

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente delle micro, piccole e medie imprese dei settori di pesca, acquacoltura e maricoltura ispirato ai principi della Blue Economy sotto qualsiasi forma giuridica costituita compresa la forma cooperativa

Periodo di validità dal 1° giugno 2020 al 31 maggio 2023

RINNOVATO

Decorrenza: 01 Giugno 2023- Scadenza: 31 Maggio 2026

Il giorno 01 Giugno 2023 in Roma presso la sede di Unimpresa sita in via Pietro Cavallini 24, a conclusione delle trattative avviate il 18 Gennaio 2023 e dei successivi incontri, si sono riunite le sotto indicate Organizzazioni:

Le Organizzazioni Sindacali Datoriali:

UNIMPRESA - Unione Nazionale di Imprese, con sede legale e direzione generale in Roma alla via Pietro Cavallini n. 24 codice fiscale 90024240633, rappresentata dal Direttore Generale Mariagrazia Lupo Albore.

UNIMPRESA PESCA, con sede legale in Roma alla via Pietro Cavallini n. 24 C.F. 95057050635 rappresentata dal Consigliere nazionale Vincenzo Caldarelli.

UNIAP, con sede legale in Roma alla via Nomentana n. 873, rappresentata dal Presidente Nazionale Danilo Andolfo codice fiscale 95036160638.

E

Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:




CONF.A.I.L. - Confederazione Autonoma Italiana del Lavoro, con sede legale in Milano in Viale Abruzzi, 38 - C.F. 97008220150, rappresentata dal Segretario Generale Confederale Dott. Antonio Forcella;

UPLA/Confcontribuenti - UNIsindacale Pensionati Lavoratori ed Autonomi aderente a Confcontribuenti, con sede legale in Palermo alla via Duce Della Verdura, 33- CF: **03159580731** rappresentata dal Presidente Umberto Ferro.


è stato stipulato il presente C.C.N.L. per il personale dipendente delle micro, piccole e medie imprese dei settori di pesca, acquacoltura e maricoltura ispirato ai principi della Blue Economy sotto qualsiasi forma giuridica costituita compresa la forma cooperativa composto da 14 titoli e 60 articoli.


L'allegato testo è stato inviato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e al CNEL.

Letto, confermato e sottoscritto,
Roma, 01 giugno 2023








INDICE

Nota esplicativa su pesca e Blue Economy

Modello di sviluppo economico e sociale ispirato ai principi della Blue Economy

Premessa

Titolo I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 - Relazioni sindacali

Art. 2 - Ente Bilaterale - EBIN.PMI - UNI.CO.AS.CO.

Art. 3 - Durata, decorrenza e procedura di rinnovo

Art. 4 - Applicazione del contratto

TITOLO II - APPLICAZIONE MMG - CONTRATTO DI IMBARCO - TABELLA

Art. 5 - Applicazione dell'MMG (minimo monetario garantito) per i soci lavoratori

Art. 6 - Tipi di contratto di imbarco

Art. 7 - Tabella di armamento

TITOLO III - SICUREZZA SUL LAVORO - POLITICHE ATTIVE - FORMAZIONE PERMANENTE

Art. 8 - Sicurezza sul lavoro

Art. 9 - Politiche attive del lavoro

Art. 10 - Formazione permanente e continua

TITOLO IV - CONGEDI - INFRAZIONI DISCIPLINARI - RECLAMI - RIPOSI

Art. 11 - Congedi parentali e permessi brevi

Art. 12 - Infrazioni disciplinari e sanzioni

Art. 13 - Reclami dei marittimi

Art. 14 - Riposo settimanale

Art. 15 - Riposo giornaliero

TITOLO V - ORARI DI LAVORO A TERRA E MANUTENZIONE

Art. 16 - Orario di lavoro a terra

Art. 17 - Lavori per la manutenzione e pulizia

Art. 18 - Lavori inerenti la pulizia degli alloggi

Art. 19 - Servizi merci e provviste

TITOLO VI - RETRIBUZIONI - QUALIFICHE

Art. 20 - Retribuzioni

Art. 21 - Istituzione di una qualifica contrattuale

Art. 22 - Aiuti al settore

Art. 23 - Premio di produzione

Art. 24 - Secondo livello di contrattazione

Art. 25 - Livello decentrato

Art. 26 - Lavoro straordinario

Art. 27 - Tredicesima e quattordicesima mensilità

Art. 28 - Qualità e quantità dei viveri

Art. 29 - Panatica sostitutiva e convenzionale

TITOLO VII - FESTIVITA' - FERIE

Art. 30 - Festività

Art. 31 - Giorni festivi trascorsi in navigazione

Art. 32 - Ferie

TITOLO VIII - CORRESPONSIONE RETRIBUZIONE - ASSICURAZIONI

Art. 33 - Termini e modalità di corresponsione della retribuzione "alla parte"

Art. 34 - Termini e modalità di corresponsione della retribuzione "fissa"

Art. 35 – Assicurazioni

**TITOLO IX – RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO – ASSEGNO FAMILIARE –
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO – PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Art. 36 – Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 37 – Assegno per il nucleo familiare

Art. 38 – Trattamento di fine rapporto

Art. 39 – Previdenza complementare – MBA MUTUA UNIMPRESA

**TITOLO X – TRATTAMENTO ECONOMICO MALATTIA E INFORTUNIO – RIENTRO –
VESTIARIO**

Art. 40 – Trattamento economico nei casi di malattia/infornio sul lavoro

Art. 41 – Rientro del marittimo al porto di imbarco

Art. 42 – Vestiario

**TITOLO XI – AFFISSIONE CONTRATTO – DELEGHE SINDACALI – CONTROVERSIE –
AGEVOLAZIONI STUDIO**

Art. 43 – Affissione del contratto a bordo

Art. 44 – Riscossione deleghe sindacali

Art. 45 – Controversie sindacali

Art. 46 – Agevolazioni allo studio

Art. 47 – Trattamento di miglior favore

TITOLO XII – CONVENZIONI DI IMBARCO – COMUNICAZIONI

Art. 48 – Convenzioni di imbarco

Art. 49 – Comunicazione obbligatoria agli uffici di collocamento della gente di mare

Art. 50 – Indennità in caso di morte

Art. 51 – Richiamo alle armi

**TITOLO XIII – DIRITTI SINDACALI – COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE –
SOSTITUZIONI - PRELAZIONE**

Art. 52 – Rappresentanze e diritti sindacali

Art. 53 – Commissione Paritetica nazionale

Art. 54 – Sostituzioni

Art. 55 – Prelazione nella riassunzione

Art. 56 – Contributo di assistenza contrattuale – UNI.CO.AS.CO.

TITOLO XIV – ARCHIVIO CONTRATTI – NORME FINALI

Art. 57 – Archivio contratti

Art. 58 – Norma di rinvio

Art. 59 – Fondo interprofessionale per la formazione continua - FONARCOM

Art. 60 – Assistenza sanitaria integrativa – MBA MUTUA UNIMPRESA

ALLEGATI: TABELLE 1, 2, 3, 4.

Nota congiunta – ALLEGATI

Nella sfera di applicazione del presente contratto rientrano gli accordi sindacali sottoscritti dalle parti in materia di:

1. Accordo interconfederale in materia di Rappresentanza del 17/10/2019;
2. Accordo interconfederale in materia di Rappresentanza del 23/10/2019;
3. Accordo interconfederale sulle relazioni sindacali;

4. Accordo interconfederale in materia di apprendistato Artt. 43 e 45 Decreto legislativo 81/2015;
5. Accordo interconfederale per l'attuazione del disposto del Decreto legislativo n. 81 del 9/4/2008 e sue successive modificazioni ed integrazioni;
6. Accordo interconfederale sulle linee guida per la riforma degli assetti contrattuali e delle relazioni industriali;
7. Protocollo d'intesa per la costituzione delle RSU dei dipendenti;
8. Accordo interconfederale per la disciplina del contratto di fornitura di lavoro temporaneo ex art. 11 comma 4 della Legge 24/6/1997 n. 196;
9. Accordo interconfederale per la disciplina dei minimi contrattuali conglobati nelle tabelle economiche dei CCNL già sottoscritti da Unimpresa e Confail;
10. Accordo interconfederale per la disciplina dei contributi per il finanziamento degli Enti Bilaterali Nazionale costituiti da Unimpresa e Confail;
11. Accordo interconfederale per l'individuazione degli istituti contrattuali per l'erogazione dei premi di produttività nei CCNL sottoscritti da Unimpresa e Confail;
12. Accordo interconfederale per la disciplina del lavoro autonomo non imprenditoriale "Lavoro agile" ai sensi del capo II art. 18 della legge n. 81 del 22 maggio 2017;
13. Accordo Interconfederale sul comportamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus covid-19 negli ambienti di lavoro del 23/03/2020.

NOTA: Le Parti, firmatarie del presente CCNL, in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato - Regioni del 7/07/2016 e nello specifico a quanto indicato al punto 2. lettera I) - "Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento" dell'Allegato A del citato accordo, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.

NOTA ESPICATIVA SU PESCA E BLUE ECONOMY

Le Parti, nell'ambito delle nuove sfide organizzative che intendono affrontare per i prossimi anni nei vari settori dell'economia italiana hanno proceduto, per il comparto **PESCA E BLUE ECONOMY**, a realizzare un concreto ed utile strumento di rappresentanza, tutela e promozione dei singoli settori dei *clusters marittimi* e, in primis, della pesca, acquacoltura e maricoltura a diposizione delle MPMI.

Tra gli obiettivi realizzati vi sono progettazioni per sviluppare, razionalizzare e modernizzare i processi produttivi che sia le leggi nazionali (D.lgs. n. 226/01 mod. in DL n. 1/12 - L. n. 154/04 - L. n. 225/10 - L. n. 208/15, ecc.) che l'attuale strumento europeo del FEAMP (Fondo Europeo per gli affari marittimi e per la pesca) 2014/2020 consentono, specificamente per il settore della pesca e acquacoltura/maricoltura, di attuare essendo dei pilastri programmatici e finanziari dettanti dal Fondo.

Per il settore della pesca e acquacoltura il FEAMP, in linea con la strategia 2020 e con la politica ambientale dell'Unione, si articola intorno ai seguenti pilastri:

- Pesca intelligente ed ecocompatibile, che consenta di agevolare la transizione verso una pesca sostenibile;
- Acquacoltura intelligente ed ecocompatibile, affinché i consumatori dell'UE abbiano accesso ad una alimentazione sana e nutriente;
- Sviluppo sostenibile e inclusivo delle comunità che dipendono dalla pesca;
- Politiche marittime intersettoriali che generino risparmi e crescita.

Oltre a questi quattro pilastri, il FEAMP finanzia una serie di misure comprendenti la raccolta dei dati alieutici, pareri scientifici, controlli, aiuti allo stoccaggio, governance e assistenza tecnica. Le imprese possono contare sulla esistenza di una organizzazione nazionale di settore riconosciuta. Infatti, dalla stessa sono predisposti e presentati le progettazioni che interessano le

singole imprese o gruppi di imprese, oltre che implementare le iniziative degli altri settori dell'*economia del mare* (lavorazione, trasformazione e commercializzazione del pesce – pescaturismo - servizi marittimi balneari, ricettivi e di ristorazione – cantieristica navale e da diporto, componentistica e indotto – trasporti marittimi di persone, merci e infrastrutture portuali – ecc.).

Infine, le Parti promuovono le occasioni di internazionalizzazione delle imprese che ritengono di poter affrontare le attività in Paesi extra UE sia utilizzando programmi UE che eventuali JV usufruendo, in quest'ultimo caso, di supporti SACE/SIMEST italiani e di Enti di Promozione e Finanziamento del Paese straniero interessato.

Modello di sviluppo economico e sociale ispirato ai principi della Blue Economy.

La Blue Economy è l'economia della responsabilità, individuale e collettiva, che parte dal mare, ma che non si esaurisce nel mare e con il mare. La sperimentazione di un tale modello di sviluppo riguarda non soltanto la pesca, ma si estende a tutte le filiere produttive, dall'agroindustria, al manifatturiero, al turismo.

La Blue Economy nasce dal classico concetto di sviluppo sostenibile, ma va oltre, sviluppandosi verso quattro specifiche direttrici di sostenibilità: economica, sociale, ambientale e culturale. Blue Economy significa ispirare le scelte migliori per il pianeta e le persone che lo abitano. Blue Economy significa compiere un cambiamento, che parte dalla considerazione che 3/4 del pianeta è costituito da risorse acquatiche. Blue Economy significa generare più posti di lavoro e più opportunità economiche, provenienti dal mare e dalle risorse costiere.

Negli Stati Uniti più di 50 milioni di posti di lavoro ed oltre il 60% del PIL derivano già dalla Blue Economy. Il Mar Mediterraneo rappresenta il 0,3% del volume e 0,8% della totale superficie degli Oceani. La sua posizione tra tre continenti, il suo bacino semi-chiuso e la gamma di stagioni, hanno reso questa regione un melting pot della biodiversità, ospitando oltre il 7% della flora e della fauna oceanica finora note.

Il Distretto Mediterraneo è la locomotiva della Blue Economy.

Il Distretto Produttivo della Pesca, l'Osservatorio della Pesca e il Forum per il Mediterraneo hanno da tempo avviato e realizzato numerosi studi, progetti e ricerche economiche, giuridiche, sociali e scientifiche afferenti alla Blue Economy, in particolare sul piano del trasferimento di tecnologie da applicare alle piccole e micro-imprese e sul piano internazionale.

E' nella costituzione di un Distretto Industriale che si palesa una dimensione non solo economica ma anche sociale, ambientale e culturale. La creazione di piccoli clusters, di tanti piccoli Distretti nella Regione mediterranea, è la premessa del Distretto Mediterraneo, che rappresenta la Rete delle reti: network essenziale per la creazione di nuovi posti di lavoro e il consolidamento di quelli già esistenti nei territori della sponda Sud anche con lo scopo di creare economia evitando l'allontanamento della forza lavoro dai loro luoghi di origine. La proposta di UNIMPRESA e delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL è la costituzione di una **Blue Economic Zone**.

10 Principi per la Blue Economy

- Pensare alle risorse ittiche e marine sulla base dell'effettiva capacità produttiva del mare.
- Protezione e preservazione dell'ambiente marino.
- Internazionalizzazione, intesa non come conquista di nuovi mercati ma in termini di cooperazione fra mercati.
- Gestione attraverso l'approccio scientifico, privilegiando ricerca e formazione.
- Disponibilità pubblica delle informazioni a disposizione del settore.
- Procedimenti decisionali trasparenti ed aperti.
- Approccio sistemico per un utilizzo sostenibile ed equo delle risorse.
- Responsabilità degli Stati che si affacciano sul Mediterraneo, quali controllori dell'ambiente marino globale e dei singoli individui.



Premessa

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro assume come proprio lo spirito l'armonizzazione contrattuale e la normativa previdenziale nel settore imprese e cooperative della pesca marittima al fine di poter assicurare minimi retributivi garantiti a favore di tutti gli addetti del settore, tenendo conto delle esigenze e peculiarità del comparto, attraverso un percorso che garantisca da una parte certezza normativa e retributiva a tutti i lavoratori della filiera, compresi i soci di cooperative della piccola pesca e, dall'altra, la sostenibilità economica di tale cambiamento da parte delle imprese e cooperative del comparto. A tal fine le Parti concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello secondo i termini e le procedure specificatamente indicati dal presente contratto.

Ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità delle imprese e dei lavoratori, le Parti concordano di proseguire il sistema di informazioni sulle materie e secondo i criteri stabiliti dalle Relazioni Sindacali di seguito riportato. Inoltre, le Parti firmatarie del presente contratto concordano di sviluppare opzioni ed indirizzi comuni da indicare in occasioni di scelte d'intervento quali, ad esempio il programma triennale della pesca, la sicurezza e la prevenzione degli infortuni (D.lgs. n. 271/99, n. 272/99, n. 298/99).

Le parti concordano altresì di attivare ogni utile confronto al fine di trovare le opportune ed idonee soluzioni ai problemi di più immediata rilevanza per il settore quali, ad esempio, lo sviluppo dell'occupazione, le agevolazioni per il lavoro giovanile, la formazione professionale, la fiscalizzazione, la previdenza integrativa, gli ammortizzatori sociali, ecc...

Più in generale, le parti si impegnano ad un lavoro congiunto, anche attraverso gli opportuni strumenti contrattuali previsti al fine di contribuire a realizzare una gestione del settore che consenta la tutela delle risorse, del lavoro e delle imprese, anche attraverso l'introduzione di elementi innovativi finalizzati alla crescita generale del comparto. In tale situazione, le parti considerano come fondamentali i principi definibili "di condotta" quali, ad esempio:

- attuazione di una pesca responsabile, necessaria a tramandare un ambiente marino integro alle generazioni future;
- valorizzazione del risultato della pesca, perseguendo l'incremento della qualità, la ricerca della tracciabilità e - in definitiva - la sicurezza alimentare dei consumatori;
- garanzia di un reddito adeguato ai lavoratori ed alle imprese del settore.

Per realizzare quanto sopra è necessaria una comune volontà delle parti che abbia una forte iniziativa di carattere politico, anche nei confronti dell'Unione europea, affinché si passi dalla politica dei divieti, delle limitazioni, della riduzione della base produttiva ad un'efficace azione di tutela e valorizzazione del Mediterraneo, promuovendo investimenti finalizzati all'attuazione di comuni programmi per lo sviluppo sostenibile dell'economia ittica e dell'occupazione nel settore.

Le parti datoriali daranno inoltre opportuna ed adeguata informazione alle organizzazioni sindacali, firmatarie del presente contratto sui predetti temi in ordine a realtà operative interessanti tipi di pesca in aree regionali o interregionali. Le parti si impegnano a promuovere e garantire l'applicazione del contratto in tutto il territorio nazionale. La firma del presente contratto costituisce, pertanto, un significativo momento di una valida politica di settore, incentrata sulla costruzione di un sistema ittico adeguato ai tempi, componente essenziale, sul piano nazionale, di quello alimentare.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 - Relazioni sindacali

Al fine di promuovere una più efficace e proficua gestione dei rapporti tra le imprese, le cooperative e le organizzazioni sindacali, le parti convengono di stabilire procedure di relazioni

sindacali basate su un adeguato sistema di reciproca informazione e consultazione. Ferme restando le rispettive autonomie e responsabilità delle imprese e dei lavoratori le parti ritengono che il successo aziendale sia perseguibile soprattutto attraverso la condivisione e la partecipazione dei lavoratori nell'impresa, al fine di favorire l'implementazione di un modello di relazioni sindacali all'altezza dei problemi posti dalla trasformazione ed innovazione tecnologica-organizzativa e, più in generale, dagli indirizzi della politica comune della pesca.

In particolare, le Parti si impegnano a fornire informazioni sui programmi e sugli investimenti riguardanti lo stato e le prospettive della pesca in relazione allo sviluppo tecnologico, i piani di realizzazione delle risorse marine (L.41/82) e le conseguenze sulla professionalità e l'occupazione nel settore; sull'andamento quantitativo e qualitativo dell'occupazione, sulle modifiche dell'organizzazione del lavoro, sulle misure per la tutela della salute e per la salvaguardia dell'ambiente e alla sicurezza. Inoltre, si impegnano ad intervenire tempestivamente per essere di supporto alle costituzioni di nuove aziende con contratti di filiera, processi di sviluppo, ristrutturazioni e, dove necessario, fusioni, nuovi insediamenti e processi di mobilità dei lavoratori. Le informazioni di cui sopra, ad ogni livello sia regionale che territoriale, finalizzati alle informazioni, sono previsti incontri al fine di effettuare un esame congiunto del quadro socio-economico del settore.

Art. 2 - Ente Bilaterale - EBIN.PMI

Le parti, per migliorare la gestione partecipativa del presente contratto di lavoro, hanno convenuto di istituire un organismo denominato EBIN.PMI, il quale è in grado di rendere operative le intese finalizzate al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei dipendenti delle imprese e delle cooperative di pesca, favorendo lo sviluppo e il consolidamento delle attività della pesca attraverso le necessarie progettualità e ai relativi finanziamenti per la ricerca e la formazione. L'Ente Bilaterale Nazionale non persegue fini di lucro e ha lo scopo di promuovere la costituzione degli enti bilaterali regionali nelle aree maggiormente rappresentative, nonché l'Osservatorio nazionale della Pesca.

Fermo quanto sarà ulteriormente stabilito dalle parti in sede di costituzione dell'Ente Bilaterale, gli ambiti delle materie demandate alla competenza dell'Ente stesso sono a titolo meramente esemplificativo e non già esaustivo:

- 1) la strutturazione del mercato del lavoro ed anche la gestione di prestazioni integrative o sostitutive rispetto al sistema generale obbligatorio di sostegno al reddito;
- 2) la programmazione delle attività formative e la determinazione delle modalità di attuazione delle formazioni professionali alle imprese e cooperative con particolare riferimento al nuovo contratto di apprendistato;
- 3) Dare risposte adeguate alle sfide del mercato, anche in considerazione della progressiva globalizzazione dei mercati e del processo di integrazione europea, mediante miglioramenti gestionali e dell'organizzazione del lavoro al fine di assicurare la qualità del prodotto nell'ambito dello sviluppo della capacità competitiva dell'impresa;
- 4) Salvaguardare lo svolgimento dell'attività di pesca programmando i periodi alle catture, nell'ottica dei processi di protezione delle risorse alieutiche e del lavoro in mare;
- 5) Valorizzare le risorse umane attraverso la qualificazione/riqualificazione degli addetti;
- 6) Promuovere il ruolo svolto dalle parti stipulanti il presente CCNL nell'ambito del dialogo sociale europeo;
- 7) Rendere operative le attività di formazione e riqualificazione professionale degli addetti gestendo i relativi progetti;
- 8) Monitorare e gestire sul territorio le esigenze di informazione/formazione degli addetti relativamente all'applicazione dei D.lgs. n. 271/99, 279/99, 298/99, 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni;
- 9) Produrre statistiche da utilizzare per conoscenze economico-territoriale;
- 10) Gestire, ai sensi del decreto 24/10/2007, il rilascio delle certificazioni in materia di regolarità contributiva (DURC);
- 11) Erogare, ai sensi della normativa vigente, gli interventi a sostegno del reddito e, più in generale gli interventi di welfare contrattuale;



- 12) Analizzare il sistema delle politiche sociali del settore in Europa e l'evoluzione della normativa europea con particolare riferimento alle materie sociali;
- 13) Monitorare le prospettive produttive ed occupazionali del mercato unico europeo ed i rapporti con i paesi extracomunitari del est europeo e del Mediterraneo;
- 14) Esaminare gli investimenti globali sulla ricerca applicata: miglioramento del ciclo aziendale, sviluppo sperimentale dei prodotti e delle catture, teso alla salvaguardia della sostenibilità dell'ambiente in generale, qualità del prodotto pescato, risparmio energetico;
- 15) Adempiere alle previsioni di cui al D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e successive modificazioni e integrazioni;
- 16) Promuovere corsi di riqualificazione per il personale interessato da processi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale;
- 17) certificare i contratti di lavoro, in vista della prevenzione delle controversie giudiziali sul piano della esatta qualificazione del contratto di lavoro, nonché dei processi di outsourcing, in funzione di un corretto utilizzo dei contratti di somministrazione di lavoro e di appalto, nonché ogni altro compito di certificazione che le leggi o regolamenti possono affidargli;
- 18) promuovere l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- 19) promuovere le buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati;
- 20) gestire la mutualità dei fondi per la formazione e l'integrazione del reddito;
- 21) promuovere il supporto e l'integrazione alle funzioni di controllo degli Enti competenti, svolgendo un ruolo di verifica, controllo, monitoraggio e raccolta dati su tutto il territorio nazionale;

La bilateralità, prevista nel presente CCNL, è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti alle Associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di "welfare" contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno del CCNL stesso. L'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi accede alle prestazioni erogate dall'Ente bilaterale EBIN.PMI che saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione.

Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale costituito per gli scopi e le modalità tassativamente previsti dal presente Contratto, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,70 per cento di paga base, di cui lo 0,50 per cento è a carico del datore di lavoro e lo 0,20 per cento è a carico del lavoratore per 13 mensilità. Le parti confermano che nelle valutazioni per la definizione del costo per il rinnovo contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza della contribuzione per il finanziamento dell'Ente Bilaterale.

Le Parti, concordano ed accettano di confermare l'Ente Bilaterale Contrattuale di riferimento denominato EBIN.PMI (*Ente Bilaterale Nazionale per le Piccole e Medie Imprese*) concordano inoltre di utilizzare E.B.I.L. (*Ente Bilaterale Nazionale Imprese e lavoratori*) come Ente Bilaterale già costituito e già in possesso della Convenzione per adesione con Circolare INPS n° 160 del 15.11.2013 per la riscossione dei contributi, **codice causale: EBIL**, finalizzati all'applicazione del presente CCNL e dei rispettivi servizi derivati almeno fino all'ottenimento di detti codici anche da parte dell'Ente Bilaterale Contrattuale EBIN.PMI.

Le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari allo 0.20 % mensili per tredici mensilità annue. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il t.f.r. Nel caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal c.c.n.l. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large 'V', 'am', and several other illegible marks.

L'Ente bilaterale nazionale, le sedi regionali saranno costituiti da rappresentanti nominati esclusivamente dalle parti firmatarie del presente contratto.

UNI.CO.AS.CO.

(Contributi Associativi per Assistenza Contrattuale - UNI.CO.AS.CO. - (Codice W510)

Per la pratica realizzazione ed il funzionamento degli strumenti contrattuali paritetici e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, le Parti, firmatarie del presente accordo, procederanno alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale denominato UNI.CO.AS.CO pari all'1% massimo della paga tabellare conglobata mensile, per tredici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda - ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di una specifica convenzione con l'INPS approvata con determinazione commissariale n. 05 del 12 gennaio 2005, Circolare n. 40 del 09/02/2005, ai sensi di quanto stabilito dalla Legge 4 giugno 1973 n. 311 con le cui modalità sono quelle definite dal D.M. 5 febbraio 1969 e s.m.i. attraverso l'inserimento del codice " W510 " sul flusso mensile UniE mens. Le aziende accedendo alla voce "DenunciaAziendale", "ContribAssistContrattuale", "CodAssociazione" dovranno valorizzare il codice causale "W510", avendo significato Contributo Ass. Contr. UNIMPRESA e il relativo "Importo Contributo". La misura del contributo e le procedure di esazione sono appresso definite. Il contributo di cui al primo comma si riferisce alla paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 13 mensilità ed è totale carico del Datore di Lavoro. Le quote di contributo dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro, secondo quanto previsto dal 1° comma del presente articolo.

Art. 3 - Durata, decorrenza e procedura di rinnovo

Salve le decorrenze particolari stabilite dai singoli istituti, il presente contratto, **scaduto** il 31 Maggio 2023, è **RINNOVATO** con decorrenza: dal 01/06/2023 al 31/05/2026 qualora non sia disdetto da una delle Parti, con lettera raccomandata A.R., almeno 2 mesi prima della scadenza, si intenderà rinnovato per 4 anni e così di seguito. La piattaforma contrattuale per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative, sei mesi prima della scadenza del contratto. La parte che ha ricevuto la proposta di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento della stessa. Durante tale periodo, e per il mese successivo alla scadenza, e comunque per un periodo complessivo pari a sette mesi dalla data di presentazione della proposta di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. In caso di ritardo nel rinnovo del C.C.N.L., ai lavoratori in forza al momento della sottoscrizione del nuovo contratto, sarà riconosciuto un importo economico "una tantum" definito dalle parti.

Art. 4 - Applicazione del contratto

Il presente contratto di lavoro si applica:

- 1) ai lavoratori dipendenti imbarcati da imprese e cooperative di pesca;
- 2) al personale imbarcato su natanti assicurati ai sensi della legge 250/58 armati da imprese e soci di cooperative di pesca.

Ai fini del presente contratto l'attività di pesca viene suddivisa in due categorie omogenee per redditività, sulla base del sistema e/o attrezzo di pesca esercitato, nel modo seguente:

- a) tutti i sistemi e/o attrezzi allorquando siano esercitati con natanti di stazza lorda superiori a 10 tonnellate e, indipendentemente dalla stazza, unità che esercitano strascico e/o volante;
- b) altri sistemi e/o attrezzi di pesca, pesca subacquea professionale e pesca professionale in acque interne e lagunari.



TITOLO II - APPLICAZIONE MMG - CONTRATTO D'IMBARCO - TABELLA

Art. 5 - Applicazione del MMG (minimo monetario garantito) per i soci lavoratori

Gli importi dei minimi monetari garantiti sono applicati come segue:

categoria a):

- il minimo monetario garantito per ciascuna qualifica, segmento di operatività ed in funzione della legge previdenziale di riferimento, è quello riportato in tabella 1, allegata al presente contratto;

categoria b):

- il minimo monetario garantito per ciascuna qualifica è differenziato in funzione delle giornate di pesca effettivamente lavorate nell'anno precedente (anno di riferimento) secondo lo schema seguente, riportato nelle corrispondenti Tabelle 2, 3 e 4, allegate al presente contratto:

b1) giornate di pesca inferiori a 48 (Tabella 2): per l'anno successivo a quello di riferimento, il minimo monetario garantito mensile per ciascuna qualifica è pari all'importo derivante dalla divisione per 26 dell'importo fisso mensile, per il numero dei giorni effettivamente lavorati nel mese per il relativo importo giornaliero;

b2) giornate di pesca all'anno comprese tra 48 e 140: per l'anno successivo a quello di riferimento, il minimo monetario garantito mensile per ciascuna qualifica è pari all'importo derivante dalla moltiplicazione del numero dei giorni effettivamente lavorati nel mese per il relativo importo giornaliero (Tabella 3 - parte variabile). L'importo mensile così determinato non potrà comunque mai essere inferiore all'importo di salvaguardia per ciascuna qualifica (Tabella 3 - parte fissa);

b3) giornate di pesca all'anno oltre 140 (Tabella 4): per l'anno successivo a quello di riferimento, il minimo monetario garantito mensile per ciascuna qualifica è quello riportato in tabella 1.

Per l'applicazione del sistema di cui alla categoria b) si fa riferimento alle giornate di pesca effettivamente lavorate nel corso dell'anno precedente. Nel caso di nuova assunzione, per la quale manchi il riferimento alle giornate di pesca effettivamente lavorate nell'anno precedente, si applicano inizialmente gli importi previsti dalla Tabella 2. In caso di superamento del numero di giornate previste rispettivamente per le sottocategorie b1) e b2) si applicano per ciascuna qualifica gli importi previsti rispettivamente dalle Tabelle 3 e 4, con decorrenza dal mese in cui si verifica il superamento stesso.

Art. 6 - Tipi di contratto d'imbarco

Il contratto di lavoro è, di norma, a tempo indeterminato ma è data facoltà di stipulare anche convenzioni per una sola campagna di pesca o per un particolare tipo di pesca.

Le parti concordano sulla possibilità di ricercare a livello nazionale, su richiesta delle organizzazioni sindacali, altri tipi di convenzione a tempo determinato per raccordare eventuali esigenze collegabili alle stagionalità di specifici ed identificati ambienti territoriali. Gli avvicendamenti sono effettuati direttamente dall'armatore nel rispetto delle norme di carattere generale.

La convenzione di imbarco, da stipularsi davanti all'Autorità marittima o consolare, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è redatta in conformità al modello indicato al successivo art. 48 al presente contratto. Copia delle convenzioni d'imbarco devono essere depositate, a cura degli armatori, presso le Autorità marittime competenti:

- Capitanerie di porto e/o Autorità marittime preposte, a disposizione delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e/o di Enti ed Istituti da esse costituiti.

Art. 7 - Tabella di armamento per la sicurezza della vita umana in mare e per l'esercizio dell'attività di pesca

Le tabelle minime di armamento della pesca, predisposte dall'armatore sono adottate dall'Autorità Marittima a conclusione della procedura di consultazione in ambito locale con le parti sociali interessate (rappresentanti dell'armatore e rappresentanti dei lavoratori marittimi), tenendo conto delle norme sulla sicurezza della navigazione, del tipo di pesca, delle quantità/qualità del pescato e delle zone ove si esercita con carattere di prevalenza la pesca medesima ai sensi dell'art. 317 del C.N. e dell'art. 426 relativo al regolamento attuativo. Eventuali controversie a livello locale, se non risolte, su richiesta di una delle parti, sono demandate in sede nazionale alla Commissione paritetica di cui al successivo articolo 53 al fine di trovare le opportune ed idonee soluzioni del caso.

TITOLO III - SICUREZZA SUL LAVORO - POLITICHE ATTIVE - FORMAZIONE PERMANENTE

Art. 8 - Sicurezza sul lavoro

Fermo restando il reciproco impegno delle parti affinché la materia della sicurezza sul lavoro a bordo delle navi da pesca trovi, all'interno dello specifico decreto interministeriale di attuazione previsto dall'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche una ridefinizione maggiormente coerente con le peculiarità delle attività marittime, gli armatori provvedono alla nomina dei membri e del responsabile del servizio di prevenzione e protezione individuandoli tra il personale di bordo ovvero, ricorrendo ai presupposti di cui all'articolo 12, comma 5, del decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 271, nell'ambito del personale appartenente alla struttura armatoriale di terra.

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 16, decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 271, i lavoratori marittimi eleggono il proprio rappresentante della sicurezza al loro interno, qualora imbarcati su navi da pesca nuove ed esistenti di lunghezza superiore a 24 metri e con equipaggio con più di sei unità di armamento. In caso di navi da pesca nuove ed esistenti di lunghezza inferiore a 24 metri o con equipaggio fino a sei unità di armamento, il rappresentante della sicurezza di marineria sarà eletto tra il personale di bordo o nell'ambito del personale della struttura territoriale. I rappresentanti della sicurezza restano in carica tre anni e devono comunicare al datore di lavoro con 48 ore di anticipo l'utilizzo del tempo di lavoro retribuito dedicato specificatamente allo svolgimento delle proprie funzioni che non può essere superiore alle 32 ore annue. Per quanto concerne gli obblighi di armatore, comandante e lavoratori si rinvia agli articoli 6, 7 e 8 del decreto legislativo n. 271/1999. In materia di formazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 37, comma 2 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, si applica quanto previsto dall'Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016. Le Parti, firmatarie del presente CCNL, in riferimento a quanto previsto dall'accordo Stato - Regioni del 7/07/2016 e nello specifico a quanto indicato al punto 2. lettera l) - "Individuazione dei soggetti formatori e sistema di accreditamento" dell'Allegato A del citato accordo, confermano di essere in possesso dei requisiti per lo svolgimento della formazione e aggiornamento della figura dell'R.L.S. anche in modalità E-Learning.

In particolare, gli armatori assolvono ai loro obblighi di informazione e formazione dei lavoratori marittimi e dei rappresentanti in materia di sicurezza e salute avvalendosi in via preferenziale degli enti bilaterali previsti dal presente contratto. Le parti concordano di incontrarsi alla luce delle modifiche di legge che dovessero nel frattempo intervenire in attuazione del decreto di coordinamento previsto dal decreto legislativo n. 81/2008, al fine di darne applicazione alla pesca marittima. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle norme vigenti, con particolare riferimento ai decreti legislativi n. 271/99, 272/99 e 298/99.

Art. 9 - Politiche attive del lavoro

Le parti concordano sulla necessità di perseguire l'inserimento, anche nel settore della pesca marittima, degli strumenti consentiti dall'ordinamento per la promozione delle "politiche attive del lavoro", allo scopo di modernizzare l'occupazione e renderla fruibile per tutti coloro che vorrebbero avvicinarsi al settore.

Nel contesto più generale della modifica dell'articolo 318 del Codice della navigazione, le parti contraenti prevedono percorsi formativi specifici per lavoratori provenienti da paesi terzi. In altre parole, si attiveranno azioni sia a favore delle politiche dell'occupazione, finalizzate ad incrementare la domanda di lavoro, che delle politiche per l'occupabilità, rivolte all'aumento delle capacità di inserimento sociale degli individui.

In particolare, per individuare le opportunità necessarie al rilancio del settore (contratti di apprendistato, stage formativi, ecc.), si rende necessario utilizzare gli strumenti già previsti (decreto legislativo 154/2004) e prevedere ulteriori misure, attraverso la Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 53.

Art. 10 - Formazione permanente e continua

In virtù del ruolo fondamentale che la formazione riveste come investimento strategico per il miglioramento della qualità e della sicurezza del lavoro, dei prodotti e dei processi produttivi, nonché per la crescita individuale e collettiva dei lavoratori, le parti si impegnano a rispettare il diritto dei lavoratori a "proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali" (cfr. articolo 6, legge n. 52/2000) e a promuovere e sostenere percorsi e programmi di formazione continua e permanente, sia per i lavoratori a tempo determinato che a tempo indeterminato, in base a progetti bilaterali presentati a livello aziendale, di filiera, di settore, secondo le modalità previste dalle normative vigenti.

TITOLO IV - CONGEDI - INFRAZIONI DISCIPLINARI - RECLAMI - RIPOSI

Art. 11 - Congedi parentali e permessi brevi

I lavoratori possono usufruire dei congedi parentali (legge n. 53/2000), e di permessi brevi, tramite richiesta, rispettivamente, all'armatore ed al comandante.

Tali congedi e permessi brevi sono armonizzati con le esigenze generali del codice della navigazione e compatibilmente con la sicurezza del lavoro e della navigazione. Le assenze a bordo sono giustificate dal comandante al momento del controllo da parte delle Autorità, senza ulteriori formalità. Ai fini della registrazione degli eventi anzidetti, viene istituito, e tenuto a bordo, un apposito registro vidimato dall'Autorità marittima. I periodi di aspettativa (legge n°53/2000) sopra individuati non sono retribuiti e non devono comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto. Le assenze per permessi brevi non interrompono il trimestre solare intero.

Art. 12 - Infrazioni disciplinari e sanzioni

Nei confronti del marittimo che si rende responsabile di infrazioni ai propri doveri di servizio, possono essere adottati provvedimenti disciplinari in relazione alla loro gravità ed in base alle disposizioni di legge vigenti. I provvedimenti disciplinari adottati dal comandante devono essere annotati sul giornale di bordo e comunicati agli interessati, che hanno facoltà di reclamo all'armatore oltreché all'Autorità preposta, anche tramite l'organizzazione sindacale.

Art. 13 - Reclami dei marittimi

Gli eventuali reclami dei marittimi sull'applicazione normativa ed economica del presente contratto debbono essere presentati, di regola, al loro insorgere, direttamente o tramite la rappresentanza sindacale, al comandante che li prende in considerazione comunicando l'esito del reclamo all'armatore, salvo quanto previsto dal successivo articolo 43.

Art. 14 - Riposo settimanale

Il riposo non può essere inferiore alle 48 ore settimanali e coincide prevalentemente con le giornate di sabato e domenica, e deve essere legato al fermo dell'attività di pesca e dell'imbarcazione. Per particolari esigenze e tipi di pesca, e qualora nel corso della settimana cause di forza maggiore (condizioni meteomarine avverse, avarie, ecc.) non consentano l'esercizio dell'attività di pesca per almeno 48 ore consecutive, vengono concordati tra le parti, a livello territoriale, i possibili recuperi e una diversa fruizione del riposo settimanale previsto per il sabato e la domenica, anche al fine di recuperare l'efficienza complessiva dell'operatività aziendale. Per le unità da pesca che intendono esercitare l'attività di pescaturismo si applica la

disciplina di cui ai commi precedenti; una diversa determinazione del periodo di riposo settimanale è demandata alla contrattazione integrativa.

Art. 15 - Riposo giornaliero

Nel settore della pesca, per la natura specifica delle attività (aleatorietà della cattura, sistemazione del pescato e dell'attrezzatura, ecc.), l'orario di lavoro è regolato in funzione delle esigenze specifiche del momento contingente di pesca. Tuttavia, tenuto conto del contratto alla parte e della necessità del personale, deve essere previsto un riposo giornaliero per il quale si rinvia alla norma di legge.

TITOLO V - ORARI DI LAVORO A TERRA E MANUTENZIONE

Art. 16 - Orario di lavoro a terra

Se l'equipaggio viene chiamato a prestare la sua opera a terra, durante i lavori in cantiere l'orario normale di lavoro è di 8 ore giornaliere con l'interruzione di 1 ora per la consumazione dei pasti. Se la durata dei lavori è inferiore a 8 giorni, tutto l'equipaggio resta imbarcato a tutti gli effetti. In caso di durata dei lavori superiore ad 8 giorni, rimane a discrezione dell'impresa la valutazione se procedere o meno allo sbarco.

Se i lavori sono eseguiti in un cantiere con la partecipazione di maestranze del cantiere stesso, ai pescatori che partecipano ai lavori viene corrisposto lo stesso trattamento economico delle maestranze del cantiere stesso, qualora sia più favorevole rispetto ai minimi garantiti dal presente contratto con l'equiparazione alle seguenti qualifiche:

Capitano o motorista	operaio specializzato
Marinaio	operaio qualificato
Mozzo	manovale

Se i lavori sono effettuati in banchina e dai soli membri dell'equipaggio, il compenso per ogni giorno di lavoro non può essere inferiore a quanto previsto sopra. Il periodo di lavoro in cantiere o in banchina non deve essere conteggiato ai fini della determinazione della parte. I pasti, durante la permanenza dei lavori, vengono assicurati dall'armatore a proprio carico.

Art. 17 - Lavori per la manutenzione e pulizia

Oltre i necessari servizi di navigazione e di porto, l'equipaggio deve eseguire tutti i lavori usuali di pulizia e manutenzione della nave che vengono ordinati durante l'orario di lavoro.

Art. 18 - Lavori inerenti la pulizia degli alloggi

L'equipaggio, fuori dal normale orario di lavoro, deve mantenere il proprio alloggio nella massima pulizia. Deve altresì mantenere ed utilizzare con la massima cura i DPI (dispositivi di protezione individuale) nonché ogni dotazione necessaria e/o utile ai fini della sicurezza statica (sicurezza della vita in mare) ovvero dinamica (sicurezza sul lavoro) e le pubblicazioni ricevute.

Art. 19 - Servizi merci e provviste

Per i marittimi con contratto a compartecipazione, l'imbarco, lo sbarco, lo stivaggio delle provviste, degli imballaggi, delle attrezzature da pesca, ecc. ..., sono normalmente effettuati dagli stessi.

TITOLO VI - RETRIBUZIONI - QUALIFICHE

Art. 20 - Retribuzioni

Le Parti si danno atto che, fermo restando quanto indicato periodicamente dall'INPS attraverso una circolare in merito all'adeguamento delle retribuzioni convenzionali e la relativa aliquota

contributiva, l'equipaggio viene retribuito alla "parte" - percentuale sulla produzione - salvaguardata da un minimo monetario garantito (MMG) di cui alle tabelle allegate. Per il personale imbarcato su natanti esercenti la pesca marittima, in relazione all'aumento del 8,1% del minimo monetario garantito dal 01 giugno 2023, sono stati rideterminati i nuovi valori dell'importo fisso e del minimo monetario garantito (comprensivi del rateo mensile del t.f.r.) per il settore pesca costiera locale, pesca costiera ravvicinata, pesca di altura oltre 20 miglia, pesca oceanica.

Dal 01/06/2023, il valore convenzionale della mensa ai fini previdenziali è pari a € 370,00 per mese intero per la pesca oceanica, mediterranea, costiera locale e ravvicinata. Il presente **RINNOVO** decorre dal 01/06/2023 e scadrà il 30/05/2026. La parte è comprensiva di tutti gli istituti retributivi e normativi, previsti e regolati dal presente contratto. Qualora la "parte", calcolata nell'arco del bimestre solare intero (ovvero il giorno successivo se festivo),

1° gennaio - 28 febbraio
1° marzo - 30 aprile
1° maggio - 30 giugno
1° luglio - 31 agosto
1° settembre - 31 ottobre
1° novembre - 31 dicembre

nella campagna di pesca ovvero per tipo particolare di pesca, non comporti per il pescatore un importo mensile uguale o superiore al minimo monetario garantito, l'armatore provvede a corrispondere ad ogni singolo membro dell'equipaggio la differenza tra la somma derivata dalle ripartizioni e quella stabilita nella relativa tabella del minimo monetario garantito applicabile. La "parte" attribuita, determinata con i criteri previsti nei commi che seguono, deve essere corrisposta, con carattere di generalità dopo la fine del mese, adeguando, se inferiore, in ogni caso la "parte" stessa al 80% dell'importo previsto per qualifica e per definizione delle attività di pesca indicate nella tabella del MMG, a titolo di anticipazione sul ragguglio bimestrale. L'erogazione di anticipi sulla "parte" dovuta ai marittimi imbarcati può essere richiesta sino al massimo del valore percentuale del MMG prima richiamato. Qualsiasi pagamento al marittimo deve essere effettuato entro i dieci giorni successivi al periodo di riferimento (mese, ovvero termine della campagna di pesca), utilizzando l'apposito prospetto di paga conforme alla previsione di legge (legge 5 gennaio 1953, n° 4). Se il marittimo sbarca per cause di forza maggiore (disarmo, infortuni, malattia, ecc.) la parte deve essere raggugliata con il MMG per il periodo d'imbarco effettivo.

Per produzione si intende:

- prodotti ittici catturati e commercializzati;
- eventuale recupero di materiali galleggianti o sul fondo marino;
- eventuali premi d'assicurazione derivanti dal salvataggio d'altri natanti;
- eventuali proventi da attività connesse come definite all'art. 3 del decreto legislativo 18 maggio 2001, n° 226, come novellato dalla legge 154/04;

Dalla somma ricavata vengono detratte le seguenti spese:

- il consumo effettivo del gasolio, dei lubrificanti (olio e grasso) e dei gas frigoriferi;
- il vitto consumato a bordo;
- il ghiaccio e le spese vive per la produzione dello stesso a bordo (escluse le spese per le attrezzature) e la carta, necessari per la conservazione del prodotto (esclusa la manutenzione del frigorifero);
- le cassette, gli imballaggi a perdere, le esche;
- lo sbarco, il trasporto e la vendita del pescato (compresi diritti di mercato);

- eventuale pagamento del permesso di pesca in acque d'altri Paesi, ripartendo tale spesa in ratei mensili per la durata della concessione;

Il monte produttivo, al netto delle spese di cui al precedente capoverso, è ripartito in ragione del 50% tra armatore ed equipaggio. In caso di usi e consuetudini locali è necessario il loro rispetto laddove il trattamento economico, in funzione dell'osservanza di particolari istituti locali, sia più vantaggioso. Tutti gli usi e le consuetudini locali debbono essere specificati nelle singole convenzioni d'imbarco. Essi debbono altresì essere notificati alle parti stipulanti entro sei mesi dalla data di rinnovo tramite invio alle parti datoriali. Qualora condizioni oggettive lo consentano l'equipaggio può essere retribuito mensilmente con il minimo monetario garantito ed un premio di produzione di cui all'articolo 23. I soci lavoratori sono retribuiti mensilmente alla parte, nel rispetto di quanto previsto dai precedenti articoli 4 e 5. Limitatamente ai soggetti assicurati ai sensi della legge 26 luglio 1984, n. 413, le parti, al fine di assoggettare a contribuzione il valore del vitto consumato a bordo, defalcato dai ricavi come previsto nei commi che precedono, istituiscono la voce "valore mensa ai fini previdenziali". Per i lavoratori assicurati ai sensi della legge 13 marzo 1958, n. 250, il "valore mensa ai fini previdenziali" è computato esclusivamente ai fini retributivi. Tale voce, soggetta al contributo previdenziale, assume convenzionalmente il valore di € 370,00 (trecentosettanta/00) per mese intero, così come riportato nella tabella 1.

Art. 21 - Istituzione di una qualifica contrattuale

È istituita la figura di marinaio multifunzionale (marinaio di prima) come qualifica contrattuale ed ai fini previdenziali relativamente alla pesca costiera locale, costiera ravvicinata, e pesca mediterranea o d'altura. Il parametro retributivo attribuito a tale qualifica contrattuale è stato fissato al valore 105 per la pesca costiera locale, al valore 120 per la pesca costiera ravvicinata al valore 134 per la pesca mediterranea o d'altura.

L'inquadramento dei lavoratori in tale qualifica contrattuale verrà individuato dalla contrattazione di secondo livello, tenendo conto dei seguenti requisiti: anzianità, professionalità e tipo di pesca.

In conseguenza a quanto sopra, il parametro relativo al Comandante, motorista, capo pesca, è fissato al valore 118 per la pesca costiera locale, al valore 132 per la pesca costiera ravvicinata ed al valore 146 per la pesca mediterranea o d'altura.

Restano ferme ed impregiudicate le norme previste in tal senso dal Codice della navigazione.

Art. 22 - Aiuti al settore

Nel caso in cui le imprese di pesca siano destinatarie di aiuti pubblici per le spese di funzionamento che fanno parte della colonna delle spese detraibili dal monte produttivo, ovvero risarcimenti derivanti da polizze assicurative (il cui costo sia stato a sua volta inserito nella colonna delle spese), tali aiuti e risarcimenti vengono contabilizzati nel monte produttivo e vanno ridistribuiti ai lavoratori ai sensi di quanto previsto dall'articolo 22 del presente contratto. A titolo esemplificativo e non esaustivo, gli aiuti di cui sopra sono quelli concessi a titolo di parziale o totale copertura di danni derivanti da calamità naturali o da eccezionali avversità meteo marine o ecologiche, da aumenti del prezzo del gasolio, ecc...

Degli aiuti ricevuti e dei risarcimenti conseguiti viene data informazione ai lavoratori in un quadro di trasparenza sulle componenti di retribuzione.

Le parti rinviando la pratica applicazione all'atto dell'effettiva definizione della operatività delle polizze e degli aiuti.

Art. 23 - Premio di produzione

Sulla quantità di pesce pescato può essere corrisposta una percentuale che, a partire da un minimo, aumenta gradualmente in proporzione alle quantità prodotte, con distinzione della qualità. La definizione delle percentuali e degli scaglioni di quantità viene concordata tra le organizzazioni locali in relazione al tipo di nave e di pesca.

Nella pesca entro il Mediterraneo tale premio è corrisposto mensilmente. Per quei marittimi che risolvono anticipatamente il rapporto di lavoro, il premio viene corrisposto all'atto dello sbarco, sulla base del quantitativo pescato fino al momento della cessazione del servizio.

Art. 24 - Secondo livello di contrattazione

La contrattazione di secondo livello verrà svolta, in ambito territoriale, per le materie e con le modalità previste e disciplinate dal presente contratto.

L'accordo, che ha durata non superiore a quella del presente contratto, deve riguardare solo le materie delegate dal contratto medesimo e non può prevedere una regolamentazione ripetitiva rispetto a quanto già definito dal contratto collettivo stesso.

Ferma restando l'efficacia della forma retributiva del contratto "alla parte", anche al fine di assicurare ai lavoratori della pesca marittima gli effetti propri degli incrementi di produttività, le parti ritengono pur tuttavia che possono essere individuati, nell'ambito della contrattazione territoriale, elementi particolari di compenso, condizionati dal raggiungimento di obiettivi di competitività aggiuntiva e complessiva, territorialmente rilevante oltre che predeterminata e misurabile, attraverso apposito indicatore, da assumere come base nell'ambito del predetto eventuale accordo.

A tal fine le parti ritengono che in ambito territoriale la contrattazione può individuare un percorso finalizzato al raggiungimento di obiettivi di competitività aggiuntiva, territorialmente rilevante e misurabile attraverso i seguenti indicatori:

- a) permanenza nell'imbarco a bordo di natante armato dall'impresa, con carattere di continuità, per un numero di giornate di calendario pari ad almeno l'... (*)% delle giornate di calendario dell'armamento teorico praticato nell'anno;
- b) attività operativa di pesca del natante durante le sopra richiamate giornate d'armamento pari ad almeno l'... (*) %.

(*) = da determinare fra le parti nei territori interessati

Al raggiungimento dei due risultati minimi, ad ogni marittimo presente a bordo alla data di determinazione della competitività aggiuntiva (con verifica a giugno di ogni anno di vigenza del CCNL), viene erogata una somma da determinare a livello locale.

Ugualmente da determinare a livello locale, e per tipo di pesca, sono i valori percentuali di riferimento indicati senza cifra ai punti (a) e (b).

Se i risultati minimi sono raggiunti, la somma lorda attribuibile a titolo di "elemento specifico di competitività" non può essere inferiore al 5% né superiore al 10% del valore del MMG di ogni membro di equipaggio cui detto premio è rivolto.

Data la non assoggettabilità a contribuzione di tale eventuale quota di salario aggiuntivo, le parti concordano sulla necessità del deposito dei predetti accordi con la modalità prevista dall'articolo 2, comma 6, del decreto-legge 25 marzo 1997, n. 67, convertito con modificazioni nella legge 23 maggio 1997, n. 135, nonché presso le parti medesime al fine di dare validità all'accordo stesso. Le parti concordano inoltre di effettuare contrattazioni integrative territoriali per le seguenti materie:

- a. tabelle d'armamento e di esercizio;
- b. riposo settimanale;
- c. ferie pesca mediterranea;
- d. perdite e deterioramento di attrezzi pesca, lampade e muccigna;
- e. organizzazione del lavoro;
- f. salario di produttività e welfare aziendale

Nel caso in cui sia avanzata richiesta per la stipula o il rinnovo di un accordo di secondo livello e non si pervenga alla relativa definizione entro un periodo di sei mesi, saranno interessate le parti stipulanti il C.C.N.L. nazionale per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento



dell'accordo e rimuovere gli eventuali ostacoli di fatto e di diritto che impediscono la definizione dell'accordo medesimo.

Esperiti infruttuosamente i tentativi di pervenire alla stipula del contratto di secondo livello, i datori di lavoro riconosceranno ai lavoratori un'indennità pari a 22 euro mensili lordi a far data dall'accertamento dell'impossibilità di conseguire il contratto di marineria dalle parti stipulanti il contratto nazionale e sino alla scadenza del C.C.N.L. stesso. Tale indennità non rientra nelle regole previste dall'articolo 20 (retribuzione).

Tutti gli accordi integrativi, riguardanti aspetti assistenziali, eventualmente in atto alla data di rinnovo, saranno armonizzati con gli analoghi istituti previsti a livello nazionale; essi cesseranno di avere efficacia secondo le modalità da prevedere in sede di recepimento e d'armonizzazione.

Art. 25 - Livello decentrato

Al fine di salvaguardare lo sviluppo economico delle imprese e delle cooperative e la tutela dei livelli occupazionali, in tutti i casi di situazioni di crisi che possono modificare la redditività e/o operatività delle stesse o interventi normativi che riducano, a titolo di esempio non esaustivo, lo sforzo di pesca o i quantitativi di prodotto prelevabile è consentita alle parti stipulanti il presente CCNL la possibilità di individuare soluzioni adeguate attraverso accordi a livello decentrato.

Art. 26 - Lavoro straordinario a terra per la pesca entro il Mediterraneo

Il lavoro eseguito a terra dopo l'orario normale di lavoro, di cui al precedente articolo 16, è considerato lavoro straordinario. La quota oraria è determinata dalla divisione dell'importo fisso mensile più il valore mensa ai fini previdenziali per il coefficiente 173 maggiorato del 25%.

Art. 27 - Tredicesima e quattordicesima mensilità

Ai marittimi sono erogate in occasione del Natale e in occasione della Pasqua una mensilità pari all'importo fisso e al valore mensa ai fini previdenziali.

Ai marittimi entrati in servizio nel corso dell'anno, la 13ma e la 14ma mensilità sono corrisposte in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi d'imbarco compiuti. Per le frazioni di mese superiore ai 15 giorni è corrisposto il rateo intero; per il periodo inferiore non è dovuto il rateo. Il corrispettivo di tali mensilità, in ratei, viene erogato mensilmente, in deroga alla normativa di legge generale - avendo le parti inteso regolamentare l'istituto ai sensi dell'ultimo comma dell'articolo 325 del codice della navigazione - essendo gli stessi già riportati sulla tabella del minimo monetario garantito cui è da ragguagliare la "parte" ogni trimestre solare. La "parte" ricomprende infatti ogni istituto retributivo e normativo come previsto espressamente dal secondo comma del precedente articolo 20.

Art. 28 - Qualità e quantità dei viveri

I viveri da consumare a bordo sono determinati nella qualità e nella quantità sufficiente per una sana e giusta alimentazione. Il vitto deve essere confezionato e consumato a bordo e i generi alimentari devono essere di buona qualità. L'armatore provvede a fornire all'equipaggio le stoviglie in terraglia e le posate in alpacca o in metallo inossidabile.

Art. 29 - Panatica sostitutiva e convenzionale

Se per causa di forza maggiore non è possibile la consumazione del pasto durante i lavori a terra, l'importo giornaliero della panatica sostitutiva è di euro 35,00 (trentacinque) per ciascun pasto e per ogni membro dell'equipaggio.

TITOLO VII - FESTIVITA' - FERIE -

Art. 30 - Festività

Sono considerati giorni di festività:



- 1) tutte le domeniche
- 2) Le festività infrasettimanali
- 3) 1° gennaio
- 4) 6 gennaio
- 5) Lunedì di Pasqua
- 6) 25 aprile - festa della liberazione
- 7) 1° maggio - la festa del lavoro
- 8) 2 giugno - festa della repubblica
- 9) 15 agosto
- 10) 1° novembre
- 11) 8 dicembre
- 12) 25 dicembre e 26 dicembre
- 13) Il Santo Patrono

Nei porti sono considerati semifestivi e, cioè, festivi nelle sole ore pomeridiane, i seguenti giorni:

- Vigilia di Natale;
- Vigilia di Pasqua.

Art. 31 - Giorni festivi trascorsi in navigazione

Durante la navigazione, i turni di servizio continuano anche nei giorni festivi - domeniche e festività infrasettimanali (comprese le festività nazionali) - secondo l'orario normale di lavoro. Ai marittimi sono riconosciuti tanti giorni pari al numero delle domeniche e dei giorni di festività infrasettimanali (comprese le festività nazionali) trascorsi in navigazione. Nei giorni semifestivi è riconosciuta ai marittimi mezza giornata di riposo compensativo.

Art. 32 - Ferie

A tutti i componenti dell'equipaggio è riconosciuto un periodo di ferie retribuito di 30 giorni di calendario. Le ferie sono godute dal lavoratore marittimo nel seguente modo:

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

Pesca entro il Mediterraneo: la regolamentazione per il godimento del periodo feriale è demandato ad accordi locali tra le parti firmatarie del presente contratto. Il trattamento economico, in deroga alla normativa di legge generale - avendo le parti inteso regolamentare l'istituto ai sensi dell'ultimo comma dell'articolo 325 del codice della navigazione - è stato già anticipato, in quanto il rateo di ferie è già inserito nella tabella del MMG cui è da ragguagliare la "parte" ogni quadrimestre solare. La "parte" ricomprende infatti ogni istituto retributivo e normativo come previsto espressamente dal secondo comma del precedente articolo 20.

TITOLO VIII - CORRESPONSIONE RETRIBUZIONE - ASSICURAZIONI

Art. 33 - Termini e modalità di corresponsione della retribuzione "alla parte"

Ai componenti l'equipaggio arruolati con retribuzione alla parte (ipotesi A della convenzione d'imbarco allegata al presente contratto), l'armatore è tenuto ad erogare, ad ogni bordata ovvero ogni mese, l'importo della parte attribuita, come previsto dal precedente articolo 20, ovvero l'eventuale anticipo/prestito qualora la campagna di pesca sia di durata ultra mensile, su apposito prospetto come previsto dalla normativa richiamata in detto articolo. Il raffronto fra la parte attribuita ed il minimo monetario garantito deve essere effettuato secondo le modalità di cui al citato articolo 20.

Art. 34 - Termini e modalità di corresponsione della retribuzione "fissa"

Ai componenti l'equipaggio, arruolati con la retribuzione fissa del minimo monetario garantito e premio di produzione (ipotesi B della convenzione d'imbarco allegata al presente contratto),

l'armatore è tenuto ad erogare ogni mese il valore mensile dei vari istituti retributivi unitamente al premio di produzione.

Ad ogni marittimo, a termini di legge, è fornito a cura dell'armatore un prospetto paga, sul quale sono registrate le competenze, le varie indennità ed il premio di produzione, come previsto dai precedenti articoli 20, 23 e 24.

Art. 35 - Assicurazioni

Tutti i componenti dell'equipaggio, a seconda delle normative loro applicabili, sono assicurati a norma di legge per l'invalidità, la vecchiaia, la disoccupazione, gli infortuni sul lavoro e le malattie. A norma dell'art. 13 della legge 413 del 26 luglio 1984 i contributivi previsti sono dovuti sul salario convenzionale contrattuale comprensivo dell'importo fisso, dei ratei di ferie, festività, di 13ma e 14ma mensilità, valore mensa ai fini previdenziali, forfettizzati come da tabella allegata ai contratti di lavoro.

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

Eventuali sgravi verranno ripartiti secondo le leggi vigenti. Qualora i fatti o situazioni particolari lo richiedano le parti firmatarie del presente C.C.N.L. potranno incontrarsi e prendere decisioni sull'argomento.

TITOLO IX - RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO - ASSEGNO FAMILIARE - TRATTAMENTO FINE RAPPORTO - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 36 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Il contratto d'imbarco a tempo indeterminato può essere risolto dalle parti con comunicazione scritta e con l'osservanza del termine di preavviso pari a giorni 14 per tutti i gradi e le categorie. Il contratto d'imbarco a tempo indeterminato si risolve per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile, nonché per giustificato motivo.

Giusta causa: causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto.

Giustificato motivo: grave inadempimento degli obblighi contrattuali, ovvero ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il regolare funzionamento di essa. È facoltà dell'armatore di sostituire il preavviso con un'indennità pari a tante giornate d'importo fisso, valore mensa ai fini contributivi e ratei della tredicesima e quattordicesima mensilità, per quanti sono i giorni di preavviso non osservati.

Il preavviso non potrà essere dato durante la fruizione dei riposi compensativi o delle ferie. In caso di sbarco dovuto a causa di malattia o di infortunio trova applicazione quanto stabilito dal successivo articolo 55.

Quanto previsto dall'articolo anzidetto non è applicabile ai contratti a campagna di pesca, poiché il rapporto di lavoro si risolve di diritto al rientro della nave nel porto di armamento e/o di sbarco, sia in porti nazionali che in quelli esteri.

Art. 37 - Assegno per il nucleo familiare

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

Art. 38 - Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del contratto d'imbarco viene corrisposto al marittimo il trattamento di fine rapporto, così come previsto dall'articolo 2120 del codice civile, così come modificato dalla legge 29.5.1982 n. 297. La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma dell'articolo 2120 cc è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:

- importo fisso;
- rateo tredicesima e quattordicesima mensilità;

- eventuale premio di produzione;
- valore convenzionale della mensa ai fini previdenziali;
- eventuale differenza tra il minimo monetario garantito ed il valore della compartecipazione.

La quota da accantonare si ottiene dividendo per 14,90 i valori dei su riportati elementi retributivi corrisposti nel mese e/o nel periodo della campagna di pesca ai lavoratori.

Alla fine del rapporto di lavoro (risoluzione del contratto di imbarco) l'armatore è tenuto a evidenziare quanto dovuto e quanto già anticipato, ai sensi della normativa vigente, e a effettuare i relativi conguagli.

Art. 39 - Previdenza complementare—MBA MUTUA UNIMPRESA

L'Armatore, verserà al Fondo di previdenza complementare scelto dal lavoratore le quote di TFR maturate secondo le procedure di legge e contrattuali. Le Parti hanno stipulato un accordo di convenzione per tramite MBA MUTUA la quale offrirà le migliori condizioni di mercato al fine di assolvere alle esigenze delle aziende e dei lavoratori.

TITOLO X - TRATTAMENTO ECONOMICO MALATTIA E INFORTUNIO - RIENTRO - VESTIARIO

Art. 40 - Trattamento economico nei casi di malattia/infortunio sul lavoro

Le parti concordano di affidare all'ente bilaterale - EBIN.PMI, per quanto concerne i lavoratori assicurati ai sensi della legge 413/84 e quelli assicurati ai sensi della legge 250/58 limitatamente agli infortuni, un intervento integrativo ai trattamenti economici previsti dalle assicurazioni obbligatorie contro le malattie e gli infortuni in favore degli addetti dichiarati temporaneamente inabili e temporaneamente inidonei al lavoro (anche se la malattia o l'infornio comporta lo sbarco). L'intervento di cui sopra interesserà anche i soci lavoratori assicurati ai sensi della legge 250/58, attualmente privi di assicurazione contro le malattie. Le Parti concordano che l'intervento di cui al 1° comma del presente articolo potrà essere assolto fermo restando quanto previsto e indicato nel sito: www.ebinpmi.it alla voce "prestazioni".

Art. 41 - Rientro del marittimo al porto di imbarco

Quando il contratto cessa o si risolve in luogo diverso dal porto di arruolamento, l'armatore è tenuto a provvedere al rientro del marittimo. Il rientro si compie con il ritorno del marittimo al porto di imbarco o al luogo di ingaggio, a sua scelta. Se il marittimo ne fa richiesta e non vi è aumento di spesa, il rimpatrio deve essere effettuato provvedendo al suo ritorno in altra località da lui indicata. Il rimpatrio è effettuato a cura dell'armatore a mezzo di ferrovia, automezzo o aereo. L'armatore deve corrispondere al marittimo per tutta la durata del viaggio di rientro, la retribuzione prevista e stabilita dalla convenzione di imbarco. Durante il viaggio di rimpatrio il marittimo deve essere assicurato contro gli infortuni e le malattie, secondo le norme di legge e del presente contratto. Qualora il marittimo interrompa la campagna di pesca senza un giustificato motivo, deve essere comunque rimpatriato ed è tenuto al rimborso delle spese di viaggio all'armatore. Se, trascorso un periodo di 5 mesi lontano dai porti nazionali, non è ancora iniziato o ordinato il viaggio di ritorno, il marittimo ha la facoltà, con un preavviso di 10 giorni, di sbarcare al primo porto d'approdo con il rimpatrio a spese dell'armatore.

Art. 42 - Vestiario

Data la particolare caratteristica del lavoro di pesca, l'armatore fornisce ad ogni membro dell'equipaggio il vestiario necessario come: stivali, impermeabili, tute ecc., previa riconsegna dei capi deteriorati, fatte salve le perdite dovute a causa di forza maggiore.

VP
A
M
J
A

TITOLO XI - AFFISSIONE CONTRATTO - DELEGHE SINDACALI - CONTROVERSIE - AGEVOLAZIONI STUDIO

Art. 43 - Affissione del contratto a bordo

Il comandante cura che sulla nave, in un posto accessibile all'equipaggio, sia tenuto un albo nel quale resta permanentemente affissa una copia del presente contratto collettivo e degli accordi integrativi, del regolamento di servizio e di ogni altra disposizione prescritta dall'Autorità nonché, su richiesta delle organizzazioni sindacali stipulanti, comunicati, documenti e stampati di interesse sindacale e del lavoro in genere.

Se ciò non è possibile a causa delle caratteristiche della nave, limitatamente alla categoria C, detti documenti potranno essere conservati presso la sede dell'impresa e della cooperativa.

Art. 44 - Riscossione deleghe sindacali

Il marittimo può presentare direttamente, o tramite l'organizzazione sindacale, all'armatore una delega a trattenere sulle proprie spettanze l'ammontare del contributo indicato dal sindacato. Il versamento di cui sopra viene effettuato a cura dell'armatore, secondo le modalità previste dalla delega. La delega stessa è efficace fino a quando non viene espressamente revocata.

Art. 45 - Controversie sindacali

Ferma restando la possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami, le controversie sindacali tra aziende e lavoratori, quando riguardano l'interpretazione o l'applicazione dell'accordo integrativo, sono esaminate tra le organizzazioni locali delle parti firmatarie del presente contratto. La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'organizzazione sindacale alla quale è iscritta ed ha conferito mandato.

Il Consiglio Direttivo dell'Ente Bilaterale - EBIN.PMI, ai sensi dell'articolo 76, comma 1, lettera a) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, ha istituito la Commissione Nazionale di Certificazione, Conciliazione e Arbitrato dei contratti di lavoro.

L'organizzazione sindacale che rappresenta la parte interessata deve, a sua volta, denunciare la controversia all'organizzazione datoriale, per mezzo di lettera raccomandata con avviso di ricevimento e/o pec. In caso di mancato accordo a seguito dell'esame di cui sopra, ovvero in caso di mancata convocazione, le parti si ritengono libere di procedere secondo le consuete forme sindacali.

Art. 46 - Agevolazioni allo studio

Durante l'imbarco i lavoratori che frequentano corsi di studio per corrispondenza o che comunque desiderano impegnarsi nello studio, sono, per quanto possibile, esonerati dallo svolgere lavoro straordinario. Durante gli esami i lavoratori-studenti usufruiscono di permessi retribuiti per i giorni di esame e per i cinque giorni lavorativi precedenti alla sessione d'esame.

Art. 47 - Trattamento di miglior favore

Vanno fatte salve le condizioni di miglior favore.

TITOLO XII - CONVENZIONI DI IMBARCO - COMUNICAZIONI -

Art. 48 - Convenzioni di imbarco

Nel caso in cui le convenzioni d'imbarco vengono stipulate non in conformità al presente contratto, il rapporto di lavoro è regolato comunque dalle presenti condizioni generali.

Una copia della predetta convenzione deve essere consegnata, subito dopo la stipula presso l'Autorità marittima, in attesa della registrazione, al marittimo entrato a far parte dell'equipaggio, anche in adempimento e in sostituzione della lettera d'assunzione.

Fac-simile

Autorità Marittima (.....) del Compartimento Marittimo di

Convenzione di imbarco

L'anno il giorno del mese di, innanzi a noi, Ufficiale delegato dal Sig. Comandante del Porto a ricevere le Convenzioni di arruolamento, si è presentato il Sig., il quale, in forza di atto di rogato è stato costituito procuratore, ovvero armatore o Capitano del peschereccio denominato di tonnellate iscritto al N. di matricola presso la Autorità marittima di adibito al servizio di pesca e le persone di cui appresso indicate le quali, dovendo far parte dell'equipaggio del natante predetto, dichiarano di imbarcarsi ai patti ed alle condizioni stabilite nel vigente contratto collettivo nazionale di lavoro per gli imbarcati su natanti armati da cooperative di pesca o da loro soci ed alle seguenti condizioni particolari:

Il contratto è stipulato a: (*)

durata presunta in mesi:

(*)

1) tempo determinato; 2) tempo indeterminato; 3) campagna di pesca oceanica; 4) campagna di pesca entro il mediterraneo 5) tipo particolare di pesca;

La retribuzione è stabilita a: (**)

(**)

A) alla parte con minimo monetario garantito come da tabelle allegate al citato C.C.N.L.;

B) minimo monetario garantito più premio di produzione;

Data lettura delle norme di detto contratto collettivo nazionale di lavoro, che ad ogni buon fine ed effetto si intendono come testualmente riprodotte nella presente convenzione, data altresì lettura di quest'ultima, le parti hanno pienamente confermato sottoscrivendo con noi il presente atto.

Cognome e nome	Matricola	Compartimento	Data nascita	Grado a bordo	Retribuzione	parte
.....
.....
.....
.....

N.B. Una copia della presente convenzione, depositata a norma di legge presso l'Autorità marittima è tenuta a disposizione delle parti stipulanti il C.C.N.L. e/o dell'Ente bilaterale - EBIN.PMI.

Art. 49 - Comunicazione obbligatoria agli uffici di collocamento della gente di mare

Fermo restando l'osservanza del termine disposto dall'articolo 40, comma 6, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con legge 6 agosto 2008, n. 133, copia della convenzione di arruolamento vistata dall'Autorità marittima e, all'estero, dall'Autorità consolare, viene contestualmente consegnata al marittimo e da tale momento decorrono, in capo all'armatore ed al marittimo stesso, tutti i diritti ed obblighi derivanti dalla legge e dal contratto medesimo.

Art. 50 - Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore sono applicabili le disposizioni previste dall'articolo 2122 del codice civile, così come modificato dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 8 del 19 gennaio 1972.

Art. 51 - Richiamo alle armi

ue
A
M
S
Aug

Il richiamo alle armi, nello speciale rapporto di lavoro nautico, risolvono di per sé il contratto di arruolamento del marittimo pescatore. In tal caso egli ha diritto a tutte le indennità spettanti a norma delle disposizioni vigenti, e non ricorre l'obbligo del preavviso né il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Tuttavia, nel limite del possibile, viene riconosciuta al lavoratore interessato, entro 30 giorni dal collocamento in congedo, il diritto di priorità nell'arruolamento.

TITOLO XIII – DIRITTI SINDACALI – COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE – SOSTITUZIONI - PRELAZIONE

Art. 52 - Rappresentanze e diritti sindacali

Le parti si danno atto che i diritti sindacali sono disciplinati dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 nonché, per i soci lavoratori dalla legge 142/01. In sede di tavolo congiunto, tenuto conto delle caratteristiche del settore, possono essere individuate modalità di rappresentanza unitaria di compartimento o intercompartimentali.

Art. 53 – Commissione Paritetica nazionale

Le parti, tenuto conto delle problematiche presenti nel settore, convengono sulla opportunità di istituire una Commissione paritetica nazionale, finalizzata alla ricerca di soluzioni anche attraverso interventi congiunti nei confronti dei ministeri di volta in volta interessati, nonché per procedere alla stipulazione degli accordi necessari a regolare le seguenti materie facenti parte del presente contratto:

- 1) funzionamento dell'Ente Bilaterale EBIN.PMI;
- 2) modalità di funzionamento ed erogazione del trattamento integrativo malattia/infortunio di cui all'articolo 40;
- 3) applicazione al settore dell'apprendistato, tenuto conto della legge di orientamento della pesca (decreto legislativo 18 maggio 2001, n. 226, articolo 6; legge 24 giugno 1997, n. 196, articolo 16), tenuto conto delle caratteristiche del settore correlate con le norme del codice della navigazione;
- 4) Rendere operativi gli accordi sulla sicurezza del lavoro adottati ai sensi dell'articolo 8 del presente C.C.N.L.;
- 5) monitoraggio delle conseguenze dei processi di riorganizzazione indotti;
- 6) modalità e contenuti della attività di formazione e riqualificazione ritenute utili e necessarie per gli addetti al settore;
- 7) possibilità operative e di gestione di strumenti alternativi per eventuali limitazioni alle attività del settore disposte dalle Autorità;
- 8) ricerca delle soluzioni relativamente alle norme già rinviate dai singoli articoli del presente contratto.

Art. 54 – Sostituzioni

In caso di assenza non prevedibile e breve del marittimo, che determini il mancato raggiungimento del numero minimo previsto dalla tabella di cui al precedente articolo 7, fermo restando la conservazione del rapporto di lavoro dello stesso, l'armatore provvede alla sostituzione annotando tale circostanza nel registro di cui all'articolo 9, indicando il nome del sostituto e del sostituito. Inoltre, l'armatore, o un suo rappresentante, e il marittimo sottoscrivono una specifica convenzione d'imbarco; copia di tale convenzione è consegnata al marittimo interessato, secondo quanto previsto dagli articoli 48 e 49.

La sostituzione non può superare i cinque giorni. La lista dei marittimi disponibili alla sostituzione, riportante l'eventuale titolo professionale posseduto ed il numero di contatto telefonico, è affissa all'albo dell'Autorità marittima. Tale lista viene definita a livello territoriale dalle parti stipulanti il presente contratto.

La retribuzione di tale membro di equipaggio aggiuntivo è a carico del monte ed è costituita da tanti ratei di MMG equivalenti ai giorni di imbarco, mentre l'armatore provvede a incrementare tale retribuzione con una maggiorazione pari al 25%.

Art. 55 - Prelazione nella riassunzione

I lavoratori sbarcati per malattia o infortunio sono reimbarcati al termine del periodo di malattia e infortunio. I lavoratori arruolati con contratto a tempo determinato o per singole campagne di pesca vantano il diritto di precedenza ed il relativo esercizio in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato, a tempo determinato o per singola campagna di pesca effettuate dall'armatore entro 12 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro, riferibili alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Art. 56 - Contributo per l'assistenza contrattuale - UNI.CO.AS.CO.

Per la pratica realizzazione ed il funzionamento degli strumenti contrattuali paritetici e per assicurare, nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'efficienza e l'efficacia del ruolo e delle proprie strutture, le Parti, firmatarie del presente accordo, procederanno alla riscossione di un contributo di assistenza contrattuale denominato UNI.CO.AS.CO pari all'1% massimo della paga tabellare conglobata mensile, per tredici mensilità, per ciascun lavoratore in forza presso l'azienda - ex art. 148, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, comma 1, per il tramite di una specifica convenzione con l'INPS approvata con determinazione commissariale n. 05 del 12 gennaio 2005, Circolare n. 40 del 09/02/2005, ai sensi di quanto stabilito dalla Legge 4 giugno 1973 n. 311 con le cui modalità sono quelle definite dal D.M. 5 febbraio 1969 e s.m.i. attraverso l'inserimento del codice " **W510** " sul flusso mensile UniEmens. Le aziende accedendo alla voce "DenunciaAziendale", "ContribAssistContrattuale", "CodAssociazione" dovranno valorizzare il codice causale "**W510**", avendo significato Contributo Ass. Contr. UNIMPRESA e il relativo "Importo Contributo". La misura del contributo e le procedure di esazione sono appresso definite.

Il contributo di cui al primo comma si riferisce alla paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 13 mensilità ed è totale carico del Datore di Lavoro. Le quote di contributo dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro, secondo quanto previsto dal 1° comma del presente articolo.

TITOLO XIV - ARCHIVIO CONTRATTI - NORME FINALI

Art. 57 - Archivio contratti

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva e ai sensi dell'art. 11 della legge n. 963/88, le parti contraenti s'impegnano a inviare al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), archivio contratti, copia del presente CCNL. Inoltre, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del decreto legge n. 318, del 14 giugno 1996, convertito con modificazioni nella legge 29 luglio 1996, n. 402, il presente CCNL, a cura di UNIMPRESA, sarà inviato nei termini di 30 giorni al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e agli Enti previdenziali e assistenziali. In forza di quanto sopra, inoltre, qualsiasi modifica che si riferisce alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL o qualsiasi estensione, pattuita con altre Parti diverse da quelle stipulanti o già firmatarie per adesione, non può avvenire se non con il consenso espresso congiuntamente dalle Parti medesime.

Art. 58 - Norma di rinvio

Le parti concordano di rinviare ad una commissione paritetica la stesura formale e definitiva dei testi contrattuali nonché le condizioni normative ed economiche, entro la data del 30 settembre 2023.

Art. 59 - Fondo interprofessionale per la formazione continua - FONARCOM

Le Parti individuano in FONARCOM. (Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua nel terziario, artigianato, per le Micro, Piccole, Medie e Grandi Imprese) il



fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Formazione continua

Le Parti, ribadiscono che ai sensi dell'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 i fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua possono finanziare piani formativi di singolo studio, di territorio, di settore o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani, concordate tra le parti, evidenziando che il presente C.C.N.L. prevede, ai fini della realizzazione dei programmi di formazione continua, che le imprese, enti e associazioni operino con riferimento al Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua degli addetti e delle aziende ad essi collegate.

Art. 60 - Assistenza Sanitaria Integrativa – MBA MUTUA UNIMPRESA

A decorrere dall'anno 2021, è istituita una forma di assistenza integrativa sanitaria denominata MBA MUTUA UNIMPRESA, a favore del personale dipendente in servizio basata sul principio della co-partecipazione economica tra lavoratori ed Imprese/Enti.

I servizi di assistenza sanitaria, diretti ed indiretti sono gestiti e curati dalla MBA MUTUA, Società di mutuo soccorso iscritta all'Anagrafe dei Fondi Sanitari.

Le Parti, concordano espressamente che, nella determinazione della parte normativa/economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi di seguito previsti per il finanziamento del Fondo Integrativo Sanitario denominato MBA MUTUA UNIMPRESA.

L'adesione al Fondo prevede un contributo mensile a carico dell'azienda e del lavoratore come da tabella di seguito indicata, che consente l'attivazione della copertura del piano sanitario offerto. L'importo, a carico del lavoratore, è parte integrante del trattamento economico di cui all'art. 20 del presente CCNL.

I **contributi** versati al fondo sanitario in busta paga dalle imprese sono **detraibili dalle imposte**. L'erogazione del contributo per **l'assistenza sanitaria integrativa è obbligatoria** per tutte le imprese che applicano il presente CCNL e rientra nelle previsioni dell'articolo 12 della l. 30 aprile 1969 n.153 riformulato dal D.Lgs 2 settembre 1997 n.314 e quindi non costituisce imponibile sia ai fini fiscali che previdenziali e non influisce sugli altri istituti contrattuali (a titolo esemplificativo e non esaustivo T.F.R., quota oraria, etc.).

Il contributo dovuto dai datori di lavoro per l'assistenza sanitaria integrativa è fissato in 140€ annuali per 12 mensilità per ogni dipendente iscritto e di una quota UNA TANTUM a carico dell'azienda pari ad € 25 per ogni lavoratore iscritto. Per i lavoratori assunti a tempo determinato nessun versamento sarà dovuto per i contratti di durata inferiore ai 3 (tre) mesi, comprese eventuali proroghe; per i contratti superiori ai 3 (tre) mesi, comprese eventuali proroghe, il contributo sarà versato integralmente.

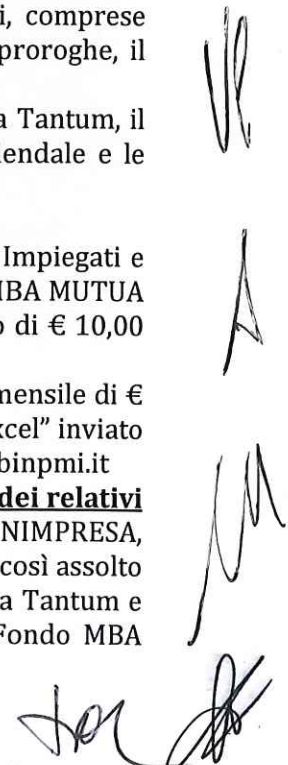
Tutte le operazioni di attivazione del fondo MBA MUTUA UNIMPRESA, la quota Una Tantum, il Fondo di Previdenza Complementare, la gestione della piattaforma di Welfare aziendale e le modalità di versamento, avvengono accedendo al sito: www.ebinpmi.it.

Quota Di Versamento Mensile

Il contributo per il finanziamento alla Cassa MBA MUTUA UNIMPRESA per Quadri, Impiegati e Operai è pari a 140,00€ /anno. Le Aziende dovranno versare mensilmente al fondo MBA MUTUA UNIMPRESA le quote così suddivise: il 90% a carico dell'azienda pari ad un importo di € 10,00 mensili ed il 10% a carico del lavoratore pari ad un importo di € 1,67 mensili.

Sarà cura del datore di lavoro, o da persona autorizzata dallo stesso, al versamento mensile di € 11,67 per 12 mensilità per singolo Quadro, Impiegato e Operaio unitamente al file "excel" inviato da MBA MUTUA UNIMPRESA al richiedente datore di lavoro attraverso il sito: www.ebinpmi.it

La quota Una Tantum è dovuta **SOLO all'atto della prima iscrizione dell'azienda e dei relativi dipendenti**. Più precisamente, le aziende che si iscrivono al Fondo MBA MUTUA UNIMPRESA, versano la quota indicata come da sottostante tabella. L'obbligo del pagamento viene così assolto e, nel caso di nuove assunzioni nei mesi successivi, dovrà essere pagata la quota Una Tantum e quella dei relativi dipendenti neoassunti. La data di decorrenza dell'adesione al Fondo MBA



MUTUA UNIMPRESA è riferita al mese della prima detrazione della quota di competenza del lavoratore dalla relativa busta paga.

Quota a carico Azienda lavoratore	Quota a carico per Lavoratore	Totale mensile	Una Tantum	Totale complessivo della quota Una Tantum
€ 10,00	€ 1,67	€ 11,67	€ 25,00	€36,67

Il trattamento economico complessivo risulta pertanto comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico di cui all'art. 20 del presente CCNL.

Le Parti, in una logica di valorizzazione dell'Assistenza sanitaria integrativa, dichiarano che, qualora nei futuri rinnovi si rendesse necessario aumentare la quota definita, di valutare, per tali eventuali incrementi, ripartizioni diverse.

A seguito della Circolare ministeriale n. 43 del 15 dicembre 2010, è da ritenersi che i datori di lavoro che non intendano aderire al Fondo integrativo sanitario denominato MBA MUTUA UNIMPRESA, sono tenuti a riconoscere ai lavoratori delle prestazioni sanitarie equivalenti a quanto è previsto nel piano sanitario MBA MUTUA UNIMPRESA.

Iscritti

Possono essere iscritti al Fondo MBA MUTUA UNIMPRESA tutti i dipendenti - Quadri, Impiegati ed Operai - da aziende del settore assunti a tempo indeterminato, a tempo determinato con contratto di durata superiore a 3 mesi, a tempo pieno e a tempo parziale come individuati nella "Sfera di applicazione" del presente CCNL.

MBA MUTUA UNIMPRESA potrà inserire altre categorie di lavoratori, su richiesta del datore di lavoro, previo parere vincolante delle parti firmatarie del presente CCNL.

Copertura

I lavoratori come sopra individuati, al termine del disbrigo delle pratiche e dell'inserimento degli stessi nella banca dati di MBA MUTUA UNIMPRESA diventano soci ed entrano in copertura a partire dal 3° mese dalla data del primo versamento effettuato dal datore di lavoro, riconoscendo la retroattività di copertura a partire dal primo versamento effettuato.

Modalità di Versamento.

In attesa che l'INPS termini la procedura burocratica circa la convenzione con il Fondo Sanitario denominato UNIHELSE di UNIMPRESA, il versamento su F/24, a carico delle aziende, va fatto inserendo il codice W466 sul flusso UNIEMENS seguendo le istruzioni indicate nel sito: ebinpmi.it/mba-mutua-unimpresa/

Letto, confermato e sottoscritto

Roma, 01 giugno 2023



UNIMPRESA PESCA
UNIMPRESA
PESCA



CONF. A.I.L. SEGRETERIA
NAZIONALE

UPLA/CONTRIBUENTI

TABELLA 1 - Categoria a**Dal 1° Giugno 2023**

TABELLA 1 (categoria a)								
SEGMENTO DI OPERATIVITÀ"								
1-Costiera locale								
	Parametri	Importo fisso mensile	13/a- 14/a	Ferie	TFR	MMG	Valore Conv. INPS	Totale ai fini INPS
		A	B	C	D	A+B+C+D	E	A+B+C+E
Com.te-Motorista Capopesca	118	1.036,01	215,88	126,20	128,22	1.506,31	370	1.748,09
Marinaio Polivalente	105	921,86	198,28	115,93	117,74	1.353,81	370	1.606,07
Marinaio *	102	895,57	194,22	113,57	115,31	1.318,67	370	1.573,36
Giovanotto	101	886,75	192,87	112,78	114,52	1.306,92	370	1.562,40
Mozzo	100	877,97	191,52	111,99	113,59	1.305,07	370	1.551,48

TABELLA 1 (categoria a)								
SEGMENTO DI OPERATIVITÀ'								
2- Costiera ravvicinata								
	Parametri	Importo fisso mensile	13/a- 14/a	Ferie	TFR	MMG	Valore Conv. INPS	Totale ai fini INPS
		A	B	C	D	A+B+C+D	E	A+B+C+E
Com.te- Motorista Capopesca	132	1.158,92	234,83	137,26	219,94	1.750,95	370	1.901,01
Marinaio Polivalente	120	1.053,56	217,94	127,78	129,83	1.529,11	370	1.769,28
Marinaio *	115	1.010,28	218,59	123,83	125,80	1.471,74	370	1.715,94
Giovanotto	103	904,31	195,57	114,36	116,12	1.330,36	370	1.584,24
Mozzo	100	877,97	191,52	111,99	112,78	1.294,26	370	1.551,48




TABELLA 1 (categoria a)								
SEGMENTO DI OPERATIVITÀ"								
3- Mediterranea								
	Parametri	Importo fisso mensile	13/a- 14/a	Ferie	TFR	MMG	Valore Conv. INPS	Totale ai fini INPS
		A	B	C	D	A+B+C+D	E	A+B+C+E
Com.te- Motorista Capopesca	146	1.281,83	253,79	148,31	150,80	1.834,73	370	2.053,93
Marinaio Polivalente	134	1.176,48	237,54	138,84	141,13	1.693,99	370	1.922,86
Marinaio *	129	1.132,58	231,05	134,88	137,09	1.635,60	370	1.868,48
Giovanotto	107	939,42	200,99	116,86	119,35	1.376,62	370	1.627,27
Mozzo	104	913,09	196,93	115,14	116,93	1.342,09	370	1.595,16

TABELLE 2-3-4 Categoria b

TABELLA 2 (sottocategoria b1) Pesca costiera locale - Legge 250/58						
MMG per giornata di pesca Giornate di pesca inferiori a 48						
	Parametri	Importo base	13/a- 14/a	Ferie	TFR	MMG giornaliero
		A	B	C	D	A+B+C+D
Com.te-Motorista Capopesca	118	39,84	8,30	4,85	4,93	57,92
Marinaio Polivalente	105	35,45	7,62	4,45	4,52	52,04
Marinaio *	102	34,44	7,47	4,36	4,43	50,70
Giovanotto	101	34,10	7,41	4,33	4,40	50,24
Mozzo	100	33,76	7,36	4,30	4,37	49,79

TABELLA 3 - (sottocategoria b2) Pesca costiera locale - Legge 250/58						
Parte variabile Giornate di pesca tra 48 e 140						
	Parametri	Importo base	13/a-14/a	Ferie	TFR	MMG giornaliero
		A	B	C	D	A+B+C+D
Com.te-Motorista Capopesca	118	39,84	8,30	4,85	4,93	57,92
Marinaio Polivalente	105	35,45	7,62	4,45	4,52	52,04
Marinaio	102	34,44	7,47	4,36	4,43	50,70
Giovanotto	101	34,10	7,41	4,33	4,40	50,24
Mozzo	100	33,76	7,36	4,30	4,37	49,79

TABELLA 3 - (sottocategoria b2) Pesca costiera locale - Legge 250/58

Parte fissa Giornate di pesca tra 48 e 140					
	Parametri	13/a-14/a	Ferie	TFR	Importo di salvaguardia
		B	C	D	B+C+D
Com.te-Motorista Capopesca	118	215,88	126,20	128,22	470,30
Marinaio Polivalente	105	198,28	115,93	117,74	431,95
Marinaio	102	194,22	113,57	115,31	423,10
Giovanotto	101	192,87	112,78	114,52	420,17
Mozzo	100	191,52	111,99	113,59	417,10








TABELLA 4 - (sottocategoria b3) Pesca costiera locale - Legge 250/58						
Giornate di pesca superiori a 140						
	Parametri	Importo fisso mensile	13/a-14/a	Ferie	TFR	MMG
		A	B	C	D	A+B+C+D
Com.te-Motorista Capopesca	118	1.036,01	215,88	126,20	128,22	1.506,31
Marinaio Polivalente	105	921,86	198,28	115,93	117,74	1.353,81
Marinaio	102	895,57	194,22	113,57	115,31	1.318,67
Giovanotto	101	886,75	192,87	112,78	114,52	1.306,92
Mozzo	100	877,97	191,52	111,99	113,59	1.305,07

TABELLA 2 (sottocategoria b1) Pesca costiera ravvicinata						
MMG per giornata di pesca - Legge 250/58						
Giornate di pesca inferiori a 48						
	Parametri	Importo base	13/a-14/a	Ferie	TFR	MMG giornaliero
		A	B	C	D	A+B+C+D
Com.te-Motorista Capopesca	132	44,57	9,03	5,27	8,45	67,32
Marinaio Polivalente	120	40,52	8,38	4,91	4,99	58,80
Marinaio	115	38,85	8,40	4,76	4,83	56,84
Giovanotto	103	34,78	7,52	4,39	4,46	51,15
Mozzo	100	33,76	7,36	4,30	4,33	49,75

**TABELLA 3 - (sottocategoria B2) Pesca costiera ravvicinata - Legge 250/58
Parte VARIABILE**

Giornate di pesca tra 48 e 140						
	Parametri	Importo base	13/a-14/a	Ferie	TFR	MMG giornaliero
		A	B	C	D	A+B+C+D
Com.te-Motorista Capopesca	132	44,57	9,03	5,27	8,45	67,32
Marinaio Polivalente	120	40,52	8,38	4,91	4,99	58,80
Marinaio	115	38,85	8,40	4,76	4,83	56,84
Giovanotto	103	34,78	7,52	4,39	4,46	51,15
Mozzo	100	33,76	7,36	4,30	4,33	49,75

TABELLA 3 - (sottocategoria b2) Pesca costiera ravvicinata - Legge 250/58

Parte FISSA

Giornate di pesca tra 48 e 140

	Parametri	13/a-14/a	Ferie	TFR	Importo di salvaguardia
		B	C	D	B+C+D
Com.te-Motorista Capopesca	132	234,83	137,26	219,94	592,03
Marinaio Polivalente	120	217,94	127,78	129,83	495,85
Marinaio	115	218,59	123,83	125,80	468,22
Giovanotto	103	195,57	114,36	116,12	426,05
Mozzo	100	191,52	111,99	112,78	416,29

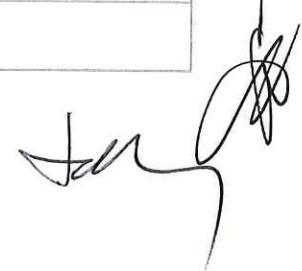
VE
A
M


TABELLA 4 - (sottocategoria B3) Pesca costiera ravvicinata - Legge 250/58

Giornate di pesca superiori a 140

	Parametri	Importo fisso mensile	13/a- 14/a	Ferie	TFR	MMG
		A	B	C	D	A+B+C+D
Com.te-Motorista Capopesca	132	1.158,92	234,83	137,26	219,94	1.750,95
Marinaio Polivalente	120	1.053,56	217,94	127,78	129,83	1.529,11
Marinaio	115	1.010,28	218,59	123,83	125,80	1.471,74
Giovanotto	103	904,31	195,57	114,36	116,12	1.330,36
Mozzo	100	877,97	191,52	111,99	112,78	1.294,26

Letto, confermato e sottoscritto.

Roma, 01 giugno 2023



CONF.A.I.L.



UNIMPRESA PESCA
UNIMPRESA
PESCA

UPLA/CONFCONTRIBUENTI

