/Indefinite Period starting from \_\_\_\_\_ (con preavviso \_\_\_\_gg. in caso di recesso/with no. \_\_\_\_ days of required notice period)
- Tempo determinato con decorrenza dal/Definite Period starting from \_\_\_\_\_ al/to \_\_\_\_\_ data di scadenza/expiry date \_\_\_\_\_
- Viaggio da/Voyage from \_\_\_\_\_ a/to \_\_\_\_\_ con scadenza dopo \_\_\_\_\_ ore dall'arrivo/expiring \_\_\_\_\_ hours after the arrival
- L'imbarco verrà effettuato a/The embarkation shall take place at \_\_\_\_\_

Salario minimo/seafarer's wages \_\_\_\_\_ ferie annuali retribuite/paid annual leave \_\_\_\_\_

Le prestazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sociale sono assicurate mediante/health and social security benefits are provided by \_\_\_\_\_

Il diritto al rimpatrio è garantito da/*seafarers entitlement to repatriation is provided by* \_\_\_\_\_

Data lettura delle norme dei rispettivi contratti che, ad ogni fine ed effetto si intendono come testualmente riprodotte nella presente convenzione, e data altresì lettura di quest'ultima, le parti l'hanno pienamente confermata, sottoscrivendo con Noi presenti all'atto./ *Having read the rules of the respective contracts which to any extent are literally referred to in the present convention and having also read this convention, the parties have fully confirmed it by undersigning it together with us.*

Le parti hanno dichiarato a Noi Ufficiale di Porto, delegato dal sig. Comandante del Porto, di rinunciare, concordemente ed esplicitamente, alla presenza di testimoni per la stipula della presente convenzione di arruolamento./ *The parties declared to us, Harbour Officer appointed by the Harbour Master, not to avail of the assistance of witnesses for the signature of this convention of recruitment.*

Luogo/Place \_\_\_\_\_ li/the, \_\_\_\_\_

IL PROCURATORE/*THE ATTORNEY*  
\_\_\_\_\_

IL MARITTIMO/*THE SEAFARER*  
\_\_\_\_\_

L'UFFICIALE DI PORTO/*THE HARBOUR OFFICER*  
\_\_\_\_\_

**C.C.N.L. RIMORCHIATORI****Importi mensili del minimo contrattuale (in Euro)**

Qualifica	dal 1° gennaio 2022	dal 1° luglio 2022	dal 1° luglio 2023
Comandante	2.065,63	2.116,76	2.167,89
Direttore Macchina	2.065,63	2.116,76	2.167,89
1° Ufficiale	1.762,18	1.805,80	1.849,42
2° Ufficiale	1.692,76	1.734,66	1.776,56
Sottufficiale	1.595,79	1.635,29	1.674,79
Comune	1.517,04	1.554,59	1.592,14
Giovanotto	1.267,28	1.298,64	1.330,01
Mozzo	1.216,61	1.246,73	1.276,84

**C.C.N.L. RIMORCHIATORI**

**Valore degli scatti di anzianità (in Euro)**

Qualifica	dal 1° gennaio 2022	dal 1° luglio 2022	dal 1° luglio 2023
Comandante	75,83	78,39	80,95
Direttore Macchina	75,83	78,39	80,95
1° Ufficiale	61,15	63,33	65,51
2° Ufficiale	57,80	59,90	61,99
Sottufficiale	53,01	54,98	56,96
Comune	49,36	51,24	53,12
Giovanotto	37,35	38,92	40,49
Mozzo	34,91	36,42	37,93

**APPENDICE ART. 20**

Le modalità di calcolo dell'indennità di turno sono state e, per quanto possa ancora servire, restano quelle indicate nel C.C.N.L. 14 gennaio 1981 che qui di seguito vengono riportate.

Per la salvaguardia delle condizioni di miglior favore eventualmente esistenti nell'ambito dell'orario normale di lavoro, viene costituita un'indennità di turno "ad personam" che attinga fino a concorrenza da:

a) il trattamento del sabato previsto dalla precedente normativa ove le ore relative siano state retribuite in tutto o in parte all'interno delle 40 ore, congelato alla data del 31 dicembre 1980. All'atto della introduzione dei nuovi turni di lavoro e dell'esame delle tabelle il trattamento di cui sopra sarà rivalutato e congelato alla data del 1° gennaio 1981;

b) il trattamento delle ore di straordinario necessarie a portare a 40 il vecchio orario normale di lavoro, ove esso fosse inferiore a 40 ore settimanali. Per orario normale di lavoro si devono intendere tutte le ore che venivano retribuite senza maggiorazione di lavoro straordinario salvo quanto stabilito già al punto a).

Il trattamento di cui sopra sarà congelato ai valori in atto al 1° gennaio 1981 nulla è dovuto per le ore lavorate oltre la 40a dato che dalla 41a ora viene pagato lo straordinario, come pure nei porti dove il vecchio orario normale di lavoro era di 48 ore settimanali.

Le parti concordano che quanto sopra realizza l'equivalenza economica tra il trattamento relativo alla turnistica precedente e quello relativo all'orario ridotto alle 40 ore.

Tale istituto definito a livello integrativo aziendale è da considerare coefficiente di retribuzione agli effetti stabiliti al punto 1 dal presente articolo. Ogni lavoro effettivamente eseguito oltre all'orario stabilito dall'art. 9 della presente Sezione, sarà retribuito in straordinario.

L'indennità in questione non sarà corrisposta nei porti nei quali le ore di lavoro straordinario sono effettivamente prestate a bordo.

## VERBALE DI ACCORDO

Addì 20 dicembre dell'anno 2002, si sono incontrate in Roma la Confitarma, la Fedarlinea e le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti per esaminare la materia delle tutele assicurative del personale marittimo.

Premesso che

- l'accordo 23 luglio 1997 ha disciplinato le tutele assicurative del personale marittimo dipendente da Società aderenti a Confitarma;
- gli accordi 21 maggio 1997 e 10 settembre 1997 hanno previsto una pari regolamentazione per il personale delle Aziende aderenti a Fedarlinea,  
è stato convenuto quanto segue:

Per meglio precisare e definire le tutele assicurative già in essere, che sono state aggiunte e si aggiungono a quelle di Legge (INPS), le parti convengono che le norme sulle tutele stesse di cui all'Accordo Nazionale Confitarma del 23 luglio 1997 e agli Accordi Nazionali Fedarlinea 21 maggio 1997 e 10 settembre 1997, riaffermate nel CCNL del 5 agosto 1999, vengono da oggi abrogate e sostituite come segue:

**1 -** Ogni Datore di lavoro continuerà a versare € 201,42 annue per marittimo al F.A.N.I.MAR. (Fondo Assistenza Nazionale Integrativa Marittimi). Da detto importo è stata e sarà scorporata la somma di € 85,22, sempre annua per marittimo, che è stata e sarà destinata alla copertura delle assicurazioni per morte ed invalidità permanente da infortunio (punto 3 lettere c e d). La differenza di € 116,20 annui per marittimo è stata e sarà destinata alla copertura delle assicurazioni per malattie e/o infortuni causa di ritiro del Libretto di Navigazione, e/o assicurazioni per ritiro o sospensione del Titolo Professionale (punto 3 lettere a e b).

Le suddette somme sono state e continueranno ad essere versate al F.A.N.I.MAR. con le seguenti modalità: € 85,22 annui per marittimo con la data del 1° gennaio di ogni anno; € 116,20 annui per marittimo al 1° gennaio di ogni anno oppure in coincidenza con le date di scadenza annuale già in essere e diverse dal 1° gennaio in conseguenza delle varie date di scadenza delle precedenti polizze assicurative dei singoli Armatori.

**2 -** Con il versamento di cui sopra il datore di lavoro avrà adempiuto ogni obbligo, restando inteso che egli non potrà essere ritenuto responsabile né direttamente né indirettamente per eventuali carenze o dinieghi di tutela assicurativa in relazione agli indennizzi previsti dal presente accordo.

**3 -** Il F.A.N.I.MAR., premesso quanto indicato ai precedenti punti 1) e 2), continua, restandone l'unico responsabile, ad avere l'obbligo di rinnovare la sottoscrizione delle polizze di assicurazione per i seguenti titoli ed importi, nei limiti delle condizioni generali e/o particolari d'uso e/o di mercato, polizze le cui condizioni valgono e varranno ai fini dell'accertamento del diritto all'indennizzo per ogni marittimo assicurato:

a) Per i sinistri avvenuti a seguito di malattie od infortuni a condizione che tali malattie od infortuni abbiano comportato il ritiro definitivo del Libretto di Navigazione con conseguente dichiarazione di permanente inidoneità alla navigazione da parte di entrambe le Commissioni di I° e II° grado:

- fino a 40 anni non compiuti un indennizzo pari a € 31.000,00
- fino a 50 anni non compiuti un indennizzo pari a € 15.500,00
- fino a 55 anni non compiuti un indennizzo pari a € 7.750,00
- fino a 60 anni non compiuti un indennizzo pari a € 5.200,00
- fino a 65 anni non compiuti un indennizzo pari a € 2.600,00

Gli indennizzi di cui sopra per i marittimi in R.O. (Regolamento Organico), in C.R.L. (Continuità di Rapporto di Lavoro) ed in T.P. (Turno Particolare), intendendosi come marittimi in Turno Particolare quei marittimi iscritti permanentemente nelle liste T.P. dell'Armatore di appartenenza, potranno essere richiesti al F.A.N.I.MAR. anche per malattie od infortuni comportanti il ritiro definitivo del Libretto di Navigazione insorte od avvenuti durante i periodi di riposo a terra.

Per i marittimi provenienti dal T.G. (Turno Generale) e per i marittimi prelevati dal T.G. ed inseriti momentaneamente nelle liste del T.P. con contratto a viaggio, gli stessi indennizzi potranno essere richiesti al F.A.N.I.MAR. solo per malattie od infortuni che abbiano comportato il ritiro

definitivo del Libretto di Navigazione a condizione che siano insorte ed avvenuti durante l'imbarco e causa stessa dello sbarco.

La denuncia di avvenuto ritiro del Libretto di Navigazione, ovvero di prima dichiarazione di inidoneità alla navigazione, deve essere inoltrata al F.A.N.I.MAR. già al momento dell'avvenuta conoscenza da parte del marittimo allegando il relativo verbale della Commissione di I° grado che ha deciso in tal senso. Comunque per poter accedere all'indennizzo la definitiva dichiarazione di inidoneità alla navigazione dovrà essere sancita, su ricorso del marittimo, anche dalla Commissione di II° grado salvo che il marittimo stesso all'atto della denuncia di cui sopra non abbia altresì richiesto al F.A.N.I.MAR. di fare costituire ai propri Assicuratori il Collegio Arbitrale così come previsto dalle condizioni di polizza indicando il nominativo del proprio medico fiduciario svolgente funzioni di arbitro, dichiarando contestualmente altresì di non aver proposto né di voler proporre ricorso alla Commissione di II° grado.

Il giudizio emesso dal Collegio Arbitrale, che si costituirà e svolgerà il proprio compito nel luogo ove ha sede legale il F.A.N.I.MAR., sarà vincolante ed inappellabile per tutte le parti interessate. Si ricorda e sottolinea che non vi sarà diritto ad alcun indennizzo qualora la dichiarazione di permanente inidoneità alla navigazione sia motivata da: tossicodipendenza, alcolismo, AIDS, nonché da disturbi psichici, malattie nervose e mentali in genere. Così come peraltro previsto dalle condizioni generali e/o particolari d'uso e di mercato di tutte le polizze in materia.

Resta comunque inteso che qualora la permanente dichiarazione di inidoneità alla navigazione sia motivata solo ed esclusivamente dalle conseguenze di un infortunio, potrà essere avanzata richiesta di indennizzo anche se tale infortunio fosse stato subito durante un qualsiasi iniziale o temporaneo stato di malattia mentale non già diagnosticata.

b) Ritiro o sospensione del Titolo Professionale a seguito di sinistro marittimo:

gli ufficiali di coperta e macchina saranno inoltre assicurati per ritiro del Titolo Professionale a causa di sinistro marittimo per un massimale di € 25.900,00 per ogni ufficiale, nonché € 10.400,00 per tutela legale sempre in caso di sinistro marittimo.

Per l'eventuale periodo di sospensione del Titolo Professionale, sempre in caso di sinistro marittimo, saranno riconosciuti gli emolumenti mensili medi percepiti a bordo, sino ad un massimo complessivo di € 25.900,00.

c) Caso di morte a seguito di infortunio avvenuto a bordo per i marittimi provenienti dal T.P. o dal T.G. A bordo e a terra per i marittimi in C.R.L. e Regolamento Organico: € 25.900,00.

d) Invalidità permanente totale o parziale (con franchigia relativa del 5%) a seguito di infortunio, con un massimale di € 36.200,00 per infortunio avvenuto a bordo per i marittimi provenienti dal T.P. o dal T.G. A bordo e a terra per i marittimi in C.R.L. e Regolamento Organico.

**4 -** Le convenzioni assicurative a suo tempo stipulate dal F.A.N.I.MAR. con primarie Compagnie di assicurazione nonché le procedure che devono essere seguite per l'ottenimento dell'indennizzo sono già state ricevute per conoscenza da Confitarma e Fedarlinea che, a loro volta, le hanno circolarizzate agli Armatori associati. Eventuali variazioni non migliorative dovranno a loro volta essere inviate dal F.A.N.I.MAR. a Confitarma e Fedarlinea per opportuna conoscenza.

**5 -** Il marittimo potrà richiedere, con lettera raccomandata, di versare la somma di cui al punto 1) ad altro Fondo avente analoghe finalità, costituito da Organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale nonché stipulanti e firmatarie di tutti i CCNL d'imbarco sottoscritti da entrambe le Associazioni datoriali del settore firmatarie del presente accordo, restando inteso che anche tale diverso Fondo dovrà parimenti esonerare l'Armatore da ogni responsabilità così come stabilito al punto 2).

Si precisa che il presente accordo si continua ad applicare a tutti i contratti nazionali marittimi di settore, non si applica invece agli addetti agli aliscafi in quanto essi vollero che tutto il beneficio, allora previsto in Lit. 350.000 annue, venisse allocato in indennità di navigazione.

Deroghe al suddetto principio possono essere concordate con pattuizioni a livello aziendale. Il presente accordo si applica altresì alle navi in temporanea dismissione di bandiera ai sensi della Legge 234/89 per i marittimi imbarcati su tali navi. Non si applica inoltre a quelle realtà del settore di rimorchio i cui contratti collettivi aziendali prevedono trattamenti assicurativi di miglior favore per gli stessi titoli.

## **6 - Versamenti**

I versamenti da effettuarsi al 1° gennaio di ogni anno per le assicurazioni in caso di morte o invalidità permanente da infortunio e quelli da effettuarsi alle rispettive scadenze per le assicurazioni relative alla perdita dei libretti di navigazione o del titolo professionale dovranno

continuare ad essere effettuati al F.A.N.I.MAR. entro e non oltre dieci giorni dalle predette date. La non osservanza di tali termini farà ricadere sull'Armatore la responsabilità per le tutele di cui al punto 3).

In caso di versamento ritardato, le tutele assicurative di cui al presente accordo riprenderanno a far data da 1° versamento medesimo.

#### **7 - Calcolo delle quote da versarsi**

a) Perdita del libretto di navigazione e del titolo professionale (punto 3a e 3b)

I versamenti continueranno ad essere fatti per un numero di quote annuali pari al numero dei marittimi risultanti dalle tabelle di armamento maggiorato del numero di marittimi in C.R.L., Regolamento Organico e T.P. in riposo a terra. Eventuali variazioni in corso d'anno verranno regolate a nuovo in occasione del conguaglio di fine anno.

b) Assicurazioni morte ed invalidità permanente da infortunio (punto 3c e 3d):

I versamenti continueranno ad essere fatti per un numero di quote annuali pari al numero dei marittimi risultanti dalle tabelle di armamento maggiorato del numero di marittimi in C.R.L. e Regolamento Organico in riposo a terra. Eventuali variazioni in corso d'anno verranno regolate a nuovo in occasione del conguaglio di fine anno.

Sia per le assicurazioni di cui al punto a) sia per quelle di cui al punto b) la presenza a bordo verrà accertata dal ruolo equipaggio e la permanenza in riposo a terra dalla documentazione relativa.

#### **8 - Variazioni stagionali dell'equipaggio**

Il versamento annuale continuerà ad essere formato dalla somma calcolata sull'equipaggio minimo e con i criteri di cui al punto 7) lettere a) e b), cui si aggiungerà una ulteriore somma calcolata sulla media ponderata delle ulteriori presenze a bordo per ogni singola nave così come risultante dall'esercizio dell'anno precedente.

Nel caso di nuovo armamento di una nave si procederà su dati stimati.

A fine anno si provvederà all'eventuale conguaglio a nuovo.

#### **9 - Documentazione**

L'Armatore su richiesta del F.A.N.I.MAR., o per suo conto, degli Assicuratori dello stesso, è sempre tenuto a fornire la documentazione necessaria ai fini assicurativi.

Il presente accordo ha decorrenza dal 1° gennaio 2003 e scadrà, in quanto parte integrante del CCNL di settore, nella stessa data di quest'ultimo.

Letto, confermato e sottoscritto,

FILT-CGIL  
FIT-CISL  
UILTRASPORTI

CONFITARMA  
FEDARLINEA



**Accordo dell'11 giugno 2003**

**Tutele assicurative**

A decorrere dal 1° gennaio 2004 le vigenti intese sulla materia in oggetto sono così modificate:

- Al punto 1, l'importo di € 201,42 è sostituito con € 261,00.
- Inoltre, la somma di € 85,22 è sostituita da € 86,00 e quella di € 116,20 con € 175,00.
- Viene istituita una fascia aggiuntiva tra 40 e 45 anni con un importo pari a € 20.660,00.
- Pertanto al punto 3 lettera a) dopo le parole: "fino a 40 anni non compiuti un indennizzo pari a € 31.000,00" viene aggiunto: "fino a 45 anni non compiuti un indennizzo pari a € 20.660,00".

**Addendum al Verbale di Accordo dell'11 giugno 2003**

A maggior precisazione di quanto previsto alla pagina 9 "Tutele assicurative" del verbale di Accordo 11 giugno 2003 le parti sottoscrittrici dichiarano che la decorrenza del 1° gennaio 2004, che riguarda sia un incremento contributivo annuo da versare al Fanimar, che l'istituzione di una fascia aggiuntiva tra 40 e 45 anni (importo pari a € 20.660,00) per l'indennizzo in caso di ritiro del libretto di navigazione, deve intendersi riferita esclusivamente alle singole coperture assicurative in scadenza in tale data, mentre per le altre la decorrenza coinciderà con la data delle rispettive scadenze.

Le Aziende, pertanto, dovranno provvedere, con decorrenza 1° gennaio 2004, all'usuale versamento del contributo per la copertura assicurativa agli infortuni (€ 86,00 per marittimo), mentre verseranno, alle singole scadenze delle coperture assicurative (1° gennaio o in corso d'anno) il nuovo importo, pari a € 175,00 per marittimo, per la copertura assicurativa in caso di ritiro del libretto di navigazione. Di conseguenza l'operatività della nuova fascia aggiuntiva (40-45 anni) decorrerà, per i marittimi di ogni singola Azienda, dalla data di versamento al Fanimar dei 175,00 euro di cui sopra.

Roma, 25 novembre 2003

FILT – CGIL  
FIT – CISL  
UILTRASPORTI

CONFITARMA  
FEDARLINEA

**Procedure da seguire per poter richiedere gli indennizzi previsti dall'ultimo accordo nazionale sindacale del 20/12/2002 a seguito di definitiva dichiarazione di inidoneità alla navigazione, con conseguente annullamento del relativo libretto e che vanno a formare parte integrante del predetto accordo**

**1** - Il marittimo dovrà inviare lettera raccomanda al F.A.N.I.MAR. (Fondo Assistenza Nazionale Integrativa Marittimi), nella quale si denuncia l'avvenuta dichiarazione di inidoneità alla navigazione già da parte della Commissione di I° grado allegando l'ultimo completo verbale redatto dalla Commissione nonché eventuali verbali di precedenti visite effettuate dalla Commissione stessa, entro 15 giorni dalla data in cui il marittimo ne è venuto a conoscenza, pena la perdita del diritto a richiedere l'eventuale indennizzo per decadenza dei termini. Si ricorda altresì che in ogni caso dopo un anno interviene la prescrizione prevista dal codice civile in materia.

**2** - Adempiuto a quanto riportato al punto "1" il marittimo deve, nei termini e con le modalità di legge (attualmente entro 30 giorni), proporre ricorso contro la suddetta dichiarazione di inidoneità alla navigazione alla Commissione Centrale di II° grado, inviando al Fanimar copia di tale ricorso. Se il ricorso verrà respinto dovrà inviare una copia del provvedimento relativo, sempre al Fanimar, per il prosieguo della pratica.

**3** - In alternativa a quanto indicato al punto "2", qualora il marittimo ritenesse che le patologie di cui è affetto siano così gravi e manifeste da rendere inutile il ricorso alla Commissione di II° grado in quanto quest'ultima non potrebbe far altro che respingerlo, potrà, nella stessa lettera raccomanda di denuncia di cui al punto "1", richiedere la costituzione del previsto Collegio Arbitrale. In tal caso la richiesta dovrà contenere nome, cognome, indirizzo e recapito telefonico del proprio medico ed arbitro designato nonché la dichiarazione di non aver proposto né di voler proporre ricorso alla Commissione di II° grado.

**4** - Il Fanimar al ricevimento del provvedimento di respinta del ricorso di cui al punto "2" od al ricevimento della richiesta di arbitrato di cui al punto "3", provvederà a raccogliere la documentazione necessaria all'accertamento dell'indennizzabilità dell'evento per poi verificarla, preliminarmente in base ai contenuti ed all'applicabilità del succitato Accordo Nazionale Sindacale e, di concerto con i propri Assicuratori di riferimento, per verificarla definitivamente in base alle condizioni generali e particolari delle polizze "in convenzione" dallo stesso sottoscritte in funzione dell'Accordo medesimo.

**5** - Qualora l'accertamento confermi l'indennizzabilità il Fanimar, nel caso abbia ricevuto il provvedimento della Commissione di II° grado che respinge il ricorso del marittimo, provvederà ad inviare tutta la documentazione ai propri Assicuratori di riferimento per le operazioni di liquidazione e pagamento.

**6** - Qualora l'accertamento confermi l'indennizzabilità, il Fanimar, nel caso di richiesta di arbitrato, passerà la documentazione ai propri Assicuratori di riferimento che provvederanno ad avviare le procedure arbitrali incaricando il loro medico fiduciario ed arbitro perché giunga, di comune accordo con l'arbitro designato dal marittimo, alla nomina del terzo arbitro. Il giudizio del Collegio Arbitrale sarà inappellabile per tutte le parti in causa.

**7** - Gli Assicuratori di riferimento al ricevimento di quanto al punto "5" oppure delle decisioni del Collegio Arbitrale di cui al punto "6", se favorevole al marittimo, provvederanno ad inviare al marittimo stesso atti di quietanza per l'importo dovuto in base agli scaglioni di età previsti dall'Accordo.

**8** - Entro 30 giorni lavorativi dal ricevimento degli atti di quietanza debitamente sottoscritti e datati da parte del marittimo interessato, di norma (salvo il periodo feriale estivo e di fine anno) gli Assicuratori di riferimento provvederanno al pagamento effettivo a mezzo bonifico bancario sul conto corrente del marittimo stesso, i cui estremi il medesimo dovrà aver inviato in accompagnamento agli atti di quietanza di cui sopra.

**9** - Ribadendo che agli effetti dell'accertamento definitivo dell'indennizzabilità dell'evento valgono le condizioni generali e particolari delle polizze "in convenzione" sottoscritte dal Fanimar in conformità agli usi di mercato in materia ed inviate a Confitarma e Fedarlinea per l'opportuna conoscenza, si vuole ulteriormente precisare e/o integrare e/o convenire:

- a) che per l'accertamento dell'indennizzabilità, per data dell'evento, in relazione alla denuncia di cui al punto "1", si deve intendere la data di accadimento dell'infortunio o di insorgenza della malattia che ha causato la dichiarazione di inidoneità alla navigazione in quanto gli eventi assicurati sono sempre gli infortuni e le malattie che però possono essere indennizzati, alle condizioni previste, solo nel caso in cui siano risultati così gravi da comportare la dichiarazione di inidoneità alla navigazione da parte della Commissione di I° grado nonché di quella di II° grado (fatto salvo quanto previsto al punto "3").
- b) che per i marittimi in R.O., C.R.L. o prelevati dalle liste del T.P. permanente dell'armatore di appartenenza, le coperture valgono anche per gli eventi occorsi anche durante i periodi di riposo a terra. Per i marittimi prelevati o provenienti dal T.G. solo se occorsi esclusivamente a bordo od in franchigia (senza estensioni di alcun genere a dopo lo sbarco) e se risultati causa stessa dello sbarco.
- c) che il termine di prescrizione nella fattispecie è di un anno come da Codice Civile in materia.
- d) che sono esclusi dagli indennizzi quegli infortuni o malattie pregressi ai versamenti al Fanimar, da parte degli Armatori, dei contributi previsti dall'Accordo Sindacale per l'attivazione od il mantenimento annuale delle relative coperture a favore dei marittimi interessati.
- e) che ogni eventuale prestazione sociale e/o assistenziale aggiuntiva erogata direttamente dal Fanimar ai marittimi interessati dagli Accordi Sindacali, non può costituire alcuna forma di obbligo per il Fondo stesso, che eroga, statutariamente, in forma di elargizione volontaria, nei limiti delle proprie risorse disponibili, su delibera ed ad insindacabile giudizio del proprio Comitato di gestione e/o del proprio Consiglio di Amministrazione riservandosi la facoltà di valutarne l'opportunità anche caso per caso.
- f) che ogni marittimo interessato potrà rivolgersi per ogni ulteriore dubbio od informazione preventivamente al Fanimar stesso od alle OO.SS. di categoria firmatarie dell'Accordo Nazionale Sindacale.

Roma, 25 novembre 2003

FILT-CGIL  
FIT-CISL  
UILTRASPORTI

CONFITARMA  
FEDARLINEA

**Procedura da seguire per richiedere gli indennizzi previsti dall'ultimo Accordo Nazionale Sindacale del 20/12/2002 in caso di morte od invalidità permanente a seguito di infortunio e che vanno a formare parte integrante del predetto accordo.**

**1** - Il marittimo dovrà inviare lettera raccomandata indirizzata al F.A.N.I.MAR. (Fondo Assistenza Nazionale Integrativa Marittimi), nella quale si denuncia l'infortunio subito a bordo od in franchigia (per i marittimi in R.O. ed in C.R.L anche se subito durante i periodi di riposo a terra) da inviarsi entro 15 giorni dalla data dell'infortunio o dalla data di sbarco dovuta all'infortunio medesimo, pena la perdita del diritto a richiedere l'eventuale indennizzo per decadenza dei termini. Si ricorda altresì che in ogni caso dopo un anno interviene la prescrizione prevista dal codice civile in materia.

**2** - Se a causa dell'infortunio risultassero dei postumi invalidanti: lettera raccomanda al Fanimar con allegata la valutazione medica (in originale) che attesta il supposto grado di invalidità permanente (purché evidentemente superiore al minimo di franchigia del 5%) entro 1 anno dalla data di denuncia dell'infortunio. In mancanza, comunque una lettera raccomandata al Fanimar per interrompere il suddetto termine di prescrizione.

**3** - Al ricevimento della valutazione medica che attesta un grado di invalidità permanente superiore al 5%, il Fanimar provvederà a richiedere al marittimo e/o all'Armatore la documentazione necessaria all'accertamento dell'indennizzabilità dell'evento, per poi verificarla, preliminarmente, in base ai contenuti ed all'applicabilità del suddetto Accordo Nazionale Sindacale e, di concerto con i propri Assicuratori di riferimento, per verificarla definitivamente in base alle condizioni generali e particolari delle polizze "in convenzione" dallo stesso sottoscritte in funzione dell'Accordo medesimo.

**4** - Nel caso in cui l'accertamento confermi l'indennizzabilità, il Fanimar passerà tutta la documentazione ai propri Assicuratori di riferimento che provvederanno ad incaricare il loro medico fiduciario perché visiti il marittimo e confermi o meno il grado di invalidità indicato dalla valutazione medica di parte inviata dal marittimo stesso.

**5** - Gli Assicuratori di riferimento, ottenuto l'esito della visita effettuata dal loro medico fiduciario, invieranno al marittimo comunicazione scritta di tale esito allegando atti di quietanza per l'importo corrispondente al grado di invalidità accertato dal proprio medico fiduciario (sempre che risulti superiore al 5%).

**6** - Entro 30 giorni lavorativi dal ricevimento degli atti di quietanza debitamente sottoscritti e datati da parte del marittimo interessato, di norma (salvo il periodo feriale estivo e di fine anno) gli Assicuratori di riferimento provvederanno al pagamento a mezzo bonifico bancario sul conto corrente del marittimo stesso, i cui estremi il medesimo dovrà aver inviato in accompagnamento agli atti di quietanza di cui sopra.

**7** - Ribadendo che agli effetti dell'accertamento definitivo dell'indennizzabilità dell'evento valgono le condizioni generali e particolari delle polizze "in convenzione" sottoscritte dal Fanimar in conformità agli usi di mercato in materia ed inviate a Confitarma a Fedarlinea per l'opportuna conoscenza, si vuole ulteriormente precisare e/o integrare e/o convenire:

a) che per l'accertamento del grado di invalidità permanente da infortunio, nella fattispecie, si potrà far riferimento solo alle tabelle INAIL, senza quindi tenere conto del danno biologico od altro come previsto invece quando si chiede un risarcimento a terzi per supposta responsabilità nell'accadimento dell'evento.

b) che il termine di prescrizione nella fattispecie è di un anno come da Codice Civile in materia.

c) che sono esclusi dagli indennizzi le conseguenze di infortuni pregressi al versamento al Fanimar da parte degli Armatori dei contributi previsti dall'Accordo Sindacale per l'attivazione od il mantenimento annuale delle relative coperture a favore dei marittimi interessati.

d) che non costituisce infortunio ogni evento che non sia dovuto a causa fortuita, violenta ed esterna e che non produca lesioni fisiche obiettivamente constatabili. Escludendo quindi qualunque forma di malattia quali, ad esempio, infarto, ictus, etc., ipotesi peraltro sostenibile solo

ed esclusivamente, nell'ambito della "responsabilità civile", nei confronti di chi possa eventualmente essere ritenuto responsabile dell'evento accaduto.

e) che ogni eventuale prestazione sociale e/o assistenziale aggiuntiva erogata direttamente dal Fanimar ai marittimi interessati dagli Accordi Sindacali, non può costituire alcuna forma di obbligo per il Fondo stesso, che eroga, statutariamente, in forma di elargizione volontaria, nei limiti delle proprie risorse disponibili, su delibera ed ad insindacabile giudizio del proprio Comitato di gestione e/o del proprio Consiglio di Amministrazione riservandosi la facoltà di valutarne l'opportunità anche caso per caso.

f) che ogni marittimo interessato potrà rivolgersi per ogni ulteriore dubbio od informazione preventivamente al Fanimar stesso od alle OO.SS. di categoria firmatarie dell'Accordo Nazionale Sindacale.

Roma, 25 novembre 2003

FILT-CGIL  
FIT-CISL  
UILTRASPORTI

CONFITARMA  
FEDARLINEA

## Accordo del 5 giugno 2007

### Tutele assicurative

In relazione alla richiesta sindacale di ampliare le tutele assicurative del personale navigante con la copertura del caso di morte a bordo o in franchigia per qualsiasi causa e di migliorare le coperture assicurative già previste, le parti hanno convenuto quanto segue:

A decorrere dal 1° luglio 2007 il F.A.N.I.MAR. o altro fondo avente i requisiti di cui al punto 5) dell'accordo del 20 dicembre 2002, provvederà ad assicurare il caso di morte per qualsiasi causa avvenuta a bordo o in franchigia.

In particolare, verrà riconosciuta agli eredi una somma pari a € 12.500,00 a fronte di un premio annuale di € 36,00. A decorrere dal 1° gennaio 2008, il versamento del premio verrà effettuato contestualmente a quello per la copertura del caso di morte o invalidità permanente per infortunio a bordo.

Pertanto gli armatori verseranno al F.A.N.I.MAR. il 1° gennaio di ogni anno (con tolleranza di 10 giorni) la somma annua di € 36,00 per ogni marittimo italiano o comunitario imbarcato sulle proprie navi in base alle tabelle di armamento, affinché il F.A.N.I.MAR., tramite la sottoscrizione di specifiche polizze di assicurazione, le cui condizioni generali e/o particolari nonché esclusioni varranno ai fini dell'accertamento dell'indennizzabilità dell'evento, possa garantire una copertura assicurativa di € 12.500,00 per marittimo nel caso di morte avvenuta esclusivamente a bordo per cause naturali o per infortunio, in quest'ultimo caso il capitale assicurato si sommerà agli eventuali capitali già assicurati in caso di infortunio. Onde permettere di unificare le scadenze annuali al 1° gennaio, inizialmente, il 1° luglio 2007, gli armatori verseranno al F.A.N.I.MAR. la somma di € 18,00 per ogni marittimo, come sopra specificato, pari a 6/12 dell'importo annuo previsto per la copertura assicurativa fino al 31 dicembre 2007, per poi versare l'intero suddetto importo di € 36,00 per ciascun marittimo a partire dal 1° gennaio 2008 e così di seguito di anno in anno. La copertura assicurativa potrà essere garantita dal F.A.N.I.MAR. solo dal giorno successivo a quello in cui il medesimo entrerà nella reale disponibilità delle somme necessarie versatagli dagli armatori.

Ai fini della disciplina delle tutele assicurative previste dall'accordo F.A.N.I.MAR. del 20 dicembre 2002 le parti convengono che marittimi iscritti permanentemente in Turno Particolare, devono intendersi esclusivamente quelli che abbiano maturato almeno 15 mesi di navigazione nell'arco di 4 anni con la stessa società. Tale limite non opera in caso di disarmo dei mezzi o cessazione di attività della società.

Il premio annuale per la copertura per il ritiro del libretto viene incrementato a decorrere dal 1° gennaio 2008 dagli attuali € 175,00 a € 190,00 annui pro-capite a fronte del seguente aggiornamento dei capitali assicurati:

- sino a 40 anni non compiuti	€ 31.000,00;
- da 40 a 45 anni non compiuti	€ 21.000,00;
- da 45 a 50 anni non compiuti	€ 16.000,00;
- da 50 a 55 anni non compiuti	€ 8.500,00;
- da 55 a 60 anni non compiuti	€ 6.000,00;
- da 60 a 65 anni non compiuti	€ 3.000,00.

Si precisa che:

nel caso di decesso di un marittimo che sia stato già dichiarato permanentemente non idoneo alla navigazione (ritiro del libretto) da parte della Commissione di I° grado, qualora il decesso avvenisse prima dell'esito dell'eventuale ricorso alla Commissione di II° grado o prima dell'espletamento degli accertamenti medici a seguito di richiesta di applicazione della clausola arbitrale, si procederà ad indennizzare gli eredi aventi diritto per l'importo fissato, in base all'età, dell'allegato 4 del CCNL vigente.

Quanto sopra a condizione che il decesso sia avvenuto per la medesima malattia o infortunio che sia stata determinante per la dichiarazione di permanente inidoneità alla navigazione, sempre e comunque nel rispetto delle ulteriori norme e procedure per l'accertamento dell'indennizzabilità inerente il ritiro del libretto stesso.

Resta ferma ogni altra previsione contrattuale in materie di tutele assicurative.

## OBBLIGHI DELL'ASSICURATO IN CASO DI DICHIARATA INIDONEITÀ

L'assicurato è tenuto a proporre ricorso, (attualmente da presentarsi per l'accesso alla commissione di II° grado) nei termini e con le modalità previste dal Codice della Navigazione e/o dalle leggi vigenti in materia contro la dichiarazione di cancellazione dalle matricole e dai registri della gente di mare per i motivi che sono oggetto di assicurazione.

La Società si riserva la facoltà di richiedere all'assicurato che per l'espletamento delle pratiche tutte inerenti il ricorso o domanda di revisione questi si avvalga del Consulente Medico prescelto dalla Società stessa eventualmente affiancandolo ad altro Medico di sua fiducia.

Nel caso in cui l'Assicurato non ottemperi a tale obbligo, decade dai benefici dell'Assicurazione salvo che un collegio arbitrale composto da tre medici, due nominati dalle parti ed il terzo nominato d'accordo tra i primi due o in difetto dal Presidente dell'Ordine dei Medici di zona, non dichiara, entro 45 giorni dalla richiesta del marittimo, che tale invalidità definitiva è "manifesta" e che se anche l'Assicurato si fosse sottoposto a cure mediche un eventuale giudizio non avrebbe potuto che dare conferma di tale invalidità permanente definitiva dell'Assicurato con conseguente cancellazione dalle matricole e dai registri della gente di mare.

Il Collegio Medico risiede, a scelta della Società presso la sede della stessa o presso la sede dell'Agenzia alla quale è assegnata la polizza.

Ognuna delle parti sostiene le proprie spese, remunera il proprio Medico designato e contribuisce per metà alle spese e competenze del terzo Medico.

I risultati della procedura, raccolti con apposito verbale redatto in doppio esemplare, uno per la Società, l'altro per l'Assicurato, e sottoscritti dai Medici concordi, ovvero dalla maggioranza, saranno obbligatori per le Parti rinunciando queste fin d'ora a qualsiasi impugnativa, salvo il caso di dolo, errore, violenza o violazione di parti contrattuali.

Le conclusioni del Collegio saranno valide ancorché il medico dissidente rifiuti di sottoscriverle e tale rifiuto risulti attestato dagli altri Medici nel verbale definitivo.

I Medici sono dispensati dall'osservanza di ogni formalità.

Le Aziende saranno tenute a far inserire nella polizza tale formulazione al momento del rinnovo della polizza in corso.

**Tutele assicurative “F.A.N.I.MAR.” – Accordo 20 dicembre 2002 e successive integrazioni - Addendum del 3 febbraio 2009**

A decorrere dall'1/1/2010 il premio di € 86,00 destinato alla copertura delle assicurazioni per morte ed invalidità permanente da infortunio è elevato a € 140,00. Conseguentemente, gli indennizzi in caso di morte si incrementano con pari decorrenza da € 25.900 a € 50.000 e il massimale per infortunio da € 36.200 a € 50.000.

Nella vigente disciplina contrattuale delle tutele assicurative del personale navigante, con decorrenza 1° giugno 2009, al punto 3, lettera a), dopo la tabella degli indennizzi i periodi successivi vengono così modificati a partire dalle parole “Gli indennizzi di cui sopra .....” e fino alle parole “..... e causa stessa dello sbarco”:

“Gli indennizzi di cui sopra per i marittimi in R.O. (Regolamento Organico), in C.R.L. (Continuità di rapporto di lavoro) potranno essere richiesti al F.A.N.I.MAR. anche per malattie od infortuni comportanti il ritiro definitivo del libretto di navigazione manifestatesi o accaduti durante i periodi di riposo a terra maturati a bordo.

Per i marittimi in T.P. (Turno Particolare) o in T.G. (Turno Generale) gli indennizzi di cui sopra potranno essere richiesti al F.A.N.I.MAR.:

- 1) a seguito di infortuni avvenuti a bordo o in franchigia e che hanno determinato lo sbarco del marittimo;
- 2) a seguito di malattia manifestatasi a bordo o in franchigia oppure entro il limite del 28° giorno incluso dalla data dello sbarco.”

Il punto 3, lettera a), prosegue con il capoverso: “La denuncia di avvenuto ritiro del Libretto di Navigazione, ovvero di prima dichiarazione di inidoneità alla navigazione, deve essere inoltrata al F.A.N.I.MAR. ecc.”

Sono abrogate tutte le precedenti intese (10 maggio 2005 e 5 giugno 2007) nelle parti in cui sono previste modalità assicurative difformi da quelle contenute nella presente intesa.

**Procedure da seguire per poter richiedere gli indennizzi.**

Il punto 9, lettera b), delle procedure per la richiesta di indennizzo è così sostituito:

“b) che per i marittimi in R.O. e C.R.L. le coperture valgono altresì per gli eventi occorsi anche durante i periodi di riposo a terra maturati a bordo.

Per i marittimi in T.P. o in T.G. in caso di evento da infortunio, solo qualora l'infortunio sia accaduto a bordo o in franchigia e se risultato causa stessa dello sbarco. Nel caso invece di evento da malattia, solo se la stessa si è manifestata a bordo o in franchigia oppure entro il limite del 28° giorno incluso dalla data dello sbarco”.

Dopo il punto 9 aggiungere il successivo punto 10:

“Per i marittimi comunitari non italiani, qualora la documentata definitiva dichiarazione di inidoneità alla navigazione non fosse sancita attraverso le procedure disposte per i marittimi italiani (commissioni preposte), si procederà all'applicazione della prevista clausola arbitrale nel luogo ove ha sede legale il F.A.N.I.MAR. o in una città italiana di mare indicata dal marittimo”.



## VERBALE DI ACCORDO PER LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

L'anno 2007, addì 30 del mese di maggio, in Roma si sono incontrate la CONFITARMA, l'ASSORIMORCHIATORI, la FEDERIMORCHIATORI, la FEDARLINEA e le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI.

Visti

- gli accordi 5 agosto 1999 e 11 giugno 2003 di rinnovo dei contratti collettivi nazionali del personale marittimo e gli accordi 1° luglio 2003 e 17 luglio 2003 di rinnovo dei contratti collettivi nazionali del personale amministrativo delle società aderenti a CONFITARMA, ASSORIMORCHIATORI, FEDERIMORCHIATORI e FEDARLINEA, nei quali, 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 remuneratività 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 sono applicati i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro sottoscritti 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 12 mensilità all'anno, l'azienda verserà sulla posizione individuale del lavoratore per 12 mensilità annue, un contributo mensile di pari importo.

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.

Per quanto riguarda il personale amministrativo delle Società che applicano il CCNL sottoscritto da CONFITARMA e FEDARLINEA con le OO.SS.LL. firmatarie del presente accordo, possono aderire tutti i dipendenti con contratto di lavoro subordinato di durata pari almeno a 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 ad € 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 ad € 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.

**ADDENDUM ALL'ACCORDO NAZIONALE 30 MAGGIO 2007**

In riferimento a quanto convenuto nel verbale di accordo per la previdenza complementare sottoscritto dalla Confindustria, Assorimorchiatori, Federimorchiatori, Fedarlinea e dalle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti lo scorso 30 maggio, si precisa che il contributo mensile pari all'1% che il lavoratore e conseguentemente l'azienda potranno versare al fondo di previdenza complementare è da intendersi riferito a 14 mensilità all'anno.

Roma, 21 giugno 2007

CONFITARMA  
ASSORIMORCHIATORI  
FEDERIMORCHIATORI  
FEDARLINEA

FILT-CGIL  
FIT-CISL  
UILTRASPORTI

\* \* \* \* \*

**ACCORDO 3 FEBBRAIO 2009 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

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.

## COSTITUZIONE DELL'OSSERVATORIO NAZIONALE

Le parti convengono di costituire, contestualmente alla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo del CCNL, l'Osservatorio Nazionale permanente allo scopo di individuare scelte atte alla soluzione delle problematiche afferenti il settore del rimorchio e ad orientare l'azione dei propri rappresentanti.

L'Osservatorio ha il compito di analizzare e valutare le questioni rilevanti per l'attività complessiva del settore, al fine di consentire di individuare tempestivamente occasioni di miglioramento e di sviluppo dell'attività e del lavoro, determinandone le condizioni e di accertare le motivazioni che causano difficoltà allo sviluppo per poterle superare, in tutte le forme possibili.

In particolare saranno oggetto di studio e di specifico intervento:

- l'esame dei criteri per la determinazione degli organici aziendali, con riferimento all'art.1 del vigente CCNL;
- la raccolta degli elementi finalizzati a valutare le materie della formazione professionale del personale imbarcato, con l'obiettivo di mantenere e/o implementare il livello di professionalità, nonché della sicurezza e dell'ambiente di lavoro;
- i problemi connessi alla sicurezza in relazione a tutte le fasi del processo lavorativo e di espletamento del servizio, per migliorare il servizio fornito e la sicurezza e l'igiene del lavoro;
- lo studio delle specificità portuali e del relativo traffico con l'obiettivo di individuare adeguate forme di organizzazione del lavoro;
- lo studio di nuove possibili forme di organizzazione del lavoro a bordo finalizzate a migliorare l'efficienza, la produttività e la competitività del settore, anche attraverso forme diverse di flessibilità, professionalità e formazione;
- l'individuazione dei criteri, in materia di deroghe ai limiti sull'orario di lavoro per i mezzi adibiti a servizi portuali, in applicazione di quanto previsto all'art. 3, comma 7 del decreto legislativo 27 maggio 2005 n. 108.

L'Osservatorio definirà i propri programmi di lavoro impegnando le risorse esistenti nelle strutture delle Organizzazioni stipulanti la presente Sezione e potrà avvalersi di collaborazioni specializzate per particolari programmi di ricerca, previa decisioni assunte di volta in volta.

L'Osservatorio trasmetterà alle parti stipulanti il programma e il rapporto circa l'attività annuale, gli studi, le azioni intraprese e gli interventi compiuti e può promuovere incontri e manifestazioni pubbliche.

L'Osservatorio sarà composto da 12 membri; 6 rappresentanti di parte sindacale e 6 rappresentanti di parte datoriale.

Gli atti approvati all'unanimità dai componenti dell'Osservatorio, produrranno effetti immediati. Qualora gli stessi comportino modifiche normative al CCNL, dovranno essere portati, per la loro ratifica, al tavolo negoziale delle parti contrattuali. Gli stessi atti, comportanti modifiche normative al CCNL, approvati a maggioranza dai componenti dell'Osservatorio verranno rinviati, per gli opportuni approfondimenti, al tavolo negoziale delle parti contrattuali.

L'Osservatorio ha sede presso la Confitarma che fornirà i servizi di segreteria.

La data delle convocazioni è fissata d'accordo fra i rappresentanti delle parti e comunque non oltre i 15 giorni dalla presentazione della richiesta di una delle parti che costituiscono L'Osservatorio.

Roma, 5 giugno 2007

## ISCRIZIONE ALL'ELENCO DI CUI ALL'ARTICOLO 1

- 1 - L'obbligo dell'iscrizione nell'elenco di cui al punto 1 dell'art. 1 vige per i marittimi che abbiano superato il periodo di prova di cui ai punti 1 e 2 dell'art. 4.
- 2 - Il mancato superamento del periodo di prova deve essere comunicato all'interessato alla scadenza del periodo suddetto.
- 3 - La risoluzione del contratto d'imbarco comporta la cancellazione dall'elenco di cui all'art. 1.
- 4 - Fermo restando quanto previsto dall'art. 39, è considerato altresì giustificato motivo per la risoluzione del contratto di imbarco:
  - a) l'inadempimento degli obblighi contrattuali;
  - b) la mancata tempestiva comunicazione dell'indisponibilità per malattia, infortunio o grave motivo personale da comunicare alla Società per telegramma facendo seguire l'invio del documento giustificativo entro due giorni dall'insorgere del motivo;
  - c) lo sbarco per colpa del marittimo ai sensi del contratto di imbarco;
  - d) lo sbarco del marittimo;
  - e) il rifiuto di trasbordare;
  - f) la temporanea inibizione dall'esercizio professionale;
  - g) il raggiungimento dei limiti di età previsti per il pensionamento dalle vigenti norme al riguardo;
  - h) l'aver preteso da componenti l'equipaggio subordinati per ragioni di servizio l'indebita corresponsione di somme connesse al servizio;
  - i) la riduzione della flotta sociale, il disarmo di durata superiore a 30 giorni. In questi casi, la non reiscrizione nell'elenco di cui all'art. 1 sarà effettuata, categoria per categoria, partendo da coloro che hanno minore anzianità di azienda.
- 5 - La cancellazione dall'elenco di cui all'art. 1 verrà comunicata dalla Società al marittimo a mezzo di lettera raccomandata nel termine di 30 giorni rispettivamente dalla data di presentazione del libretto di navigazione o dalla data del provvedimento.
- 6 - Il marittimo può chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione della Società, i motivi che hanno determinato il provvedimento della cancellazione dallo stesso. In tal caso la Società risponderà all'interessato entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.
- 7 - Si considera contrario allo spirito delle presenti norme la cancellazione dall'elenco di cui all'art. 1 determinato da motivi di fede religiosa, di credo politico o di appartenenza ad un Sindacato.

## COLLEGIO DI CONCILIAZIONE ED ARBITRATO

- 1 - Il marittimo che ritenga ingiustificata la risoluzione del contratto d'imbarco con conseguente cancellazione dall'elenco di cui all'art. 1, può chiedere con lettera raccomanda, entro 10 giorni dallo sbarco, l'intervento conciliativo delle Associazioni stipulanti la presente Sezione. Tale intervento dovrà essere espletato ed esaurito entro 20 giorni successivi alla richiesta, in caso di esito positivo verrà redatto un verbale di conciliazione che sarà depositato presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione a cura di una delle parti.
- 2 - Il direttore dell'ufficio o un suo delegato, accertata l'autenticità, provvederà a depositarlo nella Cancelleria della Pretura nella cui circoscrizione è stato redatto. Il Pretore, su istanza delle parti interessate, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto (legge 11 agosto 1973, n. 533).
- 3 - Ove invece il tentativo di conciliazione non riesca, il marittimo potrà ricorrere ad un Collegio arbitrale; a tal fine lo stesso provvederà contestualmente alla richiesta di costituzione del Collegio (da inoltrarsi mediante lettera raccomandata alla Società a pena di decadenza nel termine di 10 giorni successivi a quello di cui al precedente comma) a designare il nominativo del proprio rappresentante; la Società, nei cinque giorni successivi, provvederà a designare il proprio.
- 4 - Gli arbitri scelti dalle parti provvederanno, entro 10 giorni successivi a quello assegnato alla Società per la designazione del proprio arbitro, a designare, di comune accordo, il Presidente del Collegio.
- 5 - In mancanza di accordo, il Presidente del Collegio verrà scelto mediante sorteggio tra quelli compresi in una lista, depositata presso la competente Capitaneria di Porto, composta di un numero di nomi, non superiore ad otto, formata di comune accordo fra le Organizzazioni sindacali stipulanti e firmatarie.

6 - Il Collegio espletterà un ulteriore tentativo di componimento e, ove questo non riesca, emanerà in posizione sostitutiva delle parti compromittenti il suo giudizio secondo equità e senza obbligo di formalità procedurali entro 30 giorni dalla sua formale costituzione.

7 - Grava sulla Società l'onere della prova dei fatti posti a base del motivo addotto a giustificazione della cancellazione dall'elenco di cui all'art. 1.

8 - Nel caso in cui dal Collegio non venisse riconosciuta, nelle motivazioni addotte dalla Società, la sussistenza di giustificati motivi e/o giusta causa, ai sensi dell'art. 39, la Società stessa dovrà corrispondere al marittimo, a titolo di penale, un importo calcolato secondo le norme contrattuali vigenti per la liquidazione del trattamento di fine rapporto sino ai seguenti limiti:

anzianità fino a 12 mesi nell'azienda: 30 gg. di retribuzione;

anzianità fino a 3 anni nell'azienda: 60 gg. di retribuzione;

anzianità da 3 a 6 anni nell'azienda: 75 gg. di retribuzione;

anzianità da 6 a 10 anni nell'azienda: 90 gg. di retribuzione;

anzianità oltre 10 anni nell'azienda: 120 gg. di retribuzione.

**PROTOCOLLO D'INTESA FRA CONFITARMA  
E FILT-CGIL, FIT-CISL, UIL-TRASPORTI**

Le parti concordemente prendono atto che il servizio di rimorchio portuale per quanto attiene la parte commerciale (entrata ed uscita delle navi dai porti) costituisce un servizio di tipo imprenditoriale che deve seguire, anche sotto il profilo tariffario, tutte le logiche conseguenti a tale tipo di servizio.

Le parti concordemente riconoscono peraltro che a fianco del servizio commerciale le Autorità richiedono costantemente servizi sociali inerenti la sicurezza, il salvataggio, l'antincendio, la salvaguardia dell'ambiente marino e atmosferico, tutte attività che sono ben distinte e autonome dal servizio commerciale che viene svolto dalle stesse aziende.

Un'accentuazione di tali servizi sociali, i cui costi fino ad oggi sono stati riversati sui costi dei servizi commerciali, pone con urgenza la necessità di una ricognizione del duplice ruolo svolto dalle aziende di rimorchio e dalle conseguenti diverse attribuzioni dei relativi costi. I risultati di tale ricognizione verranno portati a conoscenza dei Ministeri competenti per gli interventi del caso. Tutto ciò premesso, considerata l'esigenza di riduzione dei costi portuali conseguente alla minore richiesta di servizi commerciali particolarmente per i traffici di cabotaggio nonché l'innovazione tecnologica delle navi finalizzata a facilitare le manovre con potenziale minor utilizzo del servizio di rimorchio, le parti, nel quadro delle relazioni sindacali vigenti, dichiarano la propria disponibilità ad esaminare, processi di riorganizzazione del lavoro nei singoli porti volti a realizzare attraverso le opportune flessibilità incrementi di efficienza e produttività.

Eventuali diverse tabelle d'armamento, nel solo ambito della concessione ed in presenza di avanzate tipologie di rimorchiatori di nuova costruzione, potranno essere trattate aziendaliamente nella integrale salvaguardia delle norme di sicurezza.

Ove risultassero esuberanti di personale potranno aversi:

- 1) riduzione di personale nei limiti derivanti dal blocco dei turn over;
  - 2) mobilità interaziendale concordata;
  - 3) esodi anticipati concordati tra le parti in quanto a modalità ed incentivi.
- Quanto sopra nel rispetto dell'art. 45, 1° comma, di cui si ribadisce la validità.

## PROTOCOLLO SU AMBIENTE DI LAVORO

Le parti riconoscono la necessità di un comune impegno ad affrontare i problemi della salute e della prevenzione dai rischi connessi alla specifica condizione di lavoro dei marittimi.

A questo fine le parti concordano che la normativa contrattuale qui definita sia accompagnata da una legislazione di sostegno, sulla base di alcune esperienze già maturate.

In particolare per quanto riguarda le soluzioni nell'ambito della prevenzione dei rischi derivanti da agenti nocivi strutturalmente presenti nelle navi, tra cui ad esempio l'amianto, le parti concordano che tale legislazione di sostegno debba intervenire nelle fasi di ricostruzione, trasformazione e riclassifica attraverso opportune forme d'incentivazione.

In considerazione, inoltre, della peculiarità del lavoro nautico le parti convengono sulla necessità di istituire appositi strumenti di tutela della salute dei lavoratori.

Tale attività dovrà esercitarsi a partire dall'art. 9 della Legge 300/70 e svolgersi a livello decentrato con la partecipazione delle strutture sindacali territoriali.

Le Aziende s'impegnano ad adottare sulle proprie navi le misure di prevenzione in rapporto a determinati fattori di rischio, attuando le procedure definite dall'art. 9 della Legge 300 già citata.

Per i fattori di rischio già individuati nell'ambito del settore, si propongono quali priorità, nel corso della presente vigenza contrattuale:

Rumore: cabine insonorizzate, misure di bonifica cuffie.

Amianto: trattamento secondo procedimenti che evitino la dispersione di fibre, eliminazione di detto materiale su navi di nuova costruzione od acquistate di seconda mano, o come materiale di riparazione, misure di adeguata prevenzione durante l'attività di manutenzione e scobentazione della nave.

Esposizione a fumi, gas di scarico, nebbie di olii minerali: misure di bonifica nella sala macchine od in garages secondo le indicazioni degli enti preposti.

Prevenzione degli infortuni a bordo: secondo le misure previste dal D.P.R. 547/56 per tutte quelle attività lavorative non direttamente connesse con la navigazione (esempio lavori di manutenzione).

Nell'ambito della valutazione del rischio, da parte del datore di lavoro, e della predisposizione dei piani di prevenzione previsti dalla normativa italiana ed europea, dovranno essere definiti gli opportuni processi di formazione dei lavoratori ed in particolare dei delegati sindacali.

Tale formazione, che potrà avvalersi della prevista legislazione di sostegno, dovrà in particolare mirare a:

- 1) una corretta informazione sui rischi specifici connessi alle singole mansioni;
- 2) all'uso degli opportuni mezzi di protezione individuale ed alla loro manutenzione;
- 3) alla gestione della propria mansione con le necessarie garanzie di sicurezza per la navigazione (formazione professionalizzante).

Le parti, alla ripresa delle trattative, prevista nel mese di settembre, individueranno i soggetti pubblici referenti per l'attività di studio e controllo dei fattori di rischio ambientale.



**PROTOCOLLO DI INTESA  
SULLA FORMAZIONE PROFESSIONALE**

Le parti esprimono una comune valutazione sulla centralità della formazione professionale.

Conseguentemente le parti individuano i seguenti comuni obiettivi di un'attività congiunta di promozione e sviluppo della formazione professionale dei lavoratori marittimi quale strumento:

- strategico ai fini di una politica attiva dell'occupazione;
- di aggiornamento ai fini dell'acquisizione degli standard minimi previsti dalla legge 739 del 21 novembre 1985 (convenzione STCW 78);
- di aggiornamento ed informazione ai fine della tutela della sicurezza della navigazione e della salvaguardia della vita umana in mare;
- di aggiornamento ed informazione circa la prevenzione degli infortuni e la tutela della salute;
- di sviluppo della professionalità in connessione con lo sviluppo dell'automazione navale;
- di sperimentazione di nuove forme di organizzazione del lavoro e di nuove qualifiche professionali.

Le parti riconoscono che l'avviamento di politiche di sviluppo della formazione professionale non può prescindere dall'apposita legislazione di sostegno già predisposta dall'amministrazione competente nonché dall'utilizzo delle disponibilità finanziarie derivanti da normative europee, nazionali e regionali e riconoscono altresì come strumento indispensabile all'avvio al lavoro di giovani nel settore, una normativa definita e certa per gli allievi ufficiali nonché l'utilizzo dei contratti di formazione/lavoro nello spirito del presente accordo e secondo le norme definite nell'apposito protocollo.

Le parti, pur riconoscendo l'attività formativa autonomamente svolta da taluni gruppi o aziende armatoriali, ritengono necessario lo sviluppo in tutto l'armamento nazionale di politiche formative concordemente definite tramite le seguenti misure e procedure.

Sarà costituita a livello nazionale una commissione paritetica formata da sei membri nominati dalle OO.SS. e sei membri nominati dalle Associazioni datoriali, con il compito primario di promuovere tutte le iniziative ritenute più idonee a favorire efficaci politiche formative, a formulare proposte nei confronti di Enti ed istituzioni competenti in materia.

Coerentemente alle finalità sopra rappresentate la Commissione dovrà promuovere iniziative specifiche al fine di:

- favorire le risposdenze delle azioni formative alle domande di professionalità espresse dal mercato del lavoro;
- acquisire dalle aziende dati statistici circa la partecipazione ai corsi di aggiornamento previsti dalla convenzione STCW 78;
- determinare strumenti di governo del mercato del lavoro marittimo in funzione dei livelli di espansione della formazione e dell'aggiornamento professionale nell'ambito dell'armamento nazionale, verificando e promuovendo tale processo anche attraverso la riqualificazione e la mobilità del personale;
- esaminare l'andamento complessivo dei contratti di formazione e lavoro anche sulla base della informativa circa gli esiti dei progetti esauriti nell'anno precedente;
- promuovere programmi di formazione mirata in particolare sui temi della sicurezza e della prevenzione;
- favorire uno sviluppo della formazione scolastica e professionale coerente con la realtà e gli indirizzi comunitari.

## **PROTOCOLLO DI INTESA FRA CONFITARMA E FILT-CGIL, FIT-CISL, UIL-TRASPORTI**

Gli scenari inediti dell'economia mondiale che sono di fronte, inducono forti sollecitazioni nell'attuale assetto dei traffici marittimi ed una nuova competizione si profila tra i diversi armamenti a livello internazionale.

La liberalizzazione del cabotaggio che dovrà accompagnare il processo di integrazione europea è, inoltre, una sfida ancor più ravvicinata per l'armamento nazionale.

Questi cimenti porranno all'insieme dell'armamento la revisione delle politiche di sviluppo e degli assetti gestionali conseguenti.

L'impresa ed il lavoro si troveranno di fronte a grandi responsabilità ed a sfide impegnative.

Lo scopo del presente Protocollo è quello di definire procedure per affrontare le problematiche che l'impresa armatoriale avrà di fronte sulla base di un sistema di informazione tra sindacato ed organizzazioni armatoriali nella formulazione e realizzazione delle linee di tendenza dell'armamento nell'ambito della politica generale dei trasporti e degli orientamenti CEE in materia.

Vanno, infine, affrontate procedure e garanzie in ordine alle politiche del lavoro, alle procedure ed alle sedi negoziali per regolare il conflitto.

### **Consultazione a livello nazionale.**

Viene istituito un Comitato con funzione consultiva a livello nazionale con sei membri nominati da Confitarma e sei membri nominati da FILT-CGIL, FIT-CISL e UIL-TRASPORTI.

Il Comitato si riunirà, almeno due volte l'anno o su richiesta di una delle parti, per l'informazione e la consultazione preventiva:

- sugli indirizzi di politica marinara a livello nazionale e/o internazionale;
- sugli indirizzi di politica marinara derivanti dagli orientamenti di sviluppo previsti dalla Confitarma;
- sui progetti di sviluppo dei singoli settori;
- sui programmi di ristrutturazione;
- sui programmi ed interventi sulle condizioni ambientali e di sicurezza sul lavoro e della navigazione.

### **Comitati consultivi territoriali.**

Laddove sono presenti entrambe le rappresentanze datoriali e sindacali saranno istituiti comitati consultivi territoriali le cui materie ed i criteri di nomina dei rappresentanti dovranno essere analoghi a quello costituito a livello nazionale.

### **Regole per il conflitto.**

Le parti ribadiscono la validità del protocollo contenente il codice di autoregolamentazione, corredato dal codice per le Aziende, dalle norme pattizie e dalle clausole impegnative assunte dal Governo, tramite l'allora Ministro dei Trasporti (Protocollo Signorile).

Le parti convengono inoltre di dare attuazione a quanto previsto dalla Legge 146/90.

### **Rappresentanze sindacali di bordo.**

1 - In applicazione delle norme dello Statuto dei Lavoratori, che demanda ai contratti collettivi di lavoro l'attuazione dei principi sanciti dallo Statuto stesso alle Aziende di navigazione per il personale navigante, si conviene quanto segue:

ad iniziativa dei marittimi imbarcati, nell'ambito delle rispettive Organizzazioni sindacali di appartenenza, possono essere costituite in ogni Azienda "rappresentanze sindacali di bordo" scelte tra i componenti dell'equipaggio.

2 - In tali unità possono essere nominati, per ogni Organizzazione sindacale stipulante la presente Sezione:

- 1 rappresentante sindacale fino a 60 marittimi;
- 2 rappresentanti sindacali fino a 100 marittimi;
- 3 rappresentanti sindacali fino a 200 marittimi;
- 4 rappresentanti sindacali fino a 300 marittimi.

3 - Per le Aziende che esercitano il servizio di rimorchio in più porti, in deroga a quanto sopra, sarà nominato un rappresentante sindacale per ogni porto.

4 - I rappresentanti sindacali, che durano in carica fino alla revoca, avranno le seguenti attribuzioni:

- a) prospettare verbalmente o per iscritto alla Direzione delle Aziende le questioni che possono sorgere relativamente all'esatta applicazione dei contratti di lavoro e degli accordi aziendali. Eventuali problemi insoluti, nell'ambito delle norme contrattuali, formeranno oggetto d'esame tra le rispettive Organizzazioni sindacali;
- b) effettuare, nel rispetto delle leggi e delle norme contrattuali, la raccolta e la consegna delle deleghe e delle tessere, senza arrecare disturbo all'andamento produttivo aziendale;
- c) conferire con i componenti degli equipaggi, non impegnati nelle loro mansioni;
- d) compatibilmente con le esigenze del servizio e dei regolamenti portuali, indire assemblee, previa comunicazione alla Società, in congruo anticipo, indicando l'ora, la durata e il luogo della riunione.

5 - I rappresentanti sindacali sono tenuti, come gli altri membri dell'equipaggio, ad effettuare le prestazioni di lavoro secondo le comuni norme contrattuali.

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

### **Permessi sindacali.**

1 - Permessi retribuiti.

Gli armatori concederanno, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai rappresentanti sindacali di azienda, per l'espletamento del loro incarico, permessi sindacali retribuiti di 8 ore al mese, cumulabili nell'ambito del trimestre fra i vari delegati.

2 - Permessi non retribuiti.

Fatte salve le condizioni di migliore favore, gli armatori concederanno ai marittimi membri di organi direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e delle Sezioni territoriali periferiche di dette Federazioni, permessi orari non retribuiti, compatibilmente con le esigenze dei servizi di bordo, per partecipare a riunioni degli anzidetti organi direttivi ed a trattative sindacali.

3 - L'autorizzazione ad assentarsi dal lavoro dovrà essere richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Direzioni delle Società con almeno 24 ore di preavviso.

4 - All'interno delle ore previste al punto 1, la materia sarà regolata da quanto previsto dall'accordo sulle "libertà sindacali", contenuto nella mediazione ministeriale del 24 luglio 1991, e successivi aggiornamenti definiti con il verbale d'accordo del 5 giugno 2007.

### **Riscossione contributi sindacali.**

1 - Il marittimo potrà inviare all'Armatore una delega a trattenerne sulle proprie spettanze l'ammontare del contributo che intende versare all'organizzazione sindacale da lui indicata.

2 - Il marittimo dovrà altresì indicare l'ammontare del contributo da trattenerne nonché l'Organizzazione sindacale alla quale dovrà essere effettuato il versamento a cura dell'armatore.

3 - La delega avrà validità fino a quando non sarà revocata.

### **Affissione comunicati sindacali.**

1 - La Società curerà la collocazione in posto accessibile a tutti i membri dell'equipaggio di un albo a disposizione delle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente accordo e delle sezioni territoriali periferiche delle organizzazioni medesime.

2 - In tali albi saranno affisse le comunicazioni a firma delle Segreterie responsabili delle Organizzazioni e Sezioni periferiche predette che dovranno riguardare materie d'interesse sindacale del lavoro ed essere tempestivamente presentate ai comandi delle navi e fatte pervenire, per opportuna conoscenza, alla direzione della Società o sedi succursali.

### **Agevolazioni allo studio.**

1 - Durante l'imbarco i marittimi che frequentino corsi di studio per corrispondenza o che comunque desiderino impegnarsi nello studio, saranno ammessi, su loro richiesta, dalla Società, in turni di servizio che agevolino lo studio e saranno, per quanto possibile, esonerati dallo svolgere lavoro straordinario.

2 - Saranno presi in esame, in base a "curriculum" scolastico, casi particolari, che richiedendo un maggior impegno nello studio, suggeriscano l'adozione di orari di lavoro particolari, nonché la concessione di ore retribuite da stabilire aziendalmente. Per tale concessione il marittimo farà richiesta direttamente alla Società.

3 - Durante gli esami, i marittimi studenti usufruiranno di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i due giorni lavorativi precedenti la sessione d'esame.

4 - Tali permessi sono subordinati alla presentazione della necessaria documentazione direttamente alla Società.

### **Attività di tempo libero.**

1 - Ogni rimorchiatore adibito al servizio d'altura dovrà essere fornito di strumenti e di mezzi atti a consentire ai marittimi un soddisfacente impiego del tempo libero.

2 - Biblioteca di bordo.

Sarà formata da vari volumi di lettura divertente, popolare, di cultura generale e professionale. Gli autori e le edizioni dei libri saranno scelti di comune accordo fra un rappresentante dei sindacati ed un rappresentante della Società.

3 - Attrezzature.

A bordo di ogni rimorchiatore in servizio di altura sarà installato un televisore. Per il servizio di altura oltre gli stretti sarà inoltre fornito un proiettore cinematografico con relativi films ed un registratore sonoro.

### **Norme per l'organizzazione dei servizi di rimorchio in porto ed in navigazione.**

1 - Il mantenimento e l'incremento dell'occupazione dipendono, anche nel settore del rimorchio delle navi, dallo sviluppo dell'attività produttiva, dal riammodernamento dei mezzi e dalla efficienza dei servizi, nel quadro della nuova politica marinara basata sulla riconversione tipologica e tecnologica delle navi e sul piano di sviluppo dei porti e dei cantieri.

2 - Per consentire le finalità precisate e per incoraggiare gli investimenti che tali finalità richiedono, occorre migliorare l'organizzazione del lavoro sui rimorchiatori in servizio d'altura, nel duplice aspetto del rendimento del lavoro e delle condizioni di lavoro.

3 - Per quanto riguarda la sfera d'attività portuale, l'organizzazione del lavoro consiste fondamentalmente nella regolamentazione dei turni di servizio, che l'art. 44 della presente Sezione demanda alla contrattazione integrativa. Mentre si riconferma che la regolamentazione dei turni deve rispondere alle norme contemplate dagli articoli 1 e 10 della presente Sezione, si precisa, ai fini del rendimento del lavoro e dell'efficienza dei servizi, che essa deve tenere presente la "mobilità", la risposta pronta alla richiesta dell'utenza durante tutto l'arco della giornata, la speditezza nell'esecuzione delle operazioni di rimorchio.

Con particolare riferimento alla mobilità questa deve essere riguardata nelle due forme più consone al servizio di rimorchio:

a) il passaggio del personale dal servizio portuale al servizio di altura e viceversa;

b) il trasferimento del personale da un porto ad un altro fra quei porti in cui il servizio di rimorchio è gestito da una stessa Società.

I criteri e le modalità di applicazione della mobilità anche ai fini dell'occupazione dovranno comunque essere concordati fra Organizzazioni sindacali e Società armatrici a livello aziendale. D'altra parte, ai fini di migliorare le condizioni dei lavoratori, è da attribuirsi massima importanza, sia in servizio portuale sia in servizio di navigazione, alla sicurezza, all'ambiente interno dei mezzi, agli alloggi e alle misure igienico-sanitarie.

4 - Si concorda.

Per i rimorchiatori da costruirsi sarà costituita una commissione paritetica con il compito di esprimere, in fase di progettazione, pareri sulla sicurezza, gli alloggi e l'ambiente. Tale commissione potrà anche esprimere raccomandazioni per il miglioramento delle condizioni igienico-sanitarie e ambientali dei rimorchiatori in servizio.

5 - La difesa dei livelli occupazionali è strettamente legata alla possibilità di sviluppo, di riammodernamento della flotta ed alla conseguente maggiore competitività del mezzo nautico, da realizzarsi anche attraverso una più efficiente organizzazione dei servizi che aumenti il rendimento del lavoro e migliori le condizioni di vita a bordo.

Conseguentemente, premesso che l'eventuale riorganizzazione complessiva dei servizi non dovrà comportare variazioni di costo, le parti concorderanno in contrattazione aziendale l'organizzazione dei turni di servizio.

6 - Nella definizione di una diversa organizzazione del lavoro si dovrà tenere conto della tipologia del mezzo e dei servizi ai quali è adibito.

# APPENDICE

## **Informazioni**

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

2 - Le informazioni verranno fornite a livello nazionale dalla competente Associazione degli Armatori in incontri a carattere annuale con le rispettive associazioni dei lavoratori, nel corso dei quali le parti esprimeranno le proprie autonome valutazioni.

Tali informazioni, che dovranno avere carattere globale, riguarderanno: gli investimenti, lo stato e le prospettive dei servizi di rimorchio in relazione allo sviluppo tecnologico e le sue conseguenze sulla professionalità e l'occupazione nel settore.

3 - Le Organizzazioni Nazionali dell'Armamento daranno inoltre informazioni alle Organizzazioni Sindacali Nazionali sui predetti temi in ordine a realtà operative interessanti aree interregionali o altrimenti integrate (Gruppi Armatori esercenti servizio di rimorchio in più porti).

4 - Le Società armatoriali con più di 100 dipendenti informeranno, tramite l'Associazione di categoria e sotto il vincolo della riservatezza, le rappresentanze sindacali aziendali intorno a sostanziali modifiche tecnologiche, prospettive produttive e livelli occupazionali, che possono investire in modo determinante l'organizzazione complessiva del lavoro.

## **NORME PER LA PREVENZIONE INFORTUNI (1)**

1 - I rimorchiatori, in attesa in avamposto, debbono disporsi in modo da non intralciare la manovra delle navi in entrata e debbono mantenersi ad una distanza prudenziale fino a quando queste non abbiano ridotto la loro velocità a limite di assoluta sicurezza.

2 - Il cavo di rimorchio, di prora alle navi in arrivo, non dovrà essere preso con la "gaffa", ma servendosi sempre del "sacchetto" "Heaving Line".

3 - Dovendosi prendere più di un cavo per la sicurezza dell'operazione di rimorchio ogni cavo dovrà essere filato dallo stesso passacavo o dallo stesso lato della nave.

4 - Per tutto il tempo in cui il cavo è al gancio, il personale dovrà prestare la massima attenzione al fine di trovarsi sempre fuori del raggio di azione del cavo stesso.

5 - Nel sistemare la bozza, si dovrà manovrare a basse velocità e con la massima attenzione onde evitare di far correre rischi al personale.

6 - Nel mollare il cavo della nave si deve attentamente valutare la posizione del rimorchiatore in modo da garantire l'incolumità del personale.

7 - In caso di emergenza, quali pericolo di collisione o di instabilità del rimorchiatore, si dovrà immediatamente e senza esitazioni mollare il cavo di rimorchio.

8 - Il cavo di rimorchio dovrà parimenti essere mollato dai rimorchiatori di prora alle navi in partenza ogni qualvolta queste dovessero superare la velocità prescritta dalle autorità portuali.

9 - I rimorchiatori all'ormeggio allineati lungo la banchina dovranno servirsi di regolari passerelle.

10 - Non si dovranno imbarcare o sbarcare piloti dalle navi in movimento.

11 - Qualsiasi lavoro di manutenzione - quale picchettaggio, pitturazione, ecc. - dovrà essere eseguito in conformità alle prescrizioni dettate dalle leggi infortunistiche evitando di fare eseguire lavori pericolosi durante la navigazione.

(1) Cfr. articolo 34

## **NORME PER LA SICUREZZA**

Le presenti norme, elaborate e stese dal "Comitato di coordinamento" fra piloti, personale rimorchiatori, ormeggiatori, approvate e sottoscritte dalla Corporazione dei piloti, dalla Società armatrice, dal Gruppo ormeggiatori, ciascuno per la parte di propria competenza, si propongono di limitare gli infortuni sul lavoro nelle operazioni di manovra navi in porto.

1 - All'arrivo della nave i piloti, prima di iniziare la manovra di entrata, si accerteranno che siano disponibili i rimorchiatori richiesti e gli ormeggiatori.

2 - I piloti di norma eviteranno di eseguire nello stesso bacino portuale manovre contemporanee che comportino pericolo.

3 - I rimorchiatori dovranno avvicinarsi per ricevere il cavo, nel momento in cui siano richiesti di tale operazione dal Comando della nave. Particolare riguardo a questa norma deve essere dato quando la nave manovra in condizioni metereologiche avverse. Quanto sopra nel rispetto delle norme di sicurezza di seguito specificate.

- 4 - I rimorchiatori in attesa della nave debbono disporsi in modo da non intralciare la rotta e debbono mantenersi a distanza prudenziale sino a quando questa non abbia ridotto velocità a limite di sicurezza.
- 5 - Alle navi in arrivo, il cavo di rimorchio di prora non dovrà essere preso dal rimorchiatore tramite la "gaffa", ma servendosi sempre della sagola.
- 6 - Dovendo dare più di un cavo di rimorchio allo stesso rimorchiatore per la sicurezza dell'operazione, ogni cavo dovrà essere filato dallo stesso passacavi.
- 7 - Qualora stia per essere necessario l'uso della bozza, il rimorchiatore ne darà preavviso e, sia la nave che il rimorchiatore, dovranno manovrare con particolare attenzione.
- 8 - Alla partenza, prima che la nave proceda a manovre che possono mettere in difficoltà il rimorchiatore o i rimorchiatori di poppa, il pilota dovrà accertarsi che l'ordine di mollare il cavo sia stato eseguito.
- 9 - Durante le operazioni di rimorchio, i rimorchiatori dovranno tenere in funzione l'apparato V.H.F.  
Nelle comunicazioni V.H.F. fra nave e rimorchiatore dovranno premettersi sempre i nomi della nave e del rimorchiatore trasmittente e ricevente, onde evitare equivoci con altre navi e rimorchiatori in manovra. Ai messaggi ricevuti dovrà essere data conferma; da parte del rimorchiatore sarà sufficiente anche un fischio.  
Nell'impossibilità di comunicare tramite V.H.F., il comandante del rimorchiatore dovrà farsi parte diligente per poter quanto meglio ricevere segnalazioni di ordini da parte della nave.
- 10 - I comandanti dei rimorchiatori in tutte le manovre e circostanze nelle quali ravvisino un rischio comunque per la sicurezza dell'equipaggio, dovranno far mollare tempestivamente il cavo, previa segnalazione di detta operazione alla nave, ovviamente salvo casi d'emergenza.
- 11 - Ravvisandosi pericolo nell'impiego, da parte delle navi, di cavi di rimorchio in acciaio per la maggior facilità di questi ad incattivirsi in sovrastrutture e parabordi, per mancanza di elasticità e per la difficoltà ad essere tagliati in casi di emergenza, i piloti si adopereranno affinché questi cavi, ove ancora in uso, siano sostituiti da più idonei cavi in fibra naturale o sintetica.  
I rimorchiatori comunque dovranno essere dotati di uno spezzone in doppiino di fibra naturale o sintetica di appropriata sezione e lunghezza.
- 12 - Per tutto il tempo in cui il cavo di rimorchio è al gancio del rimorchiatore, l'equipaggio di questo dovrà prestare la massima attenzione per trovarsi sempre fuori dal raggio d'azione del cavo stesso.
- 13 - I rimorchiatori non dovranno imbarcare o sbarcare piloti da navi in movimento.
- 14 - Gli ormeggiatori, all'arrivo della nave, prima di portarsi con la loro motobarca a prelevare il cavo di tonneggio dalla poppa della nave o dal rimorchiatore di poppa, chiederanno l'autorizzazione del pilota onde cautelarsi da eventuali effetti dell'elica della nave.
- 15 - Di norma la nave userà per tonneggiarsi cavi non d'acciaio. Nel disormeggio, i cavi d'acciaio saranno mollati in fase di alleggerimento degli ormeggi eccezion fatta per gli usuali "springs".
- 16 - All'entrata dei bacini di carenaggio le navi dovranno presentarsi con cavi di tonneggio maneggevoli, pronti ad essere filati alla motobarca degli ormeggiatori.

### **ACCORDO 15 MAGGIO 1974 relativo alla determinazione dei compensi di salvataggio**

- 1 - Fra le Organizzazioni sindacali sottoscritte si conviene di istituire una Commissione Paritetica, composta da tre rappresentanti designati da ciascuna azienda e tre rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie e stipulanti, con il compito di determinare, di volta in volta, i compensi da corrispondere agli equipaggi secondo criteri da stabilire oppure di concordare una normativa definitiva in materia di disincaglio e salvataggio.
- 2 - Tali compensi saranno computati sulla base della stazza lorda della nave e saranno determinati per ciascuna operazione, a seconda che si tratti di disincaglio o di salvataggio tenendo conto dei seguenti elementi:
  - a) delle condizioni metereologiche e cioè con mare almeno a forza 5; dell'incendio a bordo dei carichi infiammabili o esplosivi, oppure nocivi, dei bassi fondali, della nebbia, della nave ingovernabile;
  - b) di operazioni in porto o fuori porto, escludendo da tali operazioni quelle ordinate dalle autorità marittime per la salvaguardia della vita umana, i pescherecci, l'assistenza alle navi fino a 1000 tsl ed in genere ogni assistenza senza operazioni dirette, i disincagli "manovra", le rotture di ormeggi quando non siano compensati da parte dell'assicurazione;



- c) del tipo della nave: carico, passeggeri, petroliere o gasiere.  
3 - In nessun caso il compenso potrà essere inferiore a € 258,23 per le operazioni in porto e a € 516,46 per quelle fuori porto. Tali limiti non si applicano alle esclusioni di cui al punto b).  
4 - Le Commissioni potranno anche comporre le eventuali vertenze giudiziarie in corso.  
5 - Le modalità di ripartizione dei compensi saranno stabilite in sede locale di intesa tra gli equipaggi e comunicati all'armatore tramite le organizzazioni sindacali.

Roma, 3 dicembre 1980

Spett.

FILT-CGIL

Via G. B. Morgagni, 27

ROMA

FIT-FILM-CISL

Via Catone, 15

ROMA

UIM-UIL

V.le Ippocrate, 15

ROMA

Gli investimenti, lo sviluppo dell'occupazione e quant'altro deve essere posto in essere nell'ottica di una moderna ed economica conduzione imprenditoriale presuppongono comunque, e in specie nel settore portuale, la acquisizione della certezza di poter operare su programmi di medio/lungo termine.

Ciò premesso e attesi i riferimenti alla trattativa per il rinnovo del contratto di lavoro dei dipendenti delle aziende di rimorchio, contratto in scadenza il 31 dicembre 1980, chiediamo a codeste Spettabili Organizzazioni Sindacali di volerci far conoscere il proprio pensiero sulla questione, con particolare riferimento all'esistenza di eventuali strategie e/o principi che possano porsi in posizione alternativa rispetto all'attuale assetto istituzionale privato proprio delle aziende in parola.

In attesa di cortese cenno di risposta ringraziamo e porgiamo distinti saluti.

CONFEDERAZIONE ITALIANA  
DEGLI ARMATORI LIBERI

ASSOCIAZIONE ITALIANA  
ARMATORI RIMORCHIATORI

Roma, 3 dicembre 1980

Alla CONFITARMA

Alla ASSORIMORCHIATORI

In merito alla lettera da Voi inviataci, le Organizzazioni Sindacali dichiarano di non aver preclusioni di principio sull'attuale assetto istituzionale privato delle aziende che esercitano il servizio di rimorchio. In tal senso tali aziende debbono poter operare in un quadro di certezza a medio e lungo termine per poter sviluppare e programmare la loro attività imprenditoriale. Ciò premesso, le Organizzazioni Sindacali riconfermano l'opzione del carattere pluralistico del servizio sempre che i piani aziendali, gestionali e di organizzazione nell'attività, siano finalizzati alla economicità del servizio, allo sviluppo dell'attività portuale ed alla salvaguardia dell'occupazione.

Distinti saluti.

FILT-CGIL

FIT-FILM-CISL

UIM-UIL

# INDICE

<b>PREMESSA</b>	<b>2</b>
Art. 1 - Consistenza numerica del personale	3
Art. 2 - Tabella di armamento	3
Art. 3 - Assunzione	4
Art. 4 - Periodo di prova	4
Art. 5 - Rapporti gerarchici e disciplinari	4
Art. 6 - Condotta del personale	4
Art. 7 - Infrazioni disciplinari e sanzioni	5
Art. 8 - Controversie sindacali	7
Art. 9 - Orario di lavoro	7
Art. 10 - Lavoro straordinario	8
Art. 11 - Compenso per il lavoro straordinario	9
Art. 12 - Lavori per la sicurezza della navigazione	9
Art. 13 - Lavori per la manutenzione e la pulizia del rimorchiatore	9
Art. 14 - Mansioni del personale e mobilità	9
Art. 15 - Promozioni	10
Art. 16 - Oggetti in consegna	10
Art. 17 - Paghe	11
Art. 18 - Aumenti periodici di anzianità	11
Art. 19 - Indennità di contingenza	11
Art. 20 - Indennità di turno	11
Art. 20 bis - Indennità di navigazione nazionale	13
Art. 21 - Gratifica natalizia e gratifica pasquale	14
Art. 22 - Assegno per nucleo familiare	15
Art. 23 - Indennità di navigazione per il servizio di rimorchio in altura	15
Art. 24 - Indennità rischi epidemici	16
Art. 25 - Indennità sostitutiva della panatica	16
Art. 26 - Valore della panatica quale coefficiente della retribuzione	16
Art. 27 - Termini e modalità di corresponsione delle paghe ed altre competenze dei marittimi – Libretto paghe	16
Art. 28 - Giorni festivi	17
Art. 29 - Ferie	18
Art. 30 - Aspettativa	18
Art. 31 - Previdenze	18
Art. 32 - Assicurazione malattia	19
Art. 33 - Assicurazione infortuni	19
Art. 34 - Norme per la prevenzione degli infortuni	20
Art. 35 - Indennità perdita corredo	20
Art. 36 - Anzianità di servizio	20
Art. 37 - Congedo matrimoniale	20
Art. 37 bis - Periodo di conservazione del posto per il conseguimento e/o mantenimento dei titoli professionali	21
Art. 38 - Congedi parentali	22
Art. 39 - Risoluzione del contratto di imbarco	22
Art. 40 - Preavviso	23
Art. 41 - Trattamento di fine rapporto	23
Art. 42 - Trapasso e fusione di azienda - Vendita di rimorchiatore	24
Art. 43 - Affissione del contratto a bordo	24
Art. 44 - Contrattazione integrativa	24
Art. 45 - Commissione paritetica nazionale	25
Art. 46 - Trattamento di miglior favore	26
Art. 47 - Decorrenza e durata	26
Art. 48 - Norme sulla sicurezza	27
<b>ALLEGATI</b>	
Allegato 1 - Modello di convenzione di arruolamento/Form of Convention of Recruitment	28
Allegato 2 - Importi mensili del minimo contrattuale	30
Allegato 2 bis - Valore degli scatti di anzianità	31

Allegato 3	- Appendice art. 20	32
Allegato 4	- Verbale di accordo 20 dicembre 2002	33
	- Accordo dell'11 giugno 2003	36
	- Addendum al Verbale di Accordo dell'11 giugno 2003	36
	- Procedure per libretto di navigazione	37
	- Procedure per infortunio	39
	- Accordo del 5 giugno 2007	41
Allegato 5	- Obblighi dell'assicurato in caso di dichiarata inidoneità	42
Allegato 6	- Tutele assicurative F.A.M.I.MAR. – Accordo 20 dicembre 2002 e successive integrazioni – Addendum del 3 febbraio 2009	43
Allegato 7	- Verbale d'accordo per la previdenza complementare	44
	- Addendum all'accordo del 30 maggio 2007	46
	- Accordo 3 febbraio 2009 – previdenza complementare	46
Allegato 8	- Costituzione dell'Osservatorio Nazionale	47
Allegato 9	- Iscrizione all'elenco di cui all'articolo 1	48
Allegato 10	- Protocollo d'intesa tra Confitarma e FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI	50
Allegato 11	- Protocollo su ambiente di lavoro	51
Allegato 12	- Protocollo di intesa sulla formazione professionale	52
Allegato 13	- Protocollo di intesa tra Confitarma e FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI	53
<b>DIRITTI SINDACALI</b>		<b>54</b>
<b>APPENDICE</b>		
Informazioni		58
Norme per la prevenzione infortuni		58
Norme per la sicurezza		58
Accordo 15 maggio 1974 relativo alla determinazione dei compensi di salvataggio		59
Scambio di lettere tra le parti contraenti		60

**(12)**

**SEZIONE PER I MARITTIMI IMBARCATI SU UNITA' DA  
DIPORTO DESTINATE A SCOPI COMMERCIALI,  
ANCHE NON IN VIA ESCLUSIVA**

**L'anno 2020 addì 16 del mese di dicembre in Roma**

- CONFEDERAZIONE ITALIANA ARMATORI (CONFITARMA)

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 i marittimi imbarcati su unità da diporto destinate a scopi commerciali, anche non in via esclusiva.

## **PREMESSA**

Le Parti si danno vicendevolmente atto che, quale espresso presupposto della conclusione e della stipulazione del presente contratto collettivo, è stato tra esse voluto e pattuito un vincolo di stretta inscindibilità fra tutte le pattuizioni contenute.

Le parti dichiarano a tal fine che la presente premessa è ad ogni effetto vincolante ed è parte integrante di questo accordo.

Le suddette Parti hanno inteso, inoltre, fissare gli elementi base per adeguare il lavoro del settore da diporto alla normativa italiana in vigore per il lavoro nautico.

Conseguentemente tutte le pattuizioni del presente accordo sono avvenute tenendo conto della legislazione in materia e costituiscono, rispetto a questa ultima, trattamento nel suo complesso, di miglior favore per i lavoratori. Le negoziazioni che hanno portato alla conclusione del presente accordo hanno inoltre ed evidentemente tenuto conto della peculiarità della prestazione lavorativa nel settore del diporto, che pur ricade nel campo del lavoro nautico.

**Art. 1**  
**Campo di applicazione**

La presente Sezione si applica ai marittimi componenti l'equipaggio delle unità da diporto adibite a scopi commerciali, anche non in via esclusiva, iscritti nelle categorie della Gente di Mare.

**Art. 2**  
**Contratto di imbarco**

L'imbarco del marittimo viene effettuato dall'Armatore in conformità alle norme di legge e contrattuali.

Il contratto di imbarco viene stipulato presso l'Autorità Marittima o Consolare in conformità al modello allegato alla presente Sezione (Allegato 1).

I marittimi saranno imbarcati con convenzione a tempo determinato/indeterminato.

Al momento dello sbarco per il compimento del periodo di imbarco così convenuto, il marittimo sbarcherà per fine contratto.

**Art. 3**  
**Contratto d'imbarco a tempo determinato**

Il contratto d'imbarco a tempo determinato è da intendersi per un periodo complessivo non superiore a dodici mesi. Sono considerati successivi al primo tutti i contratti intervenuti fra lo stesso armatore e lo stesso marittimo quando fra l'uno e l'altro non sia occorsa una interruzione di rapporto contrattuale superiore a novanta giorni.

Nel caso di sbarco per malattia o infortunio, il periodo di novanta giorni decorrerà dalla data di guarigione dall'infortunio o dal termine del periodo di cura della malattia.

Il periodo di imbarco convenuto potrà essere dall'armatore anticipato o posticipato di trenta giorni per esigenze legate alla navigazione e/o commerciali.

**Art. 4**  
**Periodo di prova**

Il primo periodo di imbarco, comunque non superiore ai 60 giorni, sarà considerato ad ogni effetto periodo di prova. Le spese di imbarco/sbarco e viaggio sono a carico del datore di lavoro.

Entro il periodo di prova l'armatore può risolvere il contratto di imbarco, dandone comunicazione in forma scritta, in qualunque porto, corrispondendo al marittimo le competenze dovute fino al giorno dello sbarco compreso. Il contratto di imbarco può essere risolto durante il periodo di prova anche dal marittimo e con diritto alle competenze maturate sino al giorno dello sbarco compreso.

L'armatore è tenuto a comunicare il risultato della prova entro i termini sopra stabiliti, in mancanza verrà ritenuta positivamente superata.

Qualora alla scadenza del periodo di prova, la nave sia in navigazione, tale periodo verrà automaticamente prorogato fino alla data del primo approdo.



**Art. 5**  
**Posizioni di bordo e livelli**

**VI LIVELLO:**

Appartiene a tale livello il Comandante e il Direttore Di Macchina del diporto.

**V LIVELLO:**

Appartiene a tale livello il Capitano del diporto.

**IV LIVELLO**

Appartengono a tale livello gli ufficiali del diporto.

**III LIVELLO**

Appartengono a tale livello sottufficiali di coperta, macchina e di albergo del diporto.

Si considerano tali i lavoratori che svolgono mansioni di Nostromo, Motorista, Operaio, Chief Steward, Maître d'Hotel, Chef.

**II LIVELLO**

Appartengono a tale livello i comuni di coperta macchina e d'albergo da diporto.

Si considerano tali i lavoratori che svolgono mansioni di Marinaio cuoco, marinaio, cameriere, steward, hostess, receptionist.

**I LIVELLO**

Appartengono a tale livello le qualifiche iniziali imbarcate sulle unità da diporto.

**Art. 6**  
**Tabella di armamento**

Le tabelle minime di armamento (numero del personale di coperta, numero del personale di macchina, numero del personale addetto ai servizi per l'equipaggio e dei passeggeri), sono stabilite dalle competenti Autorità marittime.

Per le navi da iscrivere nel Registro Internazionale Italiano le tabelle di armamento verranno definite in sede nazionale con le segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali firmatarie della presente Sezione.

**Art. 7**  
**Orario di lavoro**

L'orario di lavoro al giorno è stabilito in otto ore dal lunedì al venerdì. Il comandante potrà stabilire turni secondo le necessità della navigazione e dei servizi richiesti dagli ospiti nel rispetto della normativa vigente.

Il lavoro svolto nella giornata di sabato e nei giorni festivi darà diritto ad una giornata di riposo compensativo.

Il godimento dei riposi compensativi potrà avvenire compatibilmente con le esigenze di servizio del mezzo nautico e della navigazione sia in porto nazionale sia in porto estero.

Il marittimo potrà richiedere di poter usufruire di tali riposi compensativi compatibilmente con le esigenze di servizio.

Qualora, all'atto dello sbarco, il marittimo non abbia potuto usufruire di tutti i riposi maturati durante l'imbarco, dovrà essere indennizzato con la corresponsione di una indennità sostitutiva calcolata con 1/26 del minimo contrattuale, panatica convenzionale, rateo di gratifica Natalizia e Pasquale per ogni giorno di riposo non usufruito.

**Art. 8**  
**Lavori che non rientrano nelle ordinarie mansioni del marittimo**

I componenti dell'equipaggio non sono tenuti a prestare un servizio diverso da quello per il quale sono stati imbarcati. Tuttavia il Comandante, nell'interesse della navigazione ha la facoltà di adibire temporaneamente, e non in maniera prevalente, i componenti dell'equipaggio ad un servizio diverso da quello per il quale sono stati imbarcati, purché non sia inadeguato al loro titolo professionale ed al loro grado.

In caso di necessità per la sicurezza della nave, i marittimi possono essere adibiti a qualsiasi servizio.

**Art. 9**  
**Divise equipaggio**

L'armatore è tenuto a fornire la divisa all'equipaggio il quale ha il dovere di mantenerla in buone condizioni.

**Art. 10**  
**Rimborso spese viaggio e di rimpatrio**

Le spese del viaggio per raggiungere la nave vengono rimborsate al marittimo in treno, in prima classe per il Comandante e il Direttore di macchina e gli Ufficiali e in seconda classe per i Sottufficiali e Comuni, dalla residenza al luogo di imbarco. Oltre i 500 chilometri di percorrenza viene consentita la cuccetta. Per la durata del viaggio fino all'imbarco viene corrisposta, in luogo dell'indennità sostitutiva della panatica, un'indennità giornaliera che consenta l'acquisto dei viveri e che non sia inferiore a quella prevista all'art. 16 della presente Sezione.

Le spese di rimpatrio, quando spettanti, sono calcolate come dal punto precedente.

**Art. 11**  
**Retribuzioni**

Il minimo contrattuale mensile e le altre voci retributive spettanti ai marittimi secondo il grado, le qualifiche ed i livelli di inquadramento, sono indicate e valorizzate al lordo di ogni trattenuta di Legge, nel presente Accordo e nella Tabella "Minimo contrattuale" (Allegato 2) che ne è parte integrante.

Esse saranno corrisposte al massimo entro il decimo giorno del mese successivo a quello di competenza.

La paga giornaliera è ragguagliata a 1/30<sup>mo</sup> della paga mensile.

Il marittimo potrà delegare, dandone notizia scritta all'armatore, un proprio familiare a percepire la retribuzione o parte di questa.

L'importo stabilito verrà inviato dall'armatore stesso alla persona delegata con eguale cadenza del pagamento della retribuzione.

In occasione del Natale e della Pasqua sarà corrisposta al personale che abbia compiuto un anno di imbarco una mensilità della Paga conglobata. Nel caso di personale che non abbia maturato un anno di imbarco, verranno corrisposti ratei di tali gratifiche natalizia e pasquale in ragione di tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi di imbarco compiuti. Per le frazioni di mese verranno corrisposti i ratei giornalieri.

Nel caso di sbarco ed in occasione della liquidazione delle altre competenze, saranno corrisposte anche le quote parti maturate delle suddette gratifiche natalizie e pasquali.

**Art. 12**  
**Indennità di navigazione**

In considerazione delle peculiari esigenze della navigazione e del disagio derivante dal servizio a bordo, viene attribuita una indennità di navigazione giornaliera nelle misure di seguito indicate.

Comandante del diporto	€ 3,35
Direttore di macchina	€ 2,87
Capitano del diporto	€ 2,28
Ufficiale di navigazione	€ 1,72
Allievo Ufficiale	€ 0,69
Sottufficiale del diporto	€ 1,19
Comune del diporto	€ 0,69
Qualifiche iniziali	€ 0,34

**Art. 13**  
**Lavoro straordinario**

Le prestazioni lavorative oltre le 8 ore giornaliere saranno considerate lavoro straordinario e quindi remunerate. Il compenso per l'ora di straordinario si ottiene dividendo il minimo contrattuale mensile per il divisore 184. Il valore così ottenuto verrà aumentato secondo le seguenti percentuali:

- 25% in orario diurno;
- 30% in orario festivo, notturno e notturno-festivo.

Il lavoro straordinario non dovrà superare le 90 ore mensili in caso di sosta in porto, tale limite è elevato a 120 ore mensili in caso di navigazione.

**Art. 14**  
**Indennità perdita corredo personale**

In caso di perdita di tutti gli effetti personali, o per la maggior parte di essi, per fatto della nave o altro sinistro, il personale ha diritto all'indennizzo da parte dell'armatore del danno subito entro i limiti massimi seguenti:

- Comandante - Dir. Macchina                   € 500
- Restante equipaggio                           € 400

Per le perdite parziali gli importi sopra indicati saranno proporzionalmente ridotti.

**Art. 15**  
**Vitto**

Il vitto è a carico dell'armatore e deve essere consumato a bordo; i generi alimentari devono essere di buona qualità.

**Art. 16**  
**Indennità sostitutiva della panatica**

Durante l'imbarco nel caso in cui la nave armata non possa fornire servizio di cucina, oppure nel caso di nave ai lavori senza servizio di cucina o in altri casi particolari in cui non possa essere consumato il vitto a bordo, l'armatore deve corrispondere all'equipaggio, in sostituzione del vitto, un'indennità giornaliera pari ad € 25,00 per ciascun marittimo.

**Art. 17**  
**Panatica convenzionale**

In tutti i casi in cui occorre computare la panatica quale coefficiente della retribuzione o considerarla come coefficiente di calcolo per la liquidazione di indennità (ad esempio indennità sostitutiva del preavviso, trattamento di fine rapporto, indennità sostitutiva delle ferie o dei riposi compensativi, indennità giornaliera in corso di malattia o infortunio, 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità, ecc.) il valore da attribuire alla panatica mensile è determinato in 4,96 Euro mensili (per le qualifiche iniziali 3,25 Euro mensili).

**Art. 18**  
**Festività**

Sono considerati giorni festivi:

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

Inoltre sono considerati semi festivi il 24 dicembre e il 31 dicembre.

In caso di prestazione lavorativa il marittimo avrà diritto al riposo compensativo così come previsto dal precedente articolo 7 (Orario di Lavoro). Qualora una delle festività nazionali cada in giorno di domenica verranno riconosciute al marittimo una giornata di riposo compensativo e un importo pari ad un ventiseiesimo (1/26) della retribuzione mensile.

**Art. 19**  
**Assenze da bordo**

Nessun membro dell'equipaggio potrà allontanarsi da bordo senza darne comunicazione al Comandante o a chi lo rappresenti.

**Art. 20**  
**Permessi**

Al lavoratore che ne faccia richiesta l'Armatore può accordare permessi di breve durata con la corresponsione della retribuzione in caso di giustificati motivi.

**Art. 21**  
**Ferie**

Al personale è riconosciuto un periodo feriale di 34 giorni per ogni anno di servizio o pro rata da fruire in giorni di calendario con esclusione delle domeniche e delle altre festività. Qualora per imprescindibili ragioni di servizio, il personale non potesse usufruire in tutto o in parte delle ferie maturate, l'Armatore corrisponderà al marittimo all'atto dello sbarco altrettante giornate di indennità sostitutiva pari ad 1/26<sup>mo</sup> della paga conglobata mensile e rateo di gratifica natalizia e pasquale per ogni giornata di ferie non goduta.

**Art. 22**  
**Assicurazione malattia ed infortuni e trattamento previdenziale**

L'Armatore assicurerà i marittimi secondo le vigenti disposizioni di legge.

A decorrere dal 1° gennaio 2008 i marittimi, compresi i Comandanti e i Direttori di macchina, saranno inoltre assicurati, attraverso il Fondo Fanimar, in caso di perdita del libretto, perdita titolo professionale Ufficiali e invalidità permanente totale o parziale a seguito infortunio, secondo quanto previsto dall'Allegato 16 della Sezione per l'imbarco dei lavoratori marittimi comunitari sulle navi da carico e sulle navi traghetto passeggeri/merci superiori a 151 t.s.l. e per i comandanti e i direttori di macchina imbarcati su navi superiori a 151 t.s.l. e inferiore a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c.

**Art. 23**  
**Condotta dell'equipaggio e disciplina**

I membri dell'equipaggio dovranno conformare i loro comportamenti all'ambiente di lavoro proprio delle crociere.

I rapporti gerarchici e la disciplina di bordo saranno regolati dal codice della navigazione e dalle leggi italiane.

I provvedimenti disciplinari applicabili nei confronti del marittimo potranno essere:

- rimprovero verbale
- rimprovero scritto
- risoluzione del contratto.

Per le sanzioni più gravi del rimprovero scritto si dovrà – prima dell'applicazione della sanzione - procedere alla contestazione dell'addebito e all'audizione a difesa del marittimo che potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale di un'organizzazione firmataria la presente Sezione.

Ai fini dell'applicazione della risoluzione del contratto di imbarco è necessario un comportamento del marittimo così grave da far venire meno il rapporto fiduciario. In via meramente esemplificativa:

- ubriachezza a bordo e assunzione di sostanze che possano alterare lo stato psicofisico del marittimo;
- recidiva disobbedienza che abbia già dato luogo ad almeno un provvedimento disciplinare scritto;
- furto e reati contro il patrimonio;
- atti impicanti dolo o colpa grave con danno per l'azienda (es.: danneggiamento dell'unità);
- inosservanza del divieto di fumare a bordo, qualora tale comportamento rischi di causare gravi danni e/o incidenti a persone o cose (nei luoghi in cui sia espressamente vietato);
- rissa o vie di fatto;
- insubordinazione.

I provvedimenti disciplinari durante il periodo di imbarco saranno adottati dal Comandante che li annovererà sul Giornale di bordo.

Nei casi di particolare gravità per cui è prevista la sanzione della risoluzione del contratto, il Comandante potrà procedere allo sbarco immediato del marittimo.

Le misure disciplinari che comportino la risoluzione del rapporto di lavoro dovranno essere adottate dopo aver contestato per iscritto al marittimo, la mancanza. Questi dovrà replicare per racc. a.r. entro 15 giorni dopo essere rientrato nella propria residenza.

Sull'unità si potrà disporre un codice etico comportamentale.

**Art. 24**  
**Risoluzione del rapporto di lavoro**

Il contratto di imbarco si risolve con il compimento del periodo di imbarco previsto.  
Può essere risolto dall'armatore solo per giusta causa, con corresponsione del solo trattamento di fine rapporto, o giustificato motivo, sia soggettivo che oggettivo, con diritto del marittimo al preavviso:

- per il Comandante e Direttore di Macchina 25 giorni
- per gli Ufficiali 18 giorni
- per i Sottufficiali e Comuni 12 giorni

Il rapporto di arruolamento cesserà di diritto in caso di perdita totale dell'unità, o di sua definitiva innavigabilità dichiarata dalla competente autorità, in caso di vendita giudiziaria, per dichiarazione definitiva di inidoneità alla navigazione del marittimo.

Le spese di viaggio per il rientro alla residenza del marittimo saranno a carico dell'Armatore con l'eccezione di quelle conseguenti a sbarco per volontà/colpa del marittimo.

**Art. 25**  
**Trattamento di fine rapporto**

Alla cessazione del contratto di arruolamento per qualsiasi causa, l'Armatore dovrà corrispondere il trattamento di fine rapporto calcolato secondo quanto stabilito dalla legge 29 maggio 1982 n. 297.

Si indicano quali unici elementi componenti la retribuzione a tale titolo:

- Minimo contrattuale mensile
- Rateo gratifica natalizia
- Rateo gratifica pasquale

La risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo e dimissioni deve essere comunicata entro i termini di preavviso di cui all'art. 24.

La mancata comunicazione nei termini sarà sostituita da una indennità pari a tante giornate quante quelle previste dal preavviso e calcolate secondo quanto indicato dal presente articolo per il trattamento di fine rapporto.

**Art 26**  
**Controversie**

Le parti sottoscritte si danno vicendevolmente atto che eventuali controversie potessero insorgere tra un marittimo e l'Armatore sull'interpretazione della presente Sezione saranno composte su base irrituale e secondo equità e buona volontà da un dirigente sindacale – appartenente alle Associazioni Sindacali firmatarie della presente Sezione - delegato, con delega semplice dal marittimo, e dall'armatore, o da un suo rappresentante e da un conciliatore di comune accordo nominato dalle parti.

Decorsi infruttuosamente 15 giorni dal ricevimento della richiesta di bonario componimento di una parte senza che l'altra parte abbia provveduto alla convocazione del collegio di cui al presente articolo, o, in caso di mancato accordo si potrà adire l'Autorità Giudiziaria.

**Art. 27**  
**Garanzie sindacali**

Gli operatori sindacali delle sottoscritte Associazioni Sindacali potranno visitare a bordo il personale, preavvertendo il Comandante. Queste visite non potranno avvenire quando l'unità sia pronta a muovere, o, nell'immediato del suo rientro in porto.

I passeggeri non dovranno essere coinvolti, in alcun modo, nell'attività sindacale.

Con la stipula della presente Sezione il marittimo dovrà versare il contributo sindacale e la quota di servizio in ragione dell'1% su minimo contrattuale.

Inoltre si conviene che la quota di servizio una tantum, per la stipula della presente Sezione, è pari per ogni marittimo ad una giornata di retribuzione (1/26<sup>mo</sup> di minimo contrattuale).

**Art. 28**  
**Decorrenza e durata**

La presente Sezione decorre dal 1° gennaio 2021 ed avrà validità fino al 31 dicembre 2023. 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.

**Art. 29**  
**Trattamento di miglior favore**

Resta fermo l'eventuale migliore trattamento in atto.

\* \* \* \* \*

**NOTA A VERBALE 1**                      **Pari Opportunità uomo-donna**

Le Parti convengono circa l'opportunità di applicare anche nel rapporto di lavoro nautico per il diporto la promozione del lavoro femminile e l'effettiva parità di opportunità uomo-donna.

**NOTA A VERBALE 2**                      **Formazione professionale**

Le Parti convengono sulla necessità di ricercare tutte le opportunità che le normative europee, nazionali e regionali possono offrire per lo sviluppo di attività formative per i marittimi.

I programmi di formazione saranno indirizzati ai marittimi e potranno riguardare materie quali: la sicurezza della navigazione, la prevenzione e la tutela della salute, lo studio della lingua inglese, ecc.

CAPITANERIA DI PORTO  
del Compartimento Marittimo di .....

-----

**CONTRATTO DI IMBARCO**

sull'unità denominata ""....."" n. di iscrizione .....

L'anno ..... addì ..... del mese di ..... nella Capitaneria di ..... Porto suddetta avanti a me ..... Ufficiale di Porto delegato dal Signor ..... Comandante del Porto alla stipulazione dei Contratti di arruolamento, sono personalmente comparsi:

- La Società Armatrice con sede in ....., codice fiscale e partita I.V.A. ...., Armatrice dell'unità denominata ""....."" di T.S.L. .... lunghezza f.t. Mt..... iscritta al n. ....del ..... dell'Ufficio Marittimo di .....
- e/o Raccomandatario Marittimo con sede in ....., codice fiscale e partita I.V.A. ...., in nome e per conto della Società Armatrice con sede in ....., codice fiscale- ..... -, Armatrice dell'unità denominata ""....."" di T.S.L. ....lunghezza f.t. Mt.....iscritta al n. .... del ..... dell'Ufficio Marittimo di .....
- il Marittimo iscritto nel ruolino che segue;

**RUOLINO**

COGNOME E NOME (codice fiscale)	CLASSE	MATRICOLA CATEGORIA	UFFICIO DI ISCRIZIONE	GRADO DI BORDO	PAGA GLOBALE MENSILE LORDA

i quali hanno dichiarato:

1. il primo di arruolare ed il secondo di arruolarsi, in servizio dell'unità medesima, con il grado e la paga come da ruolino, ed alle condizioni risultanti dal CCNL .....
2. di stipulare il presente contratto con decorrenza dal .....
3. di rinunciare, concordatamente ed esplicitamente, alla presenza di testimoni per la stipulazione della presente convenzione di arruolamento.

L'unità si trova attualmente ormeggiata nel porto di ..... in .....



## MINIMO CONTRATTUALE

		MINIMO CONTRATTUALE DAL 01/01/2022	MINIMO CONTRATTUALE DAL 01/07/2022	MINIMO CONTRATTUALE DAL 01/07/2023
VI Livello	Comandante del diporto	€ 1.621,72	€ 1.661,86	€ 1.702,01
VI Livello	Direttore di macchina	€ 1.621,72	€ 1.661,86	€ 1.702,01
V Livello	Capitano del diporto	€ 1.524,25	€ 1.561,98	€ 1.599,70
IV Livello	Ufficiale di navigazione	€ 1.387,66	€ 1.422,01	€ 1.456,36
III Livello	Sottufficiale del diporto	€ 1.328,27	€ 1.361,15	€ 1.394,02
II Livello	Comune del diporto	€ 1.184,15	€ 1.213,46	€ 1.242,77
I Livello	Qualifiche iniziali/Allievo Uff.le	€ 999,27	€ 1.024,00	€ 1.048,74

# INDICE

<b>PREMESSA</b>	2
Art. 1 - Campo di applicazione	3
Art. 2 - Contratto di imbarco	3
Art. 3 - Contratto d'imbarco a tempo determinato	3
Art. 4 - Periodo di prova	3
Art. 5 - Posizioni di bordo e livelli	4
Art. 6 - Tabella di armamento	4
Art. 7 - Orario di lavoro	4
Art. 8 - Lavori che non rientrano nelle ordinarie mansioni del marittimo	5
Art. 9 - Divise equipaggio	5
Art. 10 - Rimborso spese viaggio e di rimpatrio	5
Art. 11 - Retribuzioni	5
Art. 12 - Indennità di navigazione	6
Art. 13 - Lavoro straordinario	6
Art. 14 - Indennità perdita corredo personale	6
Art. 15 - Vitto	6
Art. 16 - Indennità sostitutiva della panatica	6
Art. 17 - Panatica convenzionale	7
Art. 18 - Festività	7
Art. 19 - Assenze da bordo	7
Art. 20 - Permessi	7
Art. 21 - Ferie	7
Art. 22 - Assicurazione malattia ed infortuni e trattamento previdenziale	8
Art. 23 - Condotta dell'equipaggio e disciplina	8
Art. 24 - Risoluzione del rapporto di lavoro	9
Art. 25 - Trattamento di fine rapporto	9
Art. 26 - Controversie	9
Art. 27 - Garanzie sindacali	9
Art. 28 - Decorrenza e durata	10
Art. 29 - Trattamento di miglior favore	10
Allegato 1 - Contratto di imbarco	11
Allegato 2 - Minimo contrattuale	12

**(13)**

**COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT FOR  
NON-DOMS SEAFARERS EMBARKED ON ITALIAN  
INTERNATIONAL REGISTER VESSELS OR VESSELS  
UNDER THE BARE-BOAT SYSTEM**

## **Article 1 Application**

- 1.1. This Collective Bargaining Agreement applies to all seafarer who are neither citizen nor resident in a Member State of the European Union, embarked on board of Italian cargo vessels listed in the Italian International Registry pursuant to Legislative Decree no. 457 of December 30, 1997, converted, with amendments, into Law no. 30 of February 27, 1998.
- 1.2. The seafarer shall be subject to this Agreement, signed between CONFITARMA, ASSARMATORI and the Italian Trade Unions in compliance with art. 3 clauses 2 & 3 of Italian Law n. 30/1998, from the date on which they are engaged until the date on which they sign off or the date until which, in accordance with this Agreement, the Shipowner, as per MLC, 2006 definition, is liable for the payment of wages.
- 1.3. The shipowner-seafarer relationship is regulated by a Seafarer Employment Agreement (SEA) of a definite (fixed-term) period, which shall be expressly stipulated at the beginning of the relationship. The Seafarer Employment Agreement shall be terminated at the date of its expiry.

## **Article 2 Medical Fitness and pre-Employment**

- 2.1. The Shipowner shall be entitled to require that any seafarer shall have a medical certificate, which is in compliance with MLC and STCW, issued by a duly qualified medical practitioner. The above medical certificate shall be issued:
  - a) by a duly qualified medical practitioner authorized by the State of the seafarer if that Member has ratified the MLC2006.
  - b) by a duly qualified medical practitioner of the State listed in the Circular n. 1163 of the Maritime Safety Committee (MSC) of International Maritime Organization (IMO) concerning Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW 78) as amended.
  - c) by a medical practitioner recognized by the Shipowner in accordance with the requirements of STCW 78, as amended or, in case seafarers are not covered by STCW, in accordance with ILO/IMO/WHO International Guidelines if the State of the seafarer has not ratified the MLC2006. The Shipowner shall also be entitled to require that any seafarer is holding the vaccinations needed and that he/she answers faithfully any questionnaire on his/her state of health, which may be required.
- 2.2. The company shall be entitled to require that any seafarer shall have a satisfactory pre-employment medical examination, at company expense, by a company-nominated doctor and that the seafarer answer faithfully any questionnaire on their state of health which may be required. Failure to do so may affect the seafarer's entitlement to compensation as per the terms and conditions of this Agreement. The seafarer shall be entitled to receive a copy of the medical certificate issued in respect of such an examination.
- 2.3. Each seafarer shall undertake to serve the shipowner competently and shall undertake that they possess, and will exercise, the skill commensurate with the certificates which they declare to hold.

## **Article 3 Probationary Service**

- 3.1. The first three months of service during the first term of employment with the shipowner shall be regarded as probationary and both the seafarer and the shipowner shall be entitled to terminate the employment prior to the expiry of the contract during this period. In such

event the cost of repatriation shall be the responsibility of the party who gives notice of termination but the compensation for earlier termination of employment provided in Article 19.4 shall not apply.

#### **Article 4 Non-Seafarers Work**

- 4.1. Seafarers shall not be required or induced to carry out cargo handling and other work traditionally or historically done by dock workers without the prior agreement of the ITF Dockers Union concerned and provided that the individual seafarers volunteer to carry out such duties, for which they shall be adequately compensated.
- 4.2. Compensation for such work performed during the normal working week, as specified in Article 6, shall be by the payment of the overtime rate specified in Annex 2 for each hour or part hour that such work is performed, in addition to the basic wage. Any such work performed outside the normal working week will be compensated at double the overtime rate.
- 4.3. Where a vessel is in a port where an official trade dispute involving an ITF-affiliated dock workers' union is taking place, seafarers shall not be instructed or induced to undertake cargo handling and other work, traditionally and historically done by members of that union which would affect the resolution of such a dispute.

#### **Article 5 Duration of Employment**

- 5.1. A seafarer shall be employed for a period mutually agreed by shipowner and seafarer, as reported in the SEA, and such period may be extended or reduced by 1 month for operational convenience. The employment shall be automatically terminated upon the terms of this Agreement at the first arrival of the ship in port after expiration of that period. The duration of employment is based on a maximum of 11 (eleven) months.
- 5.2. The SEA shall continue to have effect while a seafarer is held captive on or off the ship as a result of acts of piracy or armed robbery against ships, regardless of whether the date fixed for its expiry has passed or either party has given notice to suspend or terminate it. For the purpose of this Article the terms "piracy" and "armed robbery against ships" shall have the meaning indicated by Standard A2.1 of MLC,2006 as amended.

#### **Article 6 Hours of Duty**

- 6.1. The normal hours of duty of all Seafarers shall be 8 (eight) per day, Monday to Friday inclusive and 4 (four) on Saturday, totalling 44 (forty-four) per week (191 per month).

#### **Article 7 Overtime**

- 7.1. Any hours of duty in excess of the 8 (eight) from Monday to Friday and in excess of the 4 (four) hours on Saturday, shall be paid for by overtime. The hourly overtime wage shall be paid as the column 10 of Annex 2 attached to the present collective bargaining agreement. This compensation has been agreed to be above the minimum MLC, 2006 requirements.
- 7.2. At least 70 (seventy) hours weekday overtime shall be paid monthly to each seafarer as stipulated in Col. 2 of the attached wage scale calculations (Annex 2).

- 7.3. Records of all overtime shall be maintained by the master, or a person assigned by the master, and endorsed by the seafarer at no greater than monthly intervals.
- 7.4. Any additional hours worked during an emergency directly affecting the immediate safety of the ship, its passengers, crew or cargo, of which the Master shall be the sole judge, or for safety drills or work required to give assistance to other ships or persons in immediate peril shall not count for overtime payment.

**Article 7 bis**  
**Weekend Compensation**

- 7 bis.1. At least 1.5 (one and a half) days per week, 6.5 (six and a half) days per months shall be paid to all seafarers as Weekend Compensation as stipulated in Col. 3 of the attached wage scale calculations (Annex 2). Any hour of duty performed in excess of 8 (eight) hours on Saturday and Sunday and all hours of duty on Public Holidays shall be paid at the rate stipulated in Col. 10 of the attached wage scale calculations (Annex 2).

**Article 8**  
**Holidays**

- 8.1. For the purpose of this Agreement the days listed in Annex 3 shall be considered as holidays at sea or in port. If a holiday falls on a Saturday or a Sunday, the following working day shall be considered as additional leave (column 5 of Annex 2).

**Article 9**  
**Rest Periods**

- 9.1. In accordance with the Maritime Labour Convention and the STCW Convention, the seafarer shall have a minimum of 10 (ten) hours of rest in any 24 (twenty-four) hours period and 77 (seventy-seven) hours of rest in any seven-day period. The 10 (ten) hours of rest may be divided into no more than two periods, one of which shall be at least 6(six) hours in length, and the interval between consecutive periods of rest shall not exceed 14 (fourteen) hours. Additional periods of rest to such minimum shall be considered to reach the 77 (seventy-seven) hours of rest in any seven-day period and/or to allow more favourable condition.
- 9.2. This period of 24 hours shall begin at the time a seafarer starts work immediately after having had a period of at least 6 (six) consecutive hours off duty.
- 9.3. The shipowner shall post in an accessible place on board a table detailing the schedule of service at sea and in port and the minimum hours of rest for each capacity on board in the working language and in English.
- 9.4. Musters, training, fire-fighting and lifeboat drills, and drills prescribed by Italian laws and regulations, shall be conducted in a manner that minimizes the disturbance of rest periods, does not induce fatigue and the attendance shall be considered working time.
- 9.5. The seafarer shall receive copy of the records pertaining to them which shall be endorsed by the master, or a person authorized by the master, and by seafarers.
- 9.6. A short break of less than 30 minutes will not be considered a period of rest.

**Article 10**  
**Wages, Social Benefits and Bonus**

- 10.1. The wages of each seafarer shall be calculated in accordance with this Agreement and as per the attached wage scales (Annex 2) and the only deductions from such wages shall be proper statutory and other deductions as recorded in this Agreement and/or other deductions as authorised by the seafarer. The amount of column 8 (US\$ 30), which is a contribution to the Owner's costs for IMO & Training, is not to be paid cash to the seafarer.
- 10.2. The seafarer shall be entitled to payment of his/her monthly net wages, after deductions, in US dollars, or in another currency agreed with the seafarer, at the end of each calendar month.
- 10.3. For the purpose of calculating wages, a calendar month shall be regarded as having 30 days.
- 10.4. No seafarer employed in the Deck or Engine departments who is 21 or over and is not a trainee shall be paid less than the equivalent rate of an ordinary seaman.
- 10.5. In case of bilateral agreements between Confitarma or Assarmatori and the competent government of the seafarer's country of residence, approved by undersigned unions, wages will be determined according to the national law of the seafarer.
- 10.6. With reference to Italian Law no. 30/98, Article 3, clauses 2 & 3, the Social Partners agree that, for the seafarer who is neither citizen nor resident in a Member State of the European Union, the applicable social security legislation is that in his/her respective country of residence. For this reason, the seafarer concerned is entitled to a monthly bonus for social benefits as specified in column 4 of Annex 2. The foregoing bonus shall be understood to mean the payment in full or in part of the social security and pension contributions. It is mandatory for the seafarer to deposit the foregoing bonus in his private or national pension fund and the Shipowner shall not be held liable if the seafarer fails to make the payment in his country of residence. The seafarer will receive every month the foregoing bonus only if she/he is not resident in Countries which provide for the direct payment of social security contributions by the Shipowner or if she/he is not resident in Countries which have a bilateral agreement with Italian Flag State in this matter.
- 10.7. Cash payment shall be in compliance with Italian law.
- 10.8. Where a seafarer is held captive on or off the ship as a result of acts of piracy or armed robbery against ships, wages and other entitlements under the SEA and this Agreement shall continue to be paid during the entire period of captivity and until the seafarer is released and duly repatriated or, where the seafarer dies while in captivity, until the date of death as determined in accordance with applicable national laws or regulations.

**Article 11**  
**Allotments**

- 11.1. Each seafarer to whom this Agreement applies shall be allowed an allotment note, payable at monthly intervals, of up to 80% of basic wages after allowing for any deductions as specified in Article 10, in line with the provision of ILO MLC, 2006 Standard A.2.2, paragraph 5.

**Article 12**  
**Leave and additional leave**

- 12.1. Each seafarer shall, on the termination of employment for whatever reason, be entitled to payment of 7,5 days' leave and additional leave, equivalent to 60 hours for each completed month of service and pro rata for a shorter period. Hours of leave and additional leave include regular monthly leave and the work performed on public holiday and others.
- 12.2. Payment for leave shall be at the rate of pay applicable at the time of termination.

**Article 13**  
**Subsistence Allowance**

- 13.1. When food and/or accommodation are not provided on board, the shipowner shall be responsible for providing food and/or accommodation of suitable quality.

**Article 14**  
**Watch-keeping**

- 14.1. Watch-keeping at sea and, when deemed necessary, in port, shall be organised where possible on a three-watch basis.
- 14.2. It shall be at the discretion of the Master which seafarers are put into watches and which, if any, on day work.
- 14.3. While watch-keeping at sea, the officer of the navigational watch shall be assisted by a posted lookout during the hours of darkness and as required by any relevant national and international rules and regulations, and, in addition, whenever deemed necessary by the master or officer of the navigational watch.
- 14.4. The Master and Chief Engineer shall not normally be required to stand watches.

**Article 15**  
**Safe manning**

- 15.1. The Ship shall be competently and adequately manned so as to ensure its safe operation and the maintenance of a three-watch system whenever required and in no case manned at a lower level than in accordance with relevant and applicable laws, rules and regulations.

**Article 16**  
**Shorthand Manning**

- 16.1. Where the complement falls short of the agreed manning, for whatever reasons, the basic wages of the shortage category shall be paid to the affected members of the concerned department. Every effort shall be made to make good the shortage before the ship leaves the next port of call. This provision shall not affect any overtime paid in accordance with Article 7.



**Article 17**  
**Services in High Risk /Warlike Operations Areas**

- 17.1. The terms and conditions to be implemented to all seafarers on board a vessel operating in the High Risk/Warlike Operations Areas are those indicated in the special agreements originally signed between Confitarma and the signatory Italian Trade Union.
- 17.2. The High Risk/Warlike Operations Areas are those defined from time to time by International Bargaining Forum.

**Article 18**  
**Seafarers' Effects**

- 18.1. When any seafarer suffers total or partial loss of, or damage to, their personal effects whilst serving on board the ship as a result of wreck, loss stranding or abandonment of the vessel, or as a result of fire, flooding or collision, excluding any loss or damage caused by the seafarer's own fault or through theft or misappropriation, they shall be entitled to receive from the shipowner compensation up to a maximum specified in Annex 4.
- 18.2. The seafarer shall certify that any information provided with regard to lost property is true to the best of their knowledge.

**Article 19**  
**Termination of Employment**

- 19.1. The employment shall be terminated:
- a) upon the expiry of the agreed period of service identified in Article 5;
  - b) when signing off owing to sickness or injury, after medical examination in accordance with Article 22.
- 19.2. The shipowner may terminate the employment of a seafarer:
- a) by giving one month's written notice to the seafarer;
  - b) on the misconduct or incompetence of the seafarer in accordance with Article 21.
  - c) upon the total loss of the ship, or when the ship has been laid up for a continuous period of at least one month or upon the sale of the ship.
- 19.3. A seafarer to whom this Agreement applies may terminate employment:
- a) for his own will by giving one month's written notice of termination to the Shipowner or the Master of the ship;
  - b) when, during a voyage it is confirmed that the wife or, in the case of a single person, a parent, has fallen dangerously ill
  - c) if the ship is about to sail into a High Risk/Warlike Operations Areas, in accordance with Article 17 of this Agreement;
  - d) if the seafarer was employed for a specified voyage on a specified ship, and the voyage is subsequently altered substantially, either with regard to duration of trading pattern;
  - e) if the Ship is certified substandard in relation to the applicable provisions the Safety of Life at Sea Convention (SOLAS) 1974, the International Convention on Loadlines (LL) 1966, the Standards of Training Certification and Watch-keeping Convention (STCW) 1978, the International Convention for the Prevention of Pollution from Ships 1973, as modified by the Protocol of 1978 (MARPOL) or substandard in relation to ILO Convention No. 147, 1976, Minimum Standards in Merchant Ships as supplemented

by the Protocol of 1996 and remains so for a period of 30 consecutive days provided that adequate living conditions and provisions are provided on board or ashore. In any event, a Ship shall be regarded as substandard if it is not in possession of the certificates required under either applicable national laws and regulations or international instruments;

- f) if the ship has been arrested and has remained under arrest for 30 days;
- g) if after any agreed grievance procedure has been invoked, the shipowner has not complied with the terms of this Agreement;

19.4. A seafarer shall be entitled to receive compensation of two months' basic wage on termination of their employment in accordance with 19.2(a) and (c), 19.3(c), (d), (e), (f) and (g) above and Article 24.1.

19.5. It shall not be grounds for termination if, during the period of the agreement, the shipowner transfers the seafarer to another vessel belonging or related to the same owner/manager, on the same rank and wages and all other terms, if the second vessel is engaged on the same or similar voyage patterns. There shall be no loss of earnings or entitlements during the transfer and the shipowner shall be liable for all costs and subsistence for and during the transfer.

## **Article 20 Repatriation**

20.1. Repatriation shall take place in such a manner that it takes into account the needs and reasonable requirements for comfort of the seafarer.

20.2. During repatriation for normal reasons, the shipowner shall be liable for the following costs:

- a) payment of basic wages between the time of discharge and the arrival of the seafarer at their place of original engagement unless differently agreed between shipowner and seafarer;
- b) the cost of maintaining the seafarer ashore until repatriation takes place;
- c) reasonable personal travel and subsistence costs during the travel period;
- d) transport of the seafarer's personal effects up to the amount allowed free of charge by the relevant carrier.

20.3. A seafarer shall be entitled to repatriation at the shipowner's expense on termination of employment as per Article 19 except where such termination arises under Clause 19.2(b) and 19.3(a). In event of termination of employment arises under clause 19.2(b) and 19.3(a) the shipowner shall be entitled to recover further sums needed to cover the costs of repatriation of the seafarer out of the total accrued amount of his/her salary.

## **Article 21 Misconduct**

21.1. For the purpose of this Agreement misconduct is to be intended a serious default of employment obligations.

21.2. A shipowner may terminate the employment of a seafarer following an act of misconduct or incompetence which gives rise to a lawful entitlement to dismissal or in case of relevant infringement of the Company's code of conduct, provided that the shipowner shall, where possible, prior to dismissal, give written notice to the seafarer specifying the misconduct or incompetence which has been the cause of the dismissal.

- 21.3. In the event of the dismissal of a seafarer in accordance with this clause, the shipowner shall be entitled to recover from that seafarer's balance of wages the costs involved with repatriating the seafarer together with such costs incurred by the shipowner as are directly attributable to the seafarer's proven misconduct. Such costs do not, however, include the costs of providing a replacement for the dismissed seafarer.
- 21.4. For the purpose of this Agreement, refusal by any seafarer to obey an order to sail the ship shall not amount to misconduct of the seafarer where:
- a) the ship is unseaworthy or otherwise substandard as defined in Clause 19.3 e);
  - b) for any reason it would be unlawful for the ship to sail;
  - c) the seafarer has a genuine grievance against the shipowner in relation to the implementation of this Agreement and has complied in full with the terms of the shipowner's grievance procedure, or
  - d) the seafarer refuses to sail into a warlike area.

## **Article 22 Medical Attention**

- 22.1. A seafarer shall be entitled to immediate medical attention when required.
- 22.2. A seafarer who is hospitalised abroad owing to sickness or injury shall be entitled to medical attention (including hospitalisation) at the shipowner's expense for as long as such attention is required or until the seafarer is repatriated to the port of engagement, whichever is the earlier.
- 22.3. A seafarer repatriated to their port of engagement, unfit as a result of sickness or injury, shall be entitled to medical attention (including hospitalisation) at the shipowner's expense:
- a) in the case of sickness, for up to 130 days after initial hospitalisation, subject to the submission of satisfactory medical reports;
  - b) in the case of injury, for so long as medical attention is required or until a medical determination is made in accordance with clause 25.2 concerning permanent disability.
- 22.4. Proof of continued entitlement to medical attention shall be by submission of satisfactory medical reports, endorsed, where necessary, by a shipowner appointed doctor.

## **Article 23 Sick Pay**

- 23.1. When a seafarer is landed at any port because of sickness or injury payment of their basic wages shall continue until they have been repatriated at the shipowner's expense as specified in Article 20.
- 23.2. Thereafter the seafarer shall be entitled to sick pay at the rate equivalent to their basic wage while they remain sick up to a maximum of 130 days.
- 23.3. However, in the event of incapacity due to an accident the basic wages shall be paid until the injured seafarer has been cured or until a medical determination is made in accordance with clause 25.2 concerning permanent disability.

23.4. Proof of continued entitlement to sick pay shall be by submission of satisfactory medical reports, endorsed, where necessary, by a shipowner appointed doctor. If a doctor appointed by or on behalf of the seafarer disagrees with the assessment, a third doctor may be nominated jointly between the shipowner and the seafarer and the decision of this doctor shall be final and binding on both parties.

#### **Article 24 Maternity**

- 24.1. In the event that a seafarer becomes pregnant during the period of employment:
- a) the seafarer shall advise the master as soon as the pregnancy is confirmed;
  - b) the shipowner will repatriate the seafarer as soon as reasonably possible but in no case later than the 26<sup>th</sup> week of pregnancy and, where the nature of the vessel's operation could in the circumstances be hazardous, at the first port of call;
  - c) the seafarer shall be entitled to 100 days compensation in accordance with paragraph 19.4;
  - d) the seafarer shall be afforded priority in filling a suitable vacancy in the same of equivalent capacity within one year following the birth of a child should such a vacancy be available.

#### **Article 25 Disability**

- 25.1. A seafarer who suffers permanent disability as a result of an accident whilst in the employment of the shipowner regardless of fault but excluding permanent disability due to wilful acts, including accidents occurring while travelling to or from the ship, and whose ability to work as a seafarer is reduced as a result thereof, shall in addition to sick pay, be entitled to compensation according to the provisions of this Agreement.
- 25.2. The disability suffered by the seafarer shall be determined by a doctor appointed by the shipowner. If a doctor appointed by or on behalf of the seafarer disagrees with the assessment, a third doctor may be nominated jointly between the shipowner and the seafarer and the decision of this doctor shall be final and binding on both parties.
- 25.3. The shipowner shall provide disability compensation to the seafarer in accordance with the following table, with any differences, including less than 10% disability, to be pro rata.

Degree of Disability	Rate of Compensation		
	Ratings US\$	Junior Officers US\$	Senior Officers US\$
%			
100	80,000	92,000	100,000
75	60,000	69,000	75,000
60	48,000	55,000	60,000
50	40,000	46,000	50,000
40	32,000	37,000	40,000
30	24,000	28,000	30,000
20	16,000	18,000	20,000
10	8,000	9,000	10,000

- 25.4. A seafarer whose disability, in accordance with 25.2 above is assessed at 50% or more under the attached Annex 5 shall, for the purpose of this paragraph, be regarded as permanently unfit for further sea service in any capacity and be entitled to 100% compensation. Furthermore, any seafarer assessed at less than 50% disability but certified as permanently unfit for further sea service in any capacity by the shipowner-nominated doctor, shall also be entitled to 100% compensation. Any disagreement as to entitlement under this clause shall be resolved in accordance with the procedures set out in 25.2 above.
- 25.5. Any payment effected under 25.1 to 25.4 above, shall be without prejudice to any claim for compensation made in law, but may be deducted from any settlement in respect of such claims.

**Article 26**  
**Loss of Life – Death in Service**

- 26.1. If a Seafarer dies through any cause whilst in the employment of the Shipowner including death from natural causes and death occurring whilst travelling to and from the vessel, or as a result of marine or other similar peril, but excluding death due to wilful acts, the Shipowner shall pay the sums specified in the attached Annex 4 to a nominated beneficiary and to each dependent child up to a maximum of 3 (three) under the age of 21. If the Seafarer shall leave no nominated beneficiary, the aforementioned sum shall be paid to the person or body empowered by law or otherwise to administer the estate of the Seafarer.
- 26.2. Any payment effected under this clause shall be without prejudice to any claim for compensation made in law but may be offset against any such payments.

**Article 27**  
**Insurance Cover**

- 27.1. The Shipowner shall conclude appropriate insurance to cover themselves fully against the possible contingencies arising from the Articles of this Agreement.

**Article 28**  
**Food, Accommodation, Bedding, Amenities etc.**

- 28.1. With reference to present article the shipowner shall provide the following conditions, given in consideration the standards specified in Title 3, Regulation 3.2, to the ILO Maritime Labour Convention 2006:
- a) drinking water and sufficient food of good quality and of a type conforming with the seafarer's dietary and/or religious requirements;
  - b) accommodation of adequate size and standard;
  - c) one mattress and at least one pillow, three blankets and two sheets (or equivalent duvets and covers), one pillowcase and two towels. The sheets (or duvet covers), pillowcases and towels shall be changed at least once a week;
  - d) necessary cutlery and crockery;
  - e) laundry facilities;
  - f) recreational facilities
- 28.2. In addition, the shipowner shall provide the galley with all items of equipment normally required for cooking purposes. All items of equipment mentioned in sub-paragraphs (c), (d) and (e) above shall be of good quality.

**Article 29**  
**Personal Protective Equipment**

- 29.1. The shipowner shall provide the necessary personal protective equipment in accordance with ISM/IMO regulations, or any applicable national regulations which specify any additional equipment, for the use of each seafarer while serving on board.
- 29.2. The shipowner will supply theseafarer with appropriate personal protective equipment for the nature of the job.
- 29.3. Seafarers should be advised of the dangerous nature and possible hazards of any work to be carried out and instructed of any necessary precautions to be taken as well as of the use of the protective equipment.
- 29.4. If the necessary safety equipment is not available to operate in compliance with any of the above regulations, seafarers should not be permitted or requested to perform the work.
- 29.5. Seafarers shall use and take care of personal protective equipment at their disposal and not misuse any means provided for their own protection or the protection of others. Personal protective equipment remains the property of the shipowner.

**Article 30**  
**Shipboard Safety Committee**

- 30.1. The Shipowner shall facilitate the establishment of an on-board Safety and Health Committee, in accordance with the provisions contained in the ILO Code of Practice on Accident Prevention on Board Ship at Sea and in Port, and as part of their safety-management system as per the requirements of the ISM Code.
- 30.2. The shipowner shall provide a link between the shipowner and those on board through the designation of a person or persons ashore having direct access to the highest level of management as per the requirements of the ISM Code. The Shipowner shall also designate an on-board competent safety Officer who shall implement the shipowner's safety and health policy and programme and carry out the instructions of the Master to:
  - a) improve the seafarer's safety awareness; and
  - b) investigate any safety complaints brought to her/his attention and report the same to the Safety and Health Committee and the individual, where necessary; and
  - c) investigate accidents and make the appropriate recommendations to prevent the recurrence of such accidents; and
  - d) carry out safety and health inspections.
- 30.3. The Shipowner acknowledges the right of the seafarer to elect a safety representative to the on-board Safety and Health Committee. Such a representative shall be entitled to the same protections as the liaison representative as provided for in 31.5 below.

**Article 31**  
**Membership Fees, Welfare Fund and Representation of Seafarers**

- 31.1. Subject to national legislation, all seafarers shall be members of Unions affiliated to the ITF.
- 31.2. The shipowner acknowledges the right of seafarers to participate in union activities and to be protected against acts of anti-union discrimination.

- 31.3. The shipowner acknowledges the right of the seafarers to elect a liaison representative from among the seafarer who shall not be dismissed nor be subject to any disciplinary proceedings as a result of the seafarer's duties as a liaison representative unless the union has been given adequate notice of the dismissal.
- 31.4. The Union Fees are as per the enclosed Annex 1.

### **Article 32 Equality**

- 32.1. Each seafarer shall be entitled to work, train and live in an environment free from harassment and bullying whether sexually, racially or otherwise motivated. The shipowner will regard breaches of this undertaking as a serious act of misconduct on the part of seafarers.
- 32.2. The seafarer shall be provided with a copy of the on-board and ashore complaint procedure applicable on the ship in accordance with Italian Law.

### **Article 33 Waivers and Assignments**

- 33.1. The shipowner undertakes not to demand or request any seafarer to enter into any document whereby, by way of waiver or assignment or otherwise, the seafarer agrees or promises to accept variations to the terms of this Agreement or return to the shipowner, their servants or agents any wages (including backwages) or other emoluments due or to become due to the seafarer under this Agreement and the shipowner agrees that any such document already in existence shall be null and void and of no legal effect.

### **Article 34 Breach of the Agreement**

- 34.1. If the Shipowner breaches the terms of this agreement the Unions, for themselves or acting on behalf of the seafarers, and/or any seafarer shall be entitled to take such measures against the shipowner as may be deemed necessary to obtain redress.

### **Article 35 Validity of Agreement**

- 35.1. This Agreement enters into force as of 1<sup>st</sup> January 2021 and shall expire on 31<sup>st</sup> December 2023.
- 35.2. Any amendments shall only be accepted if they are submitted at the request of the signatory Parties.
- 35.3. The Agreement is subject to tacit renewal, unless one of the interested parties gives at least six months' notice of its intention to withdraw from the agreement by means of registered letter. In any case this Agreement shall remain in force until it is replaced by a subsequent agreement of the same level.

## JOINT DELEGATION

1. The seafarer, who adheres to the stipulating and signing Trade Unions of the present collective agreement, will assure to the Shipping Company, also through the aforementioned Trade Unions, a joint delegation in order to retain a monthly membership fee from his/her salary to be deposited to those Trade Unions. The aforementioned delegation will be compliant with the fac-simile shown at the end of this Annex. For the purpose of measuring the representation, under the Consolidated Act January 10<sup>th</sup> 2014, the seafarer who has ensured such delegation will be charged an equal amount of 1/3 for each of the three signatory Trade Unions of this Section.
2. Filt-CGIL, Fit-CISL and Uiltrasporti recognize the “joint delegation”, referring to the present Annex, as the only form of registration to the same Trade Unions on behalf of the non-EU seafarers.
3. The monthly membership fee is fixed at 0,30 percent (%) of the “Basic Monthly Wage” with a maximum up to \$ 3.00 for the officers and \$ 1.00 for rating.
4. The delegation will be valid until receiving written revocation by the seafarer. The revocation shall take effect a month after the Shipping Company receives the communication.
5. The first deduction will be made from the salary a month after having received the delegation by the Shipping Company and the relative amount will be deposited on the Trade Union’s account within the month following the deduction’s execution date.
6. The seafarer, who will assure the joint delegation on behalf of Filt-CGIL, Fit-CISL and Uiltrasporti will receive, by the aforementioned Trade Unions, all the Trade Union services and welfare services provided by the ITF (Seafarers’ Charter), as well as those provided at national level by the same Trade Unions.

## JOINT DELEGATION FORM (facsimile)

“Messrs Company .....

according to the provisions for non-EU seafarers embarked on cargo ships (vessels) registered in the Italian International Register or under bare-boat of the national CBA for the shipowner’s private sector of maritime industry, the undersigned .....

n. seafarer’s ID book .....

or n. Passport .....

embarked on vessel..... as .....

Requests monthly deduction on his/her salary, in the measure of:

Officials:                   0,30% of the “Basic Monthly Wage” with a maximum up to \$ 3.00

Ratings:                    0,30% of the “Basic Monthly Wage” with a maximum up to \$ 1.00

as Trade Union monthly membership fee, starting from the 1st of the month following signing date of the present document.

The amount must be paid monthly on the bank account assigned to:

“FILT/CGIL – FIT/CISL – UILTRASPORTI”

at BANCA POPOLARE dell’EMILIA ROMAGNA – Branch D

Via di Priscilla, 101/B – 00199 – ROMA

IBAN: IT36H0538703204000002121681

BIC: BPMOIT22XXX»

Date

SIGNATURE



BASIS FOR THE CALCULATION OF ILO WAGE'S GUIDELINES											
ANNEX 2 WAGE SCALE CALCULATION IN US\$ EFFECTIVE FROM 01/01/2021 TO 31/12/2021											
Capacity	Diff. Scale	Basic Monthly Wage	Guaranteed Weekdays Monthly Overtime	Weekend Compens.	Social benefits and Bonus	Leave and additional leave	TOTAL cash	D & D Allowance	IMO & Training	TOTAL Monthly Consolidated Wage	O/T Rate
Divisor				6,50		60 hrs					
Days			70,00								
O/T hrs Officers			70,00								
O/T hrs Ratings											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Master	3,702	2,177	1,057	566	126	544	4,470	30	30	4,530	15,10
Chief Engineer	3,385	1,990	967	517	126	498	4,098	30	30	4,158	13,81
Chief Mate / 1 <sup>st</sup> Eng.	2,216	1,303	633	339	126	326	2,726	30	30	2,786	9,04
2 <sup>nd</sup> Off. / 2 <sup>nd</sup> Eng / Radio Off. / Electr.Eng. / Chief Steward	1,769	1,040	505	270	126	260	2,202	30	30	2,262	7,22
3 <sup>rd</sup> Off. / 3 <sup>rd</sup> Eng.	1,698	998	485	260	126	250	2,119	30	30	2,179	6,93
Electrician	1,491	877	426	228	126	219	1,876	30	30	1,936	6,08
Bosun / Pumpman / Chief Cook / Ship's Cook / Donkeyman / Carpenter / Eng.Storekeeper / Filter / Mech.	1,115	656	318	170	126	164	1,434	30	30	1,494	4,55
Able Seafarer / Fireman / ERR / Motorman / Oiler / Greaser / 2 <sup>nd</sup> Steward	1,000	588	286	153	126	147	1,299	30	30	1,359	4,08
2 <sup>nd</sup> Cook / Messman	0,852	501	243	130	126	125	1,126	30	30	1,186	3,48
ERR (Junior) / O.S. / Wiper	0,727	427	208	111	126	107	979	30	30	1,039	2,97
Deck / Catering boy	0,601	353	172	92	126	88	831	30	30	891	2,45
Column											
Capacity: the position onboard and the work which is to be performed by the seafarer. The seafarer can be employed in different levels of capacity.											
1 Monthly Basic wage: Basic wage by capacity reckoned on 191 hours per month / 44 hours per week											
2 Guaranteed monthly overtime: 70 hours per month (Column '10 multiplied 70 hours per month)											
3 Weekend Compensation: based on Saturday half and Sunday (basic monthly wage divided 25 and multiplied 6,5)											
4 Monthly Social benefit and bonus: amount payed if the country of residence of the seafarer doesn't have a bilateral agreement with Italian flag state or if the shipowner is not due to pay social benefit in the country of residence of the seafarer											
5 Monthly leave and additional leave: based on 60 hours per month											
6 Total cash: Column 1 + Column 2 + Column 3 + Column 4 + Column 5. The amount of Column 6 has to be paid cash to the seafarers.											
7 D&D Allowance: it will be paid by the company to FANIMAR and deducted from seafarer's wage for additional benefits as per Annex 6											
8 IMO & Training: it is not be paid cash to the seafarers											
9 Consolidated monthly wage: column 6 + column 7 + column 8											
10 O/T Rate: it is in compliance with the minimum MLC, 2006 requirements.											
THE MONTHLY BASIC WAGE FOR ABLE SEAFARER IS IN COMPLIANCE WITH THE ILO MINIMUM MONTHLY BASIC WAGE FOR ABLE SEAFARER FOR THE FOLLOWING REASON: 44 HRS PER WEEK : 588 US\$ = 48 HRS PER WEEK : 641 US\$.											

BASIS FOR THE CALCULATION OF ILO WAGE'S GUIDELINES											
ANNEX 2 WAGE SCALE CALCULATION IN US\$ EFFECTIVE FROM 01/01/2022											
Capacity	Diff. Scale	Basic Monthly Wage	Guaranteed Weekdays Monthly Overtime	Weekend Compens.	Social benefits and Bonus	Leave and additional leave	TOTAL cash	D & D Allowance	IMO & Training	TOTAL Monthly Consolidated Wage	O/T Rate
Divisor				6,50		60 hrs					
Days			70,00								
O/T hrs Officers			70,00								
O/T hrs Ratings											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Master	3,702	2,221	1,068	578	126	555	4,548	30	30	4,608	15,25
Chief Engineer	3,385	2,031	976	528	126	508	4,169	30	30	4,229	13,95
Chief Mate / 1 <sup>st</sup> Eng.	2,216	1,330	639	346	126	332	2,773	30	30	2,833	9,13
2 <sup>nd</sup> Off. / 2 <sup>nd</sup> Eng / Radio Off. / Electr.Eng. / Chief Steward	1,769	1,061	510	276	126	265	2,239	30	30	2,299	7,29
3 <sup>rd</sup> Off. / 3 <sup>rd</sup> Eng.	1,698	1,019	490	265	126	255	2,154	30	30	2,214	7,00
Electrician	1,491	895	430	233	126	224	1,907	30	30	1,967	6,14
Bosun / Pumpman / Chief Cook / Ship's Cook / Donkeyman / Carpenter / Eng.Storekeeper / Fitter. / Mech.	1,115	669	322	174	126	167	1,458	30	30	1,518	4,59
Able Seafarer / Fireman / ERR / Motorman / Oiler / Greaser / 2 <sup>nd</sup> Steward	1,000	600	288	156	126	150	1,320	30	30	1,380	4,12
2 <sup>nd</sup> Cook / Messman	0,852	511	246	133	126	128	1,144	30	30	1,204	3,51
ERR (Junior) / O.S. / Wiper	0,727	436	210	113	126	109	994	30	30	1,054	3,00
Deck / Catering boy	0,601	361	173	94	126	90	844	30	30	904	2,48
Column											
Capacity: the position onboard and the work which is to be performed by the seafarer. The seafarer can be employed in different levels of capacity.											
1	Monthly Basic wage: Basic wage by capacity reckoned on 191 hours per month / 44 hours per week										
2	Guaranteed monthly overtime: 70 hours per months (Column 10 multiplied 70 hours per month)										
3	Weekend Compensation: based on Saturday half and Sunday (basic monthly wage divided 25 and multiplied 6,5)										
4	Monthly Social benefit and bonus: amount payed if the country of residence of the seafarer doesn't have a bilateral agreement with Italian flag state or if the shipowner is not due to pay social benefit in the country of residence of the seafarer										
5	Monthly leave and additional leave: based on 60 hours per month										
6	Total cash: Column 1 + Column 2 + Column 3 + Column 4 + Column 5. The amount of Column 6 has to be paid cash to the seafarers.										
7	D&D Allowance: it will be paid by the company to FANIMAR and deducted from seafarer's wage for additional benefits as per Annex 6										
8	IMO & Training: it is not be paid cash to the seafarers										
9	Consolidated monthly wage: column 6 + column 7 + column 8										
10	O/T Rate: it is in compliance with the minimum MLC, 2006 requirements.										
THE MONTHLY BASIC WAGE FOR ABLE SEAFARER IS IN COMPLIANCE WITH THE ILO MINIMUM MONTHLY BASIC WAGE FOR ABLE SEAFARER FOR THE FOLLOWING REASON: 44 HRS PER WEEK : 600 US\$ = 48 HRS PER WEEK : 654 US\$.											

**NATIONAL HOLIDAYS**

Christmas Day,

Boxing Day (26<sup>th</sup> December),

New Year's Day,

Good Friday (Friday before Easter Day),

Easter Monday,

International Labour Day (1<sup>st</sup> May),

Spring Bank Holiday (Last Monday in May), Summer

Bank Holiday (Last Monday in August).

**SCHEDULE OF CASH BENEFITS**

**Article 26: Compensation for Loss of Life**

1. to immediate next of kin: US\$60,000
2. to each dependent child under the age of 21: US\$15,000, subject to a maximum of 3

**Article 18: Seafarer's Effects**

Maximum US\$3,000

## DEGREE OF DISABILITY

## I. Injuries to Extremities

## . Hand, Arm, Shoulder

(If a person is left-handed, his/her left hand is assessed as a right hand, and vice versa.)

	Percentage Compensation			Percentage	Compensation
	Right	Left		Right	Left
a. Fingers					
• Loss of all fingers of one hand	55	50	• Middle finger with stiff metacarpophalangeal joint in outstretched position		5
• Loss of one thumb and metacarpal bones	30	25	• Middle finger with 90 degrees or more stretch deficiency in middle joint		5
• Loss of one thumb		25	• Loss of ring finger (fourth finger)		8
• Loss of extremity of one thumb		12	• Loss of middle and extreme joints of ring finger		5
• Loss of half of extremity of one thumb		8	• Loss of extreme joint of ring finger		3
• Thumb with stiff extreme joint		5	• Ring finger with stiff metacarpophalangeal joint in outstretched position		5
• Thumb with stiff metacarpophalangeal joint		3	• Ring finger with 90 degrees or more stretch deficiency in middle joint		5
• Thumb with stiff extreme and metacarpophalangeal joints		15	• Loss of little finger (fifth finger)		8
• Loss of forefinger (second finger)		10	• Loss of middle and extreme joints of little finger		5
• Loss of middle and extreme joints of forefinger		10	• Loss of extreme joint of little finger		3
• Loss of extreme forefinger		5	• Loss of thumb and forefinger (1st and 2nd fingers)	40	35
• Forefinger with stiff metacarpophalangeal joint in outstretched position		5	• Loss of extreme joints of thumb and		18
• Forefinger with 90 degrees or more stretch deficiency in middle joint		5			

**Annex 5**

• Loss of middle finger (third finger)	10	forefinger		
• Loss of middle and extreme joints of middle finger	8	• Loss of thumb, forefinger and middle finger	50	45
• Loss of extreme joint of middle finger	5	• Loss of extreme joints of thumb, forefinger and middle finger		20

	Percentage Compensation			Annex 5 Percentage Compensation	
	Right	Left		Right	Left
• Loss of thumb, forefinger, middle finger and ring finger (1st, 2nd, 3rd and 4th fingers)	55	50	• Loss of extreme joints of middle finger and ring finger or of ring finger and little finger		5
• Loss of forefinger and middle finger (2nd and 3rd)		25	• Middle finger and ring finger with 90 degrees or more stretch deficiency in middle joint		8
• Loss of middle and extreme joints of forefinger and middle finger		20			
• Loss of extreme joint of forefinger and middle finger		10	• b. Hand, Wrist		
• Loss of forefinger, middle finger and ring finger	35	30	• Loss of one hand	60	55
• Loss of middle and extreme joints of forefinger, middle finger and ring finger		25	• Stiffness in good working position	10	
• Loss of extreme joints of forefinger, middle finger and ring finger		12	• Stiffness in poor working position	15	
• Loss of forefinger, middle finger, ring finger and little finger (2nd, 3rd, 4th and 5th)	40	35	• Fracture of radial bone healed with some dislocation and slight functional disturbances, possible friction	5	
• Loss of middle and extreme joints of forefinger, middle finger, ring finger and little finger	35	30	• Consequences of fracture of radial bone: Forefinger to little finger down to 2 cm from the palm of the hand	18	
• Loss of extreme joints of forefinger, middle finger, ring finger and little finger		15	• c. Arm		
• Loss of middle finger, ring finger and little finger (3rd, 4th and 5th)		30	• Loss of one arm	70	65
• Loss of middle and extreme joints of middle finger, ring finger and little finger		20	• Amputation of upper arm	65	60
• Loss of extreme joints of middle finger, ring finger and little finger		10	• Amputation of forearm with good elbow movement	60	55
• Loss of ring finger and little finger (4th and 5th)		20	• Amputation of forearm with poor elbow movement	65	60
			• Unhealed rupture of biceps		5
			• Axillary thrombosis		5
			• d. Elbow		
			• Stiffness in outstretched position	45	40
			• Stiffness in good working position	25	20
			• Stiffness in poor working position	30	25

- Loss of middle and extreme joints of ring finger and little finger

15



	Percentage Right	Compensation Left		
• Cessation of rotary function of forearm (“upright position”)	20	15		
• Elbow bending reduced to 90 degrees or less	15	12		
• Stretch deficiency of up to 40 degrees		3		
• Stretch deficiency 40-90 degrees		5		
. e. Shoulder				
• All mobility reckoned with “unset” shoulder blade. Stiffness in shoulder (with arm alongside body)		35		
• Elevation up to 90 degrees		15		
• Friction and some reduction of mobility		5		
• Habitual luxation		10		
• Luxatio acromio-clavicularis		5		
. f. Paralysis				
• Total paralysis of plexus brachialis	70	65		
• Total paralysis of nervus radialis on the upper arm	25	20		
• Total paralysis of nervus ulnaris	30	25		
• Total paralysis of nervus medianus, both sensory and motoric injuries	35	30		
• For sensory injuries only		10		
. <b>Foot, Leg, Hip</b>				
. a. Foot				
• Loss of foot with good function of prosthesis		30	• Loss of 1st toe (big toe) and some of its metatarsal bone	8
• Loss of foot with poor function of prosthesis		35	• Loss of 1st toe (big toe)	5
• Amputation of tarsus with stump capable of bearing		15	• Loss of extreme joint of big toe	3
• Loss of all toes on one foot		10	• Big toe with stiffness in metatarsophalangeal joint	5
			• Loss of one of the other toes	3

• Ankle joint stiff at right angle or slight talipes equinus (up to 15 degrees)	15		
• Ankle joint stiff in pronounced talipes equinus position	20		
• Ankle joint where rotary mobility has ceased	5		
• Fallen arches aggravated by pains	8		
• Traumatic fallen arches	10		
. b. Leg			
• Loss of one leg	65		
• Amputation at the knee or thigh with good function of prosthesis	50		
• Amputation at the knee or thigh with poor function of prosthesis	55		
• Loss of crus (shank) with good function of prosthesis	30		
• Loss of crus with poor function of prosthesis	35		
• Shortening by less than 3 cm	3		
• Shortening of at least 3 cm	10		
• Thigh shrinkage of at least 3 cm			
• (Is not, however, added to the compensation for shortening or reduction of mobility)	8		
• Postthrombotic syndrome in one leg	5		
• Essential deterioration of varicose veins or leg sores	8		
• Knee stiff in good position	25		
• Knee with stretch deficiency of up to 5 degrees	3		
• Knee with bending capacity reduced to 90 degrees or less	10		
• Knee with hampering looseness	10		
• Knee with strong friction during movements, with muscle wastage exceeding 2 cm as measured 10 cm above the patella and reduction of mobility	8		
• Knee with somewhat regular and hampering incarcerations	5		
• Habitual luxation of kneecap	5		
• Loss of kneecap	5		
• Well functioning totally artificial kneecap	15		
		. c. Hip	
		• Hip with stiffness in favorable position	30
		• Hip with severe insufficiency of hip function	50
		• Well functioning totally artificial hip joint	10
		. d. Paralysis	
		• Total paralysis of nervus fibularis	10
		• Total paralysis of nervus femoralis	20
		• Ischiadiscusparesis - with good mobility	10
		• Ischiadiscusparesis - with poor mobility	30

**II. The Head**

**A. The Face**

- Loss of all teeth (double dentures) 5
- Loss of outer ear 5
- Scalping 5
- One-sided paralysis of the facialis nerve 10
- Two-sided paralysis of the facialis nerves 15
- Loss of sense of smell 10
- One-sided paralysis of vocal chords with considerable speech difficulties 10
- Paralysis of sensory (trigeminal) nerve to the face 5

**B. The Brain**

- a. Demens
  - Mild demens 15
  - Mild-medium severe demens 25
  - Medium severe demens 40
  - Severe demens 65
  - Total demens 100
- b. Postcommotional Syndrome 8

**C. The Eye**

- Loss of one eye 20
- Loss of both eyes 100
- Loss of sight of one eye 20
- Loss of sight of both eyes 100
- Loss of sight of one eye with complications (e.g. glaucoma and/or contracted eye) 25
- Loss of sight of one eye with possibility of improvement via operation (reserve eye) 18

- Double vision 10
- Double vision in outermost position 3
- Loss of binocular vision (e.g. aphakia with visual power of at least 6/60) 15
- Aphakia with good contact glass function 8
- Total one-sided ptosis 18
- Flood of tears 3
- Hemianopsia 40
- Rightsided heminaopsia as a result of brain injury 50

Reduction of visual power of one or both eyes is assessed in accordance with the following decimal table or fraction table:

Decimal Table	S	0.6	0.5	0.4	0.3	0.2	0.1	0
	0.6	0	0	5	10	10	15	20
	0.5	0	5	5	10	10	15	20
	0.4	5	5	10	15	15	20	30
	0.3	10	10	15	25	35	45	55
	0.2	10	10	15	35	45	60	70
	0.1	15	15	20	45	60	75	85
	0	20	20	30	55	70	85	100

Fraction Table

S	6/6	6/12	6/18	6/24	6/36	6/60	2/60	0
6/6	0	0	5	8	10	12	15	20
6/12	0	5	10	10	12	15	18	20
6/18	5	10	20	30	35	40	45	50
6/24	8	10	30	35	45	50	55	60
6/36	10	12	35	45	55	65	70	75

6/60	12	15	40	50	65	75	80	85
2/60	15	18	45	55	70	80	95	100
0	20	20	50	60	75	85	100	100

Visual power is assessed with the best available glasses.

#### . D. Ears

- Loss of outer ear, see under II.A. - The Face
- Total loss of hearing in one ear 10
- Total loss of hearing in both ears 75

Loss of hearing based on speech audiometry: assessed or calculated binaural loss of hearing in dB with well adjusted hearing aid.

Degree of Loss of Hearing	HH: 0	HH: 1	HH: 2	HH: 3	HH: 4	HH: 5
CH: 0	0	5	-	-	-	-
CH: 1	-	8	15	30	-	-
CH: 2	-	12	20	35	50	-
CH: 3	-	-	30	40	55	65
CH: 4	-	-	-	50	60	70
CH: 5	-	-	-	-	65	75

HH = Hearing handicap

CH = Communication handicap:

0 no handicap

1 slight handicap

2 mild to medium handicap

3 considerable handicap

4 severe handicap

5 total handicap

Normally no compensation is paid solely in respect of use of a hearing

aid.

- Hampering tinnitus and distortion of hearing

### III. Neck and Back

#### . Vertebral Column

- . Fracture of body of the vertebra without discharge of medulla spinalis or nerves:

##### **Minor Fracture**

- With minor reduction of mobility 5

##### **Medium severe fracture**

- Without reduction of mobility 8
- With reduction of mobility 12

##### **Very severe fracture or several medium severe fractures, possibly with formation of gibbus (hump)**

- Slight to some reduction of mobility 15
- Very severe reduction of mobility 20
- If support (neck collar or support corset) is used 5
- Pain - local or transmitted to extremities 2

- . Fracture with Discharge of Medulla Spinalis or Nerves

Assessed in accordance with the above rules with a supplementary degree for the discharge of nerves assessed in accordance with the other rules specified in the table.

#### . B. Consequences of Slipped Disc 12

#### . C. Other Back Injuries

##### . a. Cervical Column

- Some reduction of mobility and/or local pains 8
- If a supportive device (neck collar) is used 12
- Radiating pains - root irritating 12

##### . b. Other Parts of the Vertebral Column

- Back pains without reduction of mobility 5

- If a supportive device (corset) is used 8
- Back pains with some reduction of mobility 12
- Back pains with considerable reduction of mobility 25

#### . D. Injuries to the Medulla Spinalis

- Mild but lasting consequences - without bladder(possibly defecation) symptoms (objectively determinable neurological symptoms on a modest scale) 20
- Mild but lasting consequences - with bladder (possibly defecation) symptoms (objectively determinable neurological symptoms on a modest scale) 25
- Other lasting consequences without bladder symptoms as defined above 30
- Other lasting consequences with bladder symptoms as defined above 35
- incontinence - please see Section V.

### IV. Heart and Lungs

Heart and lung ailments are assessed with regard to the limiting of the functional capacity caused by the ailment, applying the following division into function groups:

1. No limitation of physical activity 3
2. Minor limitation of physical activity. Symptoms appear only during strenuous activity 20
3. Considerable limitation of physical activity. Symptoms also appear during low levels of activity 45
4. Any form of physical activity produces symptoms, which can also be present during periods of rest 70

Steps are taken to support the division into functions by means of objective measurements for lung function, such as the forced exhalation volume in the first second, FEV 1.0.

Assuming that the case is one of permanent reduction of FEV 1.0.

FEV 1.0 of over 2 litres corresponds roughly to function group 1, FEV 1.0 of 1.5-2 litres corresponds roughly to function group 2, FEV 1.0 of about 1 litre corresponds roughly to function group 3, and FEV 1.0 of about 0.5 litre corresponds roughly to function group 4.

## V. Abdominal Cavity and Pelvis

• Loss of spleen	5
• Loss of one kidney	10
• Well functioning transplanted kidney	25
• Anus praeternaturalis	10
• Minor incontinence (i.e. imperious urination, possibly defecation)	10
• Expulsive incontinence	25
• Abdominal hernia, inoperable	20
• Loss of both testicles	10
• Loss of both ovaries before menopause	10
• Loss of both ovaries after menopause	3
• Loss of one or both epididymides	3
• Urethra stricture, if a bougie must be used	15
• Impotence	Not covered

## BENEFITS FOR SEAFARERS

Fanimar which is the Italian National Unions Fund, officially recognized by ITF, has the task to manage the following benefits in favour of the seafarers in line with the IBF Agreement.

The benefits are recognized to all seafarers serving on board of Italian ships under the International Register law 30/98 (with exclusion of cruise vessels).

Additional benefits to those as per Article 25 specified in the following list are recognized.

For all the criteria not specified here below the terms and conditions of the insurance policy are implemented. The exclusions are those as per insurance policy and among them in case of HIV, Alcoholism, Drugs, Mental Disease and previous accident and/or sickness.

For every case Fanimar and/or signatory Union must be informed within 15 days.

The Shipowner must forward to Fanimar or to the signatory Union all the necessary documents related to the case.

The amount deducted monthly from the seafarers D & D Allowance is Euro 24,50 and it will be paid in advance as yearly lump sum directly to Fanimar as per Union instructions.

The benefits will be recognized by Fanimar only after receiving the payment and in any case within 10 days.

The following benefits are in addition of those of ITF TCC Agreement. They are recognized within the period fixed on the Employment Contract of Preliminary document (for example Telegram given instruction to reach the place where to sign the Employment Contract).

1. In addition to the compensation for Loss of Life (See Art. 26), € 100,000 to the immediate next of Kin (or a nominated beneficiary) implemented for a maximum of 30 seafarers per vessel. This is only in case of death for accident and not for natural causes.
2. Disability (See Art. 25) : in addition the FANIMAR will recognize the amounts listed here below:

### a) Ratings

%	EURO
100	13,500
75	10,125
60	8,100
50	6,750
40	5,400
30	4,050
20	2,700
10	1,350

b) Junior Officers (below Chief Officer and 1<sup>st</sup> Engineer)

%	EURO
100	17,600
75	13,200
60	10,560
50	8,800
40	7,040
30	5,280
20	3,520
10	1,760

c) Senior Officers (Master, Chief Mate, Chief Eng., 1<sup>st</sup> Eng.)

%	EURO
100	39,600
75	29,700
60	23,760
50	19,800
40	15,840
30	11,880
20	7,920
10	3,960

Note: The additional benefits - point 2 a), b), c) - are recognized only if the degree of disability is higher than 5%.

3. In addition to and after 120 days in case of accident or sickness, 10 days of basic wage for a total maximum of € 3,000 in order to reach 130 days as per Article 22.3 point a) will be recognized.
4. Lump sum to cover expenditure for the repatriation of the corpse for a maximum of € 5.000 will be recognized to the next of kin subject to the presentation of the correct documentation.
5. The competent Court is that of the official Fanimar residence.



## INDEX

Article 1 - Application	2
Article 2 - Medical Fitness and pre-Employment	2
Article 3 - Probationary Service	2
Article 4 - Non-Seafarers Work	3
Article 5 - Duration of Employment	3
Article 6 - Hours of Duty	3
Article 7 - Overtime	3
Article 7 bis - Weekend Compensation	4
Article 8 - Holidays	4
Article 9 - Rest Periods	4
Article 10 - Wages, Social Benefits and Bonus	5
Article 11 - Allotments	5
Article 12 - Leave and additional leave	6
Article 13 - Subsistence Allowance	6
Article 14 - Watch-keeping	6
Article 15 - Safe manning	6
Article 16 - Shorthand Manning	6
Article 17 - Services in High Risk/Warlike Operations Areas	7
Article 18 - Seafarers' Effects	7
Article 19 - Termination of Employment	7
Article 20 - Repatriation	8
Article 21 - Misconduct	8
Article 22 - Medical Attention	9
Article 23 - Sick Pay	9
Article 24 - Maternity	10
Article 25 - Disability	10
Article 26 - Loss of Life – Death in Service	11
Article 27 - Insurance Cover	11
Article 28 - Food, Accommodation, Bedding, Amenities etc.	11
Article 29 - Personal Protective Equipment	12
Article 30 - Shipboard Safety Committee	12
Article 31 - Membership Fees, Welfare Fund and Representation of Seafarers	12
Article 32 - Equality	13
Article 33 - Waivers and Assignments	13
Article 34 - Breach of the Agreement	13
Article 35 - Validity of Agreement	13
Annex 1 - Joint delegation	14
Annex 2 - Basis for the calculation of ILO wage's guidelines	15
Annex 3 - National Holidays	17
Annex 4 - Schedule of cash benefits	18
Annex 5 - Degree of disability	19
Annex 6 - Benefits for seafarers	29

**(14)**

**SEZIONE PER I MEDICI DI BORDO IMBARCATI SULLE  
NAVI PER LE QUALI È PREVISTO IN BASE ALLE  
NORME DI LEGGE IL LORO OBBLIGO ALL'IMBARCO**

**L'anno 2020, addì 16 del mese di dicembre, in Roma,**

tra

- CONFEDERAZIONE ITALIANA ARMATORI (CONFITARMA)

- ASSARMATORI

e

le Segreterie nazionali di FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI

viene stipulata la presente Sezione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Medici di bordo imbarcati sulle navi per le quali è previsto in base alle norme di legge il loro obbligo all'imbarco.

## **Art. 1 Equiparazioni**

Per quanto non stabilito dal presente accordo sindacale, valgono le disposizioni previste nelle relative Sezioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro unico dell'industria armatoriale 16 dicembre 2020, applicabili, ove compatibili, secondo le seguenti equiparazioni economiche e normative:

- Medico di bordo Direttore del servizio sanitario: Direttore di macchina;
- Primo Medico Aggiunto: 1° Ufficiale di coperta;
- Secondo Medico Aggiunto: 2° Ufficiale di coperta.

Le parti stipulanti il presente accordo concordano sulla non spettanza al Medico di bordo Direttore del servizio sanitario dell'indennità di rappresentanza e dell'assicurazione integrativa sanitaria (FANIMAR/CASCODI), previste per i Direttori di macchina dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore privato dell'industria armatoriale.

## **Art. 2 Indennità mensile speciale medica**

Ai Medici di bordo è riconosciuta "l'Indennità mensile speciale medica" secondo la tabella di seguito riportata:

QUALIFICHE	
Medico di bordo Direttore del servizio sanitario	302,00
Primo Medico Aggiunto	156,00
Secondo Medico Aggiunto	125,00

Nota alla tabella: l'indennità mensile speciale medica non ha riflessi su nessun altro istituto contrattuale. In tale indennità è stato ricompreso il primo scatto del supplemento paga per anzianità che era previsto all'art. 3 dell'accordo sindacale 15 settembre 2003, che pertanto non verrà più riconosciuto. Ai Medici di bordo Direttori del servizio sanitario in CRL/TP continueranno a essere riconosciuti gli scatti successivi al primo del supplemento paga per anzianità di cui al suddetto articolo.

L'indennità speciale medica sarà assorbita dall'importo di eventuali superminimi già presenti nella retribuzione riconosciuta alle figure professionali disciplinate dal presente accordo.

## **Art. 3 Indennità di rischio da radiazione**

Qualora le navi nazionali fossero dotate, ai fini dell'assistenza sanitaria, di apparecchiature di radio diagnostica, ai Medici di bordo in quanto esposti a rischio in modo discontinuo, temporaneo o a rotazione, compete l'indennità mensile lorda corrisposta ai sensi della legge 28.3.1968 n. 416 e successive modifiche e/o integrazioni.

L'indennità di rischio da radiazione sarà assorbita dall'importo di eventuali superminimi già presenti nella retribuzione riconosciuta alle figure professionali disciplinate dal presente accordo.

**Art. 4**  
**Ulteriori prestazioni professionali**

Per le prestazioni richieste dai passeggeri, i medici di bordo possono percepire l'onorario secondo la vigente normativa sulla materia.

**Art. 5**  
**Età massima**

I medici di bordo possono essere imbarcati fino al compimento dell'età anagrafica di 75 anni. Le compagnie di navigazione possono imbarcare medici di bordo di età anagrafica superiore, fermo restando il possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente.

**Art. 6**  
**Trattamenti di miglior favore**

Le parti si danno reciprocamente atto che con la stipula del presente accordo non hanno inteso modificare eventuali trattamenti economici di miglior favore già acquisiti dal lavoratore alla data di stipula del presente accordo, salvo quanto previsto agli artt. 2 e 3 del presente verbale di accordo fino alla concorrenza del superminimo già erogato.

**Art. 7**  
**Decorrenza e durata**

Il presente accordo ha decorrenza 1° gennaio 2021 e scadenza 31 dicembre 2023. Detto accordo si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti almeno sei mesi prima della scadenza. In ogni caso esso resterà in vigore fino a quando non sarà sostituito da accordi dello stesso livello.

## INDICE

Art. 1 - Equiparazioni	2
Art. 2 - Indennità mensile speciale medica	2
Art. 3 - Indennità di rischio da radiazione	2
Art. 4 - Ulteriori prestazioni professionali	3
Art. 5 - Età massima	3
Art. 6 - Trattamenti di miglior favore	3
Art. 7 - Decorrenza e durata	3

**(15)**

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

**L'anno 2020 addì 16 del mese di dicembre 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;
- archivistica;
- 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.

### **NOTA A VERBALE**

**1** - 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.

**2** - I lavoratori in possesso di laurea triennale o di diploma di scuola media superiore esplicitanti funzioni impiegate 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.

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

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

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

### **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, nonché la disciplina dei limiti quantitativi di utilizzo di cui all'art. 23 comma 1 del D.lgs. 81/2015 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.

#### **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 1/26<sup>mo</sup> 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.

### **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 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> 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 1/26<sup>mo</sup> 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 artt. 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, 1<sup>a</sup> 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 25% 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.

Nel caso in cui il fenomeno della morbidità assuma dimensioni significative, l'Azienda provvederà a darne informazione alle RSA/RSU delle unità produttive interessate.

Gli eventuali minori costi generati dall'applicazione del presente paragrafo saranno utilizzati per finanziare misure in favore del personale a cui si applica la presente Sezione, da definire in sede aziendale.

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

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 comportamento 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** - Considerato quanto previsto ai punti precedenti, tutte le aziende, nelle quali non viene avviato un confronto per la contrattazione aziendale di secondo livello, saranno tenute ad erogare ai propri dipendenti, con decorrenza 1° gennaio 2008, un beneficio integrativo lordo mensile pro-capite, non utilizzabile ai fini del calcolo degli istituti differiti né dello straordinario, pari al 2% del minimo contrattuale. Tale importo sarà considerato nel caso di stipula di accordo aziendale.

Ferma restando l'attuale struttura della contrattazione l'importo sopra indicato, pari al 2% del minimo contrattuale, continuerà ad essere erogato anche dopo la scadenza della presente Sezione.

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 rivoltagli 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) verbio 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 (casce, 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° gennaio 2021 ed avrà validità fino al 31 dicembre 2023. 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.

**MINIMO CONTRATTUALE**

**1** - I valori del minimo contrattuale sono i seguenti:

<b>Livello</b>	<b>dal 1° gennaio 2022</b>	<b>dal 1° luglio 2022</b>	<b>dal 1° luglio 2023</b>
VII	€ 2.400,60	€ 2.472,66	€ 2.544,72
VI	€ 2.111,84	€ 2.169,19	€ 2.226,53
V	€ 1.835,77	€ 1.885,04	€ 1.934,32
IV	€ 1.734,68	€ 1.780,61	€ 1.826,54
III	€ 1.529,93	€ 1.570,53	€ 1.611,13
II	€ 1.389,37	€ 1.425,78	€ 1.462,20
I	€ 1.323,30	€ 1.356,87	€ 1.390,44

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) 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> 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.

**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 è 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

24 mesi = 29,35  
24 mesi = 29,35  
7 mesi = 8,56

Tot. € 67,26

#### Part-time

17 mesi = 10,39  
24 mesi = 14,67  
8 mesi = 4,89

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:

$$97,21 + 19,57 = 116,78$$

**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.

## **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.

**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 remuneratività 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.

**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.

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

### **Allegati**

Allegato 1 - Minimo contrattuale	30
Allegato 2 - Accordo in materia di Part-time	31
Allegato 3 - Norme transitorie e di attuazione in materia di aumenti periodici di anzianità concordate in data 22 ottobre 1981	35
Allegato 4 - Disciplina del contratto di apprendistato	36
Allegato 5 - Verbale di accordo per la previdenza complementare 30 maggio 2007 e ss.mm.ii.	41
Allegato 6 - Assicurazione integrativa sanitaria	43

## **Appendice**

- Assemblee sindacali	44
- Permessi sindacali retribuiti	44
- Affissione comunicazioni sindacali	44
- Deleghe per la riscossione dei contributi sindacali	45
- Costituzione RSU Settore amministrativi dell'armamento privato	45
- Dichiarazione a verbale	45