

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

Gianni Andrea de Domenico

- 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 tsl 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 riportandola 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).

Gianni Andrea de Domenico

- **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 Legge n. 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.

Gianni Andrea de Domenico

[Numerous handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like "A", "H", "d", "me", "P", and "M"]

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.

Gianni Andrea de Domenico

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 Confindustria 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

[Signature]
[Signature]

FIT-CISL

[Signature]
[Signature]
[Signature]

UILTRASPORTI

[Signature]
[Signature]
[Signature]

CONFITARMA

[Signature]
[Signature]

ASSARMATORI

[Signature]

ASSORIMORCHIATORI

[Signature]
[Signature]

FEDERIMORCHIATORI

[Signature]
[Signature]

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.b 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 med. /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 / Nostromo	€ 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/barista 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 tsc.	€ 21,30	€ 2.150,89	€ 79,88	€ 47,92		€ 1.025,32	€ 273,42	€ 341,77	€ 410,13
Dir.re di mach. con abilitazione fino a 3000 kw imbarcato su navi da 151 a 3.000 tsl o 4.000 tsc.	€ 21,30	€ 2.150,89	€ 79,88	€ 47,92		€ 1.025,32	€ 273,42	€ 341,77	€ 410,13
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.	€ 18,21	€ 1.838,84	€ 64,88	€ 38,93		€ 876,57	€ 233,75	€ 292,19	€ 350,63
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.	€ 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° guardarobiere/ 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/ stinatrice 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.ti 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 commiss + 1 su navi da crociera	€ 8,84	€ 893,07				€ 425,72	€ 113,53	€ 141,91	€ 170,29
Allievo commiss - 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
Conduttore/ 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/conduttore 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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

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 / Nostromo	€ 38,94	€ 1.612,27	€ 53,99	€ 32,39	
Sottufficiale/cuoco/cambusiere/ottonaio/carpentiere/tank ista/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.ti e D.M. e successivo (ex 2%) 1° luglio 2022
Giovanotto di 1° / giovanotto di macchina / garzone di 1° / garzone di cucina e lavanderia su navi da crociera	€ 27,82	€ 1.151,82	€ 31,76	€ 19,06	
Giovanotto di 2° / garzone di 2° su navi da crociera	€ 26,81	€ 1.109,80	€ 29,74	€ 17,85	
Mozzo/ Piccolo/ Accompagnatrice turistica su navi da crociera	€ 25,55	€ 1.057,96	€ 27,24	€ 16,34	
Allievo commiss + 1 su navi da crociera	€ 22,11	€ 915,17			
Allievo commiss - 1 su navi da crociera	€ 21,31	€ 882,30			
Allievo cuoco + 1 su navi da crociera	€ 22,11	€ 915,17			
Allievo cuoco - 1 su navi da crociera	€ 21,31	€ 882,30			
Comandante rimorchiatori	€ 51,13	€ 2.116,76	€ 78,39		
Direttore di macchina rimorchiatori	€ 51,13	€ 2.116,76	€ 78,39		
1° Ufficiale rimorchiatori	€ 43,62	€ 1.805,80	€ 63,33		
2° Ufficiale rimorchiatori	€ 41,90	€ 1.734,66	€ 59,90		
Sottufficiale rimorchiatori	€ 39,50	€ 1.635,29	€ 54,98		
Comune rimorchiatori	€ 37,55	€ 1.554,59	€ 51,24		
Giovanotto rimorchiatori	€ 31,37	€ 1.298,64	€ 38,92		
Mozzo rimorchiatori	€ 30,11	€ 1.246,73	€ 36,42		
Comandante aliscafi	€ 63,19	€ 2.616,10	€ 102,90	€ 61,74	
Direttore di macchina aliscafi	€ 59,47	€ 2.462,20	€ 95,44	€ 57,26	
1° Ufficiale aliscafi	€ 43,54	€ 1.802,39	€ 63,17	€ 37,90	
Sottufficiale aliscafi	€ 37,49	€ 1.551,96	€ 51,09	€ 30,66	
Comune aliscafi	€ 33,21	€ 1.375,06	€ 42,57	€ 25,54	
Giovanotto aliscafi	€ 30,14	€ 1.247,64	€ 36,44	€ 21,86	
Mozzo aliscafi	€ 28,38	€ 1.175,04	€ 32,96	€ 19,78	
Conduttore/ comandante/ direttore di macchina su navi fino a 151 tsl	€ 40,14	€ 1.661,87	€ 57,20		€ 22,88
Comandante/conduttore su navi fino a 151 tsl, servizi antiquinamento e disinquinamento	€ 40,14	€ 1.661,87	€ 55,20		€ 22,08
Direttore di macchina su navi fino a 151 tsl, servizi antiquinamento e disinquinamento	€ 40,14	€ 1.661,87	€ 54,33		€ 21,73
1° Ufficiale su navi fino a 151 tsl	€ 35,32	€ 1.462,08	€ 47,56		€ 19,02
Ufficiale su navi fino a 151 tsl	€ 34,10	€ 1.411,62	€ 45,15		€ 18,06
Sottufficiale su navi fino a 151 tsl	€ 32,88	€ 1.361,15	€ 42,73		€ 17,09
Comune su navi fino a 151 tsl	€ 29,31	€ 1.213,47	€ 35,59		€ 14,24
Giovanotto su navi fino a 151 tsl	€ 25,60	€ 1.059,97	€ 28,19		€ 11,27
Mozzo su navi fino a 151 tsl	€ 24,73	€ 1.024,00	€ 26,45		€ 10,58
Comandante del diporto	€ 40,14	€ 1.661,86			
Direttore di macchina del diporto	€ 40,14	€ 1.661,86			
Capitano del diporto	€ 37,73	€ 1.561,98			
Ufficiale di navigazione del diporto	€ 34,35	€ 1.422,01			
Sottufficiale del diporto	€ 32,88	€ 1.361,15			
Comune del diporto	€ 29,31	€ 1.213,46			
Qualifiche iniziali del diporto	€ 24,73	€ 1.024,00			

TABELLA 3

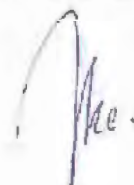
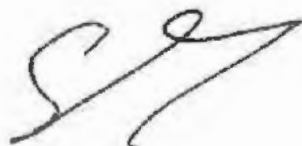
	Aumento 1° luglio 2023	Minimo contrattuale 1° luglio 2023	1° Scatto (ex 5%) 1° luglio 2023	Scatto successivo (ex 3%) 1° luglio 2023	Scatto Com. ti e D.M. e successivo (ex 2%) 1° luglio 2023
Comandante - navi superiori a 3.000 tsl	€ 82,01	€ 3.477,20			€ 57,71
Direttore di macchina - navi superiori a 3.000 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
Giovanotto di 1° / giovanotto di macchina / garzone di 1° / garzone di cucina e lavanderia su navi da crociera	€ 27,82	€ 1.179,64	€ 33,15	€ 19,89	
Giovanotto di 2° / garzone di 2° su navi da crociera	€ 26,81	€ 1.136,61	€ 31,08	€ 18,65	
Mozzo / Piccolo / Accompagnatrice turistica su navi da crociera	€ 25,55	€ 1.083,52	€ 28,52	€ 17,10	
Allievo commiss + 1 su navi da crociera	€ 22,11	€ 937,28			
Allievo commiss - 1 su navi da crociera	€ 21,31	€ 903,61			
Allievo cuoco + 1 su navi da crociera	€ 22,11	€ 937,28			
Allievo cuoco - 1 su navi da crociera	€ 21,31	€ 903,61			
Comandante rimorchiatori	€ 51,13	€ 2.167,89	€ 80,95		
Direttore di macchina rimorchiatori	€ 51,13	€ 2.167,89	€ 80,95		
1° Ufficiale rimorchiatori	€ 43,62	€ 1.849,42	€ 65,51		
2° Ufficiale rimorchiatori	€ 41,90	€ 1.776,56	€ 61,99		
Sottufficiale rimorchiatori	€ 39,50	€ 1.674,79	€ 56,96		
Comune rimorchiatori	€ 37,55	€ 1.592,14	€ 53,12		
Giovanotto rimorchiatori	€ 31,37	€ 1.330,01	€ 40,49		
Mozzo rimorchiatori	€ 30,11	€ 1.276,84	€ 37,93		
Comandante aliscafi	€ 63,19	€ 2.679,29	€ 106,06	€ 63,63	
Direttore di macchina aliscafi	€ 59,47	€ 2.521,67	€ 98,42	€ 59,05	
1° Ufficiale aliscafi	€ 43,54	€ 1.845,93	€ 65,34	€ 39,20	
Sottufficiale aliscafi	€ 37,49	€ 1.589,44	€ 52,97	€ 31,78	
Comune aliscafi	€ 33,21	€ 1.408,27	€ 44,23	€ 26,54	
Giovanotto aliscafi	€ 30,14	€ 1.277,78	€ 37,95	€ 22,77	
Mozzo aliscafi	€ 28,38	€ 1.203,43	€ 34,38	€ 20,63	
Conduttore/ comandante/ direttore di macchina su navi fino a 151 tsl	€ 40,14	€ 1.702,01	€ 59,21		€ 23,68
Comandante/conduttore su navi fino a 151 tsl, servizi antiquinamento e disinquinamento	€ 40,14	€ 1.702,01	€ 57,21		€ 22,88
Direttore di macchina su navi fino a 151 tsl, servizi antiquinamento e disinquinamento	€ 40,14	€ 1.702,01	€ 56,34		€ 22,53
1° Ufficiale su navi fino a 151 tsl	€ 35,32	€ 1.497,40	€ 49,33		€ 19,73
Ufficiale su navi fino a 151 tsl	€ 34,10	€ 1.445,71	€ 46,85		€ 18,74
Sottufficiale su navi fino a 151 tsl	€ 32,88	€ 1.394,03	€ 44,37		€ 17,75
Comune su navi fino a 151 tsl	€ 29,31	€ 1.242,78	€ 37,06		€ 14,82
Giovanotto su navi fino a 151 tsl	€ 25,60	€ 1.085,57	€ 29,47		€ 11,78
Mozzo su navi fino a 151 tsl	€ 24,73	€ 1.048,73	€ 27,69		€ 11,08
Comandante del diporto	€ 40,14	€ 1.702,01			
Direttore di macchina del diporto	€ 40,14	€ 1.702,01			
Capitano del diporto	€ 37,73	€ 1.599,70			
Ufficiale di navigazione del diporto	€ 34,35	€ 1.456,36			
Sottufficiale del diporto	€ 32,88	€ 1.394,02			
Comune del diporto	€ 29,31	€ 1.242,77			
Qualifiche iniziali del diporto	€ 24,73	€ 1.048,74			

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 TANTUM (importo complessivo)	UNA TANTUM (prima tranche)	UNA TANTUM (seconda tranche)	UNA TANTUM (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	€ 1.425,78	€ 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 ... addì ... del mese di ... in Roma

- La CONFEDERAZIONE ITALIANA ARMATORI

- 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, e 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 ristazate 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:

	Coefficiente
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 presente Sezione, osservanza all'art. 1 della Legge 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 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, 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 detto 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 nei limiti di cui al comma 3 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. Successivamente allo sbarco il lavoratore marittimo proveniente dal turno generale potrà reinscriversi al turno generale, mentre

~~sarà la società a provvedere alla reinscrizione al turno particolare o all'eventuale lista stagionale a seconda dell'appartenenza del marittimo al rispettivo turno.~~

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, 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. Si conviene che in caso di intervallo pari o inferiore a 60 (sessanta) giorni tra successivi contratti di arruolamento a tempo determinato ~~o/ in viaggio per il quale 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. ~~Successivamente allo sbarco il lavoratore marittimo proveniente dal turno generale potrà reinscriversi al turno generale, mentre sarà la società a provvedere alla reinscrizione al turno particolare o all'eventuale turno particolare di riserva/lista stagionale a seconda dell'appartenenza del marittimo al rispettivo turno.~~

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 stipulazione 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. ~~Successivamente allo sbarco il lavoratore marittimo proveniente dal turno generale potrà reinscrivarsi al turno generale, mentre sarà la società a provvedere alla reinscrizione al turno particolare o all'eventuale turno particolare di riserva/ista stagionale a seconda dell'appartenenza del marittimo al rispettivo turno.~~

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.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials in blue ink.]

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.

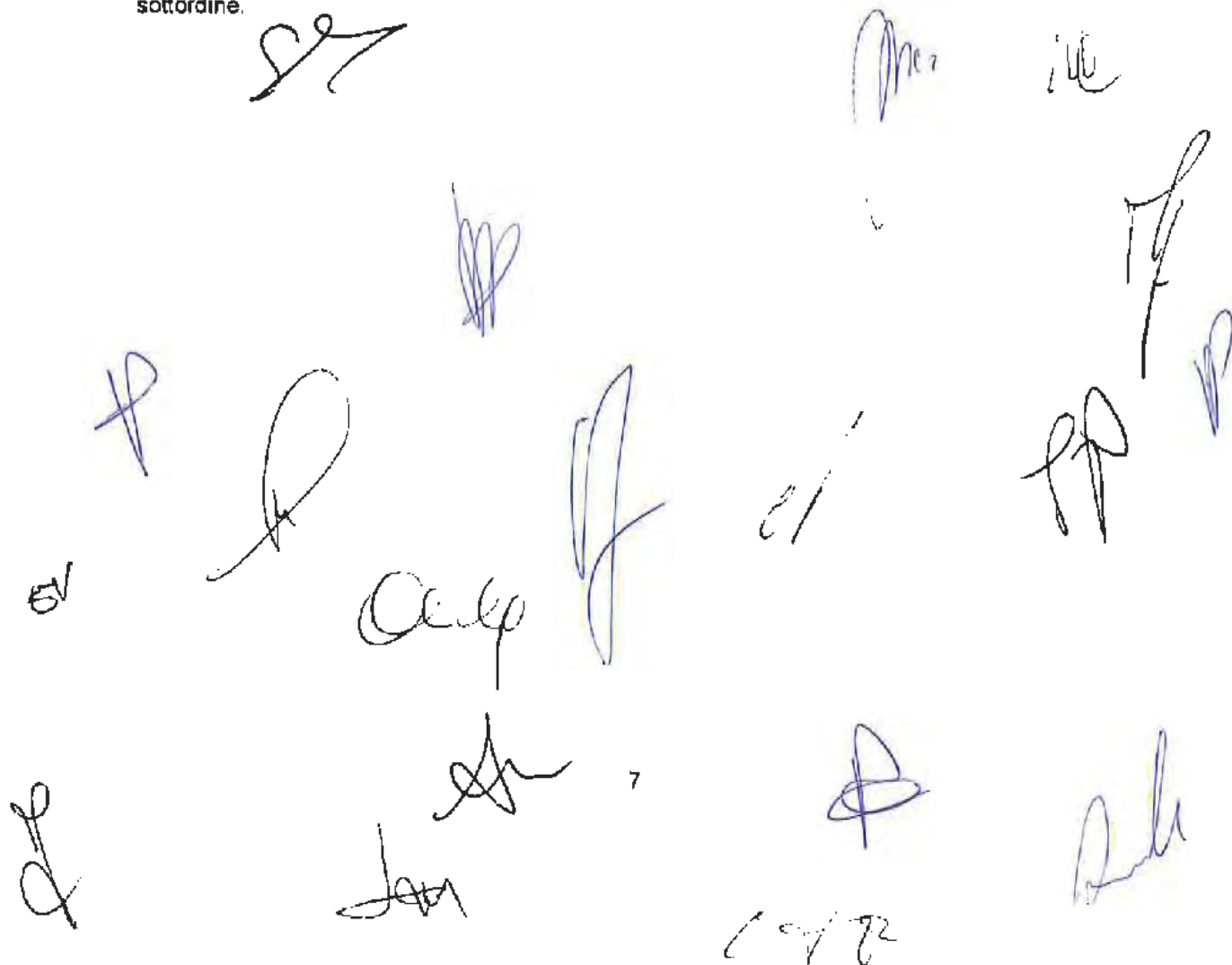
2 - Il numero dei componenti dell'equipaggio è stabilito in base all'Allegato 1 della presente Sezione.

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 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. 10

Infrazioni disciplinari e sanzioni

1 - I provvedimenti disciplinari applicabili 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;

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including "SP", "PP", and several illegible signatures.]

- 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 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'**applicazione 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 implicantili 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 applicata 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 applicate 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 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.

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. 84 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. a il Collegio di conciliazione di cui all'art. 84 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.: 30 60 giorni di retribuzione;
 - marittimi iscritti al Fondo:
 - fino a 12 mesi di navigazione nel Fondo: 30 60 giorni di retribuzione;
 - oltre i 12 mesi di navigazione nel Fondo: 45 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.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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 la puntuale applicazione di quanto previsto all'art. 87 (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, 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 firmataria.

4 - In caso di mancato accordo a seguito dell'esame di cui sopra, ovvero in caso di mancata convocazione, le parti si riterranno libera 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 - ~~Il Comandante o il Direttore di macchina non è soggetto ad uno specifico orario di lavoro. 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.~~
- COMMENTO: stessa formulazione già prevista nella Sezione Comandanti e DM e coerente con quanto stabilito all'art. 29 della 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^{mo} del minimo contrattuale, valore della parata convenzionale, supplemento paga per il personale di stato maggiore ed 1/30^{mo} del rateo di 13^a e 14^a e degli eventuali scatti di anzianità.

SR

Mr.

Quilp

P

W

L

Ch

W

P

P

SA

Ch

W

P

cd7

W

14

W

P

**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 la 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, **il che ove necessario il personale di coperta e di macchina,** deve essere **provvisto** di 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.

Sc

Cap

Mr.

SP

le

B

16

CCIF

**CAPO VI
PAGHE, COMPENSI, INDENNITA'**

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 $1/30^{\text{mo}}$ del minimo contrattuale e la paga base oraria ad $1/8^{\text{vo}}$ della paga base giornaliera salvo quanto disposto dal successivo art. 28. Agli effetti del presente articolo la giornata inizia alle ore zero e termina alle ore 24.

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 $1/26^{\text{mo}}$ di minimo contrattuale, valore della panatica convenzionale, supplemento paga per il personale di Stato Maggiore ed $1/30^{\text{mo}}$ del rateo di gratifica natalizia e pasquale e degli eventuali scatti di cui agli artt. 27 e 80.

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.

Qualifica	Tipo A	Tipo B	Tipo C	Tipo D	Tipo E
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 macchine 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 ^a	€ 2,52	€ 2,67
Giovanotto 2 ^a	€ 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 ^a	€ 1,00
Giovanotto 2 ^a	€ 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 interruttrive anche le soste in più porti nazionali che siano complessivamente di durata inferiore a 60 ore con l'esclusione delle navi edibite 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 par ogni giorno o frazione di giorno di effettiva permanenza della nave in dette zone o porti:

Quota giornaliera

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 ^a	€ 30,20
Giovanotto 2 ^a	€ 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:

Quota giornaliera

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
Merinaio/Comune	€ 0,85
Giovanotto 1°	€ 0,70
Giovanotto 2°	€ 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.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side and several initials at the bottom.]

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	€ 2,70	€ 5,21
3° Ufficiale	€ 2,28	€ 4,33
Ufficiale elettrotecnico	€ 2,28	€ 4,33
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° e Giovanotto macchina	€ 0,55	€ 0,63
Giovanotto 2° / Garzone 2°	€ 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 giornaliera 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
Nostromo/Sattuff. C.S.	€ 40,00
Sottufficiale	€ 38,00
Comune cop./macch./elettrotecnico/cam./2° Cuoco	€ 34,00
Carbonaio	€ 33,50
Giov. 1° e Giov. mac.	€ 30,50
Giov. 2° /Garzone 2°	€ 29,52
Mozzo/Piccolo di camera e cucina	€ 28,00

3 - a) Ai marittimi imbarcati su navi sistema 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° e Giov. mac.	€ 6,40	€ 6,76
Giov. 2°/Garzone 2°	€ 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
Nostromo/Sottuff. C.S.	€ 3,20
Sottufficiale	€ 3,10
Comune cop./macch./elettrotecnico/cam./2° Cuoco	€ 2,80
Carbonaio	€ 2,70
Giov. 1° e Giov. mac.	€ 2,50
Giov. 2°/Garzone 2°	€ 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 edibite 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

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

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:

	Quota giornaliera
1° Ufficiale	€ 3,70
2° Ufficiale	€ 2,90
3° Ufficiale	€ 2,60
Ufficiale elettrotecnico	€ 2,60
Nostromo/Sottuff. C.S.	€ 2,30
Sottufficiale	€ 2,10
Comune cop./macch./elettrotecnico/cam./2° Cuoco	€ 1,80
Carbonaio	€ 1,70
Giov. 1° e Giov. mac.	€ 1,40
Giov. 2° /Garzone 2°	€ 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 pattizialmente 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.

24

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

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 ~~sarà assicurato contro gli infortuni e le malattie secondo le norme~~ 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 le regole del buon padre di famiglia.~~ 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.

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

2 - Il rimpatrio si compie con il ritorno del marittimo nel paese di residenza. Se il marittimo ne fa richiesta al momento dell'imbarco e non vi è aumento di spesa il rimpatrio può essere effettuato prevedendo 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.

3 - Durante il viaggio di rimpatrio il marittimo sarà assicurato contro gli infortuni e le malattie secondo le norme di legge e della presente Sezione.

4 - 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 le regole del buon padre di famiglia. Nel caso che il lavoratore marittimo debba imbarcare in porto diverso da quello di ingaggio, il trasferimento sarà effettuato a cura dell'armatore.

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) 15 (quindici) 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.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center. A small number '26' is visible near the center.

e fino a che il marittimo sia rilasciato e debitamente rimpatriato o, nel caso di decesso durante la prigionia, fino alla data della morte.

COMMENTO: inserimento necessario per rendere il contratto conforme agli Emendamenti 2018 alla MLC, 2006.

Art. 33

Gratifica natalizia (13^a) e gratifica pasquale (14^a)

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 80.

2 - Ai marittimi entrati in servizio nel corso dell'anno o che cessino dal servizio nel corso dell'anno, la gratifica natalizia (13^a) e quella pasquale (14^a) 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^a) e pasquale (14^a).

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^a) e pasquali (14^a) 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. 78.

Per il personale marittimo in C.R.L., i ratei delle 13^a e della 14^a 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 detore di lavoro si sia avvalso della facoltà di sostituire ad esso la relativa indennità, e per il periodo di fene fruita.

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:

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

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, e 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 tsl) e Ufficiali

€ 10,00

Sottufficiali e Comuni

€ 7,00

CAPO VIII
GIORNI FESTIVI – FERIE – CONGEDI – MATERNITA'

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, sopresse 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 13ª e 14ª.

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.

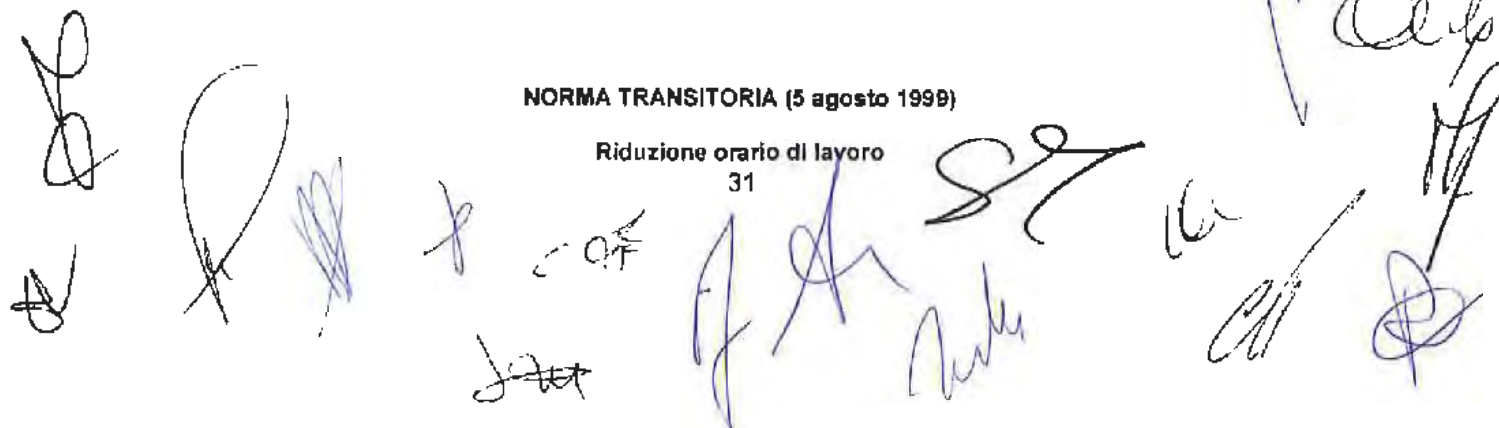
3 - Le modalità per fruire delle ferie maturate durante il periodo di imbarco potranno essere concordate nella contrattazione di secondo livello. In mancanza, qualora l'Armatore, per imprescindibili ragioni di servizio, non potesse concedere, in tutto o in parte, le ferie annuali, corrisponderà al marittimo altrettante giornate calcolate in base ad 1/26mo del minimo contrattuale, valore convenzionale della panatica, supplemento paga per il personale di Stato Maggiore ed ad 1/30mo del rateo di gratifica natalizia e pasquale e degli eventuali scatti di cui agli artt. 27 e 80.

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
31



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 Confindarma-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 5;
- 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 convergono 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^{ma} 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.**

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in blue ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be official signatures of various parties involved in the document.

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 - Qve 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.

34

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 16).

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 - L'Armatore assicurerà inoltre le prestazioni indicate nelle tabelle allegate alla presente Sezione (allegati nn. 6 e 8).~~

COMMENTO: dell'eliminazione del comma 2 del presente articolo e dei relativi Allegati 6 e 8 si terrà conto nella discussione della parte economica del rinnovo contrattuale.

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.

4 - 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.

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 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. 9.

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 ~~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~~ ~~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 ~~ritor.~~ 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 ~~ritor.~~ 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 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.

38

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

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).

COMMENTO: inserimento necessario per rendere il contratto conforme agli Emendamenti 2018 alla MLC, 2006.

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^a e 14^a 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^a);
- c) rateo della gratifica pasquale (14^a);
- 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, escluse 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. 65, 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 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. 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.

~~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. 10, costituiscono comunque 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 competente) anche se dovuti a più eventi morbosì;
- 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 reiscrizione 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 reiscrizione 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 reiscrizione 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

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including "cdi", "pp", "Dele", "Me", and others, are present at the bottom of the page.]

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.

Art. 62 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.~~

* * * * *

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.

CAPO XIII FONDO NAZIONALE MARITTIMI (Navi superiori a 3.000 t.s.l.)

Art. 63 Fondo Nazionale Marittimi (Navi superiori a 3.000 t.s.l.)

La Confederazione Italiana Armatori e le Organizzazioni Sindacali stipulanti e firmatarie concordano che le Aziende aderenti alla Confitarma costituiscano un Fondo secondo i seguenti principi direttivi:

1 - Il Fondo è denominato «Fondo Nazionale Marittimi». Esso 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 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 reiscrizione o cancellazione del turno particolare, conseguente a disanno 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 reiscrizione 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 reiscrizione 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 dalla durata minima di 2 mesi.

4 - Motivi di cancellazione dal Fondo:

- la cancellazione dal T.P. per giustificato motivo non contestato dal marittimo stesso ~~oppure riconosciuto valido dal Collegio Arbitrale di cui all'art. 62 della presente Sezione~~. Resta inteso che il lavoratore che decade dal diritto di iscrizione al Fondo, per l'eventuale reiscrizione 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 alla Confindarma 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. 64

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. 65
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 reiscrizione al turno, avrà diritto al riposo secondo le norme previste dal presente Regolamento con un minimo tra riposo e franchigia di 30 giorni.

Art. 66
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. 67
**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. 63.

- 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.

ST

Mo.

MA

~~ST~~

ST

ST

ST

ST

ST

ST

ST

ST

ST

ST

49

ST

ST

ST

ST

CAPO XIV
REGOLAMENTO SULLA CONTINUITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO
(Navi superiori a 3.000 t.s.l.)

Art. 68

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. 69

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 pari 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 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 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. 70

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. 69 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. 69, 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. 71 Periodo d'imbarco

1 - Il periodo massimo d'imbarco è così regolamentato:

- 4 mesi prorogabili di 60 giorni d'intesa con il lavoratore marittimo, da parte dell'Armatore, per tutte le navi;
- 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;
- 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 73 e 74.

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. 72 **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 richieste 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 alla 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. 73 **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. 74

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. 72 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. 75

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. 76

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. 77

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. 78

Gratifica natalizia (13^a) e pasquale (14^a) 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^a) 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^a) è riferita al periodo compreso tra il 1° maggio dell'anno precedente e il 30 aprile dell'anno in cui viene corrisposta.

Art. 79

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. 80
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. 81
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. 82
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. 74;
- 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. 83 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. 81, 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.

NOTA A VERBALE

~~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 psico-fisiche.~~

~~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.~~

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. There are approximately 15 distinct marks, including full signatures and various initials. One signature is clearly marked with the number '57' above it. The marks are scattered across the bottom half of the page, some overlapping the text of the 'NOTA A VERBALE' section.

CAPO XV
COLLEGIO DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO

Art. 84
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 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 l'Ispettorato 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 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 depositate 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 la difesa 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.

Mc. SS

ff. De. Sp. Mc.

ff. MP

SP

ff.

ff. SP

60 ff.

~~ff.~~

ff. c. 972

CAPO XVI
DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Art. 85
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. 86
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. 87
Contrattazione aziendale o di secondo livello

1 - Ai sensi di quanto previsto dagli Accordi Interconfederali del 28 giugno 2011, ratificato il 21 settembre 2011, dal protocollo d'intesa 31 maggio 2013 e dal T.U. sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, 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 CCNL**, salvo nei casi espressamente demandati. Conseguentemente le Parti stipulanti **il la presente Sezione CCNL**, 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 norme 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 CCNL.

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 CCNL 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 adottate anche dai prestatori di lavoro che risultino destinatari della presente Sezione, come titolo valido per attribuzioni di diritti e/o obblighi.

Art. 88 Decorrenza e durata

1 - La presente Sezione decorre dal ... ed avrà validità fino al ... 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. 89 Allegati

1 - Gli allegati tutti sono parte integrante della presente Sezione.

ALLEGATO 1

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.

COMMENTO: conveniam di dare effettiva attuazione alla costituzione del suddetto Comitato paritetico.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including "SC", "Mo.", "Camp", "M", "PP", "VE", "63", and various other initials.]

segue ALLEGATO 1

**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
Totale	22	15	24	18	25	19	25	21

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.

segue ALLEGATO 1

**NUMERO COMPONENTI EQUIPAGGIO NAVI AUTOMATICHE IAQ
NAVIGAZIONE LUNGO CORSO E MEDITERRANEO
(compresa la navigazione fino a Huelva, Casablanca, Kousseir)**

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
Totale	18	15	19	17	20	18	20	18

L.C. = Lungo Corso.

M. = Mediterraneo compresa la navigazione fino a Huelva, Casablanca, Kousseir.

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.

segue ALLEGATO 1

Numero componenti equipaggio navi tradizionali

	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
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
TOTALE	7	9	12	9	11	12	13	15	13	16

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.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including "SC", "Mc", "Acelp", and various other marks.]

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
TOTALE	6	8	10	8	9	11	10	13	12	13

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.

ALLEGATO 2

Importi mensili del minimo contrattuale

Navi superiori a 3.000 t.s.l.

Personale Stato Maggiore

Lungo Corso e Gran Cabotaggio

	in vigore dal 01/07/2015	01/01/2016	01/01/2017
1° Ufficiale	€ 2.040,94	€ 2.093,33	€ 2.129,59
2° Ufficiale	€ 1.723,70	€ 1.767,94	€ 1.798,56
3° Ufficiale	€ 1.603,84	€ 1.645,01	€ 1.673,51
Ufficiale Elettrotecnico	€ 1.603,84	€ 1.645,01	€ 1.673,51

Mediterraneo

1° Ufficiale	€ 2.009,22	€ 2.060,79	€ 2.096,49
2° Ufficiale	€ 1.685,38	€ 1.728,64	€ 1.758,59
3° Ufficiale	€ 1.574,08	€ 1.614,48	€ 1.642,45
Ufficiale Elettrotecnico	€ 1.574,08	€ 1.614,48	€ 1.642,45

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 01/07/2015	1° Ufficiale	2° Ufficiale	3° Ufficiale	Ufficiale Elettrotecnico
fino a 5 anni	€ 89,25	€ 70,93	€ 63,98	€ 63,98
oltre 5 e fino a 10 anni	€ 104,14	€ 82,74	€ 74,65	€ 74,65
oltre 10 e fino a 15 anni	€ 119,01	€ 94,56	€ 85,31	€ 85,31
oltre 15 e fino a 20 anni	€ 133,89	€ 106,39	€ 95,98	€ 95,98
oltre 20 anni	€ 148,76	€ 118,21	€ 106,64	€ 106,64

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 o **elettrotecnico** dopo il conseguimento dell'abilitazione professionale.

segue ALLEGATO 2

SOTTUFFICIALI E COMUNI

	QUALIFICA	in vigore dal		
		01/07/2015	01/01/2016	01/01/2017
COPERTA	Nostromo	€ 1.492,91	€ 1.531,22	€ 1.557,75
	Carpentiere/Tankista/Otonaio/Operaio trattorista	€ 1.437,06	€ 1.473,94	€ 1.499,47
	Marinaio-Comune di guardia	€ 1.273,25	€ 1.305,93	€ 1.328,56
	Giovanotto 1 ^a	€ 1.149,54	€ 1.179,04	€ 1.199,47
	Giovanotto 2 ^a	€ 1.108,65	€ 1.137,10	€ 1.156,80
	Mozzo	€ 1.057,74	€ 1.084,88	€ 1.103,68
MACCHINA	Capo operaio meccanico/motorista – 1° elettricista con almeno 2 elettricisti in sottordine	€ 1.492,91	€ 1.531,22	€ 1.557,75
	Elettricista-Frigorista-Operaio meccanico/motorista	€ 1.437,06	€ 1.473,94	€ 1.499,47
	Fuochista/Ingrassatore-Comune di guardia	€ 1.273,25	€ 1.305,93	€ 1.328,56
	Carbonaio	€ 1.268,11	€ 1.300,65	€ 1.323,19
	Giovanotto macch.	€ 1.149,54	€ 1.179,04	€ 1.199,47
CAMERA E CUCINA	Cuoco/dispensiere/cambusiere	€ 1.437,06	€ 1.473,94	€ 1.499,47
	Cameriere / 2° cuoco	€ 1.273,25	€ 1.305,93	€ 1.328,56
	Garzone di 1 ^a	€ 1.149,54	€ 1.179,04	€ 1.199,47
	Garzone di 2 ^a	€ 1.108,65	€ 1.137,10	€ 1.156,80
	Piccolo di camera/cucina	€ 1.057,74	€ 1.084,88	€ 1.103,68

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.

[Handwritten signatures and initials are present below the table and notes, including names like 'Meia', 'PP', and various initials.]

segue ALLEGATO 2

Navi fino a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c.

QUALIFICA	01/07/2015	in vigore dal	
		01/01/2016	01/01/2017
Comandante con abilitazione oltre a 3.000 GT	€ 3.143,82	€ 3.224,51	€ 3.280,38
Dir. Macch. con abilitazione oltre a 3.000 Kw	€ 2.976,49	€ 3.052,88	€ 3.105,77
Comandante con abilitazione fino a 3.000 GT	€ 2.040,94	€ 2.093,33	€ 2.129,59
Dir. Macch. con abilitazione fino a 3.000 Kw	€ 2.040,94	€ 2.093,33	€ 2.129,59
1° Uff. con abilitazione fino a 3.000 GT/3.000 Kw	€ 1.744,85	€ 1.789,63	€ 1.820,64
2° Uff. con abilitazione fino a 3.000 GT/3.000 Kw	€ 1.519,65	€ 1.558,65	€ 1.585,65

N.B.: Per tutte le altre qualifiche si applicano i minimi contrattuali previsti per le navi superiori a 3.000 t.s.l.

Handwritten signatures and initials in blue ink, scattered across the page below the table. The signatures are of various styles, including cursive and stylized initials. Some are written in blue ink, while others are in black ink. The signatures are located in the lower half of the page, below the table and the N.B. note.

VALORE DEGLI SCATTI DI ANZIANITÀ/NAVIGAZIONE

Navi superiori a 3.000 t.s.l.

Personale di Stato Maggiore

Lungo Corso e Gran Cabotaggio

	1° scatto (ex 5%)			scatti succ. (ex 3%)		
	in vigore dal			in vigore dal		
	01/07/2015	01/01/2016	01/01/2017	01/07/2015	01/01/2016	01/01/2017
1° Ufficiale	€ 74,38	€ 77,00	€ 78,81	€ 44,63	€ 46,20	€ 47,28
2° Ufficiale	€ 59,10	€ 61,31	€ 62,85	€ 35,46	€ 36,79	€ 37,71
3° Ufficiale	€ 53,32	€ 55,38	€ 56,81	€ 32,00	€ 33,23	€ 34,09

Mediterraneo

1° Ufficiale	€ 72,85	€ 75,42	€ 77,21	€ 43,71	€ 45,26	€ 46,33
2° Ufficiale	€ 57,24	€ 59,41	€ 60,90	€ 34,35	€ 35,64	€ 36,54
3° Ufficiale	€ 51,89	€ 53,91	€ 55,31	€ 31,14	€ 32,35	€ 33,19

Handwritten signatures and initials in blue ink, scattered across the bottom half of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. There are approximately 15-20 distinct marks.

SOTTUFFICIALI E COMUNI

	QUALIFICA	1° scatto (ex 5%)			scatti succ. (ex 3%)		
		01/07/2015	01/01/2016	01/01/2017	01/07/2015	01/01/2016	01/01/2017
COPERTA	Nostromo	€ 48,02	€ 49,94	€ 51,27	€ 28,81	€ 29,96	€ 30,76
	Carpentiere/Tankista/Otonaio/ Operaio trattorista	€ 45,35	€ 47,19	€ 48,47	€ 27,21	€ 28,32	€ 29,08
	Marinaio	€ 37,48	€ 39,11	€ 40,25	€ 22,49	€ 23,47	€ 24,15
	Giovanotto 1 ^a	€ 31,55	€ 33,03	€ 34,05	€ 18,94	€ 19,82	€ 20,43
	Giovanotto 2 ^a	€ 29,60	€ 31,02	€ 32,00	€ 17,76	€ 18,61	€ 19,20
	Mozzo	€ 27,16	€ 28,52	€ 29,46	€ 16,29	€ 17,11	€ 17,67
MACCHINA	Capo operaio meccanico/motorista – 1° elettricista con almeno 2 elettricisti in sottordine	€ 48,02	€ 49,94	€ 51,27	€ 28,81	€ 29,96	€ 30,76
	Elettricista-Frigorista-Operaio meccanico/motorista	€ 45,35	€ 47,19	€ 48,47	€ 27,21	€ 28,32	€ 29,08
	Fuochista/Ingrassatore	€ 37,48	€ 39,11	€ 40,25	€ 22,49	€ 23,47	€ 24,15
	Carbonaio	€ 37,24	€ 38,87	€ 39,99	€ 22,34	€ 23,32	€ 23,99
	Giovanotto macch.	€ 31,55	€ 33,03	€ 34,05	€ 18,94	€ 19,82	€ 20,43
CAMERA E CUCINA	Cuoco/dispensiere/cambusiere	€ 45,35	€ 47,19	€ 48,47	€ 27,21	€ 28,32	€ 29,08
	Cameriere / 2° cuoco	€ 37,48	€ 39,11	€ 40,25	€ 22,49	€ 23,47	€ 24,15
	Garzone di 1 ^a	€ 31,55	€ 33,03	€ 34,05	€ 18,94	€ 19,82	€ 20,43
	Garzone di 2 ^a	€ 29,60	€ 31,02	€ 32,00	€ 17,76	€ 18,61	€ 19,20
	Piccolo di camera/cucina	€ 27,16	€ 28,52	€ 29,46	€ 16,29	€ 17,11	€ 17,67

Navi fino a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c.

QUALIFICA	1° scatto (ex 5%)			scatti succ. (ex 3%)		
	01/07/2015	01/01/2016	01/01/2017	01/07/2015	01/01/2016	01/01/2017
Comandante con abilitazione oltre a 3.000 GT	€ 127,62	€ 131,65	€ 134,45	€ 76,57	€ 78,99	€ 80,67
Dir. Macch. con abilitazione oltre a 3.000 Kw	€ 119,64	€ 123,46	€ 126,10	€ 71,78	€ 74,07	€ 75,66
Comandante con abilitazione fino a 3.000 GT	€ 74,38	€ 77,00	€ 78,81	€ 44,63	€ 46,20	€ 47,28
Dir. Macch. con abilitazione fino a 3.000 Kw	€ 74,38	€ 77,00	€ 78,81	€ 44,63	€ 46,20	€ 47,28
1° Uff. con abilitazione fino a 3.000 GT/3.000 Kw	€ 60,18	€ 62,42	€ 63,97	€ 36,11	€ 37,45	€ 38,38
2° Uff. con abilitazione fino a 3.000 GT/3.000 Kw	€ 49,33	€ 51,28	€ 52,63	€ 29,59	€ 30,76	€ 31,57

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.

SC

C. C.

Me

M

X

C

F

PP

M

P

L

B

L

L

75
L

L

L

L

C. C.

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	€ 480,63
— Comuni	€ 464,81

più una quota di € 61,64 per ogni ulteriore figlio minorenni.

Se il marittimo non lascia né vedova né orfani minorenni, ma il padre in età di oltre 65 anni e 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 cause 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.

3- Ricevero ospedaliero ai familiari conviventi e a carico.

È concessa il ricevero ospedaliero ai familiari conviventi e a carico per un periodo massimo di 180 giorni per anno solare.

Il ricevero 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 ricevero ospedaliero s'intende assorbita la prestazione di cui al quarto 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 ed a carico, ai quali è concesso il ricevero 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 godono del trattamento previsto dalla Legge 16 ottobre 1962, n. 1486 (Legge Fecaccia), sarà erogata anche l'assistenza sanitaria, farmaceutica e ospedaliera.~~

~~6-Assistenza economica personale in continuità di rapporto di lavoro per malattie insorte dopo il 28° giorno dallo sbarco.~~

~~Con decorrenza 1° giugno 1988, nell'ipotesi di malattia insorta dopo il 28° giorno dallo sbarco, al personale in Continuità di Rapporto di Lavoro verrà corrisposto dall'Istituto competente il trattamento economico previsto per Legge e coperto dalle Assicurazioni «Fondamentale» e «Complementare».~~

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.

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) una indennità in capitale corrispondente al 50% del capitale di copertura della rendita di legge;~~

~~— b) un'ulteriore indennità in capitale di € 413,17 se trattasi di Ufficiali e di € 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.

Qelp

[Signature]

Se Mc.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

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

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 scorbentazione 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 proprie mansioni 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 vig. za contrattuale, uno specifico tavolo tecnico per l'aggiornamento del presente Allegato.

VERBALE DI ACCORDO 27 GENNAIO 2000

L'anno 2000, addì 27 del mese di gennaio, in Roma si sono incontrate la Confederazione Italiana Armatori (CONFITARMA) Associazione Italiana dell'Armamento di Linea (FEDARLINEA) e le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI.

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 la 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:

1) 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) normative 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

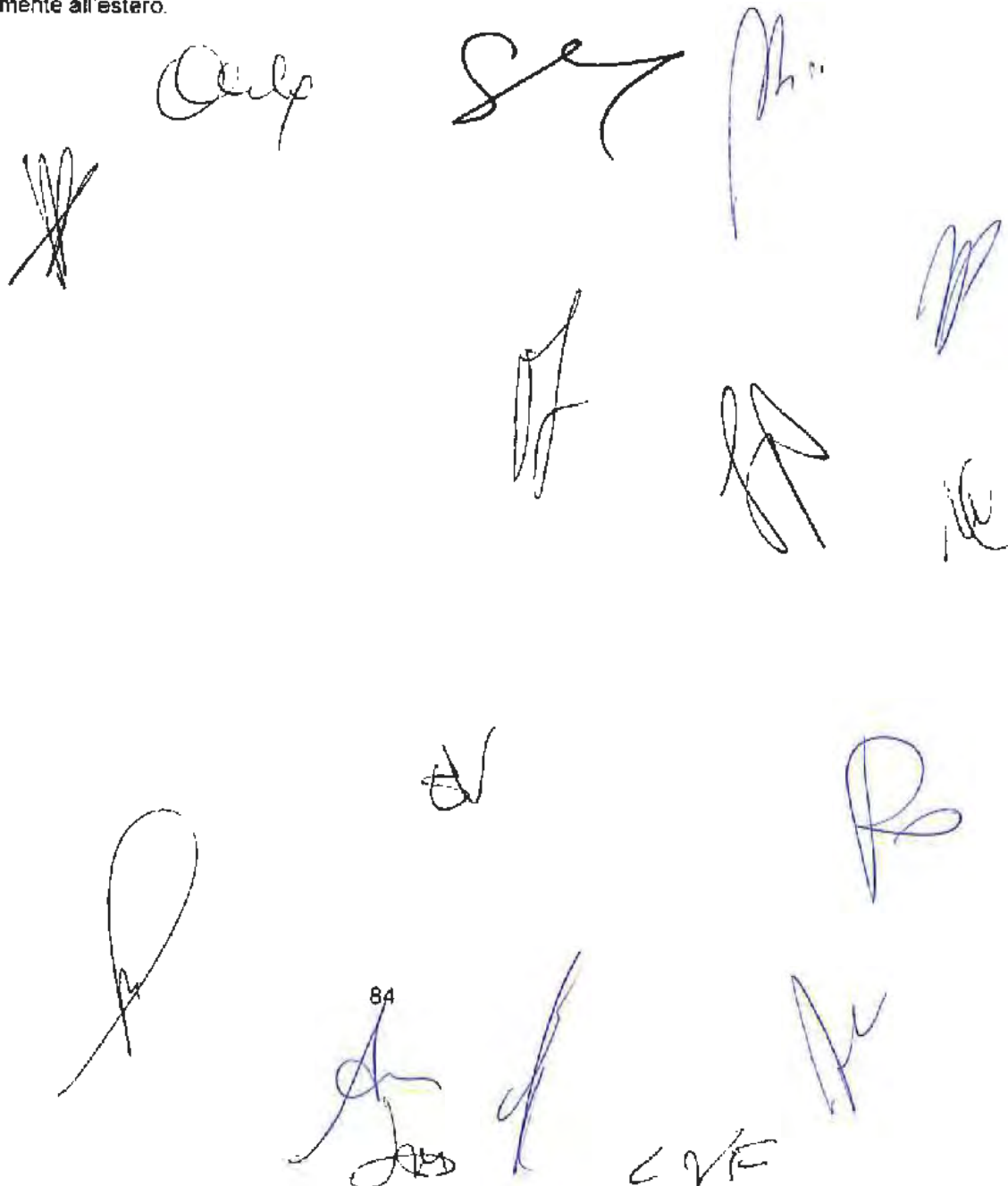
1- Ferma restando la coerenza tra le previsioni del D.Lgs. 271/99 e la normativa contrattuale in tema di orario di lavoro, le parti si danno atto che la contrattazione collettiva in vigore ha definito orari di lavoro ovvero ore di riposo rispondenti a quanto previsto dall'art. 11 del precitato decreto 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.



84

**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 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.

FORMAZIONE E COMITATO NAZIONALE PARITETICO PER IL LAVORO MARITTIMO

La mariniera europea è da tempo caratterizzata da una grave crisi vocazionale, che interessa, in particolare, lo Stato maggiore. Degli effetti di tale crisi, che ha investito anche la flotta italiana, ne hanno già risentito i traffici internazionali e, in assenza della predisposizione e conseguente attuazione di adeguate misure di contrasto, presto anche i collegamenti nazionali potrebbero essere coinvolti nella problematica.

In tale contesto, le parti ritengono necessario predisporre iniziative utili, che, anche attraverso il coinvolgimento dello Stato, consentano un progressivo riavvicinamento dei giovani al lavoro marittimo.

In particolare, la formazione rientra senz'altro fra gli strumenti atti a fronteggiare il fenomeno, sebbene la mancanza di interventi statali — l'ultima disposizione di legge in materia è stata la 343/95, i cui effetti sono cessati nel 2001 — compromette, al momento, la definizione di linee di indirizzo generali sugli interventi formativi.

In effetti, si prende atto che parte delle Aziende hanno autonomamente svolto una attività formativa, utilizzando, laddove possibile, i pochi mezzi finanziari messi a disposizione a riguardo (vedi, ad esempio, i fondi paritetici per la formazione ex legge 388/2000) e sostenendo in proprio la quasi totalità dei costi. Per contro anche i marittimi hanno sostenuto in proprio i costi per la loro formazione e riqualificazione.

Inoltre, per effetto degli impegni assunti nelle precedenti tornate contrattuali, le parti si danno atto delle importanti iniziative indirizzate principalmente alla formazione degli Ufficiali (Accademia Italiana della Marina Mercantile), sia del personale di hotellerie (Scuola di Napoli), sia del progetto con l'Università Parthenope per personale qualificato da inserire nei quadri aziendali di terra e di bordo, sia alla formazione del personale altamente qualificato (Accademia del Mare di Venezia).

L'assenza di specifici provvedimenti di legge sulla materia ha, al momento, compromesso la possibilità di definire uno strumento di indirizzo generale, che tenga in considerazione gli effettivi fabbisogni formativi, anche nell'ottica dell'impiego del personale navigante in alcuni settori rientranti nel cluster marittimo.

Le parti ritengono indispensabile individuare tale strumento, garantendone un suo efficace funzionamento, in considerazione della crisi vocazionale sopra richiamata, della necessità condivisa di coordinare le iniziative già predisposte e delle nuove esigenze formative derivanti dall'evoluzione dei mercati, dalle innovazioni tecnologiche del naviglio e dalla normativa in materia di safety e security.

In particolare, le parti, condividendo la centralità della formazione professionale, riferita agli ufficiali e alle altre categorie professionalizzate del settore individuano i seguenti comuni obiettivi di una 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 Convenzione Internazionale STCW;
- di aggiornamento e di informazione ai fini della tutela della sicurezza della navigazione e della salvaguardia della vita umana in mare;
- di aggiornamento e di informazione circa la prevenzione degli infortuni e la tutela della salute;
- di aggiornamento e di informazione in materia di security;
- di sviluppo della professionalità in connessione con lo sviluppo della automazione navale;
- di sviluppo della professionalità sulla qualità del servizio;

~~— di sperimentazione di nuove forme di organizzazione del lavoro e di nuove qualifiche professionali.~~

~~Per il conseguimento dei richiamati obiettivi, da non ritenersi esaustivi della materia, le parti convengono sulla costituzione di un Comitato Nazionale paritetico per il lavoro marittimo.~~

~~Tale Comitato sarà composto da 6 membri effettivi e da 6 membri supplenti, nominati dalle Associazioni datoriali e da altrettanti nominati dalle Organizzazioni sindacali.~~

~~Pertanto, il Comitato avrà il compito di promuovere iniziative al fine di:~~

- ~~— analizzare i fabbisogni formativi del settore espressi dalle Società amatoriali, anche utilizzando indagini di mercato allo scopo già effettuate;~~
- ~~— favorire le rispondenze delle azioni formative alle domande di professionalità espressa dal mercato del lavoro;~~
- ~~— favorire l'utilizzo di strumenti informatici per la formazione (e-learning, m-learning, ecc.);~~
- ~~— determinare strumenti di governo del mercato del lavoro marittimo 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 di progetti, tesi ad avvicinare i giovani all'attività marittima;~~
- ~~— promuovere programmi di formazione mirata, in particolare, sui temi della safety, della security e della prevenzione;~~
- ~~— favorire lo sviluppo della formazione scolastica e professionale coerente con la realtà e con gli indirizzi comunitari;~~
- ~~— individuare idonei strumenti per garantire l'imbarco degli allievi;~~
- ~~— favorire la predisposizione di percorsi formativi che alternino alla frequenza di corsi di istruzione, periodi di formazione a bordo;~~
- ~~— verificare la possibilità di creare percorsi formativi anche per il personale extracomunitario, con specifico riferimento alle qualifiche nei confronti delle quali è comprovato lo scarso interesse del personale comunitario.~~

~~A prescindere dagli obblighi di legge, le parti ritengono necessario imbarcare gli Allievi Ufficiali sulle navi della flotta italiana e intraprendere, attraverso il costituito Comitato Nazionale, un'azione nei confronti dell'Amministrazione, tesa ad ottenere, entro breve tempo, l'emanazione del decreto sui nuovi titoli professionali.~~

~~Il Comitato opererà inoltre per una rapida riforma del collocamento della gente di mare che, nel rispetto delle peculiarità del settore, consenta la centralizzazione del collocamento stesso strumento utile al governo del mercato del lavoro.~~

~~Il Comitato provvederà altresì a predisporre iniziative tese a promuovere il lavoro marittimo. In particolare, anche attraverso il coinvolgimento dei competenti Ministeri, avvierà, presso il sistema scolastico, incontri per far conoscere gli aspetti della vita lavorativa a bordo.~~

~~Al Comitato Nazionale spetterà, inoltre, predisporre tutte le iniziative utili per il recupero dei consistenti crediti, che tanto i lavoratori quanto le aziende vantano nei confronti dello Stato, per effetto delle disposizioni di legge che prevedevano contributi alla formazione, provvedendo altresì a promuovere, presso le sedi competenti la definizione di interventi normativi a sostegno della formazione professionale.~~

**PROTOCOLLO DI INTESA FRA CONFITARMA E FILT-CGIL,
FIT-CISL, ULTRASPORTI**

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 ULTRASPORTI.

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.

Le parti convengono inoltre di dare attuazione a quanto previsto dalla legge 146/90.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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 discipline 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 delle 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, trolley).

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 ininfluente 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 materia 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.

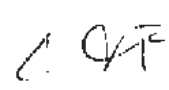
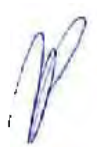
Il soggetto neutrale, accertata la violazione, provvede affinché essa venga denunciata alla pubblica opinione, attraverso la stampa per esteso della notizia, a spese della parte responsabile, su tre giornali quotidiani a diffusione nazionale.

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 difformi.

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 alto. 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 assumono 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

Addì 20 dicembre dell'anno 2002, si sono incontrate in Roma la Confindustria, 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 Confindustria;
- 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 Confindustria 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 I° 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. 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 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.

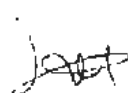
A fine anno si provvederà all'eventuale conguaglio a nuovo.

9 – Documentazione

L'armatore, su richiesta del FANIMAR, 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 tabella 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.

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 31/12/2007, 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 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:

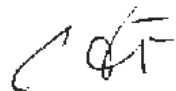
- sino a 40 anni non compiuti	€ 31.000,00
- da 40 a 45 anni non compiuti	€ 21.000,00
- da 45 a 50 anni non compiuti	€ 16.000,00
- da 50 a 55 anni non compiuti	€ 8.500,00
- da 55 a 60 anni non compiuti	€ 6.000,00
- da 60 a 65 anni non compiuti	€ 3.000,00

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 16.

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 materia di tutele assicurative.



109



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 1° 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 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 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 Confindustria 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 1° grado nonché di quella di 11° 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.M.A.R. (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 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 Confindustria 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 Amatori 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.



113

**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:


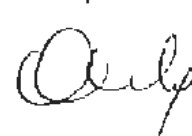

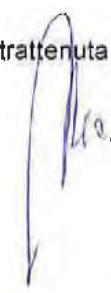
"Per i marittimi comunitari non italiani, qualora la documentata definitiva dichiarazione di inidoneità alla navigazione non fosse sancita attraverso le procedure disposte per i marittimi italiani (commissioni preposte), si procederà all'applicazione della prevista clausola arbitrale nel luogo ove ha sede legale il F.A.N.I.MAR. o in una città italiana di mare indicata dal marittimo".

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 ~~aderenti a Confitarma e Fedarlinea~~, 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

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, ULTRASPORTI.

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**

L'anno 2015, addì 19 del mese di novembre, in Roma si sono incontrate CONFITARMA, FEDARLINEA e le Segreterie nazionali di Filt-CGIL, Fit-CISL e Ultrasporti.

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:

Mediterraneo	Extra mediterraneo
€ 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.

Norma transitoria

~~Agli Allievi Commissari già imbarcati alla data di stipula del presente accordo, da considerarsi gerarchicamente subordinati rispetto alle figure professionali introdotte con il presente accordo sindacale, continueranno a essere riconosciute fino allo sbarco le condizioni economiche e normative già stabilite nella loro convenzione di arruolamento e, in caso di successivo arruolamento, verranno imbarcati come Assistente Commissario.~~

Deleg

SC

he.

ff

mp

PD

ta

ill

fp

mf

W

L

p

8

der

ch

me

C RF

APPENDICE

















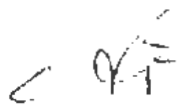


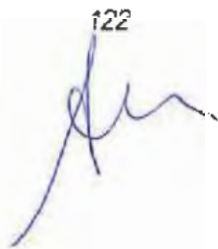
















**ASSISTENZA ECONOMICA DA PARTE DELL'ENTE COMPETENTE
DELLE CASSE MARITTIME PER LE MALATTIE
INSORTE DOPO IL 28° GIORNO DALLO SBARCO**

1 - Le Società assicureranno presso ~~la Cassa Marittima~~ 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 ~~della Cassa Marittima~~.

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-bassa 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 ~~della Cassa Marittima~~ 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 ~~dalle Casse Marittime~~ 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 ~~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 o/o infortunio da parte della Cassa Marittima, la parti al fine di eliminare possibili cause di ritardo che possano essere imputate a comportamenti dell'azienda o del marittimo, concordano costituire una Commissione con lo scopo di precisare le corrette procedure che devono essere attuate, eventualmente anche sentita la Cassa Marittima.~~

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 la 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 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.

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.

~~4 - All'interno delle ore previste al punto 1 saranno a carico della Confindustria gli oneri annuali derivanti da 10,5 distacchi sindacali che le OO.SS. stipulanti e firmatarie la presente Sezione suddivideranno pariteticamente tra di loro.~~

B) Permessi non retribuiti.

5 - 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.

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 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.

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), ULTRASPORTI 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

~~Al 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 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 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^{mo} 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 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 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):
 - la 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

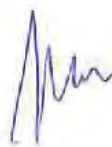
Considerato che sono sorte talune incertezze in ordine al trattamento del lavoro domenicale a bordo delle navi, ~~le parti la Confindustria rappresentata dal Dott. Eraldo Valle assistito dal Dott. Roberto Aglietta e le Organizzazioni Sindacali FILT CGIL, FIT CISL, ULTRASPORTI rappresentate dai propri Segretari Nazionali, rispettivamente i signori Mario Sommariva, Remo Di Fiere, Giuseppe Caronia;~~ 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.

~~Le parti riaffermano perciò quanto voluto, per il presente come per il passato, con la premessa al CCNL del 24/7/91.~~

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



INDICE

Premessa	2
Navi fino a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c.	3
CAPO I – TIPI DI CONTRATTO DI ARRUOLAMENTO	
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
CAPO II – COMPOSIZIONE DELL'EQUIPAGGIO	
Art. 6 - Tabelle minime di sicurezza	7
Art. 7 - Sottufficiali	7
CAPO III – NORME DISCIPLINARI	
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	11
Art. 12 - Controversie sindacali	11
CAPO IV – ORARIO DI LAVORO	
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
CAPO V – LAVORI E SERVIZI DIVERSI	
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 la pulizia degli alloggi	14
Art. 23 - Servizio merci e provviste	15
Art. 24 - Sostituzione di ammalati e di infortunati – funzioni superiori	15
Art. 25 - Oggetti in consegna	15
CAPO VI – PAGHE, COMPENSI, INDENNITÀ	
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.	21
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 ^a) e gratifica pasquale (14 ^a)	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 – MATERNITA'

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.	33
Art. 47 - Assicurazione contro la cancellazione dalle matricole e la perdita dell'abilitazione professionale per sinistro marittimo	33
Art. 48 - Indennità di disoccupazione in caso di risoluzione del contratto di arruolamento per naufragio	33
Art. 49 - Assicurazione malattie e infortuni	33
Art. 50 - Indennità perdita corredo, strumenti professionali ed utensili	34

CAPO X – RISOLUZIONE DEL CONTRATTO DI ARRUOLAMENTO

Art. 51 - Risoluzione di diritto	35
Art. 52 - Risoluzione del contratto di arruolamento a viaggio o a tempo determinato	35
Art. 53 - Risoluzione del contratto di arruolamento a tempo indeterminato	35
Art. 54 - Preavviso	37
Art. 55 - Trattamento di fine rapporto	37

CAPO XI – REGOLAMENTO DI BORDO

Art. 56 - Regolamento di bordo	38
--------------------------------	----

CAPO XII – REGOLAMENTO DEI TURNI PARTICOLARI

Art. 57 - Iscrizione al turno	40
Art. 58 - Iscrizioni e reiscrizioni	40
Art. 59 - Regolamento di imbarco	40
Art. 60 - Periodo di imbarco	41
Art. 61 - Reiscrizione al turno o cancellazione dal turno particolare. Periodo di prova	41
Art. 62 - Comitato paritetico	42

CAPO XIII – FONDO NAZIONALE MARITTIMI
(Navi superiori a 3.000 t.s.l.)

Art. 63 - Fondo Nazionale Marittimi	44
Art. 64 - Periodo di riposo per i marittimi iscritti al Fondo	46
Art. 65 - Sbarchi per malattia ed infortunio	46
Art. 66 - Sbarchi per gravi motivi personali	46
Art. 67 - Indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale o malattia o infortunio	47

CAPO XIV – REGOLAMENTO SULLA CONTINUITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO
(Navi superiori a 3.000 t.s.l.)

Art. 68 - Regolamento sulla continuità del rapporto di lavoro	48
Art. 69 - Applicabilità e criteri di ammissione alla C.R.L.	48
Art. 70 - Regime di continuità e premio di fidelizzazione	49
Art. 71 - Periodo d'imbarco	50
Art. 72 - Periodo di riposo	51
Art. 73 - Sbarchi per malattia ed infortunio	51
Art. 74 - Sbarchi per gravi motivi personali	52
Art. 75 - Indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale o malattia o infortunio	52
Art. 76 - Disponibilità retribuita	53
Art. 77 - Aspettativa non retribuita	53
Art. 78 - Gratifica natalizia (13 ^a) e pasquale (14 ^a) per il personale in continuità di rapporto di lavoro.	53
Art. 79 - Ferie per il personale in C.R.L.	53
Art. 80 - Scatti di anzianità	54
Art. 81 - Trattamento di fine rapporto e indennità sostitutiva del preavviso	54
Art. 82 - Cause di cancellazione dalla C.R.L.	55
Art. 83 - Dimissioni.	55

CAPO XV – COLLEGIO DI CONCILIAZIONE E ARBITRATO

Art. 84 - Collegio di conciliazione e arbitrato	56
---	----

CAPO XVI – DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Art. 85 - Disciplina contrattuale	59
Art. 86 - Affissione del contratto a bordo	59
Art. 87 - Contrattazione aziendale o di secondo livello	59
Art. 88 - Decorrenza e durata	60
Art. 89 - Allegati	60

ALLEGATI

Allegato 1 - Numero componenti l'equipaggio	61
Allegato 2 - Importi mensili del minimo contrattuale	66
Allegato 3 - Valore degli scatti di anzianità/navigazione	69
Allegato 4 - Compensi per lavori disagiati	72
Allegato 5 - Accordo 25 luglio 1978	73
Allegato 6 - Assicurazioni malattie	74
Allegato 7 - Obblighi dell'assicurato in caso di dichiarata inidoneità	76
Allegato 8 - Assicurazioni infortuni	77
Allegato 9 - Indennità perdita corredo, strumenti professionali e utensili	78
Allegato 10 - Protocollo su ambiente di lavoro	79
Allegato 11 - Salute e sicurezza dei lavoratori a bordo	80

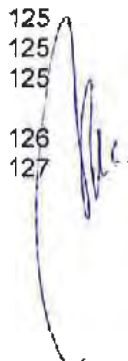
Allegato 12 – Formazione e Comitato nazionale paritetico per il lavoro marittimo	86
Allegato 13 – Protocollo di intesa fra Confitarma e Filt-CGIL, Fit-CISL, Uiltrasporti	88
Allegato 14 – Protocollo d'intesa per i trasporti pubblici 18 luglio 1986	89
Allegato 15 – Patto sulle politiche di concertazione 23 dicembre 1998	96
Allegato 16 – Verbale di accordo FANIMAR 20 dicembre 2002	101
Allegato 17 – Assicurazione integrativa sanitaria	113
Allegato 18 – Verbale di accordo per la previdenza complementare	114
Allegato 19 – Accordo 30 luglio 2015.	
Terzo ufficiale junior – introduzione della retribuzione di ingresso	116
Allegato 20 – Verbale di accordo 19 novembre 2015 – Commissari e Assistenti Commissari	117

APPENDICE

- Assistenza economica da parte delle casse marittime per le malattie insorte dopo il 28° giorno dallo sbarco	121
- Diritti sindacali	121
- Rappresentanze sindacali unitarie	122
- Accesso a bordo dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori	122
- Affissione comunicazioni sindacali	123
- Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali	
permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive	123
- Permessi sindacali	123
- Deleghe per riscossione dei contributi sindacali	124
- Delega comune	124
- Quota di servizio	125
- Agevolazioni allo studio	125
- Utilizzazione del tempo libero durante il periodo di imbarco	125
- Telemedicina	125
- Trattamento personale marittimo adibito ai lavori di comandata e/o all'assistenza delle navi anche in costruzione	126
- Nota a verbale – Trattamento del 7° giorno	127







































(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



A collection of approximately 15 handwritten signatures in black and blue ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including loops, strokes, and initials. Some are in blue ink, while others are in black ink.

L'anno . . . addì . . . del mese di . . . in Roma

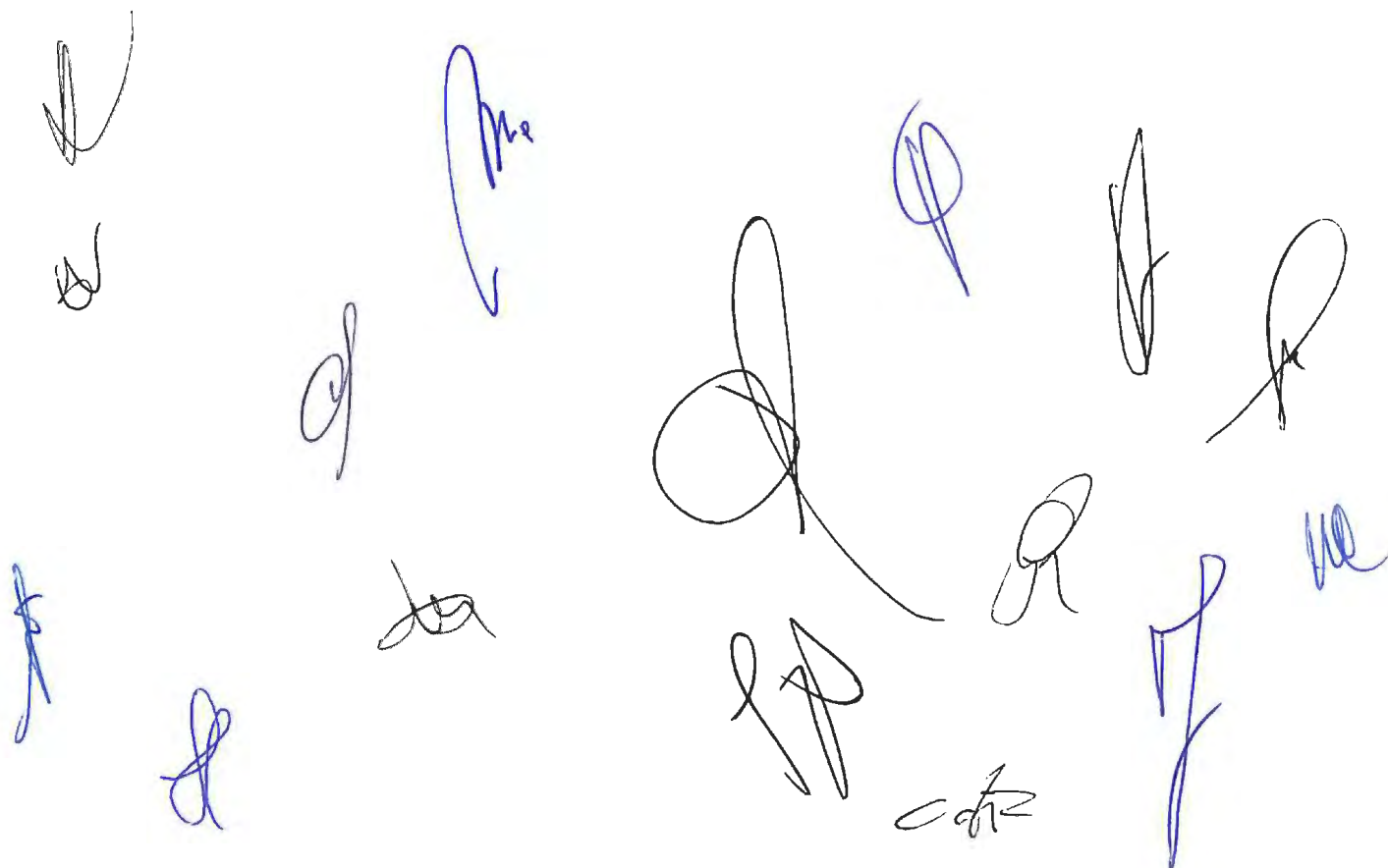
la CONFEDERAZIONE ITALIANA ARMATORI, ASSARMATORI

e

le Organizzazioni dei lavoratori sottoelencate:

- FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI (FILT-CGIL)
- FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI (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 ~~del~~ di quella preesistente ~~contratto collettivo nazionale di lavoro~~.

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 ~~del~~ preesistente CCNL.

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.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

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, ~~riducibile o prorogabile da parte del datore di lavoro per esigenze dell'azienda, di 30 (trenta) giorni~~; 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 ~~dette~~ 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 ~~nei limiti di cui al comma 3~~ 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. ~~Successivamente alle~~

~~sbarco il Comandante o Direttore di macchina proveniente dal turno generale potrà reinscrivere al turno generale, mentre sarà la società a provvedere alla reinscrizione al turno particolare o all'eventuale turno particolare di riserva/lista stagionale a seconda dell'appartenenza del Comandante o Direttore di macchina al rispettivo turno.~~

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, di 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. **Successivamente allo sbarco il Comandante o Direttore di macchina proveniente dal turno generale potrà reinscrivere al turno generale, mentre sarà la società a provvedere alla reinscrizione al turno particolare o all'eventuale turno particolare di riserva/lista stagionale a seconda dell'appartenenza del Comandante o Direttore di macchina al rispettivo turno.**

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 stipulazione 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 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 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. ~~Successivamente allo sbarco il Comandante o Direttore di macchina proveniente dal turno generale potrà reinscrivere al turno generale, mentre sarà la società a provvedere alla reinscrizione al turno particolare o all'eventuale turno particolare di riserva/lista stagionale a seconda dell'appartenenza del Comandante o Direttore di macchina al rispettivo turno.~~

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 ~~con eventuale supplemento rapido~~ 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).

COMMENTO: inserimento necessario per rendere il contratto conforme agli Emendamenti 2018 alla MLC, 2006.

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^a e 14^a 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/telefax/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:

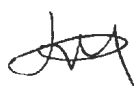
Oggetto: Delega per versamento contributi sindacali.

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 CONTINUITA' 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 di 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 ~~massimo~~ contrattuale di imbarco per il Comandante o Direttore di Macchina in C.R.L. ~~può avere una durata fino a~~ ~~è di~~ mesi 4 che ~~da parte dell'Armatore d'intesa con il~~ ~~marittimo, per esigenze aziendali, è prorogabile fino a~~ ~~di~~ giorni 30 e riducibile ~~fino a~~ ~~di~~ 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 morbosì;

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:

Anzianità di servizio in C.R.L.	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 - E' 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 ~~massimo~~ contrattuale di imbarco ~~può avere una durata fino a 4~~ (quattro) mesi, che, ~~da parte dell'Armatore, d'intesa con il marittimo, per esigenze aziendali, è prorogabile o riducibile fino a 30~~ 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 reiscritto 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 morbosì;
- 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 **mediante trasbordo**, 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.**

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 avvenire 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) ~~licenziamento con preavviso o senza preavviso.~~ 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 applica 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. Presentarsi in servizio in stato di manifesta ubriachezza o sotto l'effetto di sostanze stupefacenti.~~

4. Richiedere a bordo l'esecuzione di lavori per proprio conto senza l'utilizzo di materiale dell'Azienda.
5. Rivolgere a terzi frasi offensive, salvo che per natura, modalità e circostanze non costituisca più grave mancanza ai sensi dei paragrafi successivi.
6. 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. E' 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 sessuali 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 di Confitarma;
- 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 ~~la~~ Direzione 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 ~~la~~ Direzione 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^{mo} 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.

COMMENTO: inserimento necessario per rendere il contratto conforme agli Emendamenti 2018 alla MLC, 2006.

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° luglio 2015	
- Comandante	€ 3.143,82
- Comandante in 2 ^a (crociere)	€ 2.766,02
- Direttore di Macchina	€ 2.976,49
- Direttore di Macchina in 2 ^a (crociere)	€ 2.766,02
- dal 1° gennaio 2016	
- Comandante	€ 3.224,51
- Comandante in 2 ^a (crociere)	€ 2.837,02
- Direttore di Macchina	€ 3.052,88
- Direttore di Macchina in 2 ^a (crociere)	€ 2.837,02
- dal 1° gennaio 2017	
- Comandante	€ 3.280,38
- Comandante in 2 ^a (crociere)	€ 2.886,17
- Direttore di Macchina	€ 3.105,77
- Direttore di Macchina in 2 ^a (crociere)	€ 2.886,17

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 2ª	€ 1.036,53
Direttore di Macchina	€ 1.043,40
Direttore di Macchina in 2ª	€ 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 interrutive 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

individuare 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

28

**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 la 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 aziendaliemente 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 parata 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 minorenne od un solo figlio minorenne:
€ 3.873,43 più una quota di € 103,29 per ogni ulteriore figlio minorenne.

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 indicale 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. Qualora il Comandante o il Direttore di Macchina decidesse di stipulare in forma privata una qualsiasi forma di assicurazione per la tutela dei rischi legali, l'azienda coprirà i costi dell'assicurazione sottoscritta fino ad un massimo di 240 euro. Contestualmente si conviene sull'esenzione di ulteriori responsabilità da parte aziendale relativamente alla fornitura delle tutele legali già coperte dall'assicurazione sottoscritta per quei Comandanti e Direttori di macchina che dovessero beneficiare del rimborso.~~

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° luglio 2015 ed avrà validità, fino al 31 dicembre 2017. Essa si intenderà tacitamente prorogata di anno in anno qualora non venga disdetta 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

ALLEGATO 2

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 Fil/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 (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.

ue
Me
P

Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including a large signature on the left, several initials in the bottom left, and a large signature on the right. A small number '41' is visible near the bottom center.

POLIZZA ASSICURATIVA SANITARIA

VERBALE DI ACCORDO

22 dicembre 1993

Addì 22 dicembre 1993 si sono incontrate:

la CONFEDERAZIONE ITALIANA ARMATORI (CONFITARMA) rappresentata dal Dott. Eraldo Valle assistito dal Dott. Roberto Aglieta;

la UNIONE SINDACALE NAZIONALE CAPITANI DI LUNGO CORSO AL COMANDO (U.S.C.L.A.C.) rappresentata dal Presidente Luigi Cigolini;

la UNIONE NAZIONALE CAPITANI DIRETTORI DI MACCHINA (U.N.C.Di.M.) rappresentata dal Presidente Vinicio Rocco.

Scopo della riunione è dare attuazione all'allegato 6 del C.C.N.L. 26 novembre 1991 per Capitani di lungo corso al comando e Capitani di macchina alla direzione di macchina di navi dell'armamento libero.

Dopo ampia discussione, le Parti

premesse

- 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 reimpiego 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 analogo 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.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black and blue ink, arranged in a loose circular pattern around the page number 44. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. The blue ink signatures are more prominent than the black ones.

segue ALLEGATO 3

VERBALE DI ACCORDO
18 gennaio 1996

tra CONFITARMA e U.S.C.L.A.C.-U.N.C.Di.M.

Addì 18 gennaio 1996 le parti si sono incontrate per concordare quanto segue:

Con riferimento all'allegato 6 del vigente C.C.N.L. e relativo Verbale di Accordo 22 dicembre 1993

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

Addì 13 Dicembre 1996 si sono incontrate:

la CONFEDERAZIONE ITALIANA ARMATORI (CONFITARMA) rappresentata dal Dott. Eraldo Valle assistito dal Dott. Roberto Aglieta

la UNIONE SINDACALE NAZIONALE CAPITANI DI LUNGO CORSO AL COMANDO (U.S.C.L.A.C.) rappresentata dal Presidente Com.te Antonino Nobile

la UNIONE NAZIONALE CAPITANI DIRETTORI DI MACCHINA (U.N.C.Di.M.) rappresentata dal Presidente C.D.M. Vinicio Rocco.

Scopo della riunione è dare attuazione all'allegato 6 del C.C.N.L. del 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.

Dopo ampia discussione, le Parti

premesse

- 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 convengono - 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 ricomprenderli 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⁽¹⁾ 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

⁽¹⁾ 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

Il giorno 5 luglio 2007, presso la Confitarma, si sono incontrate la Confitarma, la Fedarlinea e le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti e Usclac-Uncdim.

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.

AUMENTI PER ANZIANITA' IN C.R.L.

In vigore dal 01/07/2015

	COMANDANTE	DIR. MACCHINA	COEFF. DI RIVAL.
Durante il 2° e 3° anno	€ 51,05	€ 47,85	0,02
Durante il 4° e 5° anno	€ 102,10	€ 95,70	0,04
Durante il 6° e 7° anno	€ 153,15	€ 143,55	0,06
Durante il 8° e 9° anno	€ 204,20	€ 191,40	0,08
Durante il 10° e 11° anno	€ 255,25	€ 239,25	0,10
Durante il 12° e 13° anno	€ 306,30	€ 287,10	0,12
Durante il 14° e 15° anno	€ 357,35	€ 334,95	0,14
Durante il 16° e oltre	€ 408,40	€ 382,80	0,16

In vigore dal 01/01/2016

	COMANDANTE	DIR. MACCHINA	COEFF. DI RIVAL.
Durante il 2° e 3° anno	€ 52,66	€ 49,38	0,02
Durante il 4° e 5° anno	€ 105,32	€ 98,76	0,04
Durante il 6° e 7° anno	€ 157,98	€ 148,14	0,06
Durante il 8° e 9° anno	€ 210,64	€ 197,52	0,08
Durante il 10° e 11° anno	€ 263,30	€ 246,90	0,10
Durante il 12° e 13° anno	€ 315,96	€ 296,28	0,12
Durante il 14° e 15° anno	€ 368,62	€ 345,66	0,14
Durante il 16° e oltre	€ 421,28	€ 395,04	0,16

In vigore dal 01/01/2017

	COMANDANTE	DIR. MACCHINA	COEFF. DI RIVAL.
Durante il 2° e 3° anno	€ 53,78	€ 50,44	0,02
Durante il 4° e 5° anno	€ 107,56	€ 100,88	0,04
Durante il 6° e 7° anno	€ 161,34	€ 151,32	0,06
Durante il 8° e 9° anno	€ 215,12	€ 201,76	0,08
Durante il 10° e 11° anno	€ 268,90	€ 252,20	0,10
Durante il 12° e 13° anno	€ 322,68	€ 302,64	0,12
Durante il 14° e 15° anno	€ 376,46	€ 353,08	0,14
Durante il 16° e oltre	€ 430,24	€ 403,52	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 01/07/2015

	COMANDANTE IN 2 ^a	DIR. MACCHINA IN 2 ^a	COEFF. DI RIVAL.
Durante il 2° e 3° anno	€ 43,74	€ 43,74	0,02
Durante il 4° e 5° anno	€ 87,48	€ 87,48	0,04
Durante il 6° e 7° anno	€ 131,22	€ 131,22	0,06
Durante il 8° e 9° anno	€ 174,96	€ 174,96	0,08
Durante il 10° e 11° anno	€ 218,70	€ 218,70	0,10
Durante il 12° e 13° anno	€ 262,44	€ 262,44	0,12
Durante il 14° e 15° anno	€ 306,18	€ 306,18	0,14
Durante il 16° e oltre	€ 349,92	€ 349,92	0,16

In vigore dal 01/01/2016

	COMANDANTE IN 2 ^a	DIR. MACCHINA IN 2 ^a	COEFF. DI RIVAL.
Durante il 2° e 3° anno	€ 45,16	€ 45,16	0,02
Durante il 4° e 5° anno	€ 90,32	€ 90,32	0,04
Durante il 6° e 7° anno	€ 135,48	€ 135,48	0,06
Durante il 8° e 9° anno	€ 180,64	€ 180,64	0,08
Durante il 10° e 11° anno	€ 225,80	€ 225,80	0,10
Durante il 12° e 13° anno	€ 270,96	€ 270,96	0,12
Durante il 14° e 15° anno	€ 316,12	€ 316,12	0,14
Durante il 16° e oltre	€ 361,28	€ 361,28	0,16

In vigore dal 01/01/2017

	COMANDANTE IN 2 ^a	DIR. MACCHINA IN 2 ^a	COEFF. DI RIVAL.
Durante il 2° e 3° anno	€ 46,15	€ 46,15	0,02
Durante il 4° e 5° anno	€ 92,30	€ 92,30	0,04
Durante il 6° e 7° anno	€ 138,45	€ 138,45	0,06
Durante il 8° e 9° anno	€ 184,60	€ 184,60	0,08
Durante il 10° e 11° anno	€ 230,75	€ 230,75	0,10
Durante il 12° e 13° anno	€ 276,90	€ 276,90	0,12
Durante il 14° e 15° anno	€ 323,05	€ 323,05	0,14
Durante il 16° e oltre	€ 369,20	€ 369,20	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

Premessa	2
Definizioni	2

PARTE PRIMA - ISTITUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 1 - Tipi di contratto di arruolamento	3
Art. 2 - Contratto di arruolamento a viaggio	3
Art. 3 - Contratto di arruolamento a tempo determinato	4
Art. 4 - Contratto di arruolamento a tempo indeterminato	4
Art. 5 - Orario di lavoro	5
Art. 6 - Incarico temporaneo a terra/comandata	5
Art. 7 - Missioni e viaggi di servizio – Ingaggio	6

PARTE SECONDA - RISOLUZIONE DEL CONTRATTO DI ARRUOLAMENTO

Art. 8 - Risoluzione di diritto	7
Art. 9 - Risoluzione del contratto di arruolamento a viaggio o a tempo determinato	7
Art. 10 - Risoluzione del contratto di arruolamento a tempo indeterminato	7
Art. 11 - Preavviso	9
Art. 12 - Risoluzione del contratto di arruolamento per i Comandanti o Direttori di Macchina in periodo di prova	9
Art. 13 - Trattamento di fine rapporto	9
Art. 14 - Naufragio	10
Art. 15 - Contributi sindacali	10
Art. 16 - Contrattazione di secondo livello	10

PARTE TERZA - REGOLAMENTO DELLA CONTINUITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 17 - Applicabilità delle norme sulla continuità del rapporto di lavoro (C.R.L.)	11
Art. 18 - Premio di fidelizzazione alternativo al regime di C.R.L.	11
Art. 19 - Periodo di prova ai fini dell'ammissione in C.R.L.	12
Art. 20 - Aumenti per anzianità nella qualifica in continuità di rapporto di lavoro (C.R.L.) presso lo stesso Armatore	12
Art. 21 - Periodo di imbarco in C.R.L.	12
Art. 22 - Periodo di riposo in C.R.L.	13
Art. 23 - Aspettativa	14
Art. 24 - Indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale	14
Art. 25 - Risoluzione del contratto di arruolamento in continuità di rapporto di lavoro (C.R.L.)	14
Art. 26 - Cause di cancellazione dal regime di continuità del rapporto di lavoro (C.R.L.)	14
Art. 27 - Cancellazione dal regime di continuità del rapporto di lavoro (C.R.L.) per volontà dell'Armatore – Preavviso	15
Art. 28 - Cancellazione dal regime di continuità del rapporto di lavoro per dimissioni	15
Art. 29 - Cancellazione dal regime di continuità del rapporto di lavoro (C.R.L.) per limiti di età – per inidoneità – per morte	16
Art. 30 - Cancellazione dal regime di C.R.L. per cessazione o liquidazione della Società Armatrice oppure per riduzione della flotta o disarmo	16
Art. 31 - Cancellazione dal regime di continuità del rapporto di lavoro per grave inadempienza	16

Art. 32 - Sbarco per malattia o infortunio	17
Art. 33 - Indisponibilità per malattia o infortunio durante il periodo di riposo	17

PARTE QUARTA - REGOLAMENTO DEL TURNO PARTICOLARE

Art. 34 - Istituzione del Turno Particolare	18
Art. 35 - Periodo di imbarco	18
Art. 36 - Cancellazione dal Turno Particolare	19
Art. 37 - Scatti di anzianità	19

PARTE QUINTA - NORME DISCIPLINARI, COLLEGIO DI CONCILIAZIONE E RECLAMI

Art. 38 - Condotta del Comandante e del Direttore di Macchina	20
Art. 39 - Infrazioni disciplinari e sanzioni	20
Art. 40 - Collegio di conciliazione	24
Art. 41 - Procedure dei reclami da parte dei Comandanti e Direttori di macchina	24

PARTE SESTA - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 42 - Retribuzione	25
Art. 43 - Stipendio	25
Art. 44 - Minimo contrattuale mensile	25
Art. 45 - Indennità di rappresentanza	25
Art. 46 - Gratifica natalizia	26
Art. 47 - Gratifica pasquale	26
Art. 48 - Indennità di navigazione	26
Art. 49 - Valore convenzionale della panatica quale coefficiente della retribuzione	29
Art. 50 - Indennità per perdita di corredo personale o di strumenti professionali	29
Art. 51 - Assegni per il nucleo familiare	29
Art. 52 - Alloggio e vitto - Panatica	30
Art. 53 - Delega per il pagamento di parte dello stipendio	30

PARTE SETTIMA - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 54 - Giorni festivi	31
Art. 55 - Giorni festivi e sabati durante l'imbarco	31
Art. 56 - Festività nazionali o altre festività normalmente infrasettimanali cadenti di domenica	31
Art. 57 - Ferie annuali	31
Art. 58 - Indennità sostitutiva delle ferie e dei riposi compensativi	32
Art. 59 - Congedo Matrimoniale	32

PARTE OTTAVA - Assicurazioni sociali

Art. 60 - Assicurazioni infortuni	33
Art. 61 - Assicurazione malattie	33
Art. 62 - Assistenza sanitaria, farmaceutica e ospedaliera a favore dei beneficiari della Legge 16 ottobre 1962, n. 1486	34
Art. 63 - Assistenza economica per le malattie insorte dopo il 28° giorno dalla data dello sbarco	34

PARTE NONA - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 64 - Aggiornamento professionale	36
Art. 65 - Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione	36
Art. 66 - Richiamo alle armi	37

Art. 67 - Condizioni di miglior favore	37
Art. 68 - Divergenze di interpretazione	37
Art. 69 - Decorrenza e durata	37

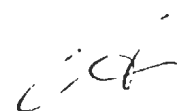
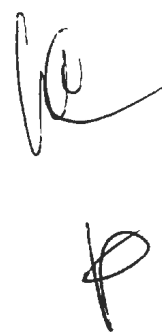
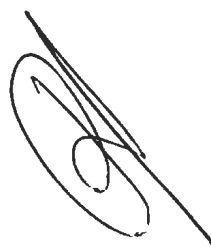
ALLEGATI

Allegato 1 - Condizioni generali di polizza assicurativa contro gli infortuni	38
Allegato 2 - Verbale di accordo per la previdenza complementare	41
Allegato 3 - Polizza assicurativa sanitaria	44
Allegato 4 - Aumenti per anzianità in C.R.L.	56

Handwritten signatures in blue ink are scattered across the page, including a large signature on the right side and several smaller ones at the bottom.

(4)

**SEZIONE PER L'IMBARCO DEGLI EQUIPAGGI SULLE
UNITÀ VELOCI DI TIPO HSC, DSC E SUGLI ALISCAFI
PER TRASPORTO PASSEGGERI**



L'anno ... addì ... del mese di ... in Roma

- La CONFEDERAZIONE ITALIANA ARMATORI

- 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 su unità veloci di tipo HSC, DSC e Aliscafi per trasporto passeggeri.

The block contains several handwritten signatures. In the upper center, there is a large, stylized signature in black ink. To its right, there are two smaller signatures in black ink, one above the other. In the lower left, there is a signature in blue ink. In the center, there is a large, sweeping signature in blue ink. In the lower right, there is a signature in black ink. At the bottom center, there is a small signature in black ink.

SEZIONE PER L'IMBARCO DEGLI EQUIPAGGI SU UNITÀ VELOCI DI TIPO HSC, DSC E ALISCIFI PER TRASPORTO PASSEGGERI.

La presente Sezione si applica al personale di Stato Maggiore, Sottufficiali e Comuni imbarcati su unità veloci di tipo hsc, dsc e aliscifi 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.

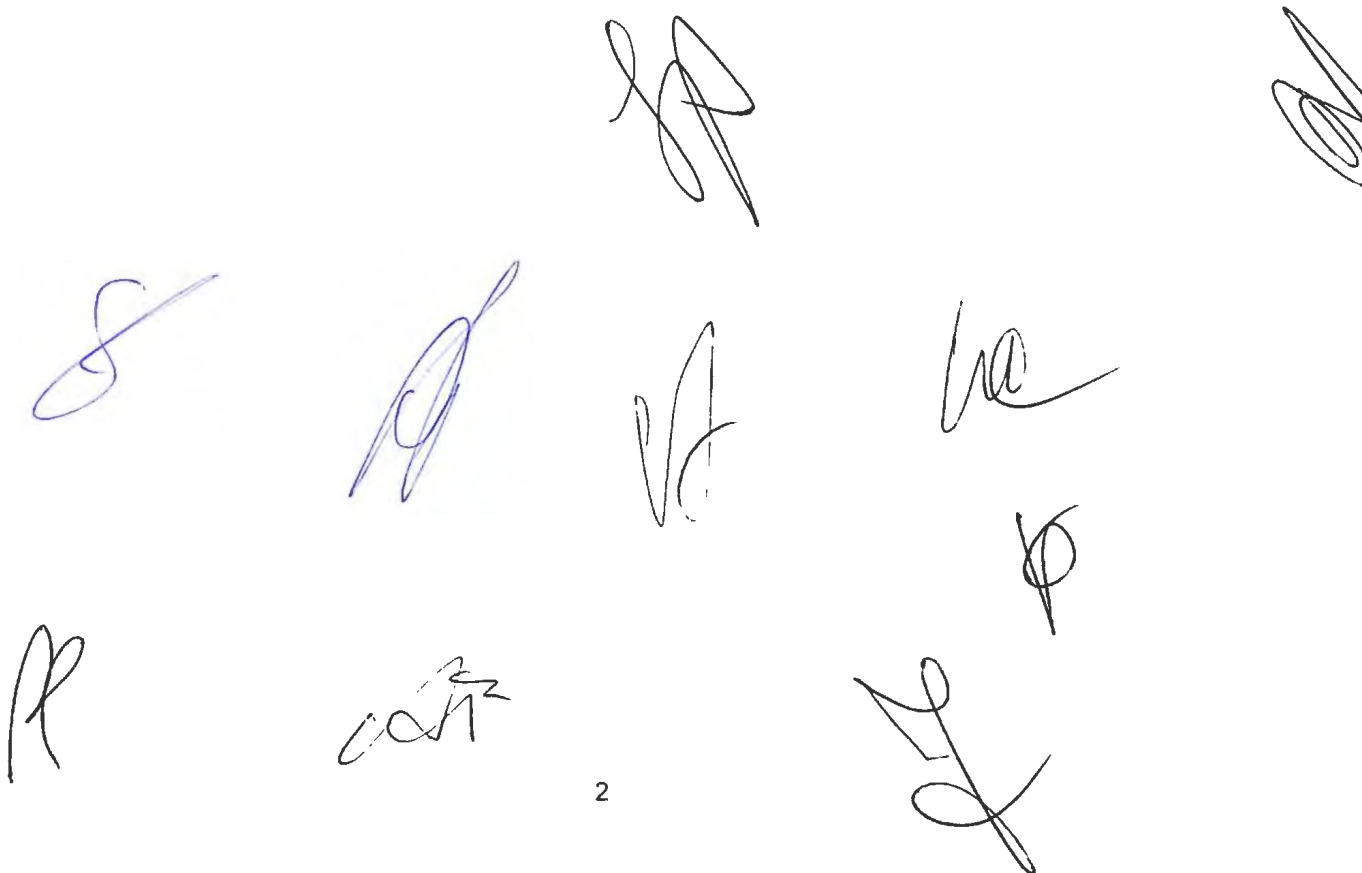
A tal fine le parti ribadiscono la natura vincolante della presente dichiarazione per tutto ciò che attiene anche all'applicazione della Sezione medesima.

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 difforni 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** ~~prorogabile da parte del datore di lavoro, per esigenze dell'azienda, di 30 (trenta) giorni~~, 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 **dette** 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 ~~nei limiti di cui al comma 3~~ 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. ~~Successivamente allo sbarco il lavoratore marittimo proveniente dal turno generale potrà reinscrivere al turno generale, mentre sarà la società a provvedere alla reiscrizione al turno particolare o all'eventuale lista stagionale a seconda dell'appartenenza del marittimo al rispettivo turno.~~

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 di~~ 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. ~~Successivamente allo sbarco il lavoratore marittimo proveniente dal turno generale potrà reinscrivere al turno generale, mentre sarà la società a provvedere alla reinscrizione al turno particolare o all'eventuale turno particolare di riserva/lista stagionale a seconda dell'appartenenza del marittimo al rispettivo turno.~~

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 stipulazione 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. ~~Successivamente allo sbarco il lavoratore marittimo proveniente dal turno generale potrà reinscrivere al turno generale, mentre sarà la società a provvedere alla reinscrizione al turno particolare o all'eventuale turno particolare di riserva/lista stagionale a seconda dell'appartenenza del marittimo al rispettivo turno.~~

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.

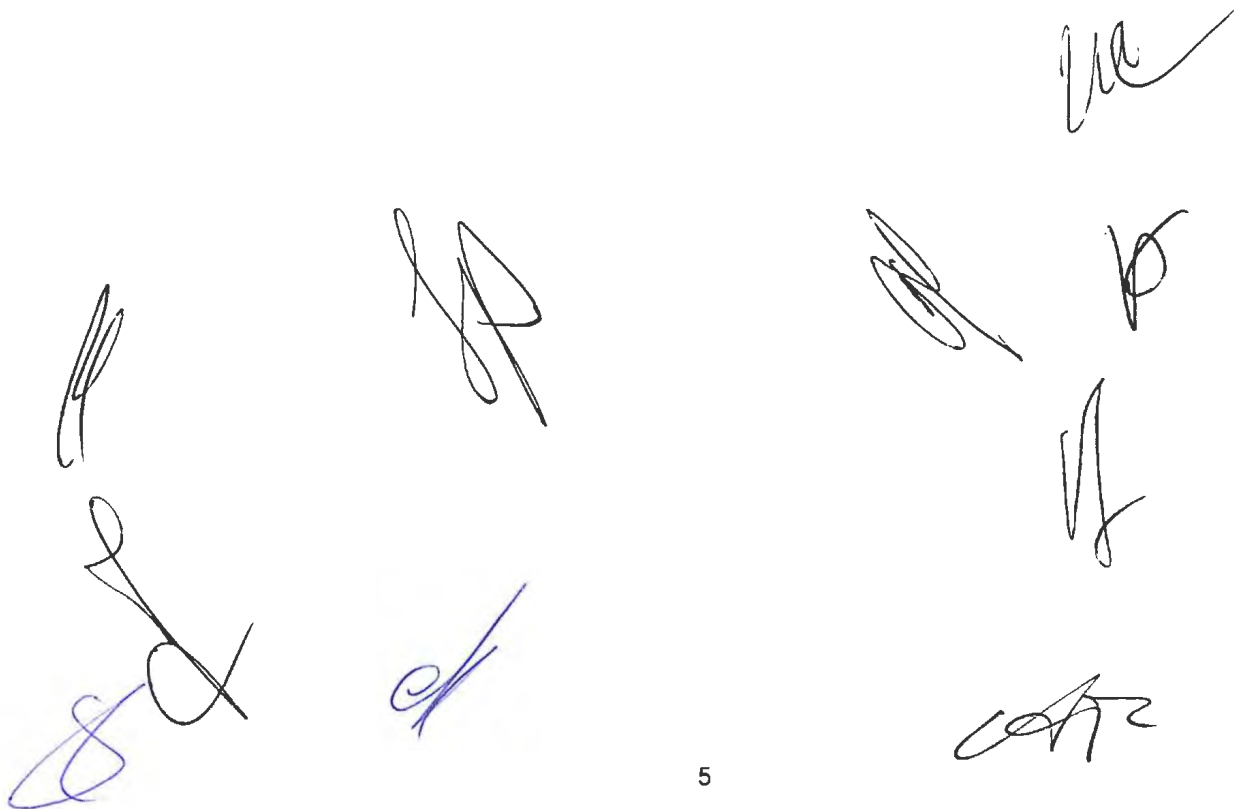
3 - Quando l'armatore riassuma in servizio con la stessa qualifica un marittimo che in precedenza abbia già positivamente superato con lo stesso armatore il periodo di prova, questa non sarà ripetuta a meno che siano trascorsi più di tre anni dalla data della sua effettuazione o l'ultimo sbarco sia stato 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.



The block contains several handwritten signatures and initials in black and blue ink. At the top right is a signature in black ink. Below it, on the right side, are two initials in black ink. On the left side, there are three signatures in black ink and one in blue ink. At the bottom right, there is a signature in black ink. The number 5 is printed at the bottom center of the page.

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 implicant 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.

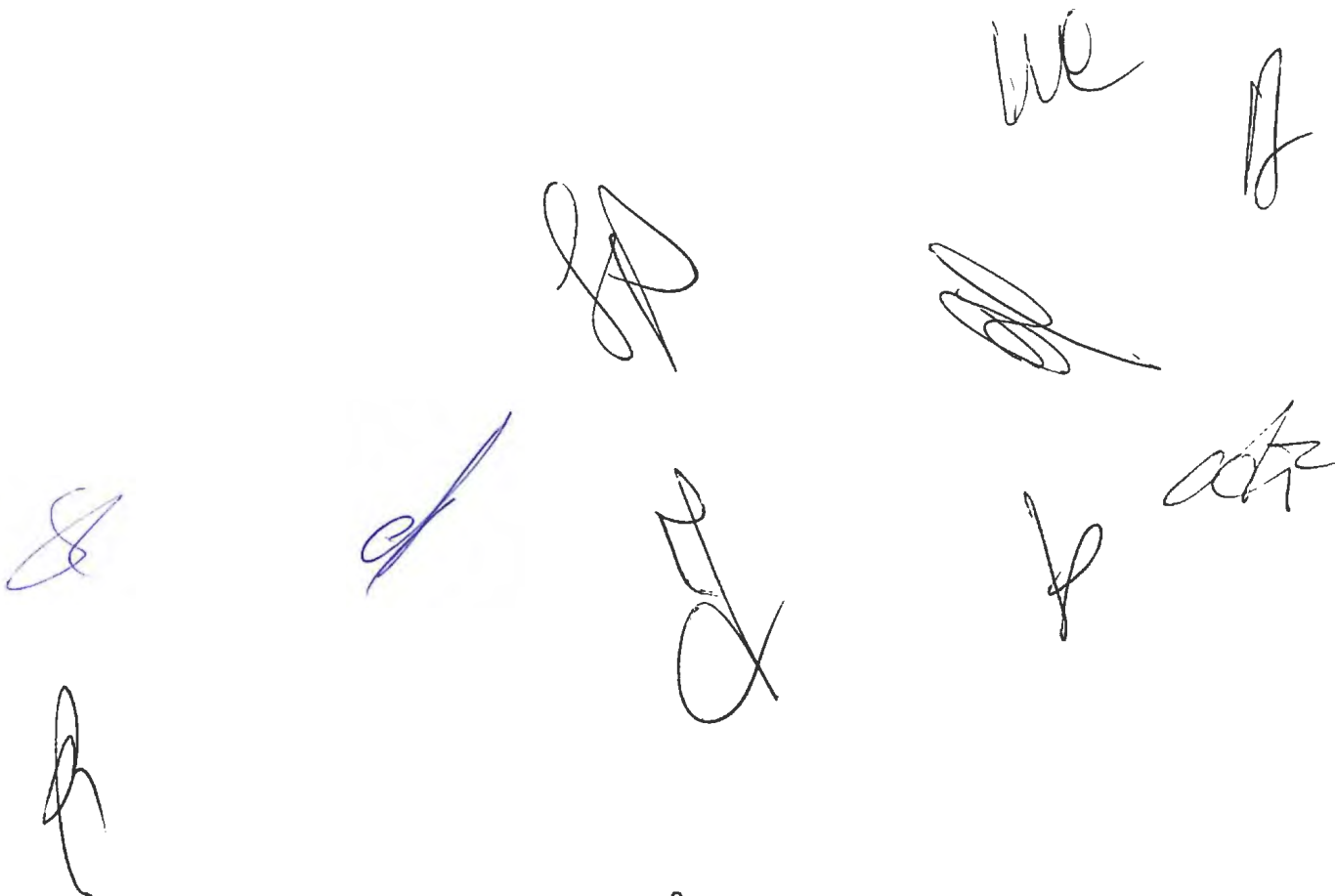
Nel caso venga invece contestata la cancellazione dal Turno Particolare o della cancellazione dall'elenco della C.R.L. e il Collegio di conciliazione non la riconoscesse giustificata, la Società potrà comunque mantenere la non reinscrizione al Turno Particolare e la cancellazione dall'elenco della C.R.L. 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.

The block contains several handwritten signatures and initials. In the top right, there are two black ink signatures, one of which appears to be 'We'. Below these, there are several other black ink signatures, including a large, stylized one in the center and another to its right. In the bottom left, there are two blue ink signatures. In the bottom center, there is a large black ink signature. To the right of this, there is a black ink signature and a blue ink signature. In the bottom right corner, there is a blue ink signature that looks like 'actr'.

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, ~~contingenza ed eventuali indennità di pilotaggio (e conduzione macchina)~~ pari al 30% per ogni ora di servizio.

3 - In considerazione del tipo di lavoro, ~~esclusivamente nel caso di viaggi di trasferimento del mezzo per particolari servizi~~, il personale imbarcato non dovrà ~~comunque~~ 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

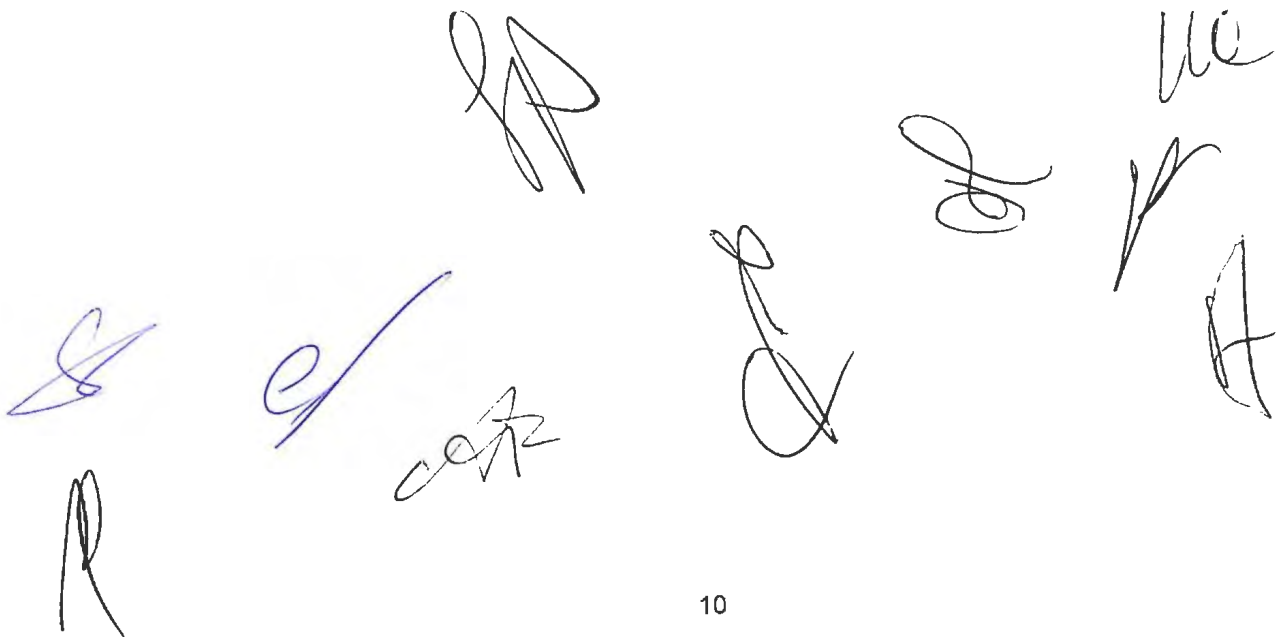
Premesso

- 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.

The block contains several handwritten signatures and initials. In the top right, there is a signature in black ink that appears to be 'We'. Below it, on the right side, is another signature in black ink. In the center, there is a large, stylized signature in black ink. To the left of this, there is a signature in blue ink. At the bottom left, there is a signature in black ink. In the bottom center, there is a signature in black ink that looks like 'Corte'. On the bottom right, there are two signatures in black ink, one of which is a simple 'V' or 'J' shape.

CAPO V
PAGHE - COMPENSI E INDENNITA'

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^{mo} del minimo contrattuale. La quota oraria è ragguagliata al 1/8^{vo} 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.

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 - E' 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.

COMMENTO: inserimento necessario per rendere il contratto conforme agli Emendamenti 2018 alla MLC, 2006.

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 giornaliero 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 allegate 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** - Per le ore di lavoro giornaliero effettivamente prestate, oltre le ore normali di lavoro di cui all'art. 10 e quelle di straordinario nella misura di due ore giornaliere, verranno riconosciute altrettante ore di riposo compensativo da fruire secondo criteri da stabilirsi aziendali.~~

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 giornaliere (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

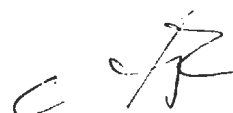
4 - Ad ogni effetto le parti stabiliscono che la presente indennità non può essere calcolata nella retribuzione, né in ogni altro istituto che direttamente o indirettamente implichi la retribuzione quale base di calcolo. Tale esclusione è dovuta al fatto che l'ammontare di detta indennità è stato pattiziamente 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 € 0,08 € 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 vigenti normative di legge, il servizio di guardia notturna sarà affidato a personale di terra.~~ 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 ~~poiché l'aliscafo è armato senza servizio di mensa~~ 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. ~~una indennità forfettaria di € 3,36 a partire dal 1° luglio 1985, € 3,87 a partire dal 1° gennaio 1986 e € 4,39 a partire dal 1° gennaio 1987.~~

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 e Direttore di Macchina	€ 7,75
- Ufficiali	€ 6,97
- Sottufficiali	€ 5,89
- Comuni	€ 4,96
- Comandante, Direttore di macchina e Ufficiale	€ 10,00
- Sottufficiali e Comuni	€ 7,00

~~2 - In deroga a quanto sopra, durante l'usufrimento dei riposi compensativi e delle ferie, verrà corrisposta l'indennità sostitutiva del vitto nella misura giornaliera di € 2,07. A decorrere dal 1° gennaio 1993 la misura giornaliera sarà di € 3,10.~~

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 con o senza aliscafo~~, 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 ~~la propria~~ 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 € ~~35,00~~ € 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~~ 31.

3 - Se l'armatore fornisce il solo vitto, la misura della predetta indennità per l'alloggio sarà pari al ~~40%~~ 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 ~~60%~~ 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 l'aliscafo 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 ~~trasferimento di residenza~~, 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; 1ª classe per gli Ufficiali e familiari; 2ª 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, sopresse 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 in navigazione 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. navigazione. 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. 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 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. 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.

~~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 marittimo.~~

~~1. Nel caso di risoluzione del contratto di arruolamento per volontà del marittimo in porto nazionale o estero, il marittimo stesso, dovrà dare almeno 48 ore di preavviso, restando a suo carico le eventuali spese di rimpatrio.~~

~~2— I termini di preavviso possono essere derogati nei casi di morte del padre, della madre, del coniuge o figli da documentare entro dieci giorni dall'avvenuto decesso o per fatto grave da documentare e sottoporre tempestivamente all'armatore.~~

~~3— L'armatore corrisponderà al marittimo le competenze maturate e il trattamento di fine rapporto.~~

~~4— Il marittimo non potrà peraltro sbarcare senza l'autorizzazione dell'Autorità marittima ove non sia possibile sostituirlo.~~

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

~~1— 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 dei termini di preavviso di cui al successivo comma, ferme restando le disposizioni relative al rimpatrio.~~

~~2— Preavviso:~~

- ~~— per il Comandante: 35 giorni;~~
- ~~— per il Direttore di macchina: 25 giorni nel caso abbia una anzianità di servizio presso lo stesso armatore non superiore ad un anno; 35 giorni nel caso l'anzianità di servizio sia superiore ad un anno;~~
- ~~— per il personale di Stato Maggiore: giorni 18;~~
- ~~— per i Sottufficiali e Comuni: giorni 12.~~

~~3— È in facoltà dell'armatore sostituire al preavviso una indennità pari a tante giornate di minimo contrattuale, valore convenzionale della panatica, rateo della gratifica natalizia e rateo della gratifica pasquale, quanti sono i giorni di preavviso non osservati.~~

~~C) Risoluzione per forza maggiore o altre cause.~~

~~1— 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 in relazione all'anzianità maturata e a un compenso pari alla metà del preavviso con un minimo di quindici giorni complessivi di indennità:
— forza maggiore, caso fortuito;
— morte del marittimo;
— interdizione del commercio;~~

~~2— Quando la risoluzione del contratto avvenga in conseguenza di uno degli altri casi sotto elencati il marittimo o i suoi aventi causa, avranno diritto al trattamento di fine rapporto 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.~~

~~3— Nelle ipotesi di disarmo dell'unità navale per difetto di traffico per un periodo superiore a quindici giorni e di disarmo dell'unità navale per riclassifica o riparazione di durata superiore a trenta giorni sarà in facoltà dell'armatore di sospendere, d'accordo con i marittimi, o con le OO.SS. il contratto di arruolamento, in attesa che vengano a cessare le cause che avevano determinato il disarmo. Il periodo delle eventuali sospensioni non dovrà essere computato per la determinazione dell'anzianità di servizio del marittimo.~~

~~D) Risoluzione per colpa del marittimo.~~

~~1 - 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. 44 bis

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).

COMMENTO: inserimento necessario per rendere il contratto conforme agli Emendamenti 2018 alla MLC, 2006.

Art. 45

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. 46

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. 47

Decorrenza e durata

1 - La presente Sezione decorre dal ... ed avrà validità, fino al ... 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. 48 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;
- 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 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.

CONFEDERAZIONE ITALIANA ARMATORI

ASSARMATORI

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI (FILT-CGIL)

FEDERAZIONE ITALIANA TRASPORTI (FIT-CISL)

UNIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI (UILTRASPORTI)



MINIMI CONTRATTUALI

A far data dal 1° luglio 2015 il minimo contrattuale delle singole qualifiche è così determinato:

- Comandante	€ 2.391,08
- Direttore di Macchina	€ 2.249,65
- 1° Ufficiale	€ 1.668,95
- Sottufficiale	€ 1.437,06
- Comune	€ 1.273,25
- Giovanotto	€ 1.155,27
- Mozzo	€ 1.088,05

A far data dal 1° gennaio 2016 il minimo contrattuale delle singole qualifiche è così determinato:

- Comandante	€ 2.471,77
- Direttore di Macchina	€ 2.326,05
- 1° Ufficiale	€ 1.711,78
- Sottufficiale	€ 1.473,94
- Comune	€ 1.305,93
- Giovanotto	€ 1.184,92
- Mozzo	€ 1.115,97

A far data dal 1° gennaio 2017 il minimo contrattuale delle singole qualifiche è così determinato:

- Comandante	€ 2.527,64
- Direttore di Macchina	€ 2.378,94
- 1° Ufficiale	€ 1.741,44
- Sottufficiale	€ 1.499,47
- Comune	€ 1.328,56
- Giovanotto	€ 1.205,45
- Mozzo	€ 1.135,31

Scatti di anzianità

In vigore dal 1° luglio 2015

	Scatto (ex 5%)	Scatto (ex 3%)
- Comandante	€ 91,65	€ 54,98
- Direttore di Macchina	€ 84,81	€ 50,89
- 1° Ufficiale	€ 56,50	€ 33,90
- Sottufficiale	€ 45,35	€ 27,21
- Comune	€ 37,48	€ 22,49
- Giovanotto	€ 31,82	€ 19,09
- Mozzo	€ 28,61	€ 17,17

In vigore dal 1° gennaio 2016

	Scatto (ex 5%)	Scatto (ex 3%)
- Comandante	€ 95,69	€ 57,41
- Direttore di Macchina	€ 88,63	€ 53,18
- 1° Ufficiale	€ 58,64	€ 35,18
- Sottufficiale	€ 47,19	€ 28,32
- Comune	€ 39,11	€ 23,47
- Giovanotto	€ 33,30	€ 19,98
- Mozzo	€ 30,00	€ 18,01

In vigore dal 1° gennaio 2017

	Scatto (ex 5%)	Scatto (ex 3%)
- Comandante	€ 98,48	€ 59,08
- Direttore di Macchina	€ 91,28	€ 54,77
- 1° Ufficiale	€ 60,12	€ 36,07
- Sottufficiale	€ 48,47	€ 29,08
- Comune	€ 40,25	€ 24,15
- Giovanotto	€ 34,33	€ 20,60
- Mozzo	€ 30,97	€ 18,59

COMPENSI ORARI PER LAVORO STRAORDINARIO

Dal 1° luglio 2015

	Feriale diurno	Feriale notturno Festivo diurno	Festivo notturno
- Comandante	€ 15,33	€ 16,24	€ 17,28
- Direttore di Macchina	€ 14,43	€ 15,28	€ 16,26
- 1° Ufficiale	€ 10,70	€ 11,34	€ 12,06
- Sottufficiale	€ 9,22	€ 9,76	€ 10,39
- Comune	€ 8,17	€ 8,65	€ 9,20
- Giovanotto	€ 7,41	€ 7,85	€ 8,35
- Mozzo	€ 6,98	€ 7,39	€ 7,86

Dal 1° gennaio 2016

	Feriale diurno	Feriale notturno Festivo diurno	Festivo notturno
- Comandante	€ 15,85	€ 16,79	€ 17,87
- Direttore di Macchina	€ 14,92	€ 15,80	€ 16,81
- 1° Ufficiale	€ 10,98	€ 11,63	€ 12,37
- Sottufficiale	€ 9,45	€ 10,01	€ 10,65
- Comune	€ 8,37	€ 8,87	€ 9,44
- Giovanotto	€ 7,60	€ 8,05	€ 8,56
- Mozzo	€ 7,16	€ 7,58	€ 8,07

Dal 1° gennaio 2017

	Feriale diurno	Feriale notturno Festivo diurno	Festivo notturno
- Comandante	€ 16,21	€ 17,17	€ 18,27
- Direttore di Macchina	€ 15,26	€ 16,16	€ 17,20
- 1° Ufficiale	€ 11,17	€ 11,83	€ 12,59
- Sottufficiale	€ 9,62	€ 10,19	€ 10,84
- Comune	€ 8,52	€ 9,03	€ 9,60
- Giovanotto	€ 7,73	€ 8,19	€ 8,71
- Mozzo	€ 7,28	€ 7,71	€ 8,21

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

E' 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:

- nella classe distinta immediatamente superiore alla comune ai familiari dei componenti lo Stato Maggiore;
- 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.

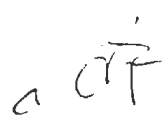
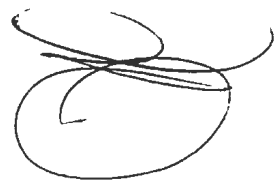
I familiari dei marittimi conviventi e a carico, ai quali è concesso il ricovero ospedaliero, sono quelli indicati all'art. 2 del Regolamento 7 giugno 1940 per l'assistenza sanitaria ai familiari dei marittimi.

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:

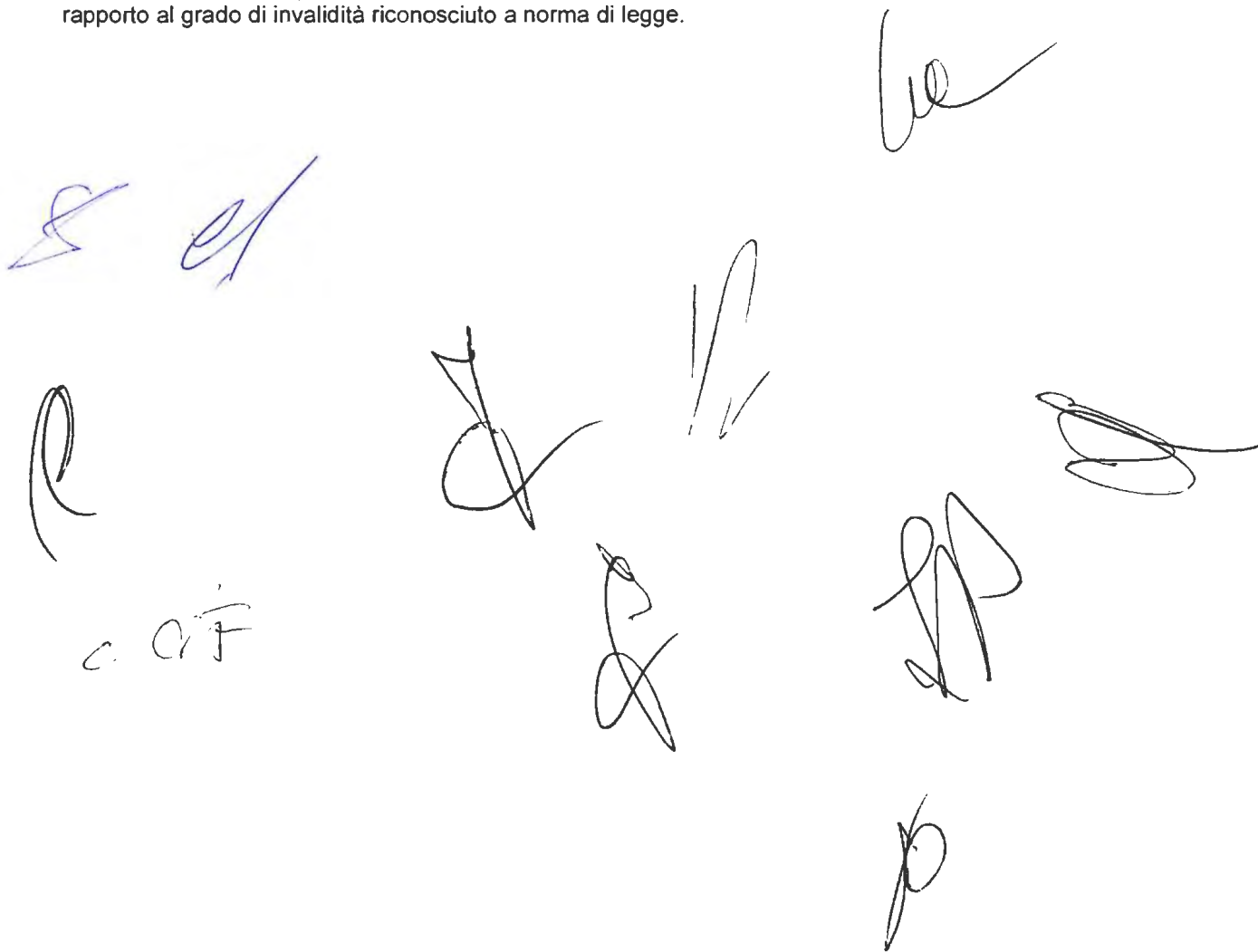
- a tutto il personale imbarcato (escluso il Capitano al Comando) una indennità pari alla differenza fra 5, rispettivamente 6 annualità di retribuzione (proporzionalmente ridotte in caso di invalidità permanente parziale) ed il valore capitale della rendita di legge calcolato secondo la norma dell'art. 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.



The block contains several handwritten signatures and initials. At the top right is a large signature in black ink. Below it, on the left, are two blue ink signatures. In the center and right are several black ink signatures and initials, including a large 'R' on the left, a 'C. C.F.' below it, and various other stylized marks.

INDENNITA' 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 reiscrizione 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.

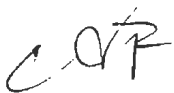
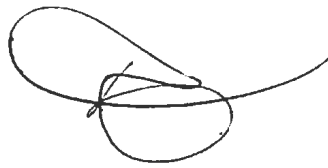
3 - La prima trattenuta sarà effettuata sulla prima corresponsione di competenze successiva al mese di ricezione della delega da parte della Società armatrice e il relativo importo, pari all'1% del minimo contrattuale, sarà versato alla Organizzazione sindacale interessata oppure accreditato sul conto 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

L'anno 2007, addì 30 del mese di maggio, in Roma si sono incontrate la CONFITARMA, la FEDARLINEA e le Segreterie nazionali Fil/Cgil, Fil/Cisl, Uiltrasporti, 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.

TUTELE ASSICURATIVE

Assicurazione integrativa sanitaria

Su richiesta scritta del lavoratore, le Società di navigazione aderenti a Confitarma e Fedarlinea 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, con decorrenza 1° settembre 2007, 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:

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 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. 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 31/12/2007, 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 versategli dagli armatori.

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 3 giugno 2008 in Roma si sono incontrate la Confitarma, la Fedarlinea e le Segreterie nazionali Fil/Cgil, Fit/Cisl e Ultrasporti.

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.

CCIR

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 1° dicembre 2009 si sono incontrate la Confitarma, la Fedarlinea e le Segreterie nazionali Filt/Cgil, Fit/Cisl e Uiltrasporti.

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 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. 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 65, punto 2 del presente Allegato.

~~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 complessiva dei Turni Particolari per ogni categoria sarà computata 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 ~~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%. 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/~~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. navi~~

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. ~~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 e iscritti al Fondo che abbiano già usufruito del periodo di riposo.~~

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~~ 60 giorni, ~~su richiesta dell'Armatore, d'intesa con il lavoratore marittimo. 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~~ 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 ~~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. 5

Periodo di prova e reiscrizione al turno o cancellazione dal turno particolare.

1 - L'obbligo della reiscrizione nei limiti di cui al punto 4 dell'art. 2 ~~58~~ 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 **navi 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 40, costituiscono comunque 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 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 reiscrizione 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 reiscrizione 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 reiscrizione 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 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 unità veloci navi armate da un'azienda differente.

Art. 63

Fondo Nazionale Marittimi (Navi superiori a 3.000 t.s.l.)

~~La Confederazione Italiana Armatori e le Organizzazioni Sindacali stipulanti e firmatarie concordano che le Aziende aderenti alla Confitarma costituiscano un Fondo secondo i seguenti principi direttivi:~~

~~1— Il Fondo è denominato «Fondo Nazionale Marittimi». Esso 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 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 beneficino 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 reiscrizione 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 reiscrizione 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 reiscrizione 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 alla Confitarma 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. 6

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%.~~

~~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 **predetto** 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.

~~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. 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. **45 della presente Sezione. 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 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.

~~L'interessato non avrà diritto al trattamento di cui al comma 1 del punto 2, art. 63.~~

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 CONTINUITA' 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 navi superiore a 2 ~~e con equipaggi che nel totale superino le 120 persone imbarcate.~~

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 - 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. 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 sulle~~ tabelle minime di sicurezza delle unità veloci navi utilizzate sulla linea ~~di ogni singola nave in esercizio~~, categoria per categoria:

Comandanti,	
Direttori di macchina	
e Ufficiali di navigazione	100%
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 ~~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%. 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 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 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 **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).

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. 3

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. **69 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 69, 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 navi 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 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.

Direttore di macchina su navi inferiori

a 3.000 t.s.l. o 4.000 t.s.c.

Ufficiale di navigazione

2° Ufficiale

3° Ufficiale

Sottufficiale C.S.

Sottufficiale

Comune

Categorie iniziali

€ 2.800,00

€ 2.700,00

€ 2.169,12 € 1.859,24

€ 1.859,24

€ 1.704,31

€ 1.549,37

€ 1.497,73

€ 1.291,14

€ 516,46

Art. 4 Periodo d'imbarco

1 - Il periodo massimo d'imbarco è così regolamentato:

- a) 4 mesi prorogabili di ~~30 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 ~~6 e 7 del presente Allegato. 73 e 74.~~

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 72 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 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. 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^a) e pasquale (14^a) 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^a) 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^a) 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 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. 2 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. 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 54 44 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 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. 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; 74;
- 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 40;
- 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 81, 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

8

R

11

2

10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

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.

QUOTA DI SERVIZIO PER L'ARMAMENTO PRIVATO

~~Ai marittimi imbarcati, salvo loro contrario avviso, da notificarsi entro cinque 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.~~

REGOLAMENTO SULLA CONTINUITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

~~A) — Per le Società private che gestiscono unità navali soggette all'applicazione della presente Sezione con carattere prevalentemente turistico stagionale, si conviene che verrà concessa la Continuità del Rapporto di Lavoro limitatamente agli equipaggi necessari per l'esercizio degli aliscafi impiegati tutto l'anno, applicando un regolamento particolare da approvarsi in sede aziendale entro il termine di sei mesi dalla stipula della presente Sezione; fermo restando il fatto che la consistenza del personale in Continuità Rapporto di Lavoro sarà vincolato al numero dei mezzi impiegati tutto l'anno. Per il personale attualmente iscritto nel Turno Particolare che non entrerà nella C.R.L. si continuerà ad applicare la regolamentazione dei Turni Particolari.~~

ISTITUZIONE TURNI PARTICOLARI

~~Le Società che gestiscono unità navali soggette all'applicazione della presente Sezione impiegate in servizi di carattere annuale dovranno istituire, qualora non sia ancora vigente, un turno particolare per il personale navigante.~~

~~Tale turno particolare dovrà essere depositato presso l'ufficio di collocamento gente di mare ove hanno sede le Società anzidette.~~

~~L'obbligo della istituzione del turno particolare vigerà per le società che utilizzino almeno due aliscafi e/o natanti veloci.~~

~~Le norme per l'iscrizione o le chiamate all'imbarco, salvo eventuali adattamenti aziendali da concordare fra le parti, saranno quelle già previste nella Sezione per gli equipaggi imbarcati sul "naviglio maggiore".~~

~~Il periodo di ciascun imbarco sarà non superiore a 5 mesi e sarà determinato aziendalmente in ragione dei servizi svolti da ogni singola società. Il marittimo, completato il periodo di imbarco, sbarcherà per "avvicendamento".~~

~~L'articolazione tra il periodo d'imbarco e il periodo di riposo sarà determinato aziendalmente tenendo conto delle situazioni di fatto esistenti e delle esigenze di servizio.~~

~~Il numero degli iscritti al turno particolare sarà pari alla somma dei posti delle tabelle minime di sicurezza con una riserva di norma pari al 30%.~~

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 giornaliere.

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 giornaliere 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.

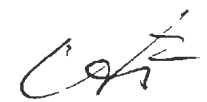
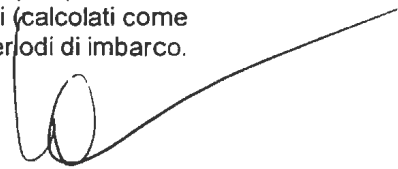
Art. 6
Assicurazione malattie ed infortuni

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

SP

DL

b

W

11

SP

SP

P

con

8

PREMESSA 2

Capo I - TIPI DI CONTRATTO DI ARRUOLAMENTO

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 5

Capo II - COMPOSIZIONE DELL'EQUIPAGGIO - CONDOTTA DEI MARITTIMI - VARIE

Art. 6 - Tabelle minime di sicurezza 6
Art. 7 - Condotta dei marittimi 6
Art. 8 - Infrazioni disciplinari e sanzioni 6

Capo III - ORARIO DI LAVORO

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

Capo IV - LAVORI E SERVIZI DIVERSI

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

Capo V - PAGHE - COMPENSI E INDENNITÀ

Art. 16 - Minimi contrattuali 12
Art. 17 - Scatti di anzianità 12
Art. 18 - Computo riposi compensativi e ferie 12
Art. 19 - Eventuale periodo di ingaggio 12
Art. 20 - Corresponsione delle competenze mensili 13
Art. 21 - Gratifica natalizia e gratifica pasquale 13
Art. 22 - Assegno per nucleo familiare 13
Art. 23 - Compensi per lavoro straordinario 14
Art. 24 - Indennità di navigazione 14
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. 27 - Guardia notturna 16

Capo VI - ALLOGGIO E VITTO

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 in navigazione	19
Art. 36 - Ferie	20
Art. 37 - Congedo matrimoniale	20

Capo VIII – PREVIDENZA

Art. 38 - Assicurazione per l'invalidità e la vecchiaia	20
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 a tempo determinato	23
Art. 44 - Risoluzione del contratto di arruolamento a tempo indeterminato	23
Art. 45 - Trattamento di fine rapporto	25
Art. 46 - Rimpatrio del marittimo	25
Art. 47 - Decorrenza e durata	25
Art. 48 - Collegio di conciliazione	25

ALLEGATI

All. 1 - Minimi contrattuali	28
All. 2 - Scatti di anzianità	29
All. 3 - Compensi orari per lavoro straordinario	30
All. 4 - Assicurazioni malattie	31
All. 5 - Assicurazioni infortuni	33
All. 6 - Indennità perdita corredo	34
All. 7 - Diritti sindacali. Deleghe per riscossioni dei contributi sindacali. Permessi sindacali.	35
All. 8 - Verbale di accordo per la previdenza complementare	37
All. 9 - Tutele assicurative	39


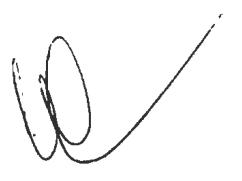

APPENDICE

- Contrattazione di secondo livello	43
- Quota di servizio per l'armamento privato	43
- Regolamento sulla continuità del rapporto di lavoro	44
- Istituzione turni particolari	44
- Trattamento del personale marittimo adibito ai lavori di comandata a bordo delle unità navali soggette all'applicazione della presente Sezione	44







CCNL PER IL SETTORE PRIVATO DELL'INDUSTRIA ARMATORIALE
SEZIONE 5 PER I MARITTIMI COMUNITARI IMBARCATI SU NAVI DA CROCIERA

L'anno 2019 addì . . . del mese di . . . in Roma

La Confederazione Italiana Armatori

e

Filt-CGIL, Fit-CISL e 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

Tabelle minime di sicurezza

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 numero 231, nella tabella allegato 1 sono indicate nuove qualifiche professionali peculiari al settore crocieristico in continua evoluzione.

1



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 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 1/30mo del minimo contrattuale e la paga base oraria ad 1/8vo 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. E' 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.

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. E' 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 pattizialmente 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 (13a) e della gratifica pasquale (14a), dell'indennità sostitutiva del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

Articolo 8 Gratifica natalizia (13a) e pasquale (14a)

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 (13a) verrà pagata nel mese di dicembre e la gratifica pasquale (14a) 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 (13a) 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 (13a) e della gratifica pasquale (14a).

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 (13a);
- c) rateo della gratifica pasquale (14a);
- 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.

*ex paga base, EDR e indennità di contingenza ormai conglobate nel minimo contrattuale

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 (13a), gratifica pasquale (14a), 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 aziendali. 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 aziendali (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 fruite 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 (13a) e pasquale (14a).

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, sopprese 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.

Handwritten signature: meb

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

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 della 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) la 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 del lavoratore marittimo

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 40, 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 (13a) e pasquale (14a).

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 di 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 verifichino 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 contrattazione aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte dal contratto collettivo nazionale di categoria o dalla legge.

2. La contrattazione 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 contrattazione 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 Confindustria. 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

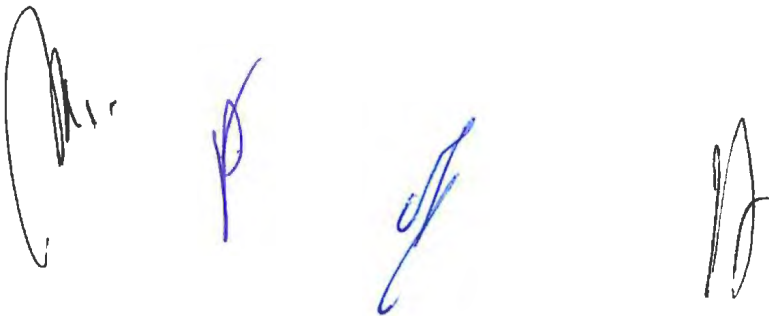
1. La presente Sezione decorre daled avrà validità fino al Essa si intenderà tacitamente prorogata di anno in anno qualora non venga disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata e/o posta elettronica certificata (PEC), almeno sei mesi prima della scadenza. In ogni caso essa resterà in vigore 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

Gli allegati tutti sono parte integrante della presente Sezione.



ALLEGATO 1

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, Magazziniere alberghiero, Segretario alberghiero, Segretario ospedaliero, Comune Alberghiero
SOTTOUFFICIALI	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, Sottufficiale Alberghiero
SOTTOUFFICIALI 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, 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 di macchina, 3° Ufficiale di Macchina addetto alla manutenzione, 3° Ufficiale Responsabile Servizi Generali, Ufficiale Elettrotecnico, 3° Ufficiale LNG, 3° Ufficiale IT,	3° Commissario, 3° Ufficiale Manutenzione alberghiera, 3° Commissario Direttore ai Servizi alberghieri, 3° Commissario Direttore Amministrativo, 3° Commissario Direttore delle Risorse Umane

	3°Ufficiale Addetto al riciclo rifiuti	3° Ufficiale Addetto alla sicurezza motori 3°Ufficiale Ambientale di macchina, 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

ALLEGATO 2

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-iscritti 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 del 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).



ALLEGATO 3

REGOLAMENTO CONTINUITA' 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;

- Sottoufficiali 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. 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)

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 40, 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 10 Indisponibilità all'imbarco per grave motivo personale o malattia o infortunio

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).

Art. 11 Gratifica natalizia (13a) e pasquale (14a) 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 (13a) verrà pagata nel mese di dicembre e la gratifica pasquale (14a) 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 (13a) e della gratifica pasquale (14a).

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.

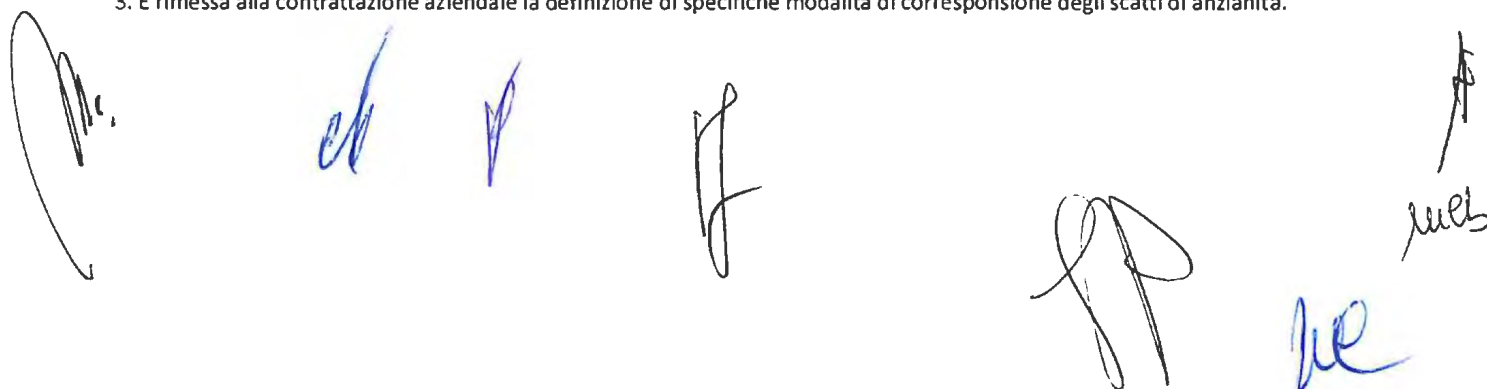
2. La retribuzione annua utile si compone degli stessi elementi indicati al punto 1) dell'art. 13 in base alla disposizione del citato secondo punto dell'art. 4 della legge 29 maggio 1982, n. 297.

Art. 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.



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)	1.974,69 €	71,33 €	42,80 €	1.360,97 €	1.467,98 €	105,79 €
1° Ufficiale Ambientale di coperta / 1° Ufficiale Addetto all'addestramento sanità / 1° Ufficiale alla sorveglianza / 1° Ufficiale addetto al riciclo rifiuti	1.974,69 €	71,33 €	42,80 €	1.360,97 €	1.467,98 €	
2° Ufficiale di Coperta / 2° Ufficiale Addetto alla sicurezza (Safety Officer 2U)	1.683,63 €	57,30 €	34,38 €	1.139,52 €	1.228,52 €	79,52 €
2° Ufficiale Ambientale / 2° Ufficiale Addetto all'addestramento sanità / 2° Ufficiale alla sorveglianza / 2° Ufficiale addetto al riciclo rifiuti	1.683,63 €	57,30 €	34,38 €	1.139,52 €	1.228,52 €	
3° Ufficiale di Coperta / 3° Ufficiale Addetto alla sicurezza (Safety Officer 3U)	1.573,82 €	52,00 €	31,20 €	1.050,31 €	1.133,80 €	67,27 €
3° Ufficiale Ambientale / 3° Ufficiale alla sorveglianza / 3° Ufficiale Addetto all'addestramento sanità / 3° Ufficiale addetto al riciclo rifiuti	1.573,82 €	52,00 €	31,20 €	1.050,31 €	1.133,80 €	
Sottufficiale capo servizio / 1° Nostro	1.447,73 €	45,94 €	27,56 €	960,37 €	1.036,03 €	
Sottufficiale / 2° Nostro / Impiegato di coperta / Assistente addetto alla sorveglianza / Capo pompiere / Infermiere	1.396,70 €	43,48 €	26,08 €	960,37 €	1.036,03 €	
Comune / Marinaio / Pompiere / Magazziniere di coperta / Segretario di coperta / Guardia alla sorveglianza	1.244,34 €	36,15 €	21,69 €	802,44 €	864,81 €	
Giovanotto di coperta di 1a	1.112,87 €	29,81 €	17,89 €	689,93 €	745,04 €	
Giovanotto di coperta di 2a	1.072,27 €	27,86 €	16,72 €	661,37 €	712,89 €	
Mozzo	1.022,18 €	25,45 €	15,27 €	623,51 €	672,68 €	

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)	1.974,69 €	71,33 €	42,80 €	1.360,97 €	1.467,98 €	105,79 €
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	1.974,69 €	71,33 €	42,80 €	1.360,97 €	1.467,98 €	
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)	1.683,63 €	57,30 €	34,38 €	1.139,52 €	1.228,52 €	79,52 €
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	1.683,63 €	57,30 €	34,38 €	1.139,52 €	1.228,52 €	
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)	1.573,82 €	52,00 €	31,20 €	1.050,31 €	1.133,80 €	67,27 €
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	1.573,82 €	52,00 €	31,20 €	1.050,31 €	1.133,80 €	
Sottufficiale capo servizio/Capo operaio meccanico/Capo operaio motorista / Capo elettricista / Capo frigorista	1.447,73 €	45,94 €	27,56 €	960,37 €	1.036,03 €	
Sottufficiale / Impiegato di macchina / Assistente IT / Stipettaio / Tecnico ai processi di macchina / Carpentiere / Operaio tornitore / Operaio meccanico/Operaio motorista/ Elettricista / Ottonaio / Frigorista / Piastrellista	1.396,70 €	43,48 €	26,08 €	924,25 €	996,00 €	
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	1.244,34 €	36,15 €	21,69 €	802,44 €	864,81 €	
Carbonaio	1.228,82 €	35,40 €	21,23 €	794,54 €	854,17 €	
Giovanotto di macchina di 1a / Giovanotto elettricista/ Giovanotto frigorista/ Assistente manutentore impianti idrici e piscine/ Addetto ai processi di macchina	1.112,87 €	29,81 €	17,89 €	689,93 €	745,04 €	
Giovanotto di macchina di 2a	1.072,27 €	27,86 €	16,72 €	661,37 €	712,89 €	

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	1.974,69 €	71,33 €	42,80 €	1.238,99 €	1.277,05 €	
2° Commissario / 2° Ufficiale Manutenzione Alberghiera / Direttore dei servizi alberghieri 2C / Direttore Amministrativo 2C / Direttore delle risorse umane di bordo 2C	1.683,63 €	57,30 €	34,38 €	1.053,28 €	1.082,63 €	
3° Commissario / 3° Ufficiale Manutenzione Alberghiera / Direttore dei servizi alberghieri 3 C / Direttore Amministrativo 3C / Direttore delle risorse umane di bordo 3C	1.573,82 €	52,00 €	31,20 €	979,70 €	1.005,87 €	
All. Commiss + 1	884,22 €					
All. Commiss - 1	852,46 €					
Sottufficiale capo servizio / Capo lavandaio / Capo alloggi / Sottufficiale capo servizio camera	1.447,73 €	45,94 €	27,56 €	896,37 €	918,57 €	
Capo cuoco	1.447,73 €	45,94 €	27,56 €	910,51 €	985,39 €	
Sottufficiale / Dispensiere cuoco equipaggio / 1° Panettiere / 1° Cuoco (Capo partita) / 1° Pasticciere / 1° Cambusiere	1.396,70 €	43,48 €	26,08 €	877,61 €	950,32 €	
Tipografo	1.396,70 €	43,48 €	26,08 €	874,18 €	946,71 €	
1° Guardarobiere / Assistente ufficio	1.396,70 €	43,48 €	26,08 €	865,00 €	936,75 €	
1° Magazziniere di camera / 1° Cameriere	1.396,70 €	43,48 €	26,08 €	865,00 €	885,62 €	
Lavandaio / Stiratore	1.244,34 €	36,15 €	21,69 €	758,78 €	821,14 €	
Barista / Comune / Segretario alberghiero / Segretario ospedaliero	1.244,34 €	36,15 €	21,69 €	758,78 €	774,66 €	
2° Cuoco / Magazziniere alberghiero	1.244,34 €	36,15 €	21,69 €	768,26 €	832,18 €	
3° Cuoco	1.173,79 €	32,75 €	19,64 €	734,27 €	799,55 €	
Garzone lavandaio	1.112,87 €	29,81 €	17,89 €	661,12 €	715,45 €	
Garzone di cucina	1.112,87 €	29,81 €	17,89 €	662,55 €	717,65 €	
Garzone di 1a	1.112,87 €	29,81 €	17,89 €	662,23 €	673,95 €	
Garzone di 2a	1.072,27 €	27,86 €	16,72 €	636,44 €	646,90 €	
Piccolo	1.022,18 €	25,45 €	15,27 €	602,17 €	611,05 €	
All. Cuoco + 1	884,22 €					
All. Cuoco - 1	852,46 €					

*Indennità di navigazione per il personale imbarcato su navi che operano stabilmente nel Mediterraneo

E' 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

E' riconosciuto al personale che non opera stabilmente all'interno degli stretti del Mar Mediterraneo di navigazione mensile agli effetti dell'articolo 7.

***Supplemento paga per personale dello Stato Maggiore in possesso di certificato IMO

E' 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 rinnovo del CCNL del 1 luglio 2015, avranno maturato un supplemento paga per il personale di Stato Maggiore superiore agli importi sopra definiti verranno congelati gli importi maturati alla suddetta data.

ALLEGATO 5

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.

III) 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. E' 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.


web

ALLEGATO 6

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.

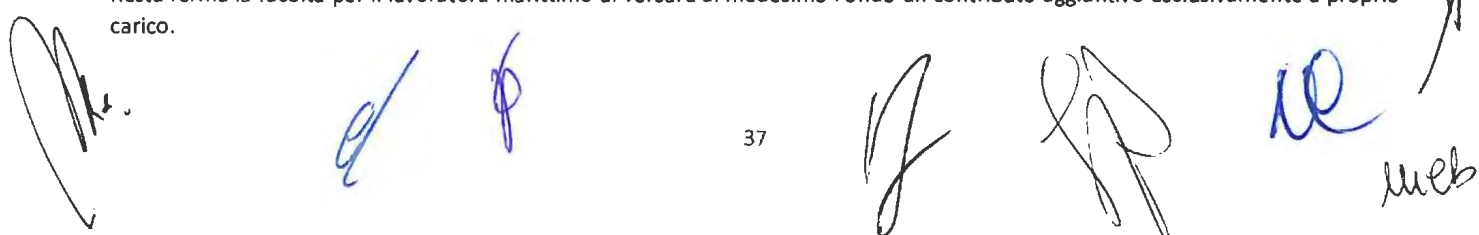
Al fine di rendere possibile l'adesione al Fondo PRIAMO da parte dei lavoratori del settore marittimo, è necessario apportare alcune modifiche allo Statuto del citato Fondo, ex art. 36 dello Statuto.

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.



ALLEGATO 7

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%.



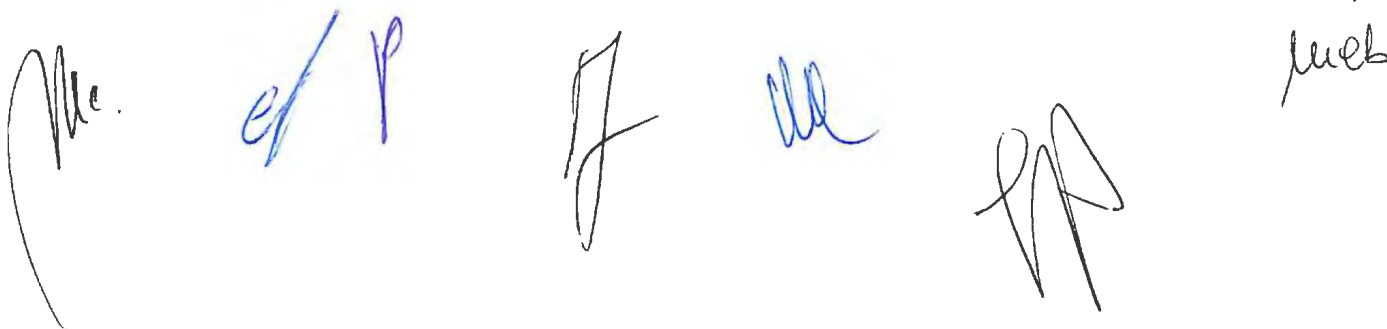
ALLEGATO 8

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.

The block contains several handwritten signatures in black and blue ink. From left to right, there is a large, stylized signature in black ink, followed by a signature in blue ink, then a signature in black ink, a signature in blue ink, a signature in black ink, and finally a signature in black ink on the far right. The signatures are written in a cursive, somewhat abstract style.

ALLEGATO 9

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.

A series of handwritten signatures in blue and black ink, arranged horizontally across the page. From left to right, there are approximately eight distinct signatures, some appearing to be initials or short names, and one more signature on the far right that is more elaborate and includes the letters 'lieb'.

ALLEGATO 10

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.

ALLEGATO 11

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 dichiari, 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.

ALLEGATO 12

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 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 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 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 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 reiscrizione 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 aziendali.

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.

NOTA A VERBALE IN CALCE ALLA PARTE SESTA (TRATTAMENTO ECONOMICO) DELLA SEZIONE 3 DEL CCNL
PER IL SETTORE PRIVATO DELL'INDUSTRIA ARMATORIALE

La contrattazione aziendale potrà prevedere diverse modalità di corresponsione dei vari istituti economici di cui alla
presente Sezione.

FILTA CGIL

FIT - CISL

UILTRASPORTI


CONFITARMA


**SEZIONE PER I MARITTIMI IMBARCATI
SU NAVI FINO A 151 T.S.L.**

SP

Q

Me

ne

if

1

Q

Gu

Am d

L'anno ~~2015~~ addì 4° del mese di luglio in Roma

- la CONFEDERAZIONE ITALIANA ARMATORI

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, ~~compreso il diporto~~, 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 ~~ed incluso il naviglio da diporto senza limiti di tonnellaggio.~~



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 ~~e al diporto senza limiti di tonnellaggio.~~

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 CdN - a tempo indeterminato salvo diversa indicazione nel **suddetto** contratto ~~di arruolamento.~~

2 - Il personale può essere **trasferito 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 ~~per gli ufficiali e di 30 giorni per i sottufficiali e comuni.~~

2 - Durante il periodo di prova ambo le parti hanno il diritto di ~~recedere dal alla rescissione del~~ rapporto di lavoro, con diritto alle ~~competenze alla indennità contrattuale escluso il preavviso,~~ **maturate** ~~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. ~~Per particolari esigenze di servizio~~ 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 ragguagliata 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 ragguagliato ad un ventiseiesimo per il computo dell'indennità sostitutiva dei riposi compensativi e delle ferie.


Art. 11
13^a e 14^a 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.

Il vitto sarà corrisposto in contanti nella misura di € 2,58 giornalieri unica per tutto l'equipaggio.

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:

- Comandante - Dir. Macch. - Ufficiali	<i>mensili</i> € 10,00
- Sottufficiali, Comuni e categorie iniziali	€ 7,00

	<i>mensili</i>
- Comandante - Dir. Macch. - Conduttore	€ 7,75
- 1° Ufficiale	€ 6,97
- Sottufficiale	€ 5,89
- Comune	€ 4,96
- Giovanotte	€ 3,72
- Mozzo	€ 3,25

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 semi festività la ~~Vigilia di Pasqua~~ 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 nelle misure stabilite dalla tabella riportata nell'Allegato 3.

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 - ~~Qualora l'armatore per ragioni di servizio non potesse concedere tutto o in parte le ferie annuali di cui sopra~~ 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) ~~8 (otto)~~. 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** - Le eventuali infrazioni del personale ai propri doveri di servizio saranno punite in relazione alla loro gravità ed in base alle disposizioni di legge vigenti.~~

~~2 - Le punizioni inflitte dal Comandante dovranno essere annotate sul giornale di bordo e gli interessati avranno facoltà di reclamare all'armatore oltre che all'Autorità Marittima.~~

~~3 - Le eventuali infrazioni del marittimo ai propri doveri di servizio saranno contestate all'interessato prima di adottare un provvedimento disciplinare. Le infrazioni più gravi, che possono comportare un provvedimento che non sia il rimprovero, verranno contestate per iscritto.~~

~~4 - Il marittimo ha facoltà di presentare le proprie deduzioni direttamente o tramite l'organizzazione sindacale cui aderisce; queste verranno presentate:~~

- ~~— al comando della nave entro 3 giorni dalla contestazione se la contestazione delle infrazioni è avvenuta a bordo;~~
- ~~— alla società entro 15 giorni dalla data di ricevimento della contestazione, se questa è avvenuta direttamente da parte della società. Il provvedimento disciplinare sarà notificato per iscritto all'interessato.~~

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 seguente 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 - 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 un'indennità di anzianità proporzionale alla durata del servizio prestato, nelle misure indicate nell'articolo 31. 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).

- ~~a) in caso di perdita totale, ovvero di innavigabilità assoluta della nave ovvero di innavigabilità per un periodo di tempo superiore ai sessanta giorni, determinata da naufragio o da altro sinistro della navigazione, nonché in caso di preda;~~
- ~~b) in caso di perdita di nazionalità della nave;~~
- ~~c) in caso di vendita giudiziale della nave;~~
- ~~d) in caso di morte del marittimo;~~
- ~~e) quando il marittimo, per malattia o per lesioni, deve essere sbarcato e non può riassumere il suo posto a bordo, alla partenza della nave da un porto di approdo;~~
- ~~f) quando il marittimo è fatto prigioniero a bordo o mentre partecipa ad una spedizione in mare o in terra per il servizio della nave;~~
- ~~g) in caso di cancellazione dalle matricole, di sospensione o interdizione dai titoli professionali e dalla professione marittima del marittimo;~~
- ~~h) in caso di revoca da parte dell'esercente la patria potestà o la tutela del consenso all'iscrizione nelle matricole del minore di anni 18;~~
- ~~i) quando il marittimo deve essere sbarcato per ordine dell'Autorità;~~
- ~~l) quando il marittimo, fuori dai casi previsti dalle lettere precedenti, non assume il proprio posto a bordo, nel termine stabilito, prima della partenza della nave dal porto di imbarco o da un porto di approdo, salvo quanto previsto all'art. 5.~~

Art. 30 bis
Risoluzione per periodo di comportamento

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. comporta 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. comporta per sommatoria).

Art. 31

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. 32 Decorrenza e durata

1 - ~~La presente Sezione avrà valore fino al 31 dicembre 2017. La presente Sezione decorre dal . . . ed avrà validità fino 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. 33 Trattamento di miglior favore

1 - Resta fermo l'eventuale migliore trattamento in atto.

MINIMI CONTRATTUALI

Grado	01/07/2015	01/01/2016	01/01/2017
Comandante - Dir. Macch. - Conduttore	€ 1.538,83	€ 1.578,32	€ 1.605,67
1° Ufficiale	€ 1.353,84	€ 1.388,58	€ 1.412,64
Ufficiale di navigazione	€	€	€
Sottufficiale	€ 1.260,37	€ 1.292,72	€ 1.315,12
Comune di coperta e macchina (Marò)	€ 1.123,63	€ 1.152,46	€ 1.172,43
Giovanotto	€ 981,49	€ 1.006,68	€ 1.024,12
Mozzo	€ 948,19	€ 972,52	€ 989,37

NOTA: il minimo contrattuale dell'Ufficiale di navigazione sarà calcolato come media aritmetica fra il minimo contrattuale del 1° Ufficiale e quello del Sottufficiale.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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	€ 258,23
– Sottufficiali	€ 232,41
– Comuni	€ 206,58

b) se il marittimo lascia la vedova e un figlio minorenni o solo un figlio minorenni:

– Ufficiali	€ 387,34
– Sottufficiali	€ 309,87
– 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 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 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 cause di servizio, saranno assicurate le seguenti indennità:

– Ufficiali	€ 258,23
– Sottufficiali	€ 232,41
– Comuni	€ 206,58

In caso di invalidità permanente parziale, l'indennità sarà proporzionale al grado di invalidità.

3) Ricovero ospedaliero ai familiari conviventi e a carico.

È concesso il ricovero ospedaliero ai familiari conviventi e a carico per un periodo massimo di 180 giorni per un 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 quarto comma della lettera

a) dell'art. 3 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 e farmaceutica 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 e farmaceutica.~~



ASSICURAZIONI INFORTUNI

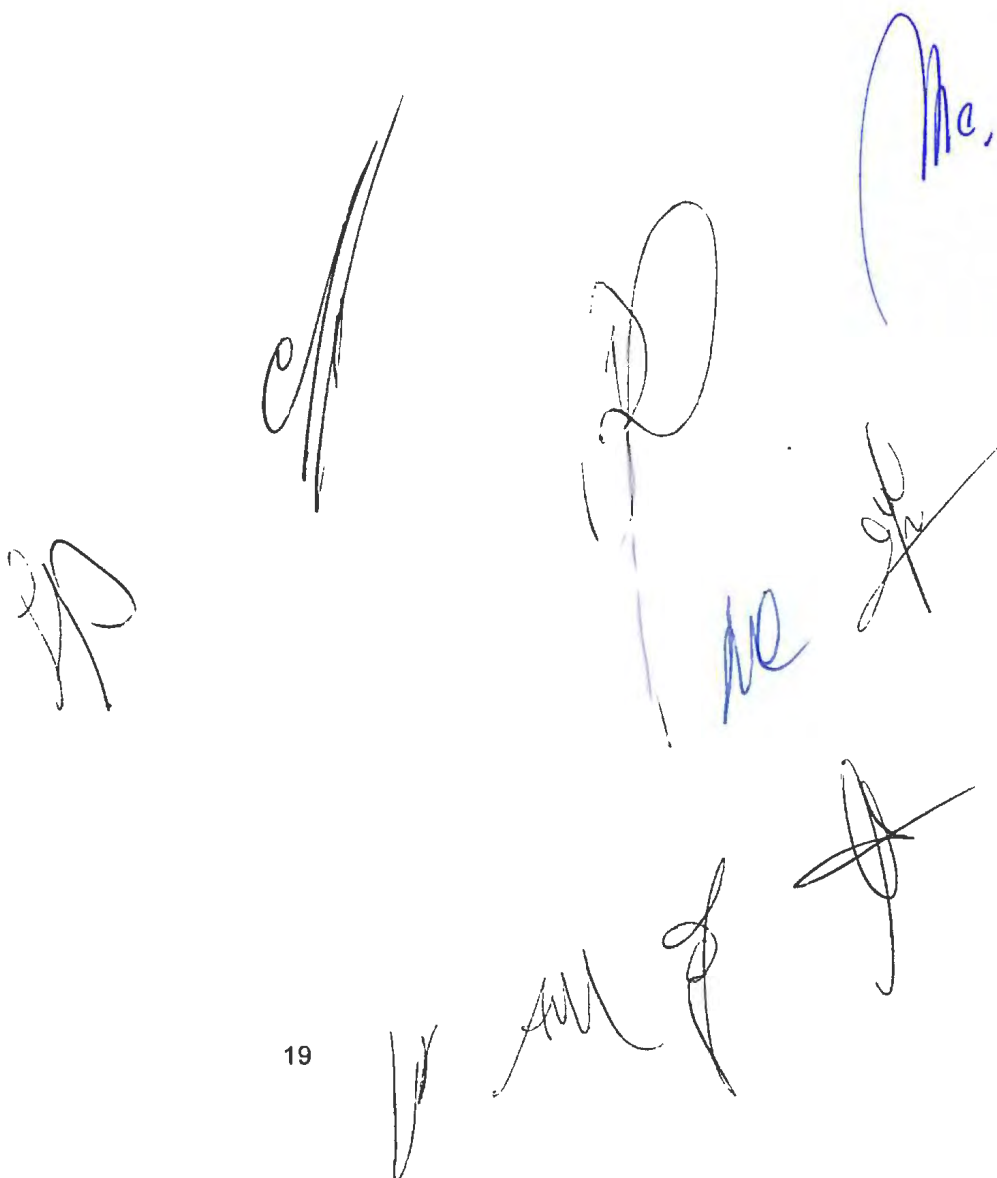
Oltre all'assicurazione obbligatoria per legge, l'armatore assicurerà le seguenti indennità:

- 1) ~~per il caso di morte o invalidità permanente conseguente ad infortunio determinato da rischio ordinario;~~
 - ~~a tutto il personale imbarcato, 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:~~
 - a) ~~una indennità in 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 e Comuni.~~

~~Nel caso di invalidità permanente parziale tali indennità saranno proporzionalmente ridotte in rapporto al grado di invalidità riconosciuto a norma di legge.~~

**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 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..

The block contains several handwritten signatures. There are approximately 10-12 signatures in total, some in black ink and some in blue ink. The signatures are of various styles, including cursive and stylized initials. Some are written vertically, while others are horizontal. The blue ink signatures are more prominent and appear to be official or specific approvals.

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 Fil/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.



The image contains several handwritten signatures. In the center is a large, stylized signature in black ink. To its right are two blue ink signatures, one above the other. Below the central signature is a black ink signature. At the bottom of the page, there are four more black ink signatures of varying styles.

**TRATTAMENTO PERSONALE MARITTIMO ADIBITO AI LAVORI
DI COMANDATA A BORDO DELLE NAVI**

1) Paga giornaliera.

Ai marittimi adibiti ai lavori di comandata a bordo delle navi sarà corrisposta la paga giornaliera (1/30 del minimo contrattuale) prevista dal contratto collettivo di lavoro vigente per l'equipaggio della nave sulla quale i marittimi sono chiamati ad effettuare le prestazioni.

2) Panatica.

Sarà somministrato il vitto in una qualità appropriata il cui valore nutrizionale e la quantità soddisfino adeguatamente le esigenze delle persone a bordo.

Nel caso in cui non possa essere somministrato il vitto in natura, sarà corrisposta una indennità di € 1,34 giornaliera.

3) Provvidenze varie.

In sostituzione ed a compenso forfettario di tutte le provvidenze varie, ad eccezione del T.F.R., riconosciute ai lavoratori che hanno rapporto di lavoro a carattere continuativo, quali le ferie, le festività infrasettimanali, la gratifica natalizia, la gratifica pasquale, il preavviso, sarà corrisposta una maggiorazione del 25% della paga di cui all'art. 1.

4) Lavoro straordinario.

Nel caso di prestazione 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.

5) Istituzione turni particolari.

Ciascuna Azienda dovrà istituire un proprio turno particolare presso l'Ufficio Collocamento Gente Mare.

NOTA: sarà valutato l'inserimento, nel CCNL, di una parte comune che disciplina l'istituto della comandata.

**SOTTOSEZIONE SPECIALE PER I MARITTIMI IMBARCATI SU NAVI FINO A 151 T.S.L.
CHE SVOLGONO ATTIVITA' 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 ~~il minimo contrattuale spettante~~ 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.

Qualifiche	01-07-2015	01-01-2016	01/01/2017
Comandante - Conduttore	€ 1.538,83	€ 1.578,32	€ 1.605,67
Direttore di Macchina	€ 1.538,83	€ 1.578,32	€ 1.605,67
Marò	€ 1.123,63	€ 1.152,46	€ 1.172,43
Giovanotto	€ 981,49	€ 1.006,68	€ 1.024,12
Mozzo	€ 948,19	€ 972,52	€ 989,37

~~Il nuovo minimo contrattuale assorbe sia l'ex contingenza che l'EdR.~~

~~Trattamenti di miglior favore in atto a livello aziendale, verranno mantenuti sotto forma di assegno ad personam non assorbibili.~~

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 ~~34~~ **32** di calendario;
- Restante equipaggio: giorni ~~30~~ **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 qualora l'armatore per imprescindibili ragioni di servizio non potesse concedere tutto o in parte le ferie annuali di cui sopra,** 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) ~~8 (otto)~~. 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 REPERIBILITA'
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

SP

SP

SP

SP

SP

SP

SP

SP

SP

INDICE

PM

we

Handwritten signature or mark, possibly a stylized 'P' or 'M'.

Handwritten signature or mark, possibly a stylized 'M' or 'K'.

Handwritten signature or mark, possibly a stylized 'P' or 'M'.

Handwritten signature or mark, possibly a stylized 'P' or 'M'.

Handwritten signature or mark, possibly a stylized 'P' or 'M'.

Handwritten signature or mark, possibly a stylized 'P' or 'M'.

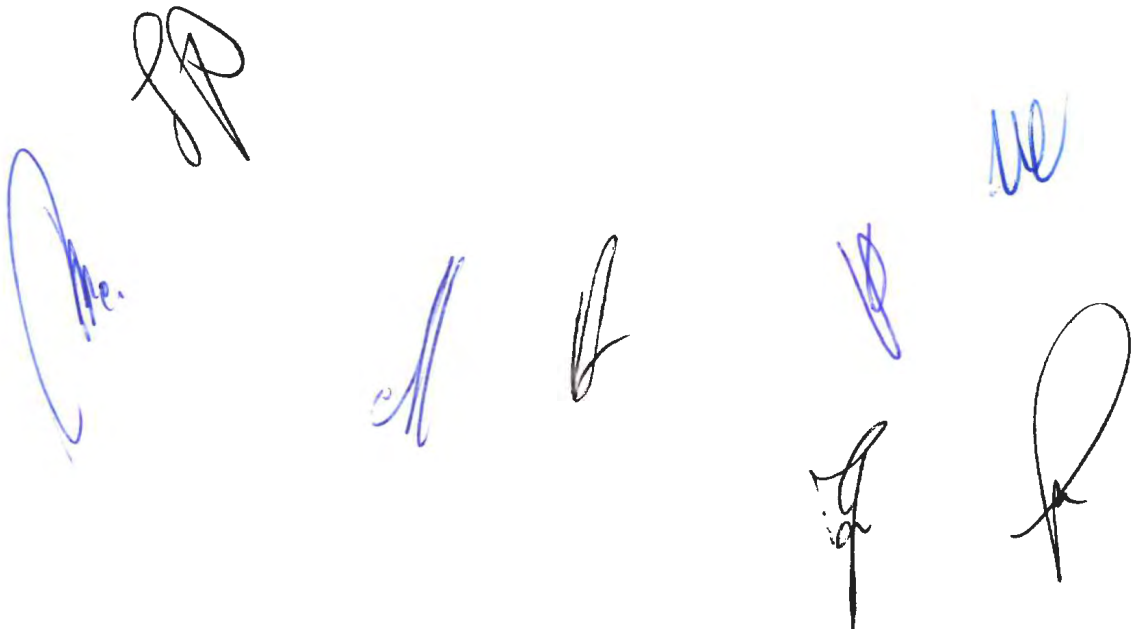
Premessa	2
Art. 1 - Campo di applicazione	3
Art. 2 - Assunzione	3
Art. 3 - Periodo di prova	3
Art. 4 - Tabelle minime di sicurezza	3
Art. 5 - Orario di lavoro	3
Art. 6 - Minimi contrattuali	3
Art. 7 - Straordinario	4
Art. 8 - Servizi di guardia con veglia in porto	4
Art. 9 - Indennità di contingenza	4
Art. 10 - Computo riposi compensativi e ferie	4
Art. 11 - 13 ^a e 14 ^a mensilità	4
Art. 12 - Trattamento delle giornate del sabato in servizio	4
Art. 13 - Scatti di anzianità/navigazione	5
Art. 14 - Indennità di navigazione	5
Art. 15 - Vitto - Panatica convenzionale	5
Art. 16 - Giorni festivi	5
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	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	7
Art. 26 - Condotta del personale	8
Art. 27 - Infrazioni disciplinari e sanzioni	8
Art. 28 - Controversie sindacali	8
Art. 29 - Risoluzione del contratto di arruolamento	8
Art. 30 - Risoluzione di diritto, qualunque sia il tipo di contratto di arruolamento	10
Art. 31 - Trattamento di fine rapporto	11
Art. 32 - Decorrenza e durata	11
Art. 33 - Trattamento di miglior favore	11

ALLEGATI

All. 1 - Minimi contrattuali	12
All. 2 - Assicurazioni malattie	13
All. 3 - Assicurazioni infortuni	15
All. 4 - Tutela assicurativa integrativa personale marittimo	16
All. 5 - Verbale di accordo per la previdenza complementare	17
All. 6 - Diritti sindacali. Accesso a bordo dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori. Deleghe per riscossione dei contributi sindacali.	19
All. 7 - Trattamento personale marittimo adibito ai lavori di comandata a bordo delle navi	21
All. 8 - Sottosezione speciale per i marittimi imbarcati su navi che svolgono attività di antinquinamento e disinquinamento	22

(13)

**COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT FOR
NON-DOMS SEAFARERS EMBARKED ON ITALIAN
INTERNATIONAL REGISTER VESSELS OR VESSELS
UNDER THE BARE-BOAT SYSTEM**



Handwritten signatures in blue and black ink, likely representing the parties to the agreement.

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 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.

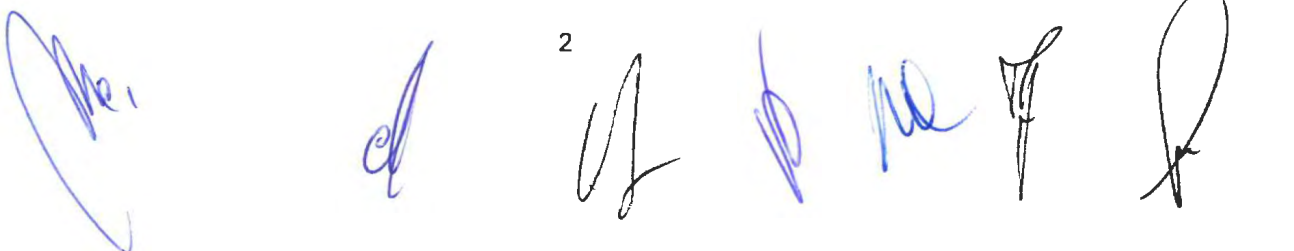
Article 2 Medical Fitness and pre-Employment

- 2.1. The Shipowner shall be entitled to require that any seafarer shall have a medical certificate, ~~whose~~ **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

2

A series of handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones to the right, some of which are accompanied by a small number '2'.

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, totaling 44 (forty-four) per week (191 per month).

Article 7 **Overtime ~~and Weekend Compensation~~**

- 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 received 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 seafarers shall be entitled to payment of ~~their~~ his/her monthly net wages, after deductions, in US dollars, or in another currency agreed with ~~the seafarer the Union and convertible in US dollars per seafarer's request~~, 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 and the competent government of the seafarers 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 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 the course of 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 26th 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 AB & below US\$	Officers & ratings above AB-US\$
%		
100	60,000	80,000
75	45,000	60,000
60	36,000	48,000
50	30,000	40,000
40	24,000	32,000
30	18,000	24,000
20	12,000	16,000
10	6,000	8,000

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 of 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 pillow-case and two towels. The sheets (or duvet covers), pillow-case 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 the seafarer 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 **Addendum 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.

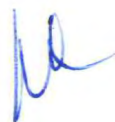
Article 34

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 . . . and shall expire on
- 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 10th 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											
Days				6,50		60 hrs					
O/T hrs Officers			70,00								
O/T hrs Ratings			70,00								
		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 st Eng.	2,216	1.303	633	339	126	326	2.726	30	30	2.786	9,04
2 nd Off. / 2 nd Eng. / Radio Off. / Electr.Eng. / Chief Steward	1,769	1.040	505	270	126	260	2.202	30	30	2.262	7,22
3 rd Off. / 3 rd 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 / Fitter / Mech.	1,115	656	318	170	126	164	1.434	30	30	1.494	4,55
Able Seafarer / Fireman / ERR / Motorman / Oiler / Greaser / 2 nd Steward	1,000	588	286	153	126	147	1.299	30	30	1.359	4,08
2 nd 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 months (Column 10 multiplied 70 hours per month)

3 Weekend Compensation: based on Saturday half and Sunday (basic monthly wage divided 25 and multiplied 5,5)

4 Monthly Social benefit and bonus: amount paid 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											
Days				6,50		60 hrs					
O/T hrs Officers			70,00								
O/T hrs Ratings			70,00								
		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 st Eng.	2,216	1.330	639	346	126	332	2.773	30	30	2.833	9,13
2 nd Off. / 2 nd Eng. / Radio Off. / Electr.Eng. / Chief Steward	1,769	1.061	510	276	126	265	2.239	30	30	2.299	7,29
3 rd Off. / 3 rd 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 nd Steward	1,000	600	288	156	126	150	1.320	30	30	1.380	4,12
2 nd 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 paid 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 (26th December),

New Year's Day,

Good Friday (Friday before Easter Day),

Easter Monday,

International Labour Day (1st May),

Spring Bank Holiday (Last Monday in May), Summer

Bank Holiday (Last Monday in August).

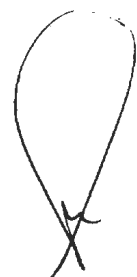
SCHEDULE OF CASH BENEFITS

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			

- Loss of middle finger (third finger) 10
- Loss of middle and extreme joints of middle finger 8
- Loss of extreme joint of middle finger 5

forefinger

Annex 5

- Loss of thumb, forefinger and middle finger 50 45
- Loss of extreme joints of thumb, forefinger and middle finger 20

Percentage Right	Compensation Left
55	50

- Loss of thumb, forefinger, middle finger and ring finger (1st, 2nd, 3rd and 4th fingers)
- Loss of forefinger and middle finger (2nd and 3rd)
- Loss of middle and extreme joints of forefinger and middle finger
- Loss of extreme joint of forefinger and

25
20
10

- middle finger
- Loss of forefinger, middle finger and ring finger
 - Loss of middle and extreme joints of forefinger, middle finger and ring finger
 - Loss of extreme joints of forefinger, middle finger and ring finger
 - Loss of forefinger, middle finger, ring finger and little finger (2nd, 3rd, 4th and 5th)
 - Loss of middle and extreme joints of forefinger, middle finger, ring finger and little finger

35
25
12
40
35

30
35
30

- Loss of extreme joints of forefinger, middle finger, ring finger and little finger
- Loss of middle finger, ring finger and little finger (3rd, 4th and 5th)

15
30

- Loss of middle and extreme joints of middle finger, ring finger and little finger
- Loss of extreme joints of middle finger, ring finger and little finger

20
10

- Loss of ring finger and little finger (4th and 5th)

20

Percentage Right	Compensation Left
---------------------	----------------------

- Loss of extreme joints of middle finger and ring finger or of ring finger and little finger
- Middle finger and ring finger with 90 degrees or more stretch deficiency in middle joint

5
8

b. Hand, Wrist

- Loss of one hand
- Stiffness in good working position
- Stiffness in poor working position
- Fracture of radial bone healed with some dislocation and slight functional disturbances, possible friction
- Consequences of fracture of radial bone: Forefinger to little finger down to 2 cm from the palm of the hand

60
10
15
5
18

55

c. Arm

- Loss of one arm
- Amputation of upper arm
- Amputation of forearm with good elbow movement
- Amputation of forearm with poor elbow movement

70
65
60
65

65
60

- Unhealed rupture of biceps
- Axillary thrombosis

5
5

d. Elbow

- Stiffness in outstretched position
- Stiffness in good working position
- Stiffness in poor working position

45
25
30

40
20
25

- Loss of middle and extreme joints of ring finger and little finger

15




20

	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

Foot, Leg, Hip

a. Foot	
• Loss of foot with good function of prosthesis	30
• Loss of foot with poor function of prosthesis	35
• Amputation of tarsus with stump capable of bearing	15
• Loss of all toes on one foot	10

• Loss of 1st toe (big toe) and some of its metatarsal bone	8
• Loss of 1st toe (big toe)	5
• Loss of extreme joint of big toe	3
• 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

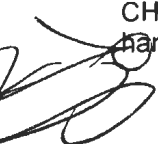


1 slight handicap

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






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

Medium severe fracture

- Without reduction of mobility
- With reduction of mobility

Very severe fracture or several medium severe fractures, possibly with formation of gibbus (hump)

- Slight to some reduction of mobility
- Very severe reduction of mobility
- If support (neck collar or support corset) is used
- Pain - local or transmitted to extremities

- . 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

. C. Other Back Injuries

- . a. Cervical Column

- Some reduction of mobility and/or local pains
- If a supportive device (neck collar) is used
- Radiating pains - root irritating

- . b. Other Parts of the Vertebral Column

- Back pains without reduction of mobility

- If a supportive device (corset) is used
- Back pains with some reduction of mobility
- Back pains with considerable reduction of mobility

. D. Injuries to the Medulla Spinalis

- Mild but lasting consequences - without bladder(possibly defecation) symptoms (objectively determinable neurological symptoms on a modest scale)
- Mild but lasting consequences - with bladder (possibly defecation) symptoms (objectively determinable neurological symptoms on a modest scale)
- Other lasting consequences without bladder symptoms as defined above
- Other lasting consequences with bladder symptoms as defined above
- 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
2. Minor limitation of physical activity. Symptoms appear only during strenuous activity
3. Considerable limitation of physical activity. Symptoms also appear during low levels of activity
4. Any form of physical activity produces symptoms, which can also be present during periods of rest

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

ANNEX 6

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 1st 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., 1st 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



28



Article 1 - Application	2
Article 2 - Medical Fitness and pre-Employment	2
Article 3 - Probationary Service	3
Article 4 - Non-Seafarers Work	3
Article 5 - Duration of Employment	3
Article 6 - Hours of Duty	3
Article 7 - Overtime and Weekend Compensation	3
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	5
Article 13 - Subsistence Allowance	6
Article 14 - Watch-keeping	6
Article 15 - Safe manning	6
Article 16 - Shorthland Manning	6
Article 17 - Services in High Risk/Warlike Operations Areas	6
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 - Waives and Assignments	13
Article 34 - Breach of the Agreement	13
Article 35 - Validity of Agreement	13
Annex 1	14
Annex 2	15
Annex 3	16
Annex 4	17
Annex 5	18
Annex 6	26

**SEZIONE PER IL PERSONALE DI TERRA - UFFICI E
TERMINALS DELLE SOCIETA' DI NAVIGAZIONE CHE
ESERCITANO L'ARMAMENTO PRIVATO**



The page contains several handwritten signatures and initials. In the top right, there are two blue ink marks. Below them, on the right side, are initials 'JP' and a signature 'h' with 'C.R.' underneath. In the center, there is a blue ink signature and a crossed-out mark. On the left, there is a signature 'f' and a large, stylized signature. At the bottom left, there is a signature 'f' and a large, stylized signature.

L'anno . . . addì . . . del mese di . . . in Roma

- CONFEDERAZIONE ITALIANA ARMATORI

- 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 che esercitano l'armamento privato.

F. P. S.

A

2

2

2

2

2

2

2

2

2

2

2

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

~~Premessa alla classificazione unica~~

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 **inquadrate qualificati** nei seguenti livelli:

1° LIVELLO

Declaratoria

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

Profili professionali

a) Impiegati

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

b) Operai

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

2° LIVELLO

Declaratoria

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

Profili professionali

a) Impiegati

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

(1) E' 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;

Rd

SP

SP

CC

SP

SP

SP

SP

SP

SP

SP

- 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 l'imbarco, lo sbarco e la 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 avvicina 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;

Rolls

GF

CAR

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

- 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 impiegatizie non possono essere assegnati ad un livello inferiore al 3°, sempreché svolgano attività inerenti al titolo di studio conseguito.

Il possesso del titolo deve essere dichiarato alla Società, a pena di decadenza, prima della assunzione o, se conseguito nel corso del rapporto di lavoro, entro 15 giorni dal conseguimento.

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. ~~dal d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e successive modifiche e integrazioni.~~

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 - Ai sensi dell'art. 5, comma 4 bis e dell'art. 10, comma 7 del d.lgs. n. 368/2001 e successive modifiche e integrazioni, in caso di particolari motivazioni e relative specifiche esigenze da esplicitare nell'accordo sindacale di secondo livello, si rinvia alla contrattazione integrativa aziendale la possibilità di rideterminare il limite massimo degli assunti con contratto a termine, stabilito dall'art. 23, comma 1 del d.lgs. n. 81/2015. 1 dello stesso decreto legislativo, nonché l'intervallo temporale fra un contratto a termine e quello successivo e la durata massima della successione di rapporti di lavoro a tempo determinato.~~

4 - 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.

~~5 - Ai sensi dell'art. 5, comma 4 ter e dell'art. 10, comma 7, lett. b), del d.lgs. n. 368/2001 e successive modifiche e integrazioni, le disposizioni di cui all'art. 1, comma 1 e all'art. 5, commi 3 e 4 bis del richiamato decreto legislativo non si applicano. 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 4.~~

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 ~~dal d.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modifiche e integrazioni~~ 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 5.

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 9) - 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 né obblighi relativi all'orario settimanale 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.

COMMENTO: viene correttamente riportato il contenuto del d.lgs. 66/2003 e delle numerose Sentenze della Cassazione Sez. Lav. che si sono pronunciate al riguardo.

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^{mo} 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 *sconto riferimento* e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; *inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di mancato preavviso.* 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 **sostitutiva** di **mancato** preavviso, del trattamento di fine rapporto, del trattamento di festività e di quello di ferie nonché della 13^a e 14^a 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.**

COMMENTO: chiarisce quanto già previsto all'Allegato 1 della presente Sezione.

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 riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi; nel fissare l'epoca sarà tenuto conto da parte della Società, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri del lavoratore~~

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.

COMMENTO: lo scambio che proponiamo alle OO.SS. è il seguente: aderire alla nostra proposta di riformulazione del comma 2 sulle ferie, ivi compresa la disposizione sui 24 mesi che facilita molto gli adempimenti riguardanti le obbligazioni contributive, in cambio dell'inserimento del diritto al rimborso spese in caso di spostamento di ferie già autorizzate o richiamo del lavoratore prima del termine delle ferie.

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 ~~non-in-prova~~ 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^{mo} dei seguenti elementi retributivi:

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

COMMENTO: calcolata in analogia a quanto previsto all'art. 12 per le festività cadenti di domenica.

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 e

~~congedi~~, al lavoratore che ne faccia domanda la Società può concedere, a suo esclusivo giudizio, ~~brevi permessi non retribuiti di breve congedo~~ per giustificati motivi ~~con facoltà di non corrispondere la retribuzione~~. Tali brevi periodi di permesso ~~brevi congedi~~ 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 - Ai sensi della legge n. 53/2000, in caso di decesso del coniuge o di un parente fino al secondo grado di parentela o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore risulti da certificazione anagrafica, sarà concesso un permesso retribuito di 3 giorni.~~

~~5 - Nell'ambito dei congedi parentali previsti dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, 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.~~

6. 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.

7. 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.

DICHIARAZIONI A VERBALE

La proposta delle OO.SS. dei lavoratori è di imputare n. 8 ore alla causale "nascita/decesso" e n. 24 ore alla causale "visita medica specialistica".

Le associazioni datoriali ribadiscono che gli aspetti quantitativi del nuovo articolato potranno essere definiti compiutamente solo in sede di valutazione conclusiva della portata economica del rinnovo contrattuale.

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 ripetizione 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 per adempiere agli obblighi di leva 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 di leva 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 di leva 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 articolo 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^a 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, a titolo di rimborso spese di vitto e alloggio, 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 40% 60% ed il vitto al 60% 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. L'indennità di trasferta è materia di contrattazione a livello aziendale.

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.

COMMENTO: lo scambio che proponiamo alle OO.SS. è di chiarire, senza alcuna ombra di dubbio, che le ore di viaggio durante la trasferta non rientrano

nell'orario di lavoro e che sono compiutamente indennizzate dal trattamento economico di cui al presente articolo in cambio dell'introduzione nella contrattazione nazionale dell'indennità di trasferta (finora demandata al secondo livello), fatte salve eventuali pattuizioni collettive o individuali che disciplinano la materia.

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~~ ~~corrisposte~~, 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 - E' dovuta inoltre mezza mensilità al lavoratore senza congiunti conviventi a carico e una mensilità intera oltre un giorno di retribuzione per ogni figlio a carico al lavoratore con famiglia.~~

COMMENTO: la modifica intende tenere conto della nuova normativa sulle unioni civili e sulle convivenze (Legge 20 maggio 2016 n. 76), estendendo l'applicabilità del riconoscimento dell'ulteriore mezza mensilità, oltre che al lavoratore coniugato, anche a quello convivente more uxorio.

5 - 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.

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

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

Art. 26 Trattamento in caso di malattia o infortunio

~~1— L'assenza per malattia deve essere comunicata all'Azienda con la massima tempestività e comunque entro il primo giorno di assenza. L'eventuale prosecuzione deve essere comunicata entro il primo giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere il servizio.~~

~~2— Il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio (o in quello indicato nel certificato medico) nelle fasce orarie dalle 10,00 alle 12,00 e dalle 17,00 alle 19,00 a disposizione per le visite di controllo.~~

~~3— Nel caso di assenza dal lavoro dovuta a malattia la Società conserverà al lavoratore, non in prova, il posto di lavoro secondo le seguenti modalità:~~

- ~~— se ha una anzianità di servizio non superiore a 5 anni, per un periodo di 8 mesi, senza interruzione della anzianità medesima, corrispondendogli l'intera retribuzione per i primi 5 mesi e la metà di essa per i successivi 3 mesi o la corrispondente integrazione al trattamento economico di malattia, qualora detto trattamento sia erogato dall'INPS;~~
- ~~— se ha una anzianità di oltre 5 anni, per un periodo di 12 mesi, senza interruzione della anzianità medesima, corrispondendogli l'intera retribuzione per i primi 8 mesi e la metà di essa per gli altri 4 mesi o la corrispondente integrazione al trattamento economico di malattia, qualora detto trattamento sia erogato dall'INPS.~~

~~Qualora il lavoratore sia affetto da 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 secondo le seguenti modalità:~~

- ~~— se ha un'anzianità di servizio non superiore a 5 anni, per un periodo di 18 mesi, senza interruzione dell'anzianità medesima, corrispondendogli l'intera retribuzione per i primi 5 mesi, l'80% di essa per i successivi 5 mesi ed infine il 50% della stessa nei restanti 8 mesi, ovvero la corrispondente integrazione al trattamento economico di malattia, qualora detto trattamento sia erogato dall'INPS;~~
- ~~— se ha un'anzianità di oltre 5 anni, per un periodo di 22 mesi, senza interruzione dell'anzianità medesima, corrispondendogli l'intera retribuzione per i primi 8 mesi, l'80% della stessa nei successivi 6 mesi ed infine il 50% della stessa nei successivi 8 mesi, ovvero la corrispondente integrazione al trattamento economico di malattia, qualora detto trattamento sia erogato dall'INPS.~~

~~Detti 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.~~

~~4— In caso di insorgenza della malattia durante il periodo di preavviso, questo si sospende e riprenderà a decorrere dalla certificazione della avvenuta guarigione. In tal caso il rapporto di lavoro si risolve alla scadenza del periodo di preavviso.~~

~~5— I periodi di malattia, anche se dovuti a più eventi morbosi, verranno sommati nell'arco dell'ultimo triennio al fine di determinare i trattamenti economici di cui al punto 3.~~

~~6— Qualora, nell'arco dell'ultimo triennio il lavoratore raggiunga, per effetto di più eventi morbosi, assenze complessive per malattia rispettivamente pari a 240 giorni per anzianità di servizio inferiore ai 5 anni e 360 giorni per anzianità di servizio superiore ai 5 anni, la Società potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, fermo restando quanto previsto al punto 3.~~

~~7— 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 del preavviso.~~

~~8— Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il contratto di impiego con diritto al solo trattamento di fine rapporto di cui all'art. 33. Ove ciò non avvenga e la Società non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.~~

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 comporto*

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

Fermo restando quanto previsto al paragrafo B), qualora nell'arco dell'ultimo triennio il dipendente raggiunga, per effetto di più eventi morbosi, assenze complessive per malattia almeno pari a 330 giorni, per i quali sarà corrisposta l'intera retribuzione, la

Società potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro (comporto per sommatoria).

D) Patologie gravi

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

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

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

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

E) Insorgenza malattia durante il periodo di preavviso

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

F) Insorgenza malattia per rapporto di lavoro a tempo determinato

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

G) Risoluzione del rapporto di lavoro

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

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

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

H) Accordi di secondo livello di miglior favore

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

NORMA TRANSITORIA

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

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

Art. 27

Trattamento in caso di malattia professionale e infortunio sul lavoro

1 - Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale, la Società conserverà al lavoratore, non in prova, il posto per un periodo di 10 mesi se egli abbia una anzianità di servizio non superiore a 5 anni e per un periodo di 14 mesi se abbia una anzianità di oltre 5 anni senza interruzione dell'anzianità corrispondendogli l'intera retribuzione per tutto il periodo di conservazione del posto.

Qualora l'infortunio o la malattia professionale siano indennizzati dall'INAIL, l'Azienda corrisponderà al lavoratore una integrazione dell'indennità economica corrisposta dall'INAIL fino al raggiungimento del 100% della retribuzione ordinaria che avrebbe percepito in adempimento alle norme contrattuali.

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

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

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

Art. 28

Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

1 - Nel caso di gravidanza e puerperio di una lavoratrice, questa ha diritto al trattamento previsto dalla **normativa vigente. legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e successive modificazioni.**

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 globale-netta-ordinaria mediante opportuna integrazione del trattamento previsto dalla legge per la lavoratrice madre.

COMMENTO: abbiamo riportato l'esatta formulazione utilizzata dall'INPS.

Art. 29

Contrattazione di secondo livello

1 - Ai sensi di quanto previsto dagli Accordi Interconfederali del 28 giugno 2011, ratificato il 21 settembre 2011, dal protocollo d'intesa 31 maggio 2013 e dal T.U. sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, 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 ~~tre~~ quattro ore di stipendio;
- d) sospensione dal lavoro e dallo stipendio, per un periodo non superiore a ~~cinque~~ otto giorni;
- e) licenziamento ~~per giusta causa;~~
- f) ~~licenziamento per giustificato motivo.~~

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

~~**11** -Con la contrattazione integrativa aziendale potranno essere stabilite ulteriori condotte disciplinarmente rilevanti e le relative sanzioni.~~

12 -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 all'addette** 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 6.

Art. 36 **Cessione o trasformazione della Società**

~~1 - La cessione o la trasformazione in qualsiasi modo della Società non risolve di per sé il contratto di lavoro, ed il lavoratore conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.~~

Art. 37 **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 l'addetto** ha svolto la sua attività presso la Società e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Art. 38

Inscindibilità delle norme contrattuali

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

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

Art. 39

Interpretazione delle norme contrattuali

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

Art. 40

Norme speciali

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

Art. 41

Trattamento di miglior favore

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

Art. 42

Decorrenza e durata

1 - La presente Sezione decorre dal 1° luglio 2015. ed avrà validità fino al 31 dicembre 2017. Essa si intenderà tacitamente prorogata di anno in anno qualora non venga disdetta 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.

MINIMO CONTRATTUALE

1 - I valori del minimo contrattuale sono i seguenti:

Livello	dal 1° luglio 2015	dal 1° gennaio 2016	dal 1° gennaio 2017
VII	€ 2.251,80	€ 2.322,70	€ 2.371,78
VI	€ 1.993,42	€ 2.049,84	€ 2.088,90
V	€ 1.734,02	€ 1.782,50	€ 1.816,06
IV	€ 1.639,82	€ 1.685,01	€ 1.716,30
III	€ 1.446,09	€ 1.486,04	€ 1.513,69
II	€ 1.314,16	€ 1.349,99	€ 1.374,80
I	€ 1.253,97	€ 1.287,00	€ 1.309,87

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^a e 14^a 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
che esercitano l'armamento privato al quale
si applica la presente Sezione**

~~1 – Il rapporto di lavoro a tempo parziale può determinarsi, in posizioni compatibili con l'istituto, o mediante assunzione o per effetto della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno, in applicazione della vigente normativa in materia.~~

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 – L'instaurazione del contratto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, presuppone la volontà delle parti e dovrà risultare da atto scritto ai fini della prova.~~

3 - 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.

4 - 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 – Il lavoro parziale può essere di tipo:~~

- ~~a) orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;~~
- ~~b) verticale, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;~~
- ~~c) misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro.~~

5. 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.

6 - 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 dell'organizzazione del servizio.

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) lavoratrici con figli inferiori a 3 anni;
- f) lavoratore o lavoratrice studenti;
- g) altre motivazioni, prevalentemente di carattere familiare.

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

8 - ~~Pertanto~~. 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 contratto di lavoro a tempo parziale può essere stipulato sia a tempo determinato che a tempo indeterminato. COMMENTO: GIA' PREVISTO AL PUNTO 2)~~

~~9 - Qualora l'assunzione di un nuovo dipendente avvenga con contratto a tempo parziale il periodo di prova sarà pari a 8 mesi per i lavoratori inquadrati nel 6° e 7° livello, per gli altri il periodo di prova sarà pari a 4 mesi. COMMENTO: GIA' PREVISTO AL PUNTO 5).~~

~~10 - Qualora l'azienda dovesse assumere personale a tempo pieno inquadrandolo nello stesso livello e con le stesse mansioni del lavoratore a part-time che abbia in precedenza trasformato il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, è riconosciuto a quest'ultimo il diritto di priorità nell'assunzione a tempo pieno rispetto al personale esterno. 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.~~

COMMENTO: per evitare qualsiasi dubbio interpretativo, si ritiene opportuno inserire esattamente il dettato della disposizione normativa (art. 8, comma 6 del d.lgs. 81/2015).

11 -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.

~~**12** -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.~~

COMMENTO: GIA' PREVISTO AL PUNTO 5).

13 -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.

14 - Clausole elastiche e/o flessibili possono essere stabilite ai sensi delle disposizioni di legge in materia.

15 -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.

16 -Il numero dei giorni di ferie e di festività infrasettimanali spettante al personale in part-time ~~orizzontale~~ 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.

17 -Il personale in part-time ~~verticale~~ 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 in part-time ~~verticale~~ non spetta alcuna retribuzione se la festività infrasettimanale cade nel giorno in cui egli non avrebbe dovuto lavorare.

18 -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.

19 -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.

20 -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.

21 -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 altre 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.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che qualora la presente Sezione trovi applicazione in realtà specifiche nelle quali vengono svolte prestazioni in condizioni ambientali particolarmente disagiate, si verificherà a livello aziendale lo sviluppo di azioni volte alla tutela della salute dei lavoratori, e ferme restando le attuali normative in materia di trattamento per malattie e infortunio, le parti verificheranno l'incidenza di tali condizioni disagiate su particolari situazioni di malattia del personale, verificando altresì l'esistenza di eventuali forme di reiterata ed ingiustificata assenza dal lavoro.

Nella presente Sezione sono regolati i seguenti rapporti di lavoro:

- tempo indeterminato;
- tempo determinato;
- part time;
- apprendistato professionalizzante.

**Accordo in materia di contratto di apprendistato professionalizzante
per il personale di terra — Uffici e terminals delle società
di navigazione che esercitano l'armamento privato**

Le parti,

- premesso che il contratto di apprendistato, finalizzato alla formazione di figure professionali con competenze coerenti e utilizzabili nel contesto organizzativo, costituisce per i lavoratori addetti agli uffici ed ai terminals delle società e aziende di navigazione che esercitano l'armamento privato un istituto di qualità per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, nonché uno strumento privilegiato di trasmissione delle competenze e dei mestieri essenzialmente finalizzato alla sua positiva conclusione e consolidamento della posizione a tempo indeterminato;
- in attuazione degli impegni assunti con l'accordo 6 luglio 2004 relativo al contratto di apprendistato per gli addetti agli uffici ed ai terminals delle società e aziende di navigazione che esercitano l'armamento privato;
- al fine di agevolare le assunzioni di giovani lavoratori attraverso il ricorso al contratto di apprendistato professionalizzante;

hanno concordato

la seguente disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante.

Il contratto di apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale sia operaia che impiegatizia e può essere stipulato con giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Può essere, altresì, stipulato con soggetti che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005 n. 226.

Sono comunque fatti salvi i divieti e le limitazioni previsti dalla legge sulla tutela del lavoro dei minori.

Il contratto di apprendistato professionalizzante deve avere forma scritta. Nell'atto scritto saranno indicati:

- a) la durata del contratto, che non dovrà essere comunque inferiore a sei mesi;
- b) la qualifica professionale al cui conseguimento esso è diretto ed il livello contrattuale corrispondente;
- c) il piano formativo individuale in forma sintetica;
- d) l'eventuale periodo di prova, pari a 60 giorni.

La durata del periodo di apprendistato, al termine del quale entrambe le parti possono unilateralmente recedere con preavviso dal contratto, è determinata in funzione del tipo di qualificazione professionale da conseguire e dei livelli contrattuali previsti per il personale amministrativo in possesso della medesima professionalità.

~~La volontà di recedere dal contratto al termine del percorso formativo deve essere comunicata all'altra parte in forma scritta il giorno ultimo di durata del periodo di formazione previsto, con validità a far data dal giorno successivo, dal quale inizia a decorrere il periodo di preavviso spettante.~~

~~In particolare la durata massima è fissata in:~~

- ~~— 24 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli contrattuali superiori al quarto, che siano in possesso di diploma di laurea o di diplomi/qualifiche professionali conseguite all'esito del secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione coerenti con la professionalità da conseguire;~~
- ~~— 30 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli contrattuali superiori al quarto, che siano in possesso di diploma di laurea o di diplomi/qualifiche professionali conseguite all'esito del secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione non coerenti con la professionalità da conseguire;~~
- ~~— 30 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli contrattuali fino al quarto, che siano in possesso di diplomi/qualifiche professionali conseguite all'esito del secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione coerenti con la professionalità da conseguire;~~
- ~~— 36 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli contrattuali fino al quarto, che siano in possesso di diplomi/qualifiche professionali conseguite all'esito del secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione non coerenti con la professionalità da conseguire.~~

~~In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto di lavoro superiore a trenta giorni, è facoltà del datore di lavoro prolungare il periodo di formazione in apprendistato per un periodo massimo corrispondente a quello di sospensione. Qualora il datore di lavoro intenda avvalersi della suddetta facoltà, deve comunicare per iscritto al lavoratore, entro trenta giorni dal termine della sospensione involontaria del rapporto di lavoro, la nuova data di cessazione del periodo di apprendistato.~~

~~Tenute conto delle vigenti disposizioni di legge in materia, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato all'atto dell'assunzione sono inquadrati nella categoria contrattuale immediatamente inferiore rispetto alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono una qualifica professionale corrispondente a quella alla cui acquisizione il contratto è finalizzato.~~

~~La durata ed i contenuti dell'offerta formativa professionalizzante sono determinati, per l'intero periodo di apprendistato, sulla base del titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione, per:~~

- ~~— 120 ore per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di primo grado;~~
- ~~— 80 ore per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di secondo grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;~~
- ~~— 40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente.~~

~~Tali durate possono essere ridotte per gli apprendisti che abbiano già completato, in precedenti rapporti di apprendistato, uno o più moduli formativi; la riduzione oraria del percorso coincide con la durata dei moduli già completati.~~

~~Le ore complessive di formazione e insegnamento pratico possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato, sulla base di quanto previsto dal piano formativo individuale.~~

~~La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere può essere integrata dalla offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali. In difetto, gli obblighi formativi dell'apprendista saranno limitati al solo~~

svolgimento delle attività formative interne all'azienda, destinate all'acquisizione delle competenze tecniche e professionali.

Il piano formativo individuale (PFI), redatto in forma sintetica, definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze già possedute dallo stesso. Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione e della formazione aziendale, nonché il nome del tutor o referente aziendale.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge sulla materia, per l'erogazione della formazione agli apprendisti è necessaria la presenza di un tutor o di un referente aziendale con formazione e competenze adeguate.

La scelta del tutor o del referente aziendale deve tener conto della sua qualificazione e del suo livello di inquadramento che sarà normalmente di un livello superiore o almeno pari rispetto a quello in cui il neo assunto potrà essere inquadrato al termine del contratto di apprendistato. Il tutor può essere lo stesso imprenditore. Il tutor contribuisce alla definizione del piano formativo individuale e attesta il percorso formativo del lavoratore.

Per tale tipologia di lavoratori, stante la finalità prevalentemente formativa dell'istituto, per tutta la durata del rapporto, non risultano applicabili gli automatismi di attribuzione a livello superiore previsti per la generalità dei lavoratori e contenute nella declaratoria dei livelli nonché nelle note in calce della classificazione delle mansioni e relativi livelli. Tali automatismi decorreranno dalla data di eventuale conferma in servizio del lavoratore e pertanto dal conseguimento della relativa qualificazione professionale.

Il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini di tutti gli istituti disciplinati al contratto collettivo di lavoro per gli addetti amministrativi dell'armamento privato, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità che decorreranno dalla data di conferma in servizio.

Per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante, le società operanti nel settore, che occupano almeno cinquanta dipendenti, devono aver assunto con contratto a tempo indeterminato, al termine del periodo di apprendistato, almeno il numero di apprendisti stabilito dalla vigente normativa in materia il cui contratto di apprendistato sia terminato nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione. Dal compute della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

Fatte salve specifiche previsioni di legge, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal compute dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Le variazioni sull'istituto disciplinato nel presente accordo si applicheranno alle assunzioni effettuate successivamente alla data di sottoscrizione.

Per quanto non previsto dal presente accordo si applicano le disposizioni legislative nazionali e regionali vigenti in materia e le norme del contratto collettivo di lavoro citato.

Apposite verifiche saranno effettuate tra le parti a seguito dell'emanazione delle previste discipline regionali, al fine di assicurare il necessario coordinamento del presente accordo con le medesime regolamentazioni.

COMMENTO: abbiamo integralmente rivisto la disciplina del contratto di apprendistato al fine di tener conto delle novelle legislative e anche per disciplinare tutte e tre le tipologie di apprendistato attualmente esistenti.

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

b) contratto di apprendistato professionalizzante;

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, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, 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 60% 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.

COMMENTO: ci sembra fondata l'osservazione delle OO.SS. secondo cui un part-time al 60% sia insufficiente ai fini dell'apprendimento.

4) 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.

5) 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.

6) 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.

7) 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.

8) 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.

9) 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.

10) 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.

11) 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.

* * * * *

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.

5) 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.

6) 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.

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 e 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.

E' 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.

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

L'anno 2007, addì 30 del mese di maggio, in Roma si sono incontrate la CONFITARMA, la FEDARLINEA e le Segreterie nazionali Fit/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 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.

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.

SP

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 dell'armamento privato aderenti a Confitarma, 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.

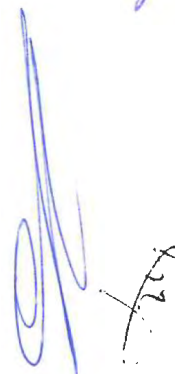
Con decorrenza dal 1° gennaio 2008 le aziende riconosceranno, ai lavoratori che hanno sottoscritto o sottoscriveranno una assicurazione sanitaria con il Fondo Fanimar, un contributo annuo di € 70,00.

Nell'ambito delle tutele assicurative, potranno essere individuate diverse modalità di utilizzo di detto contributo, nella contrattazione di secondo livello.

20/12







Polo











VERBALE DI ACCORDO

Qualifiche individuate ai sensi dell'art. 25
della Legge 23 luglio 1991, n. 223

Addì 20 del mese di ottobre dell'anno 1992 tra Confitarma e FILT-CGIL, FIT-CISL, UIL TRASPORTI, si è convenuto quanto segue:


Non costituiscono base di calcolo delle quote di riserva previste ai commi 1 e 6 dell'art. 25 della Legge 223/1991, le assunzioni di personale inquadrato nei livelli 5°, 6° e 7° del C.C.N.L. 6 novembre 1991 per gli addetti agli uffici delle società e aziende di navigazione nonché il personale inquadrato nel 4° livello qualora sia in possesso del diploma di laurea inerente alle mansioni per le quali viene assunto.

Con la presente intesa, che costituisce parte integrante del C.C.N.L. 6 novembre 1991, le parti si danno atto di avere adempiuto alle previsioni di cui al comma 2, art. 25 della Legge 223/91.

Le Parti si incontreranno per esaminare eventuali modifiche alla legislazione in oggetto.

Letto confermato e sottoscritto.

COMMENTO: la norma di riferimento è abrogata.

The bottom half of the page contains approximately 12 handwritten signatures in blue ink. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or full names in cursive. They are scattered across the lower portion of the document, below the main text and the 'COMMENTO' section.

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 - ~~Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro~~ Hanno diritto ai permessi di cui al primo comma **almeno**:

- 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 non potranno essere inferiori** 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 non potranno essere inferiori** a un'ora e mezza all'anno per ciascun dipendente.

4 - Il **lavoratore 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 alla Confindustria e alle imprese interessate i nominativi dei lavoratori designati e le eventuali revoche. ~~Le OO.SS. dovranno, inoltre, inviare con congruo anticipo alla Confindustria e alle imprese interessate la lettera di convocazione delle riunioni.~~

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.

COMMENTO: si ritiene opportuno disciplinare la materia dei permessi retribuiti ai componenti degli organi direttivi delle OO.SS., così come previsto ai sensi dell'art. 30 della Legge 300/70.

~~5— 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.~~

~~6— Ai sensi della legge n. 53/2000, in caso di decesso del coniuge o di un parente fino al secondo grado di parentela o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore risulti da certificazione anagrafica, sarà concesso un permesso retribuito di 3 giorni.~~

~~7— Nell'ambito dei congedi parentali previsti dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, 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.~~

COMMENTO: visto l'argomento trattato, si ritiene più coerente spostare gli ultimi tre commi all'art. 20 della presente Sezione.

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% della paga base tabellare e della contingenza.

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.

Mobilità del personale

~~1 - L'efficienza organizzativa e il rendimento del lavoro, legati allo sviluppo e alla riconversione della flotta, sono fattori determinanti agli effetti della difesa dell'occupazione anche del personale amministrativo.~~

~~2 - Un altro fattore che contribuisce al mantenimento dei posti di occupazione è la "mobilità", intesa come passaggio dei lavoratori da una Società, dove eccede l'occupazione, ad altra dove l'occupazione è carente.~~

~~3 - A rendere più agevole la mobilità interna alle singole società contribuiscono le modifiche apportate all'art. 8 (mutamento delle mansioni) ed all'art. 25 (trasferimenti).~~

~~4 - A tal fine è costituito un comitato paritetico al quale è demandata la definizione di un regolamento apposito.~~

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.

Formazione professionale

L'attività di formazione professionale, addestramento e aggiornamento costituisce un investimento fondamentale nella gestione delle risorse lavorative per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, per incrementare la competitività delle aziende, anche attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Le parti condividono che il raggiungimento di tali obiettivi deve essere accompagnato da una preventiva e adeguata formazione e qualificazione del personale.

Le parti riconoscono che politiche di sviluppo della formazione professionale non possono prescindere da legislazioni nazionali di sostegno, da Fondi per la formazione istituiti a livello nazionale con accordi interconfederali, nonché dall'utilizzo delle disponibilità finanziarie derivanti da normative europee.

In tale ambito le aziende organizzeranno, in funzione delle loro esigenze, corsi di specializzazione, perfezionamento e aggiornamento su materie di specifico interesse aziendale, anche al fine di supportare la mobilità aziendale, la riqualificazione e lo sviluppo professionale.

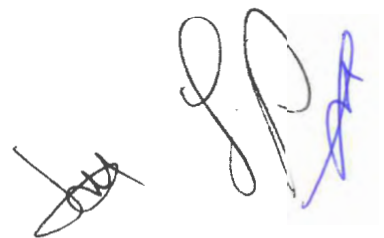
A livello aziendale saranno organizzati incontri, con le strutture sindacali aziendali e/o territoriali stipulanti, con l'obiettivo di illustrare le attività di formazione e di addestramento realizzate e da realizzare, le linee nelle quali si articolerà l'attività di formazione che l'azienda si propone di attuare nel corso dell'anno, i contenuti dei programmi di formazione.

Le parti convengono di estendere le funzioni del Comitato Nazionale paritetico, di cui all'accordo 5 giugno 2007 del settore marittimo, tenendo in considerazione le esigenze del personale amministrativo.

In particolare il citato Comitato provvederà a:

- analizzare i fabbisogni formativi del personale amministrativo;
- promuovere progetti formativi programmati in base ai predetti fabbisogni;
- attivarsi presso le Amministrazioni pubbliche, con particolare riguardo alle Regioni in considerazione delle proprie attribuzioni costituzionali in materia di istruzione e formazione professionale, anche al fine di individuare le possibilità di accesso ai finanziamenti comunitari.

INDICE



coke

Noted

Art. 1 - Assunzione in servizio	2
Art. 2 - Visita medica	2
Art. 3 - Periodo di prova	3
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	14
Art. 21 - Periodo di aspettativa	15
Art. 22 - Congedo matrimoniale	15
Art. 23 - Servizio militare	15
Art. 24 - Trasferte	16
Art. 25 - Trasferimenti	16
Art. 26 - Trattamento in caso di malattia o infortunio	17
Art. 27 - Trattamento in caso di malattia professionale e infortunio sul lavoro	18
Art. 28 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio	18
Art. 29 - Contrattazione di secondo livello	19
Art. 30 - Doveri del lavoratore	20
Art. 31 - Provvedimenti disciplinari	20
Art. 32 - Preavviso di licenziamento o di dimissioni	22
Art. 33 - Trattamento di fine rapporto	23
Art. 34 - Trattamento in caso di dimissioni	23
Art. 35 - Previdenza	23
Art. 36 - Cessione o trasformazione della Società	24
Art. 37 - Certificato di lavoro	24
Art. 38 - Inscindibilità delle norme contrattuali	24
Art. 39 - Interpretazione delle norme contrattuali	24
Art. 40 - Norme speciali	24
Art. 41 - Trattamento di miglior favore	24
Art. 42 - Decorrenza e durata	25

Allegati

All. 1 - Minimo contrattuale	26
All. 2 - Accordo in materia di Part-time	27
All. 3 - Norme transitorie aumenti di anzianità	31
All. 4 - Dichiarazione a verbale	32
All. 5 - Verbale di accordo 20 luglio 2007 - apprendistato professionalizzante	33
All. 6 - Verbale di accordo 30 maggio 2007 - previdenza complementare. Integrazione all'accordo sindacale 30 maggio 2007.	36
All. 7 - Assicurazione integrativa sanitaria	38
All. 8 - Verbale di accordo 20 ottobre 1992	39

Appendice

40