

CONTRATTO DI LAVORO PROVINCIALE

L'anno 2008 il giorno 24 del mese di Ottobre presso la sede della società GE.S.P.I. srl con sede in Augusta, via Capitaneria 26, si sono incontrati l'ing. Amara Giuseppe nella qualità di legale rappresentante della GE.S.P.I. srl consociata con ANSEP UNITAM, Amara Santo nella qualità di delegato alle problematiche sindacali, Cipriotti Antonio Consulente del Lavoro della società GE.S.P.I. srl da una parte, il rappresentante Provinciale del sindacato U.G.L. nella persona del Segretario Generale Provinciale Sig. Galioto Antonio assistito dal responsabile Provinciale delle politiche industriali Sig. Francesco Tomasello e dal Sig. Sanfilippo Salvatore nella qualità di segretario provinciale marittimi dall'altra, rappresentanti oltre il cinquantuno per cento dei lavoratori della GE.S.P.I. srl firmatari del presente contratto di lavoro Provinciale atto a regolare i rapporti giuridici ed economici, tra le parti stipulanti,

INDUSTRIALI srl

UNIONE GENERALE DEL LAVORO

PREMESSA

Il presente contratto provinciale si applica alle aziende che svolgono attività di smaltimento e raccolta con termodistruzione e/o termovalorizzazione di rifiuti urbani, pericolosi e non. Le attività di gestione dell'intero ciclo dei rifiuti dalla produzione allo smaltimento avvengono sia sul suolo terrestre che negli specchi acquei. Nel caso in cui i suddetti servizi ambientali sono effettuati tramite mezzi nautici con TSL fino a 151, al personale addetto (marittimi) verrà applicato il c.c.n.l. " per i marittimi imbarcati su navi fino a 151 TSL".

Per il personale svolgente mansioni a terra si applica integralmente quanto previsto dal presente contratto provinciale sia per la parte normativa che economica.

Le aziende operanti nel settore dello smaltimento di rifiuti con termodistruzione e/o termovalorizzazione degli stessi, necessitano di un impiego di risorse finanziarie elevate.

Il presente contratto, che non vuole sminuire in alcun modo la professionalità e le risorse umane del personale operante nelle aziende di smaltimento o dell'incenerimento dei rifiuti, deve sposare in modo assoluto ciò che sono gli investimenti iniziali e gli enormi sforzi economici che le società operanti nel settore devono continuamente affrontare, per l'adeguamento degli impianti alle periodiche disposizioni di legge. Pertanto in ottemperanza con le norme vigenti ed in accordo con le organizzazioni maggiormente rappresentative firmatarie del presente contratto, si è inteso regolare, limitatamente al periodo di crescita delle aziende e in mancanza di un contratto di settore, i rapporti economici e normativi tra i lavoratori e la compagine sociale, cercando di trovare un punto d'incontro

che possa soddisfare le parti a confronto che in un contratto di lavoro interagiscono fra di loro per il benessere di ognuna.

ART. 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE:

Il presente contratto si applica alle aziende che gestiscono servizi differenziati sia a mare che a terra, e/o che iniziano a mare e si ultimano a terra, essi si articolano in:

- 1.1 - Servizi portuali ed extraportuali con motobarche entro il Compartimento Marittimo di Augusta e Siracusa per la raccolta dei rifiuti a bordo delle navi e/o degli specchi d'acqua portuali;
- 1.2 - Servizio di rifornimento di olii lubrificanti alle navi;
- 1.3 - Servizi di sicurezza e trasporto documenti degli operatori dei pontili di aziende petrolifere, effettuati con utilizzo di mezzi nautici (in sosta obbligata di attesa in punti prestabiliti), dotati di particolari sistemi di sicurezza da utilizzare per il pronto intervento, in caso di pericolo e incidenti di vario genere per l'evacuazione del personale presente;
- 1.4 - Raccolta e trasporto di rifiuti provenienti: da navi e dagli specchi acquei, banchine portuali e spiagge, ospedali ed Enti anche privati (cliniche, laboratori, ecc.), industrie e produttori di qualsiasi genere di rifiuto.
- 1.5 - Spazzamento, raccolta anche differenziata, espurgo pozzi neri, lavaggio cassonetti e contenitori vari;
- 1.6 - Impianti per il trattamento e la depurazione delle acque, il recupero dei rifiuti solidi e liquidi di qualsiasi categoria con o senza recupero energetico;
- 1.7 - Impianti di termovalorizzazione con smaltimento di rifiuti pericolosi e non con produzione di calore ed energia elettrica;

- 1.8 - Autotrasporti via terra anche c/ proprio e c/o terzi;
- 1.9 - Lavori vari di supporto alle attività industriali delle Committenti;
- 1.10- Altri lavori previsti dallo statuto societario.
- 1.11- Servizi di supporto alle attività gestite, quali: officine meccaniche, manutenzione ordinaria e straordinaria su natanti, apparati motore, impianti e attrezzature, autoveicoli e mezzi di trasporto;

Le Parti convengono che, trattandosi di servizi di supporto ad attività di terzi e subordinati alle commesse conseguite, potendo essere necessaria la prestazione lavorativa nei settori di attività che si svolgono e/o si potranno svolgere sia a mare che a terra, è opportuno che i Lavoratori, per quanto possibile, siano anche in possesso del libretto di navigazione.

Ciò allo scopo di poter essere impiegati, occorrendo, in tali ambiti, ed indistintamente, con maggiore produttività dell'Azienda, a maggiore garanzia della continuità del rapporto di lavoro e dei livelli occupazionali.

All'uopo l'Azienda si propone affinché i Dipendenti possano ottenere, ove occorresse, un'adeguata formazione professionale senza che in tale periodo perdano la retribuzione del livello a cui appartengono. Lo spostamento tra settori può avvenire su richiesta dell'azienda previa accettazione del lavoratore.

Infine le parti concordano che il presente accordo, che rinnova e migliora il precedente contratto vigente dal 1/1/2003 ed il precedente del 1999, vuole meglio disciplinare ed ottimizzare il rapporto di lavoro nelle molteplici attività gestite dall'Azienda, e non vuole essere un semplice disciplinare con esclusiva valenza retributiva e normativa, ma anche una condivisione degli obiettivi da raggiungere per il consolidamento dell'Azienda, la continua produzione di nuove e migliori

prospettive di lavoro per chi è già stabilmente inquadrato nell'organigramma aziendale oltre che della compagine societaria.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto Aziendale si applica a tutto il personale dipendente della GE.S.P.I. S.r.l. impiegato in servizi a terra sia operativi che amministrativi, oltrechè a tutto il personale marittimo ed avrà durata fino al 31/12/2012 per la parte retributiva e normativa.

Le parti si impegnano alla scadenza del secondo anno di effettuare un riesame dello stesso nonché verificare la possibilità di stipula di un contratto di secondo livello.

I termini di cui sopra decorrono dal 01/09/2008.

ART. 2 – ASSUNZIONI –

- 2.1** L'assunzione del personale viene effettuata dall'Azienda in conformità alle norme contrattuali e di legge, con particolare riguardo alle disposizioni del D. Lgs. 30.6.2003, n. 196 e successive modifiche e integrazioni inerente la tutela della riservatezza personale.
- 2.2** Prima dell'assunzione, il lavoratore è sottoposto da parte dell'azienda, attraverso le strutture sanitarie consentite dalla vigente normativa di legge, alle visite mediche necessarie ad accertare l'idoneità alle mansioni specifiche.
- 2.3** Non può farsi luogo alla costituzione del rapporto di lavoro qualora le predette visite mediche attestino l'inidoneità del lavoratore alle specifiche mansioni.

2.4 L'assunzione è comunicata al lavoratore con lettera, nella quale sono specificati:

- a) la data d'inizio del rapporto di lavoro;
- b) la qualifica e il livello assegnati;
- c) il trattamento economico iniziale;
- d) la durata del periodo di prova;
- e) la sede di lavoro di riferimento del dipendente all'atto dell'assunzione.
- f) La tipologia contrattuale se a tempo determinato e/o indeterminato se a tempo pieno e/o a tempo parziale
- g) La durata delle ferie.

2.5 Il lavoratore è tenuto alla presentazione dei documenti richiesti dall'Azienda, nel rispetto della normativa vigente.

2.6 Il lavoratore è, altresì, tenuto a dichiarare, oltre alla propria residenza, il domicilio e/o la dimora, comunicandone all'azienda ogni successiva variazione.

2.7 L'assunzione per i marittimi, che sono soggetti alle norme del Codice della Navigazione, avverrà con la stipula della convenzione di arruolamento che richiamerà esplicitamente il presente contratto di lavoro, che verrà depositato presso il Compartimento Marittimo di competenza territoriale. La convenzione sarà a tempo indeterminato, o a tempo determinato e/o nelle altre eventuali forme previste dalla legge.

L'arruolato sarà sottoposto a visita preventiva all'imbarco ai sensi dell'art. 323 del Codice della Navigazione. (Art. 7 – comma 1° – lett. a D. l. g. s. 25 maggio 2005, n. 108).

All'atto dell'arruolamento il Marittimo deve avere superato la "visita periodica di

idoneità”, con frequenza biennale, ai sensi della Legge 28 ottobre 1962 n. 1602.
(Art. 7 comma 1° - lett. b D. l. g. s. 108/2005)

Il rapporto di lavoro del Marittimo sarà unico, anche in presenza di successione di convenzioni di arruolamento per trasbordi su navi sociali o in alternativa con servizi svolti a terra.

Il Lavoratore provvederà a rilasciare all’Azienda la documentazione necessaria, sanitaria, fiscale ed amministrativa, per un regolare svolgimento del rapporto di lavoro.

Lo sbarco seguito da un contratto di lavoro a terra o l’imbarco preceduto da un impiego a terra non interrompe l’anzianità di servizio acquisita dal Lavoratore nel l’ ambito Aziendale, in caso di mancanza di lavoro per cui il lavoratore era stato precedentemente assunto, In qualunque caso, sarà a carico dell’Azienda il tirocinio, l’istruzione e quant’altro occorre per essere impiegato alternativamente in lavori a mare e/o a terra, senza che l’impiego in altre mansioni comporti alcuna riduzione della retribuzione relativa al livello di appartenenza.

Il Marittimo, superato il periodo di prova e di tirocinio, potrà essere impiegato su tutti i natanti sociali o essere trasbordato da un natante all’altro armato dalla Società, ed anche adibito a diversa mansione ed a lavori a terra (previo sbarco), senza che ciò comporti modifiche agli elementi fissi della retribuzione, con il consenso del lavoratore.

2.8 L’assunzione per il personale di terra si perfezionerà con apposita lettera redatta a norma delle vigenti disposizioni di legge (punto 2.4). All’atto dell’assunzione il Lavoratore rilascerà la dichiarazione di accettazione di possibile impiego sia in lavori a terra che a mare. Ove non fosse in possesso del libretto di navigazione

dovrà dichiarare la disponibilità a richiederlo alla competente Autorità Marittima.

ART. 3 – PERIODO DI PROVA

3.1 Fatta eccezione per i casi di cui all'ultimo comma, il lavoratore assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova non superiore a:

- a) 90 giorni di effettivo servizio se inquadrato dal livello 1 al livello 4;
- b) 150 giorni di effettivo servizio se inquadrato al livello 5
- c) 180 giorni di effettivo servizio se inquadrato come quadro e dirigente.

3.2 L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione. Durante tale periodo sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

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

3.4 Nel corso del periodo di prova, la risoluzione del rapporto di lavoro può avere luogo in qualsiasi momento su iniziativa di ciascuna delle due parti, e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso, né della relativa indennità sostitutiva, così come anche del T. F. R.

3.5 Alla scadenza del periodo di prova senza che sia intervenuta dichiarazione di recesso da parte dell'azienda, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorre a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione stessa. Conseguentemente, al lavoratore è consegnata una copia del presente Contratto Provinciale nonché della relativa scheda informativa.

3.6 I giorni di assenza giustificata per cause previste dal presente Contratto Provinciale (come ad esempio: ferie, congedo matrimoniale, etc.), prolungano in pari misura il periodo di prova assegnato, fatto salvo quanto specificamente previsto per infermità per malattia o infortunio non sul lavoro.

- 3.7** Nel caso di sopravvenuta infermità per malattia o infortunio non sul lavoro, il periodo di prova è sospeso fino ad un massimo di centottanta giorni di calendario. Conteggiati dal giorno d'inizio dell'infermità. Superato tale limite, il rapporto di lavoro è risolto ad ogni effetto.
- 3.8** Nel caso di infortunio sul lavoro, il periodo di prova è sospeso sino alla data di guarigione clinica, attestata dall'istituto assicuratore.
- 3.9** Durante il periodo di prova, la retribuzione non può essere inferiore a quella stabilita dal presente Contratto provinciale per la posizione parametrica del livello nel quale il lavoratore in prova è stato assunto. A quest'ultimo spettano, inoltre, gli altri elementi della retribuzione individuale e le eventuali indennità connesse alle mansioni per svolgere le quali è stato assunto.
- 3.10** Nel caso in cui la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni in qualunque tempo, è corrisposta al lavoratore la retribuzione globale per il solo periodo di effettivo servizio prestato.
- 3.11** Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per recesso da parte dell'azienda, al lavoratore è corrisposta la retribuzione globale per metà o per intero, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.
- 3.12** Per quanto riguarda la corresponsione dei ratei di 13a, 14a mensilità, ferie e TFR, sia che la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni sia per recesso da parte dell'azienda, le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni di calendario sono considerate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.

Classificazione del personale

Il personale dipendente e' inquadrato in un'unica area.

I livelli vengono assegnati in relazione alla tipologia e alla mansione dell'attività svolta, il personale dipendente addetto all' area operativa funzionale mare/terra, potrà a richiesta dell'azienda essere cambiato di mansione in relazione alle esigenze tecnico operative e di produzione con un breve periodo di preavviso.

Il personale a titolo esemplificativo e non esaustivo sarà impiegato nei seguenti servizi: spazzamento, disinquinamento sia a mare che a terra, raccolta, attività complementari, conduzione di mezzi meccanici e di locomozioni terrestri e navali, impianti di smaltimento, servizi generali, officina, attività tecnica e amministrativa .

Declaratorie, profili ed esemplificazioni non esauriscono in alcun modo le mansioni che possono essere assegnate in diretta connessione a quelle espressamente indicate in relazione ai livelli di inquadramento.

Eventuali assegni ad personam previsti dal precedente contratto o norme di miglior favore concessi al personale dipendente faranno parte della retribuzione individuale a tutti gli effetti.

ART. 4 – MANSIONI DEL PERSONALE –

4.1 Mansioni dei marittimi:

Il Personale imbarcato sui mezzi nautici, in generale dovrà eseguire, oltre i compiti previsti dalla qualifica di imbarco e da quanto previsto dal Codice della Navigazione, compresa la normale pulizia e manutenzione ordinaria e/o straordinaria dei natanti durante le soste. In cantiere deve coadiuvare alle riparazioni degli stessi, con il diritto al compenso per lavoro straordinario qualora

detti lavori saranno svolti oltre l'ordinario orario di lavoro. Il personale eseguirà tutti i servizi in cui il natante, ove risulta imbarcato, è impiegato giornalmente, con al comando il marittimo indicato dall'Armatore.

4.2 Mansioni di terra

Il Personale addetto ai servizi a terra dovrà eseguire, oltre ai compiti previsti dalla qualifica di assunzione e dei livelli in seguito raggiunti, tutti i lavori di normale pulizia e manutenzione delle attrezzature ed impianti in cui verrà destinato e coordinerà durante le manutenzioni straordinarie, le attività attinenti la propria competenza e professionalità.

In tutti i casi di emergenza il personale chiamato non può rifiutarsi di partecipare in turni con riposo minimo consentito dalla legge, al lavoro richiesto salvaguardando la professionalità acquisita e la dignità lavorativa.

DECLARATORIA DI AREA OPERATIVO FUNZIONALE

Settore marittimo

Vi appartiene il personale che, assegnato ad attività di trasporto o movimentazione di rifiuti, è imbarcato sui natanti sociali dove presta la propria attività lavorativa con le mansioni indicate dall'armatore, è addetto anche alla conduzione di navi, natanti e autoveicoli per la guida dei quali è richiesta la patente di categoria C e/o superiore. Opera con responsabilità del buon funzionamento, compreso il rifornimento di carburante ed i rabbocchi necessari di liquidi e del mantenimento degli standard di sicurezza del mezzo utilizzato, in concorso con altri lavoratori, dei quali può avere anche il coordinamento.

Settore terrestre

Vi appartiene il personale che è addetto alle attività degli impianti e alla loro manutenzione sia fissi che mobili, alle attività di officina, ivi comprese la riparazione e la manutenzione delle attrezzature, dei macchinari, degli autoveicoli e dei mezzi d'opera, nonché tutto il personale svolgente a vario titolo compiti sia di segreteria che amministrativi, contabili e tecnici inquadrato in tutti i livelli professionali e retributivi svolgenti attività tecnica, di supporto all'organizzazione e alla produzione dei servizi aziendali, inerente al processo organizzativo dell'impresa caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi e delle norme di legge..

Per impianti si intendono strutture fisse o mobili per il trattamento, smaltimento e nobilitazione dei rifiuti, quali ad esempio termovalorizzatori, con o senza recupero energetico, discariche per rifiuti pericolosi e non, impianti di recupero energetico, impianti di selezione e/o cernita rifiuti, impianti di produzione di cdr, piattaforme per il trattamento dei rifiuti speciali e pericolosi. Il personale assegnato ad attività di spazzamento, di raccolta rifiuti, accessorie e complementari, nell'ambito di procedure e prassi definite, svolge mansioni esecutive, anche con l'ausilio di strumenti e macchinari.

LIVELLI PROFESSIONALI

1° Livello - Declaratoria

Appartengono a questo livello i Lavoratori che eseguono operazioni semplici che non richiedono conoscenze professionali ma un periodo minimo di pratica, anche utilizzando strumenti e macchinari a motore nonché veicoli dei quali non è prescritta alcuna patente.

ESEMPLIFICAZIONI

- a) **nel settore terra:** uscieri, manovali ed operai comuni adibiti anche all'attività di spazzamento, addetti ad operazioni semplici quali: carico e scarico, pulizia, lavaggio, magazzino, raccolta di rifiuti, accessori e complementari ed aiuto agli addetti alla manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti, attrezzature e mezzi di trasporto.

Appartengono a questo livello i Lavoratori che eseguono operazioni semplici che non richiedono conoscenze professionali ma un periodo minimo di pratica, anche utilizzando strumenti e macchinari a motore nonché veicoli per la guida dei quali non è prescritta alcuna patente.

- b) **nel settore mare:** mozzi, giovanotti di macchina, aiuto , addetti alla raccolta rifiuti a bordo delle navi, al rifornimento olio alle navi ed in tutti i lavori, anche occasionali, ove è impiegato il natante su cui figura in servizio. Partecipa a tutti gli usuali servizi (comprese le operazioni di manutenzione) che si svolgono a bordo, durante la sosta ed in cantiere durante il carenaggio del natante.

2° Livello - Declaratoria

Operai comuni che, in applicazione di istruzioni dettagliate soggette a controllo diretto, eseguono attività elementari, anche di manutenzione, richiedenti conoscenze generiche del processo lavorativo, acquisibili con un periodo di pratica, utilizzano macchinari e/o apparecchiature.

ESEMPLIFICAZIONI

- a) **Nel settore terra :** operai qualificati; addetti a servizi di spazzamento e di raccolta di rifiuti a terra, anche con l'uso diretto di veicoli Aziendali per i quali è

richiesto il possesso della patente categoria "B", magazzinieri, addetti al confezionamento e spedizione di merci e/o di corrispondenza.

Operaio addetto agli impianti e alle officine, operaio addetto ad operazioni di sollevamento, trasporto e deposito materiali compreso i rifiuti.

Ad esempio addetto al magazzino con compiti di accettazione e distribuzione dei materiali, esegue la movimentazione di merci da e per il magazzino anche con l'ausilio di elevatori meccanici elettrici e/o a scoppio.

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività semplici, che richiedono conoscenze elementari del processo lavorativo, anche di manutenzione, acquisibili con un periodo di pratica, nell'ambito di istruzioni dettagliate soggette a controllo diretto, utilizzando macchinari e/o apparecchiature; operatori addetti all'inserimento dati nei terminali degli elaboratori elettronici.

Ad esempio Carropontista/gruista, addetto agli impianti di incenerimento e trattamento rifiuti.

Operaio addetto alla movimentazione e trasporto dei rifiuti con l'uso di mezzi d'opera di peso totale a terra fino a 10 tonnellate.

Operaio addetto al controllo, sorveglianza e regolazione di apparecchiature e linee di lavorazione. Operaio che, sulla base di precise istruzioni e/o disegni e schemi esegue lavori di costruzione, montaggio, manutenzione e riparazione meccanica, idraulica, elettrica, di falegnameria, di muratura, di normali difficoltà su attrezzature, macchinari, autoveicoli, mezzi d'opera ed impianti. Fornendo analoghe prestazioni, affianca lavoratori di livello superiore.

Operaio addetto alla pesatura dei mezzi d'opera conferenti presso gli impianti di

smaltimento con verifica della corrispondenza del rifiuto alla tipologia ammessa nell'impianto e altre operazioni connesse.

Addetto alle attività di spazzamento, raccolta, accessorie e complementari con l'ausilio di autoveicoli come autospazzatrici, autocarri e motocarri, addetti anche alla raccolta e stivaggio di merci e rifiuti in depositi.

Lavoratori che svolgono attività di conduzione sulla base di procedure o metodi operativi prestabiliti che richiedono preparazione professionale supportata da adeguata conoscenza tecnica, anche acquisita mediante esperienza pratica, con responsabilità e autonomia limitate alla corretta esecuzione nell'ambito di istruzioni dettagliate. Sono adibiti alla conduzione di automezzi per la guida dei quali è richiesta la patente di guida di categoria "B".

Nell'ambito del servizio di raccolta effettuano attività di carico, scarico e accessorie con altri lavoratori dei quali possono avere il coordinamento manovrando i comandi e gli apparati degli automezzi in dotazione.

Appartengono a questo livello il conducente di pale ruspe, trattori ed escavatori di peso FINO A 10 tonnellate.

Ad esempio Autista di auto aziendale, che effettua consegna, ritiro di materiali e documenti presso uffici. Operaio addetto al magazzino che effettua lo stoccaggio dei materiali in entrata, le operazioni di scarico degli automezzi, esegue i conteggi delle unità l'aggiornamento delle schede di inventario, fornisce i materiali necessari ai servizi.

Lavoratore addetto alle attività di segreteria, amministrative e contabili che, utilizzando anche mezzi informatici, effettua il ricevimento, la registrazione e l'archiviazione di documenti, fatture, corrispondenza, trasmissione di

documentazione a fornitori, clienti, produttori di rifiuti, provvede alla raccolta ed elaborazione dei dati su moduli anche di tipo continuo, su supporti informatici, elabora prospetti ed effettua statistiche ecc.

b) **Nel settore mare** : marinai, aiuto e/o addetti a raccolta di rifiuti a mare e sulle navi, al rifornimento olio lubrificante, addetti al disinquinamento ed a tutti i servizi ai quali il natante, su cui si trovi imbarcato, è adibito.

In caso di sosta fra un servizio e l'altro o di carenaggio i marittimi provvederanno alla pulizia ed alla manutenzione ordinaria e straordinaria dei natanti.

3° livello - declaratoria

lavoratori qualificati che svolgono attività esecutive, anche di manutenzione, sulla base di procedure prestabilite, richiedenti preparazione professionale supportata da adeguate conoscenze di tecnica del lavoro, acquisibili anche mediante esperienza pratica, con autonomia operativa limitata all'esecuzione del proprio lavoro nell'ambito di istruzioni dettagliate. Possono utilizzare autoveicoli per la guida dei quali e' richiesto il possesso della patente di categoria D o superiore.

ESEMPLIFICAZIONI

a) Per il settore terra

Ad esempio operatori gestione forno, caldaisti, processisti, capi turno, operaio che effettua operazioni di controllo chimico in attuazione di istruzioni prestabilite per la regolare conduzione dell'impianto.

Operaio addetto alle officine di riparazione e manutenzione automezzi nonché agli impianti di trattamento dei rifiuti. Lavoratori che svolgono attività di conduzione sulla base di procedure o metodi operativi prestabiliti che richiedono preparazione

professionale supportata da adeguata conoscenza di tecnica del processo produttivo, anche acquisita mediante esperienza pratica, con responsabilità e autonomia limitate alla corretta esecuzione nell'ambito di istruzioni dettagliate. Sono adibiti in maniera sistematica e non occasionale alla conduzione di automezzi per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria D o superiore per il trasporto di rifiuti pericolosi e non ed eventuali requisiti previsti dalla normativa di legge.

Lavoratore che negli impianti di smaltimento di rifiuti, incenerimento anche con recupero energetico, svolge mansioni polivalenti e interscambiabili di conduttore, elettrostrumentista o conduttore di generatore di vapore. Provvede alla manutenzione dell'impianto ove presta la propria opera lavorativa.

Lavoratore che svolge compiti di segreteria, amministrativi e contabili di difficoltà superiori al precedente livello con adeguata autonomia ed esperienza acquisita nel corso dell'attività lavorativa, ma di subordine al livello superiore, che compila su precise istruzioni operative schemi e/o tabelle, provvede alla liquidazione degli stipendi alla liquidazione dei contributi previdenziali ed al pagamento dei relativi premi assicurativi relativi agli oneri sociali obbligatori, prepara prospetti per la stipula di polizze assicurative R.C.

- Per il Settore marittimo:

Capobarca/motorista, sia quelli posti dall'Azienda al comando del natante e sia i pari titolo destinati, di volta in volta in qualità di subordinati all'espletamento dei lavori. Partecipa, insieme al resto dell'equipaggio, alla usuale pulizia giornaliera, alla manutenzione ordinaria e straordinaria e a tutti i lavori relativi all'alaggio e al varo dei natanti. I capibarca/motoristi, di volta in volta, dichiarati al comando dei natanti, sono i

Soggetti indicati dall'Art.295 Cod. della Navigazione.

4° livello declaratoria

Lavoratori che svolgono mansioni di massima specializzazione nonché interventi manutentivi di elevata delicatezza, complessità e difficoltà. Operano individualmente o in concorso con altri lavoratori, dei quali possono avere il coordinamento.

Sono inquadrati in questo livello le seguenti figure professionali:

Lavoratore che, negli impianti di smaltimento dei rifiuti, incenerimento anche con recupero energetico, caratterizzati da notevole capacità di trattamento, dove è necessaria una particolare abilità oltre che titoli professionali specifici, svolge mansioni polivalenti di supervisione.

Lavoratore che agendo con ampia discrezionalità e autonomia, con apporto di vasta e personale competenza in possesso delle tecnologie e strumentazioni necessarie, individua, valuta, elimina ogni genere di guasti, difetti ed anomalie, propone realizza modifiche e varianti, effettuando interventi risolutivi di elevata delicatezza, complessità e difficoltà su qualsiasi automezzo, attrezzature, organi apparati, impianti e macchinari.

Lavoratore che, guida, controlla e sovrintende il lavoro del personale composto da più squadre in turni avvicendati. Coordina e controlla l'attività degli operatori di magazzino in relazione alle operazioni di prelievo, carico e scarico e ottimizzazione delle aree di stoccaggio. Assicura il rispetto delle norme di gestione fisica e amministrativa. E' responsabile della corretta emissione e della congruenza dei documenti di legge.

Relativamente al settore amministrativo nel presente livello vengono inquadrati quei lavoratori che sovrintendono in maniera anche autonoma su altri lavoratori di livello inferiore e che sono addetti alla contabilità generale alla tenuta dei rapporti con clienti, fornitori

e banche che relazionano sia il superiore gerarchico sia il management aziendale. Che hanno responsabilità diretta verso l'azienda nell'esercizio della loro attività lavorativa, qualora la stessa venga loro richiesta, gli stessi si rapportano con il management aziendale in caso di particolari problematiche aziendali. In questo livello vengono inquadrati i capi ufficio.

5° livello declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che con forte collaborazione verso la dirigenza svolgono attività di organizzazione e supervisione sia tecnica che amministrativa, sia del personale che degli impianti, nonché l'analisi e la gestione dei costi di manutenzione e del personale, la gestione dei rapporti con Enti pubblici, l'aggiornamento normativo, tecnico e sovrintendono in maniera sistematica alla corretta tenuta della contabilità; che svolgono in maniera sistematica la corretta gestione finanziaria e tributaria dell'azienda, l'aggiornamento normativo in materia ambientale, di sicurezza portuale, e di tutte le attività che formano l'oggetto sociale dell'Azienda, acquisita nel corso della loro attività lavorativa. Fanno parte di tale livello i capi settore.

6° Livello – Quadri declaratoria:

Appartengono a questa categoria, i lavoratori con funzioni di alta specializzazione, caratterizzati da notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni svolte. Preposto ad attività di vitale e fondamentale importanza per l'azienda e di rilevante complessità.

Gli stessi, previo mandato, assumono responsabilità di natura giuridica ai sensi di legge.

Appartengono a questo livello i Lavoratori con funzioni direttive e di collaborazione con la Proprietà che, sulla base delle direttive generali predispongono programmi operativi per il conseguimento degli obiettivi Aziendali. Tali lavoratori fanno parte dei quadri dirigenziali.

7° Livello

Direttore Tecnico: E' il Lavoratore dipendente e/o amministratore che abbia la laurea in discipline tecniche, compatibili con le previsioni di Legge, relative alle attività di smaltimento dei rifiuti gestite dall'Azienda ed una esperienza pluriennale nel settore. Egli deve avere perfetta conoscenza del ciclo produttivo, delle tecniche costruttive dell'impianto e dei sistemi di controllo della combustione e delle emissioni e poter intervenire nella programmazione dello stesso in caso di necessità.

4.3 Al fine di rendere elastica e non limitativa l'operatività nell'ambito dei vari livelli e l'economicità dei servizi, senza ricorrere ad un surplus temporaneo di personale, si specifica che ogni qualvolta le circostanze, la necessità e le esigenze operative lo richiedano, l'appartenente ad un determinato livello può essere chiamato per periodi limitati o per esigenze improvvise ed imprevedibili a eseguire lavori di competenza dei livelli inferiori, senza che possa esimersi dal farlo. Ciò in special modo per i lavoratori che, per il raggiungimento dei titoli professionali, e nel passaggio ai vari livelli, hanno già effettuato tali lavori e/o le attività di cui di volta in volta l'Azienda chiede la loro collaborazione, senza che ciò comporti diminuzione e/o aumento delle competenze maturate nel livello di provenienza.

tutti i lavoratori che svolgono mansioni superiori alla propria qualifica e/o livello limitatamente al periodo in cui effettuano la sostituzione di altri lavoratori assenti per: malattia, infortunio, permessi, maternità ferie, aspettativa sindacale e non,

hanno diritto alla retribuzione del livello superiore per cui stanno effettuando la sostituzione.

qualora i lavoratori vengono destinati per lo svolgimento di mansioni superiori, non rientranti nei casi su citati e il periodo di svolgimento di mansioni superiori ecceda il 90° giorno consecutivo, gli stessi manterranno il livello retributivo, le mansioni superiori e la qualifica.

ART.5 – NORME PRELIMINARI E COMPORTAMENTALI

5.1 Il Personale ha il dovere di mantenere una condotta disciplinata, di uniformarsi alle prescrizioni di Legge e di eseguire con diligenza ogni legittimo ordine impartito dai Superiori, per ciò che concerne il proprio servizio e la sicurezza dei natanti, degli impianti e delle attrezzature utilizzate oltrechè della propria postazione di lavoro. Nessun Lavoratore potrà assentarsi dal posto di lavoro senza la preventiva autorizzazione scritta dei propri superiori.

5.2 Il Personale che svolge lavori particolarmente rischiosi, deve attenersi rigidamente alle vigenti Norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro alle disposizioni impartite dai responsabili della sicurezza e dall'Azienda.

In particolare deve rispettare le disposizioni operative e di sicurezza che saranno comunicate verbalmente dai responsabili o che saranno prescritte in schede tecniche di lavorazione e di servizio operative.

Particolare attenzione e responsabilità, è richiesta agli Operatori dell'impianto di termodistruzione che non potranno mai lasciare incustodito neanche su ordine di un superiore in grado o livello, salvo che questi non lo sostituisca **assumendosene per iscritto**, tutte le responsabilità che ne derivano ma soprattutto che sussistano provate

esigenze tali da giustificare l'avvicendamento.

L'osservanza di quanto sopra esposto è estesa a tutti i livelli indipendentemente dalle diverse mansioni svolte.

Per il settore marittimo, Il personale imbarcato deve attenersi, durante le fasi operative, oltre che alle direttive aziendali, alle disposizioni del Capo barca al comando ed agli obblighi ed ai doveri stabiliti dal Codice della Navigazione e da quelle ordinate dall'Autorità Marittima e dalla Port Authority.

La composizione degli equipaggi, è quella segnalata giornalmente all'Autorità Marittima, in base alle esigenze Aziendali.

I rapporti gerarchici e disciplinari sono regolati dalle Leggi e Regolamenti del Codice della Navigazione e dal presente Contratto di lavoro e relativo Regolamento disciplinare.

Il personale marittimo al comando delle imbarcazioni dovrà essere in possesso dei titoli e dei requisiti previsti dal Codice della Navigazione. Tale personale, ai sensi dell'Art. 295 del Codice della Navigazione, *“rappresenta l'Armatore e gli spetta, in modo esclusivo, la direzione della manovra e della navigazione”*, ed è quindi persona di fiducia dell'Azienda armatrice. In caso di malore o impedimento viene adottato l'Art. 293 C.N. Egli annota su apposito registro ogni anomalia che avviene durante la navigazione e/o la sosta, relazionando l'accaduto tempestivamente.

Il personale dipendente con il titolo di capobarca/motorista o altri titoli superiori al comando del natante, non può, per nessun motivo, abbandonare il natante o lasciarlo incustodito durante le ore di lavoro, tranne che nei casi previsti dal Codice della Navigazione.

Il personale dipendente con il titolo di capobarca/motorista o altri titoli superiori potrà trovarsi alternativamente al comando del natante o in subordine sullo stesso.

Nel caso in cui un capobarca/motorista si trovi in subordine, eseguirà tutte le mansioni ed i lavori a bordo, ordinati dal capobarca al comando.

Inoltre, tutti i marittimi componenti gli equipaggi, a prescindere dai titoli e dalle mansioni hanno l'obbligo di partecipare alle usuali e consuete operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria, sia esse effettuate in cantiere, che durante la normale sosta dei natanti, al fine di mantenere a bordo degli stessi condizioni tecnico-operative ottimali, oltretutto igieniche, atte ad assicurare la completa operatività dei mezzi e tutelare la sicurezza, di coloro che usufruiscono degli stessi.

Prima dell'uscita in mare e, se necessario, durante la navigazione per l'espletamento dei vari servizi, il Personale al comando dei natanti, deve eseguire, e/o essere certo che il Personale subordinato abbia effettuato tutte quelle operazioni di routine necessarie a tenere efficienti i mezzi operativi (controllo accurato delle parti meccaniche soggette a costanti carichi di lavoro, controllo e rabbocco ove necessario dei liquidi lubrificanti e refrigeranti, controllo dei filtri, valvole, manometri, controllo del funzionamento degli impianti elettrici e degli apparati radio, verifica dell'efficienza delle dotazioni di sicurezza, ecc...).

All'atto della consegna del natante, per il normale alaggio o per il cambio di turno, il personale al comando deve annotare sul libro di bordo lo stato in cui si trova il mezzo, indicando se e quali inconvenienti presenta, nonché le mancanze, di qualsiasi tipo, riscontrate durante il controllo. Lo stesso deve consegnare il natante al parigrado subentrante, non prima di essersi accertato accuratamente che tutto sia in perfetto stato di funzionamento e di efficienza, assumendosi la responsabilità del contenuto delle dichiarazioni. La mancata registrazione di quanto sopra comporta provvedimenti disciplinari, salvo il caso che ciò non comporti danni a terzi e/o a cose.

Eventuali danni accertati riscontrati dal capobarca al comando o da qualsiasi componente l'equipaggio smontante, dovranno essere tempestivamente comunicati e annotati sul registro di bordo, anche tramite radio e, appena possibile, per iscritto ai responsabili competenti ed alla direzione Aziendale ed annotate nel registro di bordo. L'omissione delle notizie di cui sopra, che procurerà eventuali danni al natante, sarà sanzionata come previsto dall'art. 2106 del C.C. e dal codice disciplinare aziendale, salvo che il fatto non costituisca reato.

ART 6 - VESTIARIO

Ai sensi degli Artt. 4 comma 2 D. L. g. s. n. 626 del 19/09/94 e successive modifiche e integrazioni ai sensi della legge 03/08/2007 n. 123 approvato dal testo unico sulla sicurezza - dispositivi di protezione individuale (D. p. i.). Ai Lavoratori saranno assegnati, ad uso gratuito, i D. p. i. come segue :

6.1 Personale operante presso l'impianto di Punta Cugno:

- a) guanti, secondo le esigenze lavorative;
- b) calzature da lavoro fino ad un massimo di 2 paia all'anno;
- c) tute fino ad un massimo di 4 all'anno di cui 2 estive e 2 invernali;
- d) elmetto;
- e) occhiali;
- f) mascherine;
- g) giacca impermeabile.

6.2 Personale operante presso i terminal petroliferi:

- a) guanti, secondo le esigenze lavorative;
- b) calzature da lavoro fino ad un massimo di 2 paia all'anno;

- c) tute fino ad un massimo di 4 all'anno di cui 2 estive e 2 invernali;
- d) autorespiratore a disposizione del personale di turno;
- e) elmetto;
- f) occhiali;
- g) giacca impermeabile.

6.3 Personale operante nei servizi non inclusi in quelli di cui ai punti 6.1 e 6.2

Come al punto 6.1. .

6.4 Il cambio dei D. p. i. verrà effettuato previa restituzione dell'indumento e/o dell'attrezzatura logorata e inutilizzabile, in mancanza del quale ne sarà addebitato il costo.

6.5 Indumenti specifici. – Proprietà

Potranno altresì essere assegnati in dotazione, anche temporanea, al Personale, indumenti di lavoro specifici, in base alle esigenze lavorative, nelle quantità stabilite dal Responsabile Operativo.

Tutti gli indumenti logori consegnati, rimarranno di proprietà della GE.S.P.I. S.r.l., e saranno distrutti, essendo vietato lo scambio degli stessi con altri di proprietà di terzi.

ART.7 - ORARIO DI LAVORO per il personale di terra

7.1 - L'orario di lavoro ordinario è di 40 ore settimanali suddivisi in 5 (cinque) giorni o in 6 (sei) giorni lavorativi.

Qualora il servizio fosse effettuato in turni, nell'ambito delle 40 ore settimanali e 173 ore mensili, distribuiti in 5 o 6 giorni settimanali, si potrà derogare dalle 8 ore di lavoro

ordinario giornaliero senza che da ciò derivi diritto a compenso per lavoro straordinario, purchè nell arco della settimana lavorativa siano rispettate le 40 ore settimanali lavorative e/o il maggior limite fissato da nuove disposizioni di legge .

Per i servizi notturni o a turni rotanti a ciclo continuo, l'orario di lavoro ordinario potrà essere, in tutto o in parte, effettuato nell'arco di tempo compreso tra le ore 22 e le ore 06,00.

L'orario di lavoro viene stabilito dall'Azienda, sentita la rappresentanza dei lavoratori per la compilazione dello schema standard che viene riportato in apposita tabella che costituisce parte integrante del presente contratto, ivi compresi gli orari delle turnazioni a ciclo continuo,

L'orario di lavoro inizia dal momento in cui il Lavoratore occupa il posto di lavoro e cessa al compimento del normale periodo di attività lavorativa e/o al termine dello straordinario effettuato ovvero al cambio di turno.

Qualora il lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, il lavoratore deve beneficiare di una pausa di almeno 10 minuti (D. l. g. s. 8 aprile 2003, n. 66 - Art. 8 – comma 2), salvo il caso della eventuale consumazione del pasto di 1 ora non retribuita.

7.2 - In relazione alle esigenze Aziendali o alla variazione dell'intensità lavorativa, l'orario normale di lavoro può essere realizzato anche come media settimanale o su un arco di più settimane, preventivamente programmato e comunicato ai diretti interessati, con un congruo anticipo, prima dell'inizio del nuovo orario di lavoro.

Possono essere attuati programmi di lavoro che comportino periodi con prestazioni lavorative superiori all'orario normale di lavoro e periodi con prestazioni lavorative inferiori a tali limiti purché in media sia realizzato l'orario normale previsto, salvo preventiva programmazione e comunicazione agli interessati come già specificato al

paragrafo precedente, così detta clausola di elasticità della prestazione oraria stabilita dalle norme vigenti in materia di orario di lavoro.

Tale media può realizzarsi con riferimento a:

- Singole settimane con giornate di lavoro fino alle 8 ore su 5 giorni, o con giornate di lavoro di ore 6 e minuti 40 su 6 gg.
- Più settimane, con prolungamento dell'orario settimanale in presenza di maggior richiesta di servizi, fino ad un massimo di 48 ore settimanali, alle quali corrisponderanno, a compensazione, settimane di minore prestazione.
- Il maggior orario di lavoro eseguito a compensazione non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, né la riduzione di orario a compensazione produrrà riduzione della retribuzione.
- Le ore di prestazione in regime di flessibilità non possono essere richieste in giornate di riposo settimanale.

7.3 Il lavoro straordinario, inteso tale quello che supera le 8 ore al giorno, le 40 ore settimanali o le 173 ore mensili, fatte salve le ipotesi di cui al comma precedente, sarà compensato con la retribuzione oraria maggiorata dalle seguenti percentuali:

- ⌚ 15% - straordinario diurno feriale
- ⌚ 30% - straordinario notturno feriale
- ⌚ 35% - straordinario diurno festivo
- ⌚ 50% - straordinario notturno festivo

La retribuzione oraria da valere per il presente articolo è composta dalla paga conglobata + scatti di anzianità + indennità di turno + panatica convenzionale per i marittimi, dividendo il valore così ottenuto per 173.

Lavoro notturno è quello prestato dal Lavoratore giornaliero fra le 22 e le ore 06, salvo

per i lavoratori che eseguono lavoro notturno a turni avvicendati (ciclo continuo) di 8 ore o più se in lavori di attesa (“stare a disposizione” - Art. 2 - comma1 - lett. b) - D. l. g. s. n. 108/2005) effettuati su natanti sociali.

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario, oltre a quanto previsto dal 3° comma dell’Art. 5 del D. l. g. s. 66/2003, è ammesso in deroga, inoltre, ai sensi dell’Art. 5 – comma 4 – lett. a) e b) stesso Decreto.

Le ore di lavoro straordinario prestate per esigenze eccezionali, (inquinamenti, interventi richiesti dalle Autorità ed a situazioni di emergenza generali) vengono retribuite normalmente con le maggiorazioni previste.

7.4 - Chiamata eccezionale fuori orario. (Reperibilità)

Per chiamata fuori orario s'intende una prestazione lavorativa straordinaria richiesta al Lavoratore in ore in cui non si abbia nè una semplice protrazione nè una semplice anticipazione del normale orario di lavoro.

Al Lavoratore cui è richiesta una prestazione configurabile come “chiamata straordinaria fuori orario” sono corrisposte le seguenti quote orarie di retribuzione con i relativi compensi per lavoro straordinario conteggiate in funzione dell’ articolo 7.3 :

- fino a 1 ora di lavoro effettivo: 2 ore di lavoro straordinario;
- fino a 2 ore di lavoro effettivo: 3 e 1/2 di ore di lavoro straordinario;
- fino a 3 ore di lavoro effettivo: 4 ore di lavoro straordinario;

per le prestazioni superiori alle 3 ore saranno retribuite le ore stesse lavorate con la maggiorazione previste per straordinario.

7.5 - Nessun Dipendente potrà rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla Legge, di compiere il lavoro straordinario, il lavoro notturno e festivo, fatti salvi i gravi motivi giustificanti

l'impedimento.

ART.8 – RIPOSI E PAUSE - PERSONALE DI TERRA

8.1 - Riposo giornaliero

Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale di 40 ore, il Lavoratore ha diritto ad almeno 11 ore (undici ore) di riposo consecutivo (Art. 7 D. l. g. s. 66/2003), fatti salvi i casi previsti dalla legge.

8.2 – Pause

Qualora l'orario di lavoro ecceda il limite di sei ore il Lavoratore, salvo che nei casi di eventuale consumazione dei pasti, avrà diritto a una pausa giornaliera di almeno 10 minuti la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo (Art. 8 – comma 1° e 2° D. l. g. s. 66/2003).

8.3 – Riposo settimanale

Il Lavoratore ha diritto, ogni 7 giorni, ad un periodo di riposo 24 ore consecutive, normalmente coincidenti con la domenica, da cumulare con le ore di riposo di cui al paragrafo 8.1.

Fanno eccezione le attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, fra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero e settimanale (Art. 9 – comma 2° - lett. a) e le attività previste dall'Art. 9 – comma 3° - lett. a) – b) – d) – e) del D.l.g.s. 66/2003.

ART.9 – FESTIVITA'

9.1 Sono considerati festivi:

tutte le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo sostitutivo del riposo domenicale;

- il 1° Gennaio;
- il 6 Gennaio;
- il 25 Aprile;
- il 1° Maggio;
- il Lunedì di Pasqua;
- il 2 Giugno;
- il 15 Agosto;
- il 1° Novembre;
- l'8 Dicembre;
- il 25 e 26 Dicembre;
- il 24 Maggio San Domenico — patrono della città;
- le festività sopresse a seguito della L. n. 54 del 05 03 1977 sono state incluse nei permessi.

9.2- Domeniche.

Per il lavoro prestato nei turni cadenti in Domenica, sarà corrisposta una maggiorazione del 25% da calcolarsi su paga conglobata, panatica convenzionale ed indennità accessorie.

9.3 Festività nazionali e infrasettimanali

Al personale che sia tenuto a prestare la propria opera, per esigenze di servizio, in giorno di festività infrasettimanale, sarà corrisposta la maggiorazione pari alle

domeniche e sarà riconosciuta la fruizione di una giornata di riposo compensativo.

Qualora le esigenze di servizio rendessero impossibile detta fruizione, sarà corrisposto 1/26 della paga conglobata, panatica convenzionale, ove spettante, oltre le indennità accessorie maggiorate del 25%.

Qualora una delle festività nazionali, normalmente infrasettimanali, coincida con la Domenica, al personale è dovuto oltre al trattamento di cui al presente paragrafo, un compenso pari a 1/26.mo da calcolarsi come al paragrafo precedente senza alcuna maggiorazione.

Per la giornata del 4 Novembre, sarà corrisposto il trattamento previsto per le festività coincidenti con la domenica. Lo stesso trattamento spetta in caso di coincidenza delle festività infrasettimanali con il normale turno di riposo.

Al lavoratore che non presti la propria opera in giornata festiva nazionale o infrasettimanale per sospensione del lavoro indipendente dalla propria volontà, per qualunque causa, nonché per malattia, infortunio sul lavoro, gravidanza, puerperio, è comunque assicurata la quota giornaliera di retribuzione globale.

Per le festività di cui al punto 9.1 coincidenti con la domenica e/o con la giornata di riposo compensativo, compresa la Pasqua, ai lavoratori col normale giorno di riposo settimanale di domenica e/o col normale giorno di riposo settimanale compensativo, spetta una quota giornaliera di retribuzione globale da aggiungersi al normale trattamento dovuto.

9.4 Permessi

In sostituzione delle festività soppresse di cui alla legge 54\77 e successive modifiche , ed a titolo di ROL sono riconosciuti ai lavoratori n. 52 ore annue di permessi

retribuiti da usufruire nei periodi di minore lavoro durante l'anno di maturazione o in caso di necessità dei Lavoratori riconosciute dall'Azienda, di cui 32 ore non giustificate le restanti 20 ore da godersi sempre entro l'anno per l'effettuazione di analisi cliniche e/o visite mediche .

Detti permessi saranno usufruiti a gruppi di 4 oppure 8 ore; debbono essere richiesti per iscritto almeno 4 giorni prima per programmare le sostituzioni, le ore di permesso retribuito concesse dall'azienda ed eccedenti le 52 ore saranno recuperate e pertanto trattenute entro l'anno.

L'Azienda inoltre, a richiesta del Lavoratore, può concedere brevi permessi non retribuiti.

In caso di grave lutto familiare di parenti e/o congiunti entro il 1° grado, al Lavoratore spettano 3 giorni di permessi retribuiti.

ART. 10 – FERIE E ASSENZE

10.1 A tutto il personale è riconosciuto un periodo di ferie annuali, regolarmente retribuito, di quattro settimane, giorni 26 lavorativi. Ordinariamente, tali giorni lavorativi si intendono da Lunedì a Sabato, mentre per i turnisti si considerano lavorativi i giorni in cui la squadra cui appartengono presta servizio.

A 26 gg. feriali corrispondono 4 settimane di 6 gg. da lunedì a sabato escluse le domeniche.

I giorni di ferie di cui godono annualmente i Dipendenti, corrispondono a 30 gg. di calendario comprese le domeniche ed eventuali festività cadenti nel periodo, che saranno retribuiti a parte.

Il riposo annuale (ferie) ha carattere continuativo; esso dovrà essere assegnato

dall'Azienda la quale ne fisserà i tempi, sentiti i Lavoratori, tenuto conto delle esigenze di servizio e delle richieste avanzate dagli stessi. In caso di disaccordo, valgono le esigenze di servizio dell'Azienda.

In caso di frazionamento delle stesse, la prima frazione non potrà essere di durata inferiore al 50% del periodo annualmente spettante, la seconda non potrà essere di durata inferiore al 50% della prima.

Le ferie normalmente potranno essere usufruite nel periodo da Aprile ad Ottobre, compatibilmente con le esigenze di servizio e senza interrompere e/o pregiudicare il normale ciclo produttivo .

Il Lavoratore in turno, non può richiedere permessi in giorno di Domenica o festivo, se lavorativo, se non motivate da gravi esigenze familiari.

Nel caso di assunzione e/o di cessazione al lavoratore spetterà il rateo di ferie maturate in corso d'anno per ogni mese di servizio prestato, ai fini della maturazione delle ferie, le frazioni di mese in servizio pari o superiori a quindici giorni danno diritto alla maturazione delle ferie intendendosi come mese intero..

Ove dovesse insorgere la malattia durante il periodo di ferie le stesse saranno sospese e godute a guarigione avvenuta.

Non è ammesso il mancato godimento delle ferie né per rinuncia del lavoratore, né per disposizione dell'azienda.

La risoluzione del rapporto di lavoro, non pregiudica il diritto alle ferie ed il lavoratore ha diritto alle stesse o all'indennità sostitutiva per i giorni maturati e non goduti, qualora il lavoratore abbia goduto di un numero maggiore di ferie maturate le stesse saranno trattenute in sede di liquidazione, il godimento delle ferie può avvenire anche durante il periodo di preavviso costituendo ciò una mera facoltà delle parti e non un' obbligo.

10.2 – Assenze

Il lavoratore non può abbandonare il posto di lavoro se non debitamente autorizzato dal proprio Superiore. Il lavoratore che non può presentarsi al lavoro, onde evitare disservizi, deve avvertire preventivamente e comunque prima dell'inizio del turno di lavoro l'Azienda, ovvero i diretti responsabili del servizio stesso, con il mezzo più facile di comunicazione, e nello stesso giorno in cui ha inizio l'assenza. In ogni caso entro 24 ore, dovrà presentare giustificazione scritta.

L'assenza del Lavoratore dal servizio, senza giustificato motivo, sarà considerata arbitraria e quindi soggetta a provvedimento disciplinare. Comunque, dalla retribuzione globale mensile, sarà detratto l'importo relativo alla/e giornata/e o alle ore lavorative non prestate senza giustificato motivo.

Il lavoratore che si presenta in ritardo, pur giustificato, perde il turno di lavoro cui era assegnato e se non è possibile assegnarlo ad altro lavoro, verrà effettuata la relativa trattenuta economica.

Qualsiasi assenza dal servizio superiore a tre giorni di calendario, senza giustificato motivo, indipendentemente dalla trattenuta retributiva è considerata arbitraria ed il dipendente dimissionario.

ART. 11 - RICHIAMO ALLE ARMI.

Al dipendente richiamato alle armi sarà mantenuto il posto di lavoro con diritto alla decorrenza dell' indennità di anzianità.

Il Dipendente richiamato alle armi conserverà il posto per 30 giorni dal giorno del congedo o dal termine del periodo di richiamo. Non presentandosi entro tale termine, il lavoratore sarà considerato dimissionario.

ART. 12 - MALATTIA, INFORTUNIO E TBC.

L'assistenza di malattia, infortunio e TBC ai lavoratori è prestata dagli istituti competenti secondo la legge vigente.

Il lavoratore che non può prendere servizio per malattia o infortunio, al fine di evitare disservizi, deve avvisare, immediatamente, telefonicamente l'Azienda del suo stato ed entro le 48 ore dal giorno del rilascio del certificato deve farlo pervenire in azienda, fermo restando che lo stesso deve essere comunque redatto entro le ventiquattro ore dall'inizio dell'evento morboso. Ogni variazione della dimora dove effettuare le visite di controllo nonché l'assenza durante l'orario di controllo, derivante da visite mediche, prestazioni specialistiche, visite di controllo, deve essere giustificata da parte del lavoratore con richiesta da presentarsi presso l' I.N.P.S, o altro Istituto di previdenza. L'azienda integrerà lo stipendio fino al 100% per i primi sei mesi.

In caso di malattia od infortunio del personale marittimo si procederà allo sbarco, previo ordine del medico fiduciario dell' IPSEMA, con assistenza sanitaria ed economica a carico della competente IPSEMA.

Il personale di terra, in caso di malattia , usufruirà del trattamento economico per i dipendenti del settore terziario – servizi , fintanto che l'Azienda sarà inquadrata dall' INPS in detto settore, e nei casi di interruzione per malattia od infortunio l'Azienda conserverà il posto di lavoro per sei mesi.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta la ripresa del servizio, al lavoratore spetterà il 50% dello stipendio maturato nel mese antecedente l'evento morboso, l'azienda in caso di prolungamento dell'evento morboso recederà automaticamente dal contratto di lavoro con diritto al TFR maturato, dopo il dodicesimo mese. Qualora, il rapporto di lavoro non venga risolto da nessuna delle

parti, lo stesso resterà sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e con decorrenza dell'anzianità ai soli effetti del preavviso.

Il lavoratore, in caso di mancata presenza non giustificata alle visite di controllo da parte dell'I.N.P.S. o dagli istituti previdenziali, qualora gli stessi previa comunicazione contemporanea all'azienda ed al lavoratore di un'eventuale sanzione l'Azienda provvederà a trattenere dallo stipendio la sanzione erogata dall'I.N.P.S. al lavoratore, come previsto dalle norme vigenti per detti istituti.

Il lavoratore a tal fine eleggerà presso l'Azienda il proprio domicilio.

Nei casi in cui il lavoratore non ottemperi a tale obbligo, l'Azienda, oltre ad esperire le azioni di recupero del credito, sospenderà, nei suoi confronti, tutte le prestazioni del trattamento di cui sopra.

Trattamento economico per malattia

Al lavoratore assente per infermità dovuta a malattia debitamente certificata, l'azienda corrisponderà una integrazione di quanto egli percepisce, da calcolarsi in riferimento all'ultima mensilità precedente l'evento morboso, identico trattamento economico spetta in caso di ricovero ospedaliero per un periodo di durata massima di 120 giorni di calendario anche frazionato.

Revoca, sospensione e cessazione dell'indennità di malattia.

La tardiva comunicazione oltre il termine previsto di cui al comma precedente, nonché il tardivo invio del certificato medico oltre il termine indicato precedentemente costituisce assenza ingiustificata ed è da considerarsi inadempimento contrattuale sanzionati dalle norme disciplinari, fermo restando che il lavoratore decade dal trattamento economico a carico dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'istituto previdenziale non eroga l'indennità di malattia.

Il lavoratore decade dal trattamento economico a carico dell'azienda per lo stesso periodo per il quale l'istituto previdenziale non eroga l'indennità di malattia, in caso di: assenza dalla dimora comunicati al datore di lavoro durante le fasce orarie di reperibilità.

Dopo il primo semestre di malattia il lavoratore che non abbia dato preventiva comunicazione all'azienda della necessità di assentarsi dalla dimora e non giustifichi con documentazione medica la relativa assenza.

Non abbia provveduto a comunicare all'azienda il mutamento di domicilio.

Il lavoratore assente all'atto della visita di controllo nelle fasce orarie di reperibilità, sarà considerato assente ingiustificato. Il trattamento economico a carico dell'azienda cesserà di essere erogato per lo stesso periodo per il quale l'istituto previdenziale non eroga l'indennità di malattia, inoltre nel caso che il lavoratore durante la malattia si dedichi ad attività lavorative, alteri o falsifichi certificati medici al fine di procurarsi un indebito vantaggio.

Durante l'assenza per infermità senza giustificato motivo, ometta di presentarsi o si rifiuti di sottoporsi alle visite mediche di controllo e agli accertamenti specialistici effettuati dall'istituto previdenziale e dalle strutture sanitarie preposte.

ART. 13 - CONGEDO MATRIMONIALE – TUTELA DELLA MATERNITÀ

13.1 Al Lavoratore che contrae matrimonio spettano gg. 15 di calendario di ferie per matrimonio.

Dette ferie non possono essere computate tra le ferie annuali. Per avere diritto alle ferie matrimoniali è necessario che il Lavoratore abbia almeno tre mesi di anzianità di servizio presso l'Azienda e che entro un mese dal giorno del matrimonio

certifichi l'avvenuto matrimonio.

13.2 Per la tutela della maternità si richiamano le norme previste dal D.l.g.s. n. 151 del 2001 e successive modifiche ed integrazioni.

13.3 Tutela delle persone handicappate

I lavoratori che si trovano nelle condizioni previste dalla legge n. 104 del 5/2/1992 e successive modifiche ed integrazioni oltrechè della legge n. 53 del 08/03/2000, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro ai sensi dell'articolo 7 della L. 1204/1971 a condizione che il bambino non sia ricoverato presso istituti specializzati. Ai lavoratori con minori, parenti o affini entro il terzo grado con handicap riconosciuto ai sensi della legge 104/92 spettano tre giorni di permesso mensile retribuito fruibili sia in maniera continuata che frazionata per assistenza della persona handicappata a condizione che la stessa non sia ricoverata a tempo pieno.

Il lavoratore con handicap riconosciuto ai sensi della legge 104/92 ha diritto di usufruire di tre giorni di permesso, sia al lavoratore che al dipendente con figlio o parente o affine entro il terzo grado è data la possibilità di scelta della sede più vicina dove prestare attività lavorativa.

L'azienda in presenza di personale con handicap riconosciuto ai sensi della legge 104/92 adotterà tutte le misure necessarie per l'abbattimento delle barriere architettoniche, al fine di migliorare ulteriormente l'accesso e l'agibilità dei posti di lavoro, nei confronti di portatori di handicap.

ART. 14 – RETRIBUZIONI (allegato 1) parte integrante, a tutti gli effetti, del presente contratto.

La stipendio minimo, relativo a ciascuna categoria di addetti, è riportato nella tabella.

Per gli operai, la retribuzione oraria si ottiene dividendo per 173 la retribuzione mensile. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo per 26 la retribuzione mensile.

La retribuzione individuale è composta, salvo esplicita esclusione, da:

- paga base conglobata;
- scatti di anzianità;
- eventuale indennità di turno;
- indennità sostitutiva della panatica o mensa.

La retribuzione globale è composta da:

- retribuzione individuale;
- eventuali aumenti di merito;
- indennità a carattere continuativo;
- indennità di trasferta;
- altre indennità.

Assegni ad personam.

Premio di produzione

Indennità di trasporto

Indennità di capoturno

Nel concetto di indennità non rientrano i compensi per rimborsi spese sostenute dal lavoratore per conto dell'Azienda, o altre liberalità a carattere periodico.

Sono nominati capoturno coloro i quali in base all'anzianità accumulata in azienda, all'esperienza lavorativa, all'anzianità anagrafica e soprattutto all'accettazione dell'incarico rivestano tale qualifica pur mantenendo le stesse mansioni del personale in turno ad essi spetterà la relativa indennità di capoturno, essi sono nominati a discrezionalità dell'azienda, ed ad essa si rapporteranno per qualsiasi esigenza lavorativa. Ai capi turno spetta la responsabilità della prestazione lavorativa resa dai suoi sottoposti, nei limiti previsti dalla normativa di legge, essi si adopereranno affinché il personale in turno effettui la prestazione lavorativa in modo diligente e scrupoloso.. Il lavoratore nominato periodicamente ad assumere tale incarico riceverà un' indennità specifica.

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

14.1- Mutamento di mansioni.

I dipendenti dell'Azienda, non aventi la qualifica di impiegati, dovranno essere, possibilmente, anche in possesso del libretto di navigazione ed alternativamente, senza interruzione dell'anzianità di servizio, possono svolgere lavori a terra o quali marittimi imbarcati e viceversa, previa formazione professionale acquisita in Azienda.

Il passaggio da un settore all'altro dell'attività Aziendale non avverrà con penalizzazione economica del lavoratore, lo stesso ha facoltà di richiedere per iscritto all'Azienda di essere adibito a mansioni tali che gli possano dare la possibilità di conseguire titoli professionali legalmente riconosciuti, ovvero nei casi eventualmente previsti nella lettera di assunzione, ovvero a discrezione dell'azienda per cause con

tingibili alla produzione.

14.2 - Scatti di anzianità.

Ai dipendenti per l'anzianità di servizio maturata presso l'Azienda, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 6 bienni, un aumento calcolato in percentuale sulla paga conglobata, di cui al successivo paragrafo 14.3, pari al 2%. La percentuale massima del valore degli scatti di anzianità non dovrà, comunque, superare il 12% della paga base conglobata.

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

Poiché l'anzianità valida per la maturazione degli scatti è quella Aziendale, in caso di conseguimento di qualifica superiore, si farà luogo alla rivalutazione degli scatti maturati al valore corrispondente in percentuale alla nuova paga conglobata, fermo restando il limite massimo di cui sopra.

TABELLA

Tabella 1 e Tabella 2

14.3- Minimi tabellari. : paga base conglobata

LIVELLI	2008
I	€ 995,72
II	€ 1077,33
III	€ 1446,19
IV	€ 1564,21
V	€ 1634,21
VI	€ 1702,42

Le retribuzioni mensili sono state concordate per 173 ore di lavoro mensile .

Il raggiungimento delle paghe conglobate avverrà come da appendice siglata con l'organizzazione stipulante del presente contratto ovvero in 5 semestri a partire dal 01/09/08 per la parte economica e con decorrenza normativa dal mese di gennaio 2008 per il settore terra.

Per il settore mare la parte economica decorrerà dal 01/01/2009, per la parte normativa dalla data di presentazione della dichiarazione depositata dalla GE.S.P.I. srl alla Capitaneria di Porto di Augusta.

14.4 Indennità di presenza giornaliera.

A tutto il personale sarà corrisposta una indennità di presenza giornaliera di
€ 1.29 per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro.

14.5 - Indennità di trasferta.

Premesso che tutti i Lavoratori sono assunti per svolgere il loro lavoro nel comune di Augusta, ma che l'azienda è in grado di operare anche in altri comuni con l'apertura di una o più filiali, la sede di lavoro in caso di apertura di filiali è quella relativa alla filiale di appartenenza del lavoratore individuato nella lettera di assunzione da consegnarsi allo stesso da parte dell'azienda, in caso di prestazioni o di missioni fuori sede spetta:

-rimborso spese effettive di viaggio;

-altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento del mandato;

-indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera per ciascun giorno di trasferta;

la trasferta può essere erogata sia in maniera oraria, in relazione ai chilometri percorsi oltre il limite di cinta del comune dove ha sede la società o la filiale della società e fino al comune di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa, sia in maniera giornaliera fissa

-Il trattamento di cui sopra non si applica nei casi di orario giornaliero di lavoro effettuato nell'ambito di nastri lavorativi definiti e non si applica al personale che per ragioni tecniche connesse alla gestione del servizio sia tenuto a svolgere le proprie mansioni in uno o più comuni.

14.6 Indennità di panatica – mensa. (contributo sostitutivo della mensa)

Il compenso in denaro a titolo di indennità sostitutiva della panatica (per i marittimi) o della mensa (per gli altri lavoratori non marittimi) è stabilito nella misura di € 5,29 per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro in cui il lavoratore, per esigenze rimane sul luogo di lavoro.

Il valore convenzionale della indennità di panatica (solo per i marittimi) quale elemento di calcolo sostitutivo è di € 7,75. In caso di permanenza del lavoratore oltre la dodicesima ora, allo stesso spetterà una seconda indennità sostitutiva di mensa o in alternativa la consumazione del pasto a carico dell'azienda.

14.7 Indennità turni a ciclo continuo.

Ai Lavoratori, quando svolgono la propria attività in turni continui ed avvicendati, sia diurni che notturni, sarà corrisposta una indennità in cifra fissa secondo i seguenti valori : 55,00 euro per tutti i livelli, l'Azienda si impegna a rivedere con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto una percentuale da concordarsi subito dopo l'avvio del nuovo impianto.

14.8 – Indennità varie.

a) Indennità di reperibilità

Al lavoratore che, chiamato dall'Azienda, si dichiara disponibile alla reperibilità, saranno corrisposte € 51,65 giornaliere, al lordo delle ritenute previdenziali e fiscali, per ogni giornata in cui il singolo Lavoratore sarà dichiarato disponibile per eventuali esigenze, connesse con il processo produttivo e/o gestionale degli impianti e/o dei macchinari ivi compresi i natanti e gli automezzi.

b) Indennità di capoturno

Sono nominati capoturno coloro i quali in base all'anzianità accumulata in azienda, all'esperienza lavorativa, all'anzianità anagrafica e soprattutto all'accettazione dell'incarico rivestano tale qualifica pur mantenendo le stesse mansioni del personale in turno, ad essi spetterà la relativa indennità di capoturno, essi sono nominati a discrezionalità dell'azienda, ed ad essa si rapporteranno per qualsiasi esigenza lavorativa. Ai capoturno spetta la responsabilità della prestazione lavorativa resa dai suoi sottoposti, nei limiti previsti dalla normativa di legge, coordineranno affinché il personale in turno effettui la prestazione lavorativa in modo diligente e scrupoloso.. Il lavoratore nominato periodicamente ad assumere tale incarico riceverà un'indennità specifica, anche in considerazione al fatto che, ogni turno di servizio necessita di un responsabile, coordinatore e supervisore, con responsabilità personali che controlli il servizio e tenga i collegamenti con l'ufficio a terra, con le committenti e le Autorità operative costituite, è riconosciuta al capo turno operativo designato una indennità fissa, al lordo delle ritenute di legge, di € 10,00 per ogni giornata di effettiva presenza in turni di lavoro non giornaliero.

c) Indennità di manutenzione dell'impianto di termodistruzione – In caso di fermata dell'impianto per manutenzione programmata e/o in caso di interventi di emergenza, gli addetti, impiegati in dette operazioni e gli altri lavoratori eventualmente chiamati, per il maggiore impegno richiesto, percepiranno un premio straordinario pari ad € 10,00 per ogni ora di lavoro programmato, fatti salvi eventuali riposi di recupero, con possibilità di riconoscimento di un premio di

produttività in caso di completamento anticipato.

ART. 15 - MENSILITA' AGGIUNTIVE - PREMI

15.1 - 13^a mensilità - 14^a mensilità

a) **gratifica natalizia** : In occasione del SS. Natale sarà corrisposta al personale, che abbia compiuto un anno di servizio, una gratifica, costituita da una mensilità dei seguenti elementi:

- paga conglobata
- valore convenzionale della panatica/mensa
- indennità fisse

b) **La quattordicesima mensilità** verrà pagata unitamente al mese di Giugno e indicata in un prospetto paga a parte, da calcolarsi come per la tredicesima.

Al personale entrato in servizio nel corso dell'anno, le gratifiche, saranno corrisposte in ragione di tanti 12.imi quanti sono i mesi di servizio compiuti, calcolando come mese intero le frazioni uguali o superiori a 15 gg. tralasciando le frazioni inferiori.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, in occasione della liquidazione del TFR saranno liquidati i ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità.

15.2 - Premio di produzione o di obiettivo

Il predetto punto verrà ricontrattato e ridiscusso alla prima revisione prevista dal presente contratto provinciale

15.3 Assegni ad personam non riassorbibili, concordati tra le parti.

ART. 16 - DIRITTO ALLO STUDIO ED ALLA FORMAZIONE PROFESSIONALE

Ai fini di garantire una qualificazione professionale costantemente aggiornata l'Azienda e i lavoratori potranno organizzare eventuali corsi di formazione finalizzati all'aggiornamento del personale sia per le attività marittime che per le attività inerenti l'impianto di termodistruzione ed il settore dei rifiuti in genere.

Detta formazione è finalizzata a preparare soggetti pronti a potere prestare attività sia quale marittimo imbarcato che quale operatore d'impianti di smaltimento e/o trattamento di rifiuti e reflui.

ART. 17 – UNA TANTUM L'azienda si impegna a riconoscere ed erogare a titolo di vacanza contrattuale, la somma di Euro 1.000,00 per il servizio prestato dalla scadenza del pregresso contratto aziendale stipulato il 14 gennaio del 2003 a titolo di indennizzo e risarcimento di eventuali danni subiti. A copertura della vacanza contrattuale detta somma a titolo di una tantum è stata accettata a saldo di ogni e qualsiasi diritto, ragione e rivendicazione maturata da tutto il personale in tale sede rappresentato dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto. La vacanza contrattuale sarà erogata in quattro semestri a partire dal mese di Marzo 2009.

ART. 18 - LAVORATORI STUDENTI

I Lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

I Lavoratori studenti anzidetti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, possono usufruire, su loro richiesta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i due giorni lavorativi precedenti ciascun esame nel caso di esami universitari ovvero anche per i due giorni lavorativi precedenti la sessione di esame negli altri casi.

I lavoratori studenti anzidetti, inoltre, potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti individuali nella misura massima di 200 ore triennali, che potranno essere utilizzate anche in un solo anno, nel caso in cui il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti una frequenza per un numero pari o superiore a 300 ore.

La concessione e l'utilizzo di tali permessi verrà programmata preventivamente e compatibilmente con le esigenze produttive ed organizzative Aziendali. Potranno essere presi in considerazione non più di 2 Dipendenti contemporaneamente.

A richiesta dell'Azienda il Lavoratore interessato dovrà produrre tutte le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai commi precedenti.

A maggior estensione si rinvia per quanto non enunciato nel presente contratto provinciale a quanto previsto dalla legge n. 300 del 20/05/1970.

ART. 19 - DONATORI SANGUE E ORGANI

Ai lavoratori donatori di sangue sono concessi permessi retribuiti come da certificazione medica comprovante l'avvenuta donazione, secondo le disposizioni vigenti in materia.

Ai lavoratori donatori di organi e di midollo osseo compete l'indennità di malattia

per le giornate di effettiva degenza e di convalescenza come da documentazione medica.

ART. 20 - PERMESSI AI VOLONTARI DI PROTEZIONE CIVILE

Sulla base della legge 266/91 e dell'Ordinanza 30 marzo 1989 del Ministero per il coordinamento della protezione civile, è data facoltà agli appartenenti alle organizzazioni di volontariato di protezione civile, di richiedere al proprio datore di lavoro il permesso di assentarsi dal servizio per il tempo necessario all'espletamento delle attività di soccorso ed assistenza in occasione di calamità naturali o catastrofi, nonché per le attività concernenti l'addestramento e le esercitazioni di cui al comma 2 dell'art. 1 della sopracitata ordinanza. La domanda di permesso dovrà essere presentata al datore di lavoro 24 ore prima della data di inizio del permesso e vi si dovrà specificare l'attività di volontariato che verrà svolta e il gruppo di appartenenza. Al termine delle operazioni, il lavoratore dovrà presentare la certificazione prefettizia di avvenuta effettiva prestazione da parte del Dipendente.

Per il periodo di effettivo impiego prestato e certificato, il lavoratore conserva la retribuzione ed ogni altro trattamento economico e previdenziale che il datore di lavoro avrà cura di recuperare dal Fondo per la Protezione Civile.

Il numero dei lavoratori autorizzati è in funzione alla possibilità di assentarsi dal servizio e delle necessità dell'Azienda circa lo svolgimento delle normali attività produttive.

ART. 21 - CONGEDI PER LA FORMAZIONE

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, legge 8/3/2000, n. 53, i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, nell'arco dell'intera vita lavorativa, un periodo di congedo, non retribuito, pari ad un massimo di undici mesi, anche frazionabili, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il Lavoratore dovrà presentare richiesta scritta al datore di lavoro almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, specificando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

L'Azienda valuterà l'accoglimento della richiesta tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative e in caso di diniego o differimento del congedo informerà l'interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività produttiva, i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva, non dovranno superare l'uno per cento del totale della forza occupata. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

ART. 22 - ASPETTATIVA E CONGEDI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

A discrezione dell'Azienda è concessa un'aspettativa non retribuita, di durata non superiore ai sei mesi, durante la quale non matureranno nessuno degli elementi costituenti il rapporto di lavoro.

ART. 23 - CONGEDI PARENTALI

Al personale dipendente si applicano le disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel D. l. g. s. n. 151 del 2001, ai fini della fruizione dei periodi di astensione dal lavoro, il lavoratore padre o la lavoratrice madre presentano la relativa domanda con l'indicazione della durata, di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda in caso di comprovate situazioni personali può essere presentata entro quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

ART. 24 - DISCIPLINA DEI LAVORATORI

24.1 - Doveri del lavoratore

Nell'ambito del rapporto di lavoro il lavoratore dipende dai rispettivi superiori o preposti, come previsto dall'organigramma Aziendale.

I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione Aziendale, saranno improntati a reciproca collaborazione e correttezza.

In armonia con la dignità del Lavoratore, i Superiori ed i Preposti impronteranno i rapporti con i Dipendenti ai sensi di collaborazione e civiltà.

Il lavoratore deve osservare scrupolosamente l'orario di lavoro ed adempiere alle procedure prescritte per il controllo delle presenze.

Il lavoratore che ritarda al cambio di turno, senza giustificato motivo per tre volte anche non consecutive, ovvero non arriva in tempo ad utilizzare il natante ad uso collettivo adibito per lo scopo, non può utilizzare singolarmente un altro mezzo nautico dell'Azienda per effettuare il cambio turno, senza autorizzazione del

responsabile del settore. In tal caso saranno a suo carico le spese per il prolungamento dell'orario di lavoro dello smontante ed i costi relativi all'uso del natante.

Deve altresì astenersi da attività che lo possano distrarre dal regolare adempimento delle proprie mansioni o possano in qualche modo non coincidere con i suoi doveri.

Non deve dare ad estranei, o a chi non ne abbia diritto, notizie, informazioni o comunicazioni relative all'organizzazione, metodi e servizi dell'Azienda nonché relative ai provvedimenti ed operazioni amministrative anche se non si tratti di atti riservati, dei quali sia venuto a conoscenza a causa del suo servizio.

Non deve ricevere compensi, sotto qualsiasi forma, per il disimpegno dei propri compiti e per l'esecuzione di atti d'ufficio.

Il Lavoratore è tenuto a risarcire i danni derivanti all'Azienda da violazioni di obblighi di servizio e danneggiamenti procurati ai mezzi di lavoro.

Se il Lavoratore ha agito dietro un ordine, che era obbligato ad eseguire, è esente da responsabilità, ferma restando la responsabilità del Superiore che ha impartito l'ordine, salvo che lo stesso non sia stato eseguito diligentemente e/o correttamente.

Il Lavoratore risponde, invece, se ha agito per delega del Superiore.

Il Lavoratore è responsabile in ordine all'uso appropriato dei mezzi e/o attrezzature e/o impianti affidati per quanto attiene alla sicurezza, alla funzionalità e danneggiamento degli stessi.

Il Lavoratore che, nell'esercizio delle attribuzioni conferitegli, cagioni per dolo o colpa un danno a terzi, è personalmente obbligato a risarcirlo, ferme restando le

responsabilità più gravi previste dalle vigenti leggi.

Il Lavoratore ha l'obbligo di conformarsi alle disposizioni vigenti sulla prevenzione degli infortuni ed in materia di igiene sul lavoro, sia a terra che a mare, a quelle particolari prescritte in tali materie nell'ambito del porto e negli altri ambiti ove l'azienda opera.

Il personale addetto alla conduzione di autoveicoli o di altri mezzi meccanici, che nell'esercizio di tali attribuzioni cagioni danno all'Azienda a Terzi o a cose, è responsabile nei limiti della normativa di cui all'art. 1, legge 31.12.62 n. 1833 e della legge 17.3.75 n. 69.

Le infrazioni alle disposizioni contenute nel presente articolo daranno luogo a provvedimenti disciplinari.

24.2 - Diligenza del prestatore di lavoro

Il Lavoratore deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta e dell'interesse stesso dell'Azienda.

Deve inoltre osservare le disposizioni impartite dalla direzione Aziendale e dai Superiori o Preposti dai quali gerarchicamente dipende.

Egli deve mantenere un contegno corretto verso la Clientela; avere cura dei locali e di tutto quanto gli viene affidato e rispettare il Regolamento.

Il lavoratore non può sindacare in merito alle disposizioni impartitegli dal datore di lavoro o da persona all'uopo preposta, in ordine al modo in cui deve adempiere le prestazioni lavorative, a meno che tali disposizioni si dimostrino d'impossibile esecuzione, oppure illecite perché contrastanti con Norme poste a sua tutela e/o incolumità di altri, né può rendere una prestazione diversa da quella legittimamente

richiestagli e pretendere per essa diversa retribuzione.

I rapporti in Azienda saranno improntati al rispetto di forme di collaborazione ed educazione ed il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione della sua attività ed in particolare:

- a) Evitare comportamenti inopportuni ed offensivi non rispettosi della dignità personale, dei colleghi, di terzi e propri dell'Azienda;
- b) Osservare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze;
- c) Svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnatigli, osservando le Norme del presente contratto, nonché le disposizioni impartite dai Superiori;
- d) Non svolgere attività contrarie agli obblighi derivanti dal presente contratto
- e) L'inosservanza di quanto previsto nel presente articolo, autorizza l'azienda a comunicare l'inadempienza al lavoratore per iscritto, lasciando la facoltà allo stesso di giustificare il suo comportamento entro cinque giorni dalla notifica del comportamento illegittimo, facendosi assistere dalla R.S.U. o dal Sindacato.

24.3 - Obbligo di fedeltà

Il Lavoratore non deve trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'Azienda, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di lavorazione, di produzione e di prestazione di servizi utilizzati dalla stessa, ovvero farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizi, né durante il periodo di assunzione né dopo la sua conclusione.

Il Lavoratore deve astenersi dal prendere parte diretta o indiretta ad appalti, imprese, servizi, forniture, concessioni, ad affari nei quali sia interessata l'Azienda da

cui dipende, nonché dal redigere, per conto di privati, atti o documenti che debbano essere sottoposti al giudizio o alla deliberazione dell'Azienda.

E' fatto espresso divieto di fotocopiare e/o asportare dagli uffici qualsiasi documento su qualsiasi supporto appartenente all'Azienda, fatto salvo quanto autorizzato dall'Azienda

Il Lavoratore deve astenersi non solo dai comportamenti espressamente vietati dall'art. 2105 del C.C. ma anche da tutti quelli che, per la loro natura e le loro conseguenze, appaiono in contrasto con i doveri connessi alla struttura e all'organizzazione dell'Azienda o creano situazioni di conflitto con gli interessi e le finalità della stessa o sono idonei, comunque, a ledere irrimediabilmente il presupposto fiduciario su cui è basato il rapporto di lavoro.

Il Lavoratore deve astenersi dal commentare con terzi tutto ciò che può ledere l'immagine dell'Azienda, né può discutere e dare informazioni sull'organizzazione del lavoro e sui sistemi produttivi adottati.

Art. 25 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni alle Norme del presente contratto e alle norme di legge con particolare riguardo ai doveri dei lavoratori nell'esplicazione dell'attività lavorativa e della relativa condotta possono essere punite a secondo della gravità dei fatti, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonimento scritto;
- c) multa non superiore a 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni

di effettivo lavoro;

e) Licenziamento, con o senza preavviso.

L'importo delle multe andrà depositato in apposito conto da utilizzare a scopo sociale.

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato, escluso il richiamo verbale, senza la preventiva e puntuale contestazione scritta degli addebiti, la stessa deve essere fatta il più presto possibile. Il Lavoratore può farsi assistere dall'organizzazione sindacale a cui è iscritto e da mandato o da legale di fiducia. Trascorso il termine minimo inferiore di 5 gg. di calendario dalla notifica di tale contestazione, Il lavoratore, deve comunicare al Datore di lavoro le sue eventuali giustificazioni, entro i successivi cinque giorni di calendario dal ricevimento della contestazione da parte dell'azienda.

. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al Lavoratore con lettera raccomandata entro 10 giorni dal ricevimento delle sue giustificazioni. In tale lettera debbono essere specificati i motivi del provvedimento.

I provvedimenti disciplinari entro i successivi trenta giorni dalla data di acquisizione delle giustificazioni addotte dal lavoratore devono a cura dell'azienda essere irrogati previa chiusura dell'istruttoria e notifica all'interessato del provvedimento disciplinare comminato.

Decorso tale termine, l'azienda non può comminare al dipendente alcuna sanzione disciplinare.

Il dipendente al quale sia stata comminata una sanzione disciplinare conservativa del posto di lavoro, ferma restando la possibilità di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere nei 15 giorni di calendario immediatamente successivi alla comunicazione

scritta del provvedimento disciplinare adottato, la costituzione, tramite la direzione provinciale del lavoro, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o nominato in caso di divergenza sulla nomina dal dirigente responsabile della direzione provinciale del lavoro. In tal caso la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 5 giorni lavorativi dall'invito rivoltogli dalla Direzione provinciale del lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di conciliazione, la sanzione disciplinare non ha effetto.

ART 26 - AMMONIZIONE SCRITTA, SOSPENSIONE E LICENZIAMENTO

Incorre nel provvedimento dell'ammonizione scritta, multa o della sospensione il lavoratore che a titolo esemplificativo e non esaustivo compia o metta in atto i seguenti comportamenti:

- a) senza giustificato motivo, non si presenta al lavoro o abbandona il proprio posto di lavoro, ritarda reiteratamente l'inizio dei lavori, lo sospende o ne anticipa la cessazione, non osserva la cadenza delle soste;
- b) non esegue il lavoro con assiduità o secondo le disposizioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza, o esegua lavori non assegnatigli; così pure quando non effettua i lavori entro i normali standard temporali ed antieconomici rispetto a quelli affidati a terzi;
- c) per disattenzione o negligenza procura guasti agli impianti o all'attrezzatura affidatagli a lui o ad altri dipendenti, in maniera non grave procuri dispendio immotivato in maniera non rilevante di materiale

- dell'azienda;
- d) non avverte subito i Superiori diretti di eventuali irregolarità nel l' andamento dei lavori o dei guasti e danni verificatisi alle strutture e ai materiali impiegati nel ciclo produttivo;
 - e) non osserva scrupolosamente le Norme e non applica le misure di sicurezza sul lavoro e sull'igiene degli ambienti di lavoro. L'ammonizione scritta è applicata nei casi di prima mancanza, la sospensione nei casi di recidiva. In casi di maggiore gravità potrà farsi ricorso alla sospensione anche in caso di assenza o di recidiva.

Il Lavoratore ai sensi delle leggi 11 maggio 1990 n. 108-15 Luglio 1966 e 20 maggio 1970 n, 300, può essere licenziato per giustificato motivo o per giusta causa con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con perdita dell'indennità di preavviso.

In via esemplificativa ricadono sotto il provvedimento del licenziamento per giusta causa le seguenti infrazioni :

- a) recidiva reiterata nelle assenze ingiustificate, prolungate oltre tre giorni consecutivi,
- b) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità e alla sicurezza degli altri lavoratori, a terzi, agli impianti ed attrezzature e comunque a cose impegnate nel ciclo produttivo.
- c) guasti provocati per negligenza imperizia o imprudenza nell'uso delle attrezzature assegnate, degli impianti, o del materiale di proprietà dell'Azienda;
- d) scorretto comportamento nei confronti delle Società committenti o loro Rappresentanti, tali da arrecare danni materiali o morali alle Società

- stesse, oltrechè al datore di lavoro;
- e) ingiustificato rifiuto di dare esecuzione ai compiti assegnati dal Superiore o insubordinazione verso Superiori accompagnata da comportamento oltraggioso.
 - f) Abbandono del natante durante le ore di lavoro fuori dei casi previsti dal Codice della Navigazione;
 - g) contravvenza al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello o in prossimità di materiali infiammabili e durante le operazioni di rifornimento di combustibili o combustori agli impianti, automezzi, natanti;
 - h) esegua all'interno dei locali o spazi aperti di proprietà Aziendale lavori anche di lieve entità per conto proprio o di terzi, anche se fuori dall'orario di lavoro con o senza utilizzo o sottrazione di attrezzature e materiale Aziendale; fuori dall'Azienda compia, per conto terzi, lavori di pertinenza dell'Azienda stessa;
 - i) tenga un contegno incivile e scorretto verso la clientela e il pubblico;
 - l) trasgredisca l'osservanza del presente contratto e del regolamento interno o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza dello stabilimento.

L'ammonizione scritta verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo o in caso di recidività.

In particolare la sospensione può essere inflitta al lavoratore che ad esempio:

- per negligenza, imperizia o imprudenza del servizio, arrechi danni non gravi alle attrezzature, agli altri operai, a se stesso, al materiale o alle macchine;

- si presenti al lavoro, o si trovi in servizio in stato di ubriachezza;
- fuori dell'Azienda compia, per conto terzi, lavori di pertinenza dell'Azienda stessa;
- persista a commettere mancanze punite con la multa;
- entro il trimestre, per 3 volte, si assenti dal servizio senza Giustificato motivo;
- sia sorpreso a fumare nei locali di deposito legname, merci imballate con carta, cartone, o dove vi siano depositate e/o stoccate anche temporaneamente merci infiammabili o pericolose in genere;
- commetta mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lett. a) e b) dell'articolo 25.

Per quant'altro non previsto dal presente contratto provinciale: le parti intendono fare riferimento: alla Legge n. 300 del 20/05/1970; per l'elezione della R.S.U. e R.L.S. viene applicata l'accordo interconfederale del 20/12/1993 che regola la materia; codice della Navigazione e regolamento codice navigazione; Dlgs. 66/03; Dlgs. 108/05; 626/94 e successive .modificazioni e integrazioni previsto dal T.U. sulla sicurezza; Dlgs. 81/08; nonché Leggi di miglior favore; contratto 151; nota alla Capitaneria di Porto di Augusta del 24/01/2008 .

Art. 27 – LICENZIAMENTI DISCIPLINARI

27.1 - Licenziamento con preavviso (art. 3, legge n. 604/66 – licenziamento per giustificato motivo).

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'articolo 26., non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui al successivo paragrafo 27.2.

A titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano nelle infrazioni che giustificano il licenziamento per giustificato motivo con preavviso:

- a) gravi atti di insubordinazione o di incitamento all' insubordinazione grave;
- b) diverbio litigioso o oltraggioso seguito da vie di fatto avvenuto all'interno dell'Azienda e nei posti di lavoro anche fuori dalla stessa, oppure proseguano fuori dall' orario di lavoro per questioni che riguardano l'Azienda.
- c) danneggiamento doloso di materiale, attrezzature, mezzi e automezzi, natanti e qualsiasi elemento costituente o riconducibile alla proprietà ed alle strutture dell'Azienda;
- d) reiterato, scorretto comportamento in servizio da cui consegua un rilevante danno economico e/o all'immagine dell'Azienda;
- e) esecuzione in orario di lavoro senza permesso di lavori nell'Azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'Azienda;
- f) rissa in Azienda fuori dalle aree e dai reparti operativi o dagli uffici;
- g) abbandono del posto di lavoro da parte del personale al quale siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto d) del seguente paragrafo 27.2;
- h) assenza ingiustificata prolungata oltre 3 giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per 3 volte in 1 anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;

i) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del Lavoratore;

l) abuso delle norme relative al trattamento di malattia accertate dalle competenti autorità;

m) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 26 quando siano stati comminati 3 provvedimenti di sospensione di cui all'articolo 26, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 25 (Provvedimenti disciplinari).

27.2 - Licenziamento senza preavviso (art. 1, legge n. 604/66 e art. 2119 c.c. - licenziamento per giusta causa).

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'Azienda grave nocimento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono illecito penale anche in maniera non grave, ma che minano in modo irreparabile il rapporto di fiducia tra azienda e lavoratore.

A titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) Lo sbarco da navi o dai natanti societari di merce ritenuta in base ai regolamenti e alle norme che regolano i traffici all'interno del territorio nazionale di genere proibita, non nazionalizzata o non nazionalizzabile e comunque senza la preventiva autorizzazione della dirigenza aziendale e/o di merce comunque ritenuta di contrabbando.

b) furto nell'Azienda, anche di lieve entità di beni riconducibili alla GE.S.P.I. srl;

c) trafugamento di materiale, apparecchiature, utensili, impianti o di documenti riservati dell'Azienda ed equivalenti violazioni dei segreti d'ufficio;

d) danneggiamento volontario di materiale, attrezzature, mezzi, automezzi, natanti, galleggianti e alle strutture aziendali;

e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;

f) violazione del divieto di fumo posto da norme a tutela della sicurezza sui posti di lavoro;

g) esecuzione in orario di lavoro, senza permesso, di lavori nell'Azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'Azienda;

h) irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi Aziendali di controllo delle presenze o delle trasferte;

i) partecipazione a rissa in Azienda all'interno delle aree e dei reparti operativi o degli uffici, o dove si svolgano lavori anche fuori sede in cui è impegnata l'Azienda.

l) Violazione grave delle Norme del Codice della Navigazione o del codice della strada che attengano la sicurezza in mare con conseguente abbandono del natante, o degli automezzi anche scarichi ecc.

Art. 28 - SOSPENSIONE CAUTELARE NON DISCIPLINARE.

In caso di mancanze di particolare gravità da parte del lavoratore, il datore di lavoro applicherà il regolamento disciplinare previsto dalla normativa vigente.

Art. 29 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato (escluso il periodo di prova ed il caso di licenziamento per giusta causa) non può essere risolto da alcuna delle due parti senza un preavviso.

Non si dà luogo a preavviso né alla corresponsione della relativa indennità:

a) nel caso di risoluzione di rapporto in presenza della maturazione del limite di età previsto dalla normativa di legge vigente ovvero al compimento dell'anzianità contributiva utile per la fruizione della pensione.

b) nel caso di pensionamento anticipato e nel caso di dimissioni incentivate.

ART. 30 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

30.1 Il rapporto si estingue per:

Dimissioni del dipendente.

Licenziamento o recesso del dipendente per superamento dei limiti massimi di infermità per malattia, o infortunio.

Licenziamento per motivi disciplinari.

Decesso del dipendente.

Collocamento a riposo del dipendente per raggiunti limiti di età.

Giustificato motivo oggettivo e/o soggettivo.

Giusta causa.

L'azienda è tenuta a corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso anche in caso di morte ai sensi dell'articolo 2122 del codice civile, oltrechè per superamento del periodo di comporto in caso di malattia o infortunio.

Il lavoratore durante il periodo di preavviso può richiedere all'Azienda un'ora di permesso giornaliero per la ricerca di un nuovo impiego.

30.3 - Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al Lavoratore spetta il trattamento di fine rapporto di cui alla L. 297 /82.

Per la determinazione del TFR saranno considerati esclusivamente i seguenti elementi:

- la paga conglobata
- gli scatti di anzianità;
- assegni ad personam e superminimi;
- indennità di turno e/o di panatica convenzionale;
- 13^a e 14^a mensilità;
- eventuali altre indennità, escluse le indennità di trasferta o altre erogazioni non previste dall' assoggettamento al t.f.r.

Il TFR deve essere liquidato entro 15 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, o decesso del lavoratore a qualunque titolo avvenuta, ai sensi dell'articolo 2122 del codice civile.

NOTE E PRECISAZIONI

DISCIPLINA PARTICOLARE PER ALCUNI ISTITUTI

1) **Apprendistato**: L'Azienda può stipulare contratti di apprendistato per la formazione di operai qualificati a svolgere il lavoro specialistico proprio della tipologia del settore dell'igiene ambientale e nel settore marittimo di competenza, nonché per la formazione di impiegati per i quali sono previste mansioni esecutive.

La relativa disciplina è regolata dal D. l. g. s.. 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

Operai

- 1° anno: 62% della retribuzione;

- 2° anno: 70% della retribuzione;

- 3° anno: 80% della retribuzione.

Impiegati

tutto il periodo: 70% della retribuzione.

Ferma restando l'integrale applicazione delle Norme di legge e del presente contratto, la retribuzione degli apprendisti si calcola percentualmente sulla paga globale contrattuale del Lavoratore inquadrato al 3° livello.

2) **Contratto a tempo determinato** : Per le assunzioni a tempo determinato si rinvia alle leggi regolanti lo specifico istituto, ed in particolare il D.lgs. 66/ 2003 e successive modifiche e integrazioni.

3) **Contratto a tempo parziale**

Il rapporto a tempo parziale è regolato dalle leggi in vigore, esso può essere di tipo

orizzontale, verticale o misto.

L'orario di lavoro giornaliero può assumere articolazioni diverse da quello del personale assunto a tempo pieno.

Il personale assunto a tempo parziale sarà retribuito in base alle ore di lavoro effettivamente prestato.

Tutti gli istituti previsti dalla legge e dal presente contratto saranno proporzionati alle ore di lavoro concordate.

CONCLUSIONI E STIPULA

Le parti convenute alla stesura del presente contratto e degli allegati che ne formano parte integrante, accettano di ratificarne il contenuto senza nessuna riserva, concordano inoltre di depositare copia autentica del presente contratto presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro di Siracusa, il Compartimento Marittimo di Augusta e gli enti interessati per la pubblicazione del presente contratto di lavoro.

Il contratto siglato dalle parti interessate entra in vigore il 01/09/08 e scade il 31/12/2012 sia per la parte economica che normativa.

Letto, confermato e sottoscritto.

Indice generale

PREMESSA	3
ART. 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE.....	4
DECORRENZA E DURATA	6
ART. 2 – ASSUNZIONI –	6
ART. 3 – PERIODO DI PROVA.....	9
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	11
ART. 4 – MANSIONI DEL PERSONALE	11
DECLARATORIA DI AREA OPERATIVO FUNZIONALE	12
LIVELLI PROFESSIONALI.....	13
ART.5 – NORME PRELIMINARI E COMPORTAMENTALI	23
ART 6 - VESTIARIO	26
ART.7 - ORARIO DI LAVORO PER IL PERSONALE DI TERRA	27
ART.8 – RIPOSI E PAUSE - PERSONALE DI TERRA.....	31
ART.9 – FESTIVITA’	32
ART. 10 – FERIE E ASSENZE.....	34
ART. 11 - RICHIAMO ALLE ARMI.	36
ART. 12 - MALATTIA, INFORTUNIO E TBC.....	37
ART. 13 - CONGEDO MATRIMONIALE – TUTELA DELLA MATERNITÀ.....	40
ART. 14 – RETRIBUZIONI	41
TABELLA	43
ART. 15 - MENSILITA’ AGGIUNTIVE - PREMI.....	47
Art. 16 - DIRITTO ALLO STUDIO ED ALLA FORMAZIONE PROFESSIONALE	48
ART. 17 – UNA TANTUM	49
Art. 18 - LAVORATORI STUDENTI	49
Art. 19 - DONATORI SANGUE E ORGANI	50

ART. 20 - PERMESSI AI VOLONTARI DI PROTEZIONE CIVILE	51
Art. 21 - Congedi per la formazione	51
Art. 22 - Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari	52
Art. 23 - Congedi parentali.....	52
ART. 24 - DISCIPLINA DEI LAVORATORI.....	53
Art. 25 - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI.....	57
ART 26 - AMMONIZIONE SCRITTA, SOSPENSIONE E LICENZIAMENTO	59
Art. 27 – LICENZIAMENTI DISCIPLINARI.....	62
Art. 28 - Sospensione cautelare non disciplinare.....	65
Art. 29 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni	65
ART. 30 - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	66
DISCIPLINA PARTICOLARE PER ALCUNI ISTITUTI	68
1) Apprendistato	68
2) Contratto a tempo determinato.....	69
CONTRATTO A TEMPO PARZIALE.....	69
CONCLUSIONI E STIPULA.....	69
ALLEGATI:	
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 151 TSL	
STRALCIO TESTO UNICO SULLA SICUREZZA	
LEGGE 300/70	

Contratto: MARITTIMI - Navi fino a 151 t.s.l.
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i marittimi imbarcati sulle navi fino a 151 t.s.l.

30 LUGLIO 1992

(Decorrenza: 1° agosto 1992 - Scadenza: 31 agosto 1994)

rinnovato

15 FEBBRAIO 1996

(Decorrenza: 1° marzo 1996 - Scadenza: 31 dicembre 1999)
La parte economica scadrà il 31 dicembre 1997

rinnovato per la parte economica

4 MARZO 1998

(Decorrenza: 1° gennaio 1998 - Scadenza: 31 dicembre 1998)

rinnovato

24 NOVEMBRE 1999 (*)

(Decorrenza: 1° luglio 1999 - Scadenza: 31 dicembre 2002)
La parte economica scadrà il 31 dicembre 2000

rinnovato per la parte economica

21 MARZO 2001

(Decorrenza: 1° gennaio 2001 - Scadenza: 31 dicembre 2002)

rinnovato

11 GIUGNO 2003

(Decorrenza: 1° gennaio 2003 - Scadenza: 31 dicembre 2006)
La parte economica scadrà il 31 dicembre 2004

rinnovato per la parte economica

13 DICEMBRE 2004

(Decorrenza: 1° gennaio 2005 - Scadenza: 31 dicembre 2006)

Parti stipulanti

Confederazione italiana armatori (CONFITARMA)

e

Federazione italiana lavoratori trasporti (FILT-CGIL)

Federazione italiana trasporti (FIT-CISL)

Unione italiana lavoratori trasporti - Settore marittimi (UILTRASPORTI)

(*) Integrato dagli accordi 16 dicembre 1999 per i marittimi imbarcati su navi che svolgono attività di servizi di antinquinamento e disinquinamento.

(I testi degli accordi sono riportati in calce al c.c.n.l.)

Testo del c.c.n.l.

Art. 1

(Campo di applicazione)

1. Il presente contratto si applica alle navi inferiori a 50 t.s.l. che compiono servizi lungo le coste e nei porti, e ad ogni altro tipo di navigazione giornaliera non superiore alle 60 miglia dal porto di armamento o capolinea ed a distanza non superiore alle 40 miglia dalla costa e al diporto senza limiti di tonnellaggio.

2. Agli equipaggi delle medesime navi che per esigenze aziendali compiano navigazione superiore alle sei ore e/o con percorrenza superiore alle 60 miglia dal porto d'armamento o capolinea e/o a distanza superiore alle 40 miglia dalla costa, verrà corrisposta l'indennità di navigazione prevista dall'art. 14 del presente contratto.

Art. 2

(Assunzione)

1. Il personale il cui rapporto di lavoro è regolato dal presente contratto si intende normalmente assunto a tempo indeterminato salvo diversa indicazione nel contratto di imbarco (Allegato 1).

2. Il personale può essere trasferito su qualunque nave sociale anche applicata a diverso itinerario, senza che ciò comporti modifiche alla retribuzione o alle condizioni contrattuali, fermo restando quanto previsto dall'art. 14 (Indennità di navigazione) del presente accordo.

Art. 3

(Periodo di prova)

1. All'atto dell'assunzione il personale dovrà effettuare un periodo di prova di 45 giorni per gli Ufficiali e di 30 giorni per i Sottufficiali e comuni.

2. Durante il periodo di prova ambo le parti hanno il diritto alla rescissione del rapporto di lavoro, con diritto alla indennità contrattuale escluso il preavviso, maturato per il servizio prestato.

Art. 4

(Tabella di armamento)

1. Tenuto conto del tipo di utilizzazione della nave, il numero minimo dei componenti l'equipaggio è stabilito dall'autorità marittima in base alle norme del C.d.N. e relativo regolamento.

Art. 5

(Orario di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

1. L'orario normale di lavoro è stabilito in 8 (otto) ore giornaliere. Per particolari esigenze di servizio l'orario normale di lavoro può essere compreso nell'arco orario tra le 06,00 e le 20,00 con diritto di usufruire di un'ora per la consumazione dei pasti.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 24 novembre 1999 prevede quanto segue:

Riduzione orario di lavoro

Con decorrenza 1° gennaio 2000 la prestazione lavorativa annuale verrà ridotta di 8 ore. Tale riduzione verrà normalmente fruita aumentando di un giorno le giornate di ferie.

Art. 6

(Paghe)

1. Le paghe mensili spettanti ai marittimi a seconda del grado e delle qualifiche risultanti dal ruolo equipaggio, sono indicate nella tabella paghe allegata al presente contratto (Allegato 2).

2. La paga giornaliera è raggugliata ad un trentesimo della paga mensile.

*Art. 7
(Straordinario)*

1. Il lavoro effettuato dai componenti l'equipaggio oltre l'orario normale è considerato lavoro straordinario.

2. I compensi orari per lavoro straordinario sono stabiliti nella misura indicata nella tabella allegata al presente contratto (Allegato 4).

*Art. 8
(Compenso per servizi di guardia con veglia in porto)*

1. Al personale chiamato a prestare servizio di guardia in porto dalle ore 19,00 alle ore 06,00, oppure dalle ore 20,00 alle ore 07,00 verrà corrisposto, per ogni notte di servizio prestato un compenso di lire 5.000 (lire cinquemila).

*Art. 9
(Indennità di contingenza)*

1. Ai marittimi imbarcati sarà corrisposta l'indennità di contingenza indicata nella tabella allegata al presente contratto (Allegato 3) che sarà successivamente aggiornata secondo le misure e le modalità previste per i lavoratori dell'industria.

2. L'indennità di contingenza giornaliera è raggugliata ad un trentesimo dell'indennità di contingenza mensile.

*Art. 10
(Computo riposi compensativi e ferie)*

1. La paga base giornaliera e l'indennità di contingenza saranno raggugliate ad un ventiseiesimo per il computo dell'indennità sostitutiva dei riposi compensativi e delle ferie.

*Art. 11
(13^a e 14^a mensilità)*

1. Sia in occasione del Natale che della Pasqua sarà corrisposta ai marittimi che abbiano compiuto un anno di imbarco, una gratifica costituita da una mensilità dei seguenti elementi:

- a) paga;
- b) indennità di contingenza;
- c) valore convenzionale della panatica, come stabilito dell'art. 15;
- d) scatti di anzianità.

2. Ai marittimi entrati in servizio nel corso dell'anno, le gratifiche natalizia e pasquale, saranno corrisposte in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di imbarco compiuti. Per le frazioni di mese verranno corrisposti i ratei giornalieri.

3. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, in occasione della liquidazione delle altre competenze, saranno corrisposte anche le quote parti della gratifica natalizia e pasquale.

*Art. 12
(Trattamento delle giornate del sabato in servizio)*

Il sabato mantiene la natura di giorno feriale.

Il lavoro eventualmente compiuto nella giornata del sabato sarà compensato con una giornata di riposo compensativo, calcolato sulla base di 1/26 della retribuzione (paga base, contingenza e panatica convenzionale rateo gratifica natalizia e pasquale e scatti di anzianità).

Art. 13
(Scatti di anzianità/navigazione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A decorrere dal 1° marzo 1992 e successivamente, al marittimo, che abbia effettuato gli ultimi due anni di navigazione sempre con la stessa azienda, spetterà uno scatto di anzianità/navigazione del 5 per cento della paga base. Dopo il primo biennio di navigazione, maturando ulteriori analoghi requisiti, verranno corrisposti altri quattro scatti biennali di importo pari al 2 per cento della paga base.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 24 novembre 1999 prevede quanto segue:
Scatti

A seguito del conglobamento della contingenza e dell'E.d.r. nel nuovo minimo contrattuale conglobato gli scatti vengono trasformati in cifra, con adeguamento ad ogni futuro aumento del minimo contrattuale.
Gli scatti trasformati in cifra, avranno i seguenti valori:

1° scattoex 5% Scatti successivi ex 2%

Com.te - D.M. - Conduttore	63.975	25.590
Ufficiale 50.938	20.375	
Sottufficiale	44.410	17.764
Comune 34.760	13.904	
Giovanotto	24.745	9.898
Mozzo	22.398	8.959

Art. 14
(Indennità di navigazione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Allo scopo specifico ed esclusivo di tenere conto dell'impegno richiesto dalle esigenze della navigazione marittima, nonché del vincolo di permanenza a bordo della nave e del relativo disagio, quando per esigenze di servizio la nave effettua navigazione continua di durata superiore a sei ore e/o si allontana oltre sessanta miglia dal porto capolinea, al personale imbarcato verrà corrisposta una indennità di navigazione per giorno di effettivo imbarco nella misura di seguito indicata:

- Comandante - Dir. Macch. - Conduttore L. 6.000
- 1° Ufficiale L. 5.000
- Sottufficiale L. 2.000
- Comune L. 1.200
- Giovanotto L. 1.000
- Mozzo L. 650

N.d.R.: L'accordo 11 giugno 2003 prevede quanto segue:

Indennità di navigazione

Si allegano le tabelle aggiornate delle nuove indennità di navigazione a valere dal 1° luglio 2003.

Art. 15
(Vitto - Panatica convenzionale)

1. Il vitto sarà corrisposto in contanti nella misura di lire 5.000 (cinquemila) giornaliera unica per tutto l'equipaggio. In tutti i casi in cui occorre computare la panatica quale coefficiente della retribuzione o considerarla come coefficiente di calcolo per la liquidazione di indennità (ad esempio: indennità sostitutiva del preavviso, indennità di risoluzione del rapporto di lavoro, indennità sostitutiva delle ferie o dei riposi compensativi, indennità giornaliera in corso di malattia o infortunio, gratifica natalizia, gratifica pasquale, ecc.) il valore da attribuire alla panatica è determinato nelle misure seguenti:

Mensili

- Comandante - Dir. Macch. - Conduitorre	15.000
- 1° Ufficiale	13.500
- Sottufficiale	11.400
- Comune	9.600
- Giovanotto	7.200
- Mozzo	6.300

Art. 16 (Giorni festivi)

Sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche;
- b) le festività nazionali: 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno e 4 novembre;
- c) le seguenti ulteriori festività:
 - Capodanno (1° gennaio);
 - Epifania;
 - Lunedì di Pasqua;
 - Assunzione (15 agosto);
 - Ognissanti (1° novembre);
 - Immacolata Concezione (8 dicembre);
 - Natale (25 dicembre);
 - S. Stefano (26 dicembre).

Sono considerati semi festività la Vigilia di Pasqua e la Vigilia di Natale.

Art. 17 (Trattamento festività)

1. Ai marittimi saranno riconosciuti tanti giorni di riposo compensativo quanti saranno i giorni di domenica ed i giorni di festività infrasettimanali (comprese le festività nazionali) trascorsi in servizio.

2. Qualora il marittimo, nei giorni predetti, presti lavoro oltre l'orario normale giornaliero verrà corrisposto il compenso per lavoro straordinario nelle misure stabilite dalla tabella allegata (Allegato 4).

3. Nel caso in cui durante l'imbarco, per esigenze di servizio non sia stato possibile fare usufruire i riposi compensativi, sarà corrisposta un'indennità sostitutiva commisurata ad 1/26 dei seguenti istituti:

- paga base;
- indennità di contingenza;
- valore convenzionale della panatica di cui all'art. 15;
- scatti di anzianità;
- rateo gratifica natalizia e pasquale.

Art. 18 (Trattamento delle festività nazionali: 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno e 4 novembre e altre festività normalmente infrasettimanali cadenti di domenica)

1. Qualora una delle festività nazionali cada in giorno di domenica verranno riconosciute al marittimo una giornata di riposo compensativo e un importo pari ad un ventiseiesimo (1/26) della retribuzione mensile (paga, indennità di contingenza, scatti di anzianità).

2. Qualora una delle festività normalmente infrasettimanali cada in giorno di domenica verranno riconosciute al marittimo: il compenso lavoro straordinario festivo per le ore eccedenti l'orario normale, una giornata di riposo compensativo, un importo pari ad 1/26 della retribuzione mensile (paga, indennità di contingenza, scatti di anzianità).

Art. 19
(Ferie - Congedo matrimoniale)

Ferie

1. Per ogni anno o frazione di anno di ininterrotto servizio alle dipendenze della stessa azienda, ai componenti l'equipaggio saranno concessi i seguenti periodi di ferie, retribuite con facoltà dell'armatore di corrispondere a fine anno:

- Comandante - Dir. Macch. - Conduttore: giorni 31 di calendario;
- Restante equipaggio: giorni 30 di calendario.

2. Qualora l'armatore per ragioni di servizio non potesse concedere tutto o in parte le ferie annuali di cui sopra, corrisponderà al marittimo per ogni giornata 1/26 della paga base, indennità di contingenza, panatica giornaliera, scatti di anzianità e rateo gratifica natalizia e pasquale.

Congedo matrimoniale

1. A tutto il personale che contrae matrimonio sarà concesso dalla azienda un congedo straordinario retribuito nella misura di giorni 8 (otto).

Art. 20
(Assegni familiari)

1. Gli assegni familiari sono corrisposti ai marittimi nella misura e con le modalità stabilite per i lavoratori dell'industria dalle apposite disposizioni di legge.

Art. 21
(Corredo)

1. Qualora l'equipaggio dovesse pernottare a bordo o per guardia con veglia si provvederà a cura dell'armatore al normale corredo di cabina e di letto.

2. Si provvederà, a cura dell'armatore, al cambio della biancheria ogni 7 (sette) giorni.

Art. 22
(Indennità perdita corredo)

1. In caso di perdita di tutti gli effetti personali, o per la maggior parte di essi, il personale ha diritto all'indennizzo da parte dell'armatore, del danno subito entro i limiti massimi seguenti:

- Comandante - Dir. Macch. - Conduttore L. 350.000
- Restante equipaggio L. 300.000

Per le perdite parziali gli importi sopra indicati saranno proporzionalmente ridotti.

Art. 23
(Divise equipaggio)

1. Se prescritte dall'armatore, l'equipaggio è tenuto ad indossare la divisa mantenendola in buone condizioni. Le divise agli Ufficiali, ai Sottufficiali e ai comuni saranno fornite dall'armatore nel limite di una divisa all'anno.

Art. 24
(Lavori per pulizia e manutenzione della nave)

1. L'equipaggio dovrà eseguire tutti i lavori di ordinaria manutenzione e di pulizia della nave, con diritto a compenso per lavoro straordinario qualora predetti lavori vengano eseguiti fuori orario normale.

Art. 25
(Rapporti gerarchici e disciplinari)

1. Durante l'imbarco, i rapporti gerarchici e disciplinari sono regolati dalle leggi e

regolamenti della Marina mercantile e dal presente contratto di lavoro.

*Art. 26
(Condotta del personale)*

1. Il personale ha il dovere di mantenere condotta disciplinata; di uniformarsi alle prescrizioni delle Autorità nazionali di seguire ogni legittimo ordine del Comandante e di ogni altro superiore per ciò che concerne il servizio e la sicurezza della nave, delle persone imbarcate, del carico e delle provviste.

2. I rapporti tra i componenti l'equipaggio devono essere improntati a spirito di collaborazione e di comprensione.

3. Nessuna persona dell'equipaggio potrà assentarsi da bordo senza il consenso del Comandante o di chi lo rappresenta.

4. Tutto il personale ha il dovere di esercitare la più attenta sorveglianza affinché non si verificino casi di contrabbando, trasporto di paccottiglie, sottrazioni di merci, vendite abusive a bordo, imbarco o favoreggiamento di persone o cose sprovviste di regolare biglietto. Il Comandante disporrà affinché siano effettuate prima della partenza e durante il viaggio visite in ogni parte della nave per assicurarsi della osservanza di quanto precede.

L'armatore ha il diritto di risolvere il contratto senza indennità di sorta e di essere risarcito di tutti i danni che gli derivassero in conseguenza di trasgressioni a disposizioni di leggi nei confronti dei componenti l'equipaggio che risultassero responsabili sia della trasgressione sia della mancata vigilanza.

*Art. 27
(Infrazioni disciplinari e sanzioni)*

1. Le eventuali infrazioni del personale ai propri doveri di servizio saranno punite in relazione alla loro gravità ed in base alle disposizioni di legge vigenti.

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

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

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

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

*Art. 28
(Controversie sindacali)*

1. Le eventuali divergenze sulla interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle Organizzazioni stipulanti in sede provinciale, mediante apposita Commissione paritetica che esaminerà le questioni alla stessa sottoposte, redigendo apposito verbale.

2. In caso di mancato accordo a seguito dell'esame di cui sopra, le parti si riterranno libere di procedere secondo le consuete forme sindacali.

*Art. 29
(Risoluzione del contratto di imbarco)*

1. Il contratto di imbarco può essere risolto:

- a) per volontà del marittimo;
- b) per volontà dell'armatore;

- c) per forza maggiore o giusta causa;
- d) per colpa del marittimo.

A) Risoluzione per volontà del marittimo

2. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per volontà del marittimo prima del compimento del periodo contrattuale di imbarco, il marittimo stesso dovrà dare almeno dodici giorni di preavviso e sostenere le spese di viaggio.

3. I termini di preavviso possono essere derogati nei casi di morte del padre, madre, coniuge e figli, da documentare entro 10 giorni dall'avvenuto decesso e per fatto grave da documentare e sottoporre tempestivamente alla Società, l'armatore corrisponderà al marittimo un'indennità di anzianità proporzionale alla durata del servizio prestato, nelle misure indicate nell'articolo 32. Il marittimo non potrà, peraltro, sbarcare senza l'autorizzazione dell'autorità marittima ove non sia possibile sostituirlo.

B) Risoluzione per volontà dell'armatore

4. Il contratto di imbarco a tempo indeterminato può essere risolto dall'armatore in qualunque tempo e qualunque luogo accordando al marittimo un termine di preavviso e un'indennità di anzianità nelle misure in appresso indicate:

Preavviso

- Per il Comandante - Dir. Macch. - Conduttore: 25 giorni;
- Per gli Ufficiali: 18 giorni;
- Per i Sottufficiali e Comuni: 12 giorni.

5. E' in facoltà dell'armatore di sostituire al preavviso una indennità pari a tante giornate di paga, indennità di contingenza, panatica e pro-rata della gratifica natalizia e della gratifica pasquale, quanti sono i giorni di preavviso non osservati.

C) Risoluzione per forza maggiore o giusta causa

6. Quando la risoluzione del contratto avvenga in conseguenza di uno dei casi sottoelencati, il marittimo, di qualunque grado, o i suoi aventi causa avranno diritto all'indennità di risoluzione del contratto in relazione all'anzianità maturata e a metà del preavviso con un minimo di 15 giorni complessivi di indennità:

- forza maggiore, caso fortuito;
- morte del marittimo;
- chiamata o richiamo alle armi del marittimo;
- introduzione del commercio;
- sbarco del marittimo per avvicendamento.

7. Quando la risoluzione del contratto avvenga in conseguenza di uno degli altri casi sottoelencati, il marittimo o i suoi aventi causa avranno diritto all'indennità di risoluzione del contratto in relazione all'anzianità maturata con un minimo garantito di nove giorni:

- infortunio o malattia del marittimo;
- disarmo per qualsiasi causa;
- naufragio o altri sinistri marittimi.

8. Il contratto di imbarco a tempo indeterminato è risolto per forza maggiore nei casi indicati all'art. 30.

D) Risoluzione per colpa del marittimo

9. Se la risoluzione del contratto di imbarco è dovuta a colpa del marittimo, l'armatore è tenuto a corrispondere la sola indennità di anzianità proporzionale alla durata del servizio prestato e ove ne ricorrano gli estremi di diritto, il marittimo è tenuto al risarcimento dei danni cagionati all'armatore.

10. Sono considerate colpe gravi, fra l'altro, la insubordinazione, la frequente ubriachezza a bordo e la recidiva disobbedienza.

11. Il marittimo ha facoltà di contestare la legittimità del provvedimento presso l'autorità marittima e, qualora il suo reclamo sia riconosciuto fondato ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso e all'indennità di anzianità nelle misure stabilite dal presente articolo, con il minimo garantito di 30 giorni di indennità fra indennità sostitutiva del preavviso e indennità di risoluzione

del contratto.

Art. 30

(Risoluzione di diritto, qualunque sia il tipo di contratto di imbarco)

1. Qualunque sia il tipo di contratto, il rapporto di lavoro si risolve di diritto (art. 343 del codice della navigazione):

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

Art. 31

(Trattamento di fine rapporto)

1. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro l'armatore corrisponderà al marittimo il trattamento di fine rapporto in base alle norme della legge 29 maggio 1982, n. 297 ed in particolare ai sensi del 2° comma dell'art. 4, costituita esclusivamente dai seguenti elementi:

- a) paga base;
- b) indennità di contingenza;
- c) valore convenzionale della panatica;
- d) reato della gratifica natalizia;
- e) reato della gratifica pasquale;
- f) gli scatti di anzianità/navigazione.

Art. 32

(Decorrenza e durata)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il presente contratto decorre dal mese di agosto 1992 ed avrà valore fino al 31 agosto 1994.

N.d.R.: L'accordo 15 febbraio 1996 prevede quanto segue:

Decorrenza e durata

Il presente accordo decorre dal mese di marzo 1996 ed avrà valore fino al 31 dicembre 1997 per la parte economica, e fino al 31 dicembre 1999 per la parte normativa.

N.d.R.: L'accordo 4 marzo 1998 prevede quanto segue:

Durata

Il presente contratto avrà valore fino al 31 dicembre 1998.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 24 novembre 1999 prevede quanto segue:

Decorrenza e durata

Il contratto collettivo nazionale di lavoro rinnovato con il presente accordo avrà decorrenza 1° luglio 1999 e scadenza 31 dicembre 2000 per la parte economica, e 31 dicembre 2002 per la parte normativa.

Art. 33
(Trattamento di miglior favore)

Resta fermo l'eventuale migliore trattamento in atto.

Erogazione una tantum

Saranno corrisposte, sotto deduzione delle ritenute di legge, esclusivamente al personale imbarcato alla data della stipula del presente accordo o che reimbarcherà entro il 30 ottobre 1992 i seguenti importi in ragione del numero dei mesi di imbarco effettuati a partire dal 1° gennaio 1992:

Mensili

- Comandante - Dir. Macch. - Conduttore 75.000
- 1° Ufficiale 60.000
- Sottufficiale 48.000
- Comune 38.000
- Giovanotto 26.000
- Mozzo 23.000

Tali somme non saranno utili ai fini dell'accantonamento del t.f.r. in quanto già calcolato e comprendendo esse i riflessi di tale istituto.

Allegato 1
(Cfr. art. 2)

MODELLO DI CONTRATTO DI IMBARCO

CAPITANERIA DI PORTO

del Compartimento Marittimo di

CONTRATTO DI IMBARCO

L'anno il giorno del
mese di innanzi a Noi
Ufficiali di Porto delegato dal Signor Comandante di Porto a ricevere i contratti di imbarco,
presenti gli infrascritti testimoni, si è presentato il Signor il
quale in forza di atto del rogito è
costituito Procuratore armat della
nave denominata di tonnellate
iscritta al n. di matricola presso il compartimento Marittimo di
..... e le persone qui appresso indicate, essendo i
minorenni muniti di regolare consenso le quali, dovendo far parte dell'equipaggio della
sopraddeita nave, dichiarano di imbarcarsi ai patti e condizioni stabiliti nel contratto collettivo
nazionale di lavoro per i marittimi imbarcati su navi fino a
50 t.s.l. adibite al trasporto di merci, passeggeri ed a qualunque altro tipo di traffico con
esclusione dei marittimi imbarcati su navi già oggetto di altro contratto di lavoro. Il presente
contratto è stipulato a tempo determinato/indeterminato con decorrenza dal per la
durata di

Data lettura delle norme del detto contratto collettivo, che ad ogni fine ed effetto si
intendono come testualmente riprodotte nel presente contratto, data altresì lettura di
quest'ultimo, le parti l'hanno pienamente confermato, sottoscrivendo con Noi e i testimoni
presenti all'atto.

Cognome e nome Compartimento Classe di leva Grado a bordo Numero di matricola
Paga

Allegato 5

Assicurazioni malattie

Oltre alle assicurazioni obbligatorie per legge:

1) Assicurazione in caso di morte per malattia

In caso di morte avvenuta entro 12 mesi dalla data dello sbarco e dipendente da malattia contratta durante l'imbarco l'armatore assicurerà le seguenti indennità:

a) se il marittimo lascia soltanto la vedova:

- Ufficiali L. 500.000
- Sottufficiali L. 450.000
- Comuni L. 400.000

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

- Ufficiali L. 750.000
- Sottufficiali L. 600.000
- Comuni L. 600.000

più una quota di lire 100.000 per ogni ulteriore figlio minorenni.

Se il marittimo non lascia né vedova né orfani minorenni, ma il padre in età di oltre 65 anni o assolutamente inabile al lavoro o la madre cinquantenne o inabile al lavoro, quando essa sia vedova o separata dal marito per colpa di lui, senza figli maggiorenni, o risulti che il marittimo era l'unico o il principale necessario sostegno di entrambi, spetta ad essi un'indennità uguale a quella che sarebbe spettata qualora il marittimo avesse lasciato la sola vedova.

2) Assicurazione per il caso di invalidità permanente

In caso di invalidità permanente assoluta, verificatasi entro 12 mesi dallo sbarco quale conseguenza di malattia contratta per cause di servizio, saranno assicurate le seguenti indennità:

- Ufficiali L. 500.000
- Sottufficiali L. 450.000
- Comuni L. 400.000

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

3) Ricovero ospedaliero ai familiari conviventi e a carico

E' concesso il ricovero ospedaliero ai familiari conviventi e a carico per un periodo massimo di 180 giorni per un anno solare.

Il ricovero ospedaliero sarà riconosciuto:

- a) nella classe distinta immediatamente superiore alla comune ai familiari dei componenti lo Stato Maggiore;
- b) nella classe comune ai familiari dei Sottufficiali e Comuni.

Con ricovero ospedaliero si intende assorbita la prestazione di cui al 4° comma della lettera a) dell'art. 3 del regolamento 7 giugno 1940 per l'assistenza sanitaria ai familiari dei marittimi.

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

4) Fornitura medicinali in caso di malattie croniche

La limitazione del rimborso della spesa dei medicinali, prevista dell'art. 3, lettera d) del regolamento di assistenza sanitaria dei marittimi assicurati e loro familiari, è abrogata.

5) Assistenza sanitaria e farmaceutica a favore dei beneficiari della legge 16 ottobre 1962, n. 1486

Ai marittimi temporaneamente inidonei alla navigazione, che godono del trattamento previsto dalla legge 16 ottobre 1962, n. 1486 (legge Focaccia) sarà erogata anche l'assistenza sanitaria e farmaceutica.

Allegato 6

Assicurazioni infortuni

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

1) per il caso di morte o invalidità permanente conseguente ad infortunio determinato da rischio ordinario;

- a tutto il personale imbarcato, una indennità pari alla differenza fra 5, rispettivamente 6 annualità di retribuzione (proporzionalmente ridotte in caso di invalidità permanente parziale) ed il valore capitale della rendita di legge calcolato secondo la norma dell'art. 39 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni;

2) per il caso di morte o invalidità permanente conseguente ad infortunio determinato da rischio di guerra o da mine:

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

b) un'ulteriore indennità in capitale di lire 500.000 se trattasi di Ufficiali e di lire 360.000 se trattasi di Sottufficiali e Comuni.

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

Allegato 7

Tutela assicurativa integrativa personale marittimo

Le società dell'armamento privato assicureranno tutti i propri dipendenti in c.r.l. o t.p., nonché il personale del turno generale, quest'ultimo limitatamente ai casi di malattia od infortunio insorti durante il periodo di imbarco o di comandata, con le seguenti modalità:

A) Ritiro libretto di navigazione per malattia o infortunio professionale od extra professionale per lire 50.000.000. Il ritiro definitivo del libretto di navigazione deve essere disposto dalla Commissione medica di secondo grado.

Gli Ufficiali di coperta o macchina saranno inoltre assicurati per;

B) Ritiro definitivo del titolo professionale a seguito di sinistro marittimo per lire 50.000.000.

- Sospensione del titolo professionale a seguito di sinistro marittimo: per il periodo di sospensione saranno riconosciuti gli emolumenti medi percepiti a bordo, sino a un massimo complessivo di lire 50.000.000.

Qualora dopo la sospensione scattasse il provvedimento di ritiro definitivo del titolo professionale verrà riconosciuta la sola differenza tra quanto già percepito e la somma di lire 50.000.000.

- Assistenza legale a seguito di sinistro marittimo sino ad un massimo di lire 20.000.000.

Allegato 8

Diritti sindacali

In applicazione della norma dello Statuto dei lavoratori che demanda ai contratti collettivi di lavoro l'attuazione dei principi sanciti dallo Statuto stesso alle aziende di navigazione per il personale navigante si conviene quanto segue:

1) ad iniziativa dei marittimi imbarcati, nell'ambito delle rispettive Organizzazioni sindacali di appartenenza, possono essere costituite per ogni azienda stipulante il presente contratto, "rappresentanze sindacali" scelte fra i componenti gli equipaggi;

2) per ogni azienda può essere nominato per ogni Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto, un rappresentante sindacale sino a 100 membri d'equipaggio;

3) della nomina sarà data comunicazione all'armatore;

4) i rappresentanti sindacali che durano in carica salvo revoca per tutto il periodo di imbarco, avranno le seguenti attribuzioni:

a) prospettare verbalmente o per iscritto all'armatore le questioni che possono sorgere relativamente all'esatta applicazione dei contratti di lavoro e degli accordi sindacali;

- b) conferire con i componenti l'equipaggio, franchi dal servizio, nelle salette mensa;
- c) indire assemblee sulle navi previa comunicazione all'armatore e compatibilmente con le esigenze di servizio;
- 5) eventuali problemi insoluti tra l'armatore ed i rappresentanti sindacali formeranno oggetto di esame tra le rispettive Organizzazioni sindacali;
- 6) i rappresentanti sindacali sono tenuti, come gli altri membri dell'equipaggio, ad effettuare le prestazioni di lavoro secondo le comuni norme contrattuali;
- 7) per l'eventuale cancellazione o mancata reinscrizione nel turno particolare si applicherà la procedura prevista nelle "norme sui turni particolari delle navi da passeggeri";
- 8) i componenti le rappresentanze sindacali beneficiano della tutela disposta dalle norme dello Statuto dei lavoratori.

Accesso a bordo dei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori

E' consentito ai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali firmatarie, l'accesso a bordo delle navi.

Affissione, comunicazioni sindacali

1) La Società curerà la collocazione su ogni nave in posto accessibile a tutti i membri dell'equipaggio, di un albo a disposizione delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente accordo e delle Sezioni territoriali periferiche delle Organizzazioni medesime.

2) In tali albi saranno affisse le comunicazioni a firma delle segreterie responsabili delle Organizzazioni e Sezioni periferiche predette, nonché delle rappresentanze sindacali di bordo di cui al precedente par. 1), che dovranno riguardare materie di interesse sindacale e del lavoro ed essere tempestivamente presentate ai Comandi delle navi e fatte pervenire, per opportuna conoscenza, alla Direzione della Società o sedi succursali.

Contributi sindacali e quote di servizio

Con decorrenza 1° marzo 1992, il marittimo dovrà versare il contributo sindacale e quota servizio in ragione dell'1% su paga base e contingenza, che la società armatrice rimetterà a:
FILT-CGIL - FIT-CISL - UIL-TRASPORTI - Fondo marinaro c/o Banca nazionale delle comunicazioni - Via Campania, 49 Roma - c/c n. 18978/01.

Inoltre si conviene che la quota di servizio per la stipula del presente contratto è pari per ogni marittimo ad una giornata di retribuzione (1/26 di paga base e contingenza).

Treatmento personale marittimo adibito ai lavori di comandata a bordo delle navi

1) Paga giornaliera

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

2) Indennità di contingenza

Al personale cui si applica il presente contratto sarà corrisposta l'indennità di contingenza nella misura stabilita per i marittimi imbarcati.

3) Panatica

Sarà somministrato il vitto secondo le tabelle viveri previste dal contratto di imbarco applicato ai componenti l'equipaggio della nave.

Nel caso in cui non possa essere somministrato il vitto in natura, sarà corrisposta una indennità di lire 2.600 (duemilaseicento) giornaliere.

4) Provvidenze varie

In sostituzione ed a compenso forfettario di tutte le provvidenze varie, ad eccezione del t.f.r., riconosciute ai lavoratori che hanno rapporto di lavoro a carattere continuativo, quali le

ferie, le festività infrasettimanali, la gratifica natalizia, la gratifica pasquale, il preavviso, sarà corrisposta una maggiorazione del 25% della paga di cui all'art. 1 e dell'indennità di contingenza di cui all'art. 2.

5) Lavoro straordinario

Nel caso di prestazione oltre le otto ore giornaliere, saranno corrisposti, per le ore eccedenti, i compensi orari per lavoro straordinario nelle misure previste dal contratto di imbarco applicabile all'equipaggio della nave.

6) Istituzione turni particolari

Ciascuna azienda dovrà istituire un proprio turno particolare presso l'Ufficio collocamento gente mare.

Quota di servizio a carico del marittimo

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Si conviene che la quota di servizio per la stipula del presente contratto è pari per ogni marittimo ad una giornata di retribuzione così calcolata:

paga base + ind. contingenza: 26

Pertanto a tutto il personale imbarcato alla data di sottoscrizione del presente accordo, che non facesse esplicita e formale dichiarazione di non disponibilità entro 5 giorni a partire dal 10 agosto 1992 per il personale imbarcato alla stipula del contratto, oppure entro 5 giorni dalla data di imbarco per il personale che imbarcherà entro il 30 ottobre 1992 verrà trattenuta una giornata di retribuzione con le modalità su indicate.

N.d.R.: L'accordo 15 febbraio 1996 prevede quanto segue:

Quota di servizio a carico del marittimo

Si conviene che la quota di servizio per la stipula del presente contratto è pari per ogni marittimo ad una giornata di retribuzione così calcolata:

paga base + ind. contingenza: 26

Pertanto a tutto il personale imbarcato alla data di sottoscrizione del presente accordo, che non facesse esplicita e formale dichiarazione di non disponibilità entro 5 giorni a partire dal 10 marzo 1996 per il personale imbarcato alla stipula del contratto, oppure entro 5 giorni dalla data di imbarco per il personale che imbarcherà entro il 31 maggio 1996, verrà trattenuta una giornata di retribuzione con le modalità sopra indicate.

/

**Verbale di accordo 15 febbraio 1996
per il rinnovo del c.c.n.l.
per i marittimi imbarcati nelle navi fino a 151 t.s.l.**

Il giorno 15 febbraio 1996 in Roma, tra la Confitarma e le Organizzazioni sindacali FILTCGIL, FIT-CISL, ULTRASPORTI è stato raggiunto l'accordo per il rinnovo del contratto collettivo di lavoro per i marittimi imbarcati su navi fino a 151 t.s.l., adibite a qualunque tipo di traffico, compreso il diporto, con esclusione dei marittimi imbarcati su navi già oggetto di altro contratto di lavoro (aliscafi, rimorchiatori portuali, pilotine, marittimi edili, bunkeraggi e servizi portuali diversi).

Incremento delle paghe mensili

Le paghe mensili attualmente in vigore verranno incrementate con i seguenti importi con decorrenza 1° marzo 1996:

Aumento 1/3/1996 Nuova paga base 1/3/1996

Com.te - D.M. - Conduttore	165.000	1.166.500
Ufficiale	130.250	920.950

Sottufficiale	112.900	798.000
Comune	86.850	613.900
Giovanotto	59.900	423.600
Mozzo	53.850	380.650

Straordinario

Il compenso orario per lavoro straordinario viene così determinato:
Diurno Notturmo Festivo Notturmo festivo

Com.te - D.M. - Conduttore	14.600	15.184
Ufficiale	12.840	13.353
Sottufficiale	11.950	12.428
Comune	10.632	11.058
Giovanotto	9.268	9.639
Mozzo	8.960	9.318

Quota di servizio a carico del marittimo

Si conviene che la quota di servizio per la stipula del presente contratto è pari per ogni marittimo ad una giornata di retribuzione così calcolata:

paga base + ind. contingenza: 26

Pertanto a tutto il personale imbarcato alla data di sottoscrizione del presente accordo, che non facesse esplicita e formale dichiarazione di non disponibilità entro 5 giorni a partire dal 10 marzo 1996 per il personale imbarcato alla stipula del contratto, oppure entro 5 giorni dalla data di imbarco per il personale che imbarcherà entro il 31 maggio 1996, verrà trattenuta una giornata di retribuzione con le modalità sopra indicate.

Decorrenza e durata

Il presente accordo decorre dal mese di marzo 1996 ed avrà valore fino al 31 dicembre 1997 per la parte economica, e fino al 31 dicembre 1999 per la parte normativa.

//

**Verbale di accordo 4 marzo 1998
per il rinnovo del c.c.n.l.
per i marittimi imbarcati nelle navi fino a 151 t.s.l.**

Il giorno 4 marzo 1998 in Roma, tra la Confitarma e le Organizzazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI è stato raggiunto l'accordo per il rinnovo del contratto collettivo di lavoro per i marittimi imbarcati su navi fino a 151 t.s.l., adibite a qualunque tipo di traffico, compreso il diporto, con esclusione dei marittimi imbarcati su navi già oggetto di altro contratto di lavoro (aliscafi, rimorchiatori portuali, pilotine, marittimi edili, bunkeraggi e servizi portuali diversi).

Incremento delle paghe mensili

Le paghe mensili attualmente in vigore verranno incrementate con i seguenti importi con decorrenza 1° marzo 1998:

Aumento 1/3/1998 *Nuova paga base 1/3/1998*

Com.te - D.M. - Conduttore	43.000	1.209.500
Ufficiale	37.800	958.750
Sottufficiale	35.200	833.200
Comune	31.300	645.200
Giovanotto	27.300	450.900
Mozzo	26.300	406.950

Straordinario

Il compenso orario per lavoro straordinario viene così determinato:

Diurno Notturmo Festivo Notturmo festivo

Com.te - D.M. - Conduttore	14.893	15.488
Ufficiale	13.097	13.620
Sottufficiale	12.189	12.676
Comune	10.845	11.279
Giovanotto	9.454	9.832
Mozzo	9.139	9.504

Durata

Il presente contratto avrà valore fino al 31 dicembre 1998.

///

**Accordo di rinnovo 24 novembre 1999
per il rinnovo del c.c.n.l. per i marittimi
imbarcati sulle navi fino a 151 tsl**

Verbale di accordo

Addì, 24 novembre 1999 in Roma, si sono incontrate la Confitarma e le Organizzazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI

Le parti, nell'ambito di quanto previsto dal Protocollo interconfederale del 23 luglio 1993, hanno rinnovato il contratto collettivo nazionale di lavoro per i marittimi imbarcati su navi fino a 151 tsl, adibite a qualunque tipo di traffico, compreso il diporto e le attività antinquinamento, con l'esclusione dei marittimi imbarcati su navi già oggetto di altro contratto di lavoro (aliscafi, rimorchiatori portuali, pilotine, marittimi edili, bunkeraggi e servizi portuali diversi), convenendo quanto segue.

Salario - Nuovo minimo contrattuale conglobato

Le parti hanno convenuto di conglobare nel minimo contrattuale sia l'ex contingenza che l'E.d.r. (lire 20.000 di cui al Protocollo interconfederale del 31 luglio 1992).

A seguito di tale conglobamento gli scatti di anzianità, attualmente calcolati in percentuale sulla paga base, verranno indicati in cifra fissa con successive rivalutazioni sugli aumenti contrattuali che verranno di volta in volta convenuti.

Ogni istituto contrattuale, anche previsto dalla contrattazione di secondo livello, calcolato in percentuale ed avente come base di calcolo il vecchio minimo contrattuale, dovrà essere trasformato in cifra sterilizzando pertanto gli effetti del conglobamento.

Le parti concordano di aumentare il minimo contrattuale conglobato secondo gli importi di seguito indicati a far data dal 1° luglio 1999.

Aumento 01/07/1999 Nuovo minimo contrattuale conglobato 01/07/1999

Com.te - D.M. - Conduttore	70.000	2.282.178
Ufficiale	60.000	2.007.820
Sottufficiale	55.000	1.869.202
Comune	50.000	1.666.403
Giovanotto	44.000	1.455.603
Mozzo	41.000	1.406.225

Scatti

A seguito del conglobamento della contingenza e dell'E.d.r. nel nuovo minimo contrattuale conglobato gli scatti vengono trasformati in cifra, con adeguamento ad ogni futuro aumento del minimo contrattuale.

Gli scatti trasformati in cifra, avranno i seguenti valori:

1° scatto ex 5% Scatti successivi ex 2%

Com.te - D.M. - Conduttore	63.975	25.590
Ufficiale	50.938	20.375
Sottufficiale	44.410	17.764
Comune	34.760	13.904
Giovanotto	24.745	9.898
Mozzo	22.398	8.959

Straordinario

Il compenso orario per lavoro straordinario viene così determinato:

Diurno Notturmo - Festivo Notturmo festivo

Com.te - D.M. - Conduttore	15.504	16.124
Ufficiale	13.640	14.186
Sottufficiale	12.698	13.206
Comune	11.321	11.773
Giovanotto	9.889	10.284
Mozzo	9.553	9.935

Riduzione orario di lavoro

Con decorrenza 1° gennaio 2000 la prestazione lavorativa annuale verrà ridotta di 8 ore. Tale riduzione verrà normalmente fruita aumentando di un giorno le giornate di ferie.

Decorrenza e durata

Il contratto collettivo nazionale di lavoro rinnovato con il presente accordo avrà decorrenza 1° luglio 1999 e scadenza 31 dicembre 2000 per la parte economica, e 31 dicembre 2002 per la parte normativa.

IV

Contratto collettivo nazionale di lavoro 16 dicembre 1999 per i marittimi imbarcati su navi che svolgono attività di servizi antinquinamento e disinquinamento

Le parti convengono di definire, nell'ambito del presente contratto, rinnovato con l'accordo del 24 novembre 1999, una sezione speciale per i marittimi imbarcati su navi che svolgono attività di servizi di antinquinamento e disinquinamento.

(Decorrenza: 1° ottobre 1999)

Parti stipulanti

Confederazione italiana armatori (Confitarma)
e
Federazione italiana lavoratori trasporti (FILIT-CGIL)
Federazione italiana trasporti (FIT-CISL)
Unione italiana lavoratori trasporti - Settore marittimi (ULTRASPORTI)

Art. 1
(Campo di applicazione)

1. Il presente contratto si applica alle navi che compiono servizi di antinquinamento e disinquinamento.

Art. 6
(Paghe)

1. Le paghe mensili spettanti ai marittimi a seconda del grado e delle qualifiche risultanti dal ruolo equipaggio, sono sottoindicate.

2. La paga giornaliera è ragguagliata ad un trentesimo della paga mensile.

Qualifiche Paghe mensili conglobate

Comandante - Conduttore	L. 2.153.178
Direttore di macchina	L. 2.097.178
Marò	L. 1.666.403
Giovanotto	L. 1.455.603
Mozzo	L. 1.406.225

La nuova paga base mensile conglobata assorbe sia l'ex contingenza che l'E.d.r. (lire 20.000 di cui al Protocollo interconfederale del 31 luglio 1992).

Le parti convengono di scaglionare le differenze del minimo contrattuale per le figure professionali di Comandante e Direttore di macchina nel modo seguente:

Comandanti Direttori di macchina

1° gennaio 2001 - 25%	L. 32.250	L. 46.250
1° gennaio 2002 - 25%	L. 32.250	L. 46.250
1° gennaio 2003 - 25%	L. 32.250	L. 46.250
1° gennaio 2004 - 25%	L. 32.250	L. 46.250

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

Art. 13
(Indennità di navigazione)

Allo scopo specifico ed esclusivo di tenere conto dell'impegno richiesto dalle esigenze della navigazione marittima, nonché del vincolo di permanenza a bordo della nave e del relativo disagio, al personale imbarcato verrà corrisposta una indennità di navigazione, per giorno di effettiva presenza a bordo, secondo quanto di seguito indicato:

Qualifiche Indennità di navigazione

Comandante - Conduttore	L. 28.800
Direttore di macchina	L. 28.800
Marò	L. 21.800
Giovanotto	L. 20.400
Mozzo	L. 19.000

Art. 18
(Ferie - Recupero - Congedo matrimoniale)

Ferie

1. Per ogni anno o frazione di anno di ininterrotto servizio alle dipendenze della stessa

azienda, ai componenti l'equipaggio saranno concessi i seguenti periodi di ferie, retribuite con facoltà dell'armatore di corrispondere a fine anno:

- Comandante - Conduttore - Dir. macchina: giorni 31 di calendario;
- Restante equipaggio: giorni 30 di calendario.

2. Qualora l'armatore per ragioni di servizio non potesse concedere tutte, o in parte, le ferie annuali di cui sopra, corrisponderà al marittimo, per ogni giornata, 1/26 della paga conglobata, panatica giornaliera, scatti di anzianità e rateo gratifica natalizia e pasquale.

3. Le ferie saranno godute per 2/3 nel periodo di minor intensità lavorativa, il restante 1/3, compatibilmente con le esigenze aziendali, sarà goduto su richiesta del marittimo.

4. Per far fronte alle variazioni dei programmi lavorativi aziendali saranno previsti periodi nei quali i marittimi lavoreranno anche i sabati, domeniche e festività infrasettimanali.

I riposi compensativi maturati, per prestazioni lavorative effettuate nelle giornate di sabato, domeniche e festività infrasettimanali, verranno goduti nel periodo di minore intensità lavorativa.

Congedo matrimoniale

1. A tutto il personale che contrae matrimonio sarà concesso dall'azienda un congedo straordinario retribuito nella misura di giorni 8 (otto).

Art. 19 (Reperibilità)

Tenuto conto delle specificità dei servizi antinquinamento e disinquinamento, la società richiederà al lavoratore di essere reperibile (senza vincolo di rimanere nella propria abitazione, ma con l'obbligo, in tal caso, di fornire alla società le notizie atte a rintracciarlo) al fine di svolgere eventuali immediate prestazioni.

Al lavoratore in reperibilità l'azienda riconoscerà un compenso mensile come da allegata tabella.

In caso di chiamata sarà inoltre dovuto il pagamento delle ore di effettivo servizio prestato.

Il compenso suddetto è escluso da ogni istituto contrattuale che direttamente o indirettamente implichi la retribuzione quale base di calcolo.

Qualifiche Indennità di reperibilità

Comandante – Conduttore	L. 460.000
Direttore di macchina	L. 440.000
Marò	L. 410.000
Giovanotto	L. 390.000
Mozzo	L. 370.000

Contributo a carico del marittimo per il rinnovo del c.c.n.l.

In occasione della firma dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l. ad ogni marittimo sarà trattenuto un contributo così calcolato:

$$\frac{\text{paga base conglobata}}{26}$$

Ferma restando per il marittimo la facoltà di esprimere parere scritto contrario entro cinque giorni dal ritiro della busta paga, il versamento dei contributi verrà effettuato non prima che siano trascorsi cinque giorni dalla consegna della busta paga.

Le aziende provvederanno a versare i contributi trattenuti ai marittimi sul c/c bancario n. 940, intestato al "Fondo marinaro" FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, presso l'Istituto bancario Sanpaolo di Torino, Filiale 37, ABI 1025, CAB 03240, Via Abruzzi n. 12 - 00187 Roma.

Le parti, in fase di stesura del contratto collettivo, opereranno al fine di armonizzare gli articoli contrattuali tenendo conto della parte speciale regolamentata dal presente accordo.

I
Accordo 21 marzo 2001
per il rinnovo della parte economica del c.c.n.l.
per i marittimi imbarcati sulle navi fino a 151 t.s.l.

Parte economica, biennio 2001-2002

Le parti con il presente accordo hanno definito gli incrementi retributivi, per il biennio 2001-2002, nella misura percentuale complessiva del 4%.

Gli incrementi retributivi sono stati frazionati in due "tranches", la prima con decorrenza 1° gennaio 2001, la seconda con decorrenza 1° gennaio 2002.

L'aumento complessivo del 4% è stato quindi suddiviso in parti uguali: 2% per il 2001 e 2% per il 2002.

Nella individuazione della percentuale di aumento retributivo le parti hanno tenuto conto, in armonia con quanto previsto dal Protocollo interconfederale del 23 luglio 1993, del tasso di inflazione programmato per il biennio 2001-2002 (2,9%) e dello scostamento tra il tasso di inflazione che si è realizzato nel biennio 1999-2000 (4,1%) e quello programmato per lo stesso biennio (3%), differenza pari all'1,1%, non conteggiando, in questa fase, quanto deducibile per effetto delle variazioni imputabili alle ragioni di scambio del nostro Paese, la cosiddetta inflazione da importazione.

Tutto ciò, in quanto le parti concordano che, qualora alla fine del periodo di vigenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro (31 dicembre 2002), vi fosse uno scostamento tra il tasso di inflazione programmata riconosciuto con il presente accordo (2,9%), e il tasso di inflazione reale, tale differenza non verrà conteggiata nel limite dello 0,8%.

Pertanto, il tasso di inflazione che si realizzerà nel corso del biennio 2001-2002, si riterrà compensato fino ad una concorrenza pari al 3,7%.

Per gli incrementi retributivi dell'anno 2001 le parti concordano che la loro decorrenza sarà dal 1° aprile 2001.

Per i mesi di gennaio, febbraio e marzo 2001 verrà corrisposta, al personale in servizio alla data della firma del presente accordo, una cifra "una tantum" di cui alla Tabella 7.

Un terzo di tale cifra (quota mensile) verrà corrisposta ai marittimi in C.R.L. per ogni mese o pro-rata di permanenza in C.R.L. tra il 1° gennaio ed il 31 marzo 2001.

Al personale in "turno particolare" le quote mensili o pro-rata verranno corrisposte per ogni mese di imbarco effettuato nel periodo intercorrente tra il 1° gennaio e il 31 marzo 2001.

Ai marittimi in "turno generale", imbarcati alla data della firma del presente accordo verranno corrisposte quote mensili o pro-rata per il periodo di effettivo imbarco effettuato tra il 1° gennaio e il 31 marzo 2001. Ai marittimi in "turno generale" già sbarcati e che reimbarcheranno con la stessa società entro il 31 luglio 2001, dovrà essere corrisposta la quota di "una tantum" relativa ai periodi di effettivo imbarco effettuati tra il 1° gennaio e il 31 marzo 2001.

Gli importi "una tantum" dovranno essere corrisposti entro il 31 maggio 2001, salvo i casi sopra previsti per il "turno generale" e il "turno particolare".

Gli importi di "una tantum" non saranno utili ai fini dell'accantonamento del t.f.r. in quanto già ricompresi e calcolati i riflessi di tale istituto.

* * *

Nella Tabella 1 sono riportati gli aumenti del minimo contrattuale con decorrenza 1° aprile 2001, in lire e in Euro.

Nella Tabella 2 sono riportati i nuovi minimi contrattuali in lire e in Euro in vigore dal 1° aprile al 31 dicembre 2001.

Nella Tabella 3 sono riportati i nuovi valori degli scatti di anzianità in lire e in Euro, in vigore dal 1° aprile al 31 dicembre 2001.

Nella Tabella 4 sono riportati gli aumenti del minimo contrattuale con decorrenza 1° gennaio 2002 in lire e in Euro.

Nella Tabella 5 sono riportati i minimi contrattuali in lire e in Euro in vigore dal 1° gennaio al 31 dicembre 2002.

Nella Tabella 6 sono riportati i valori degli scatti di anzianità in lire e in Euro, in vigore dal 1° gennaio al 31 dicembre 2002.

Nella Tabella 7 sono riportati i valori relativi all'"una tantum" in lire e in Euro.

* * *

Sulla base delle percentuali di incremento retributivo convenute con il presente accordo e con le medesime modalità e decorrenze, verrà rinnovata la parte economica dei contratti collettivi nazionali di lavoro per gli addetti agli uffici delle aziende di navigazione, e per i marittimi italiani imbarcati su navi da carico e da crociera locate a scafo nudo ad armatore straniero.

//

Accordo 11 giugno 2003
per il rinnovo del c.c.n.l. per i marittimi imbarcati sulle navi da carico
da 151 a 3.000 tsl o da 151 a 4.000 tsc

Le parti, nell'ambito di quanto previsto dal Protocollo interconfederale del 23 luglio 1993, hanno rinnovato i contratti collettivi nazionali del settore marittimo, sia per quanto concerne gli aspetti normativi che economici.

La parte economica scadrà il 31 dicembre 2004 e quella normativa il 31 dicembre 2006.

L'incremento retributivo complessivo è stato frazionato in due tranches, la prima con decorrenza 1° luglio 2003, la seconda con decorrenza 1° marzo 2004.

Nella individuazione della percentuale di aumento retributivo le parti hanno tenuto conto, in armonia con quanto previsto dal Protocollo interconfederale del 23 luglio 1993, del tasso di inflazione programmato per il biennio 2003-2004 e dello scostamento tra il tasso di inflazione che si è realizzato nel biennio 2001-2003 e quello programmato per lo stesso biennio.

Le parti si danno reciprocamente atto che in occasione del rinnovo economico dei contratti collettivi nazionali per il biennio 2005-2006 l'eventuale recupero dello scarto tra inflazione programmata ed inflazione registrata a consuntivo nel periodo 2003-2004, calcolato secondo i criteri previsti dal Protocollo del 23 luglio 1993, terrà conto degli incrementi economici corrisposti in occasione del presente accordo.

"Una-tantum"

Per i mesi di gennaio, febbraio, marzo, aprile, maggio e giugno 2003 è determinata una cifra "una-tantum" di cui alla Tabella 1, corrisposta al personale in servizio alla data della firma del presente accordo in base ai criteri di seguito indicati.

Un sesto di tale cifra (quota mensile) verrà corrisposta ai marittimi in C.R.L. per ogni mese o pro-rata di permanenza in C.R.L. tra il 1° gennaio ed il 30 giugno 2003.

Al personale in turno particolare le quote mensili o pro-rata verranno corrisposte per ogni mese di imbarco effettuato nel periodo intercorrente tra il 1° gennaio e il 30 giugno 2003.

Ai marittimi in turno generale, imbarcati alla data della firma del presente accordo, verranno corrisposte quote mensili o "pro-rata" per il periodo di effettivo imbarco effettuato tra il 1° gennaio e il 30 giugno 2003. Ai marittimi in turno generale, già sbarcati e che reimbarcheranno con la stessa società entro il 1° agosto 2003, dovrà essere corrisposta la quota di "una-tantum" relativa ai periodi di effettivo imbarco effettuati tra il 1° gennaio e il 30 giugno 2003.

Indennità di navigazione

Si allegano le tabelle aggiornate delle nuove indennità di navigazione a valere dal 1° luglio 2003.

Collocamento della gente di mare

Premesso:

- che il decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297 recante Disposizioni modificative e

correttive del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, recante norme per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, ha espressamente previsto la riforma del collocamento della gente di mare, prevedendo il superamento dell'attuale sistema di collocamento obbligatorio;

- che, secondo il medesimo decreto legislativo, tale riforma dovrà essere realizzata mediante apposito regolamento emanato su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, ai sensi dell'art. 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400;

Considerato:

- che, alla luce del mutato contesto socio-economico, le parti hanno già espresso in varie sedi l'urgente necessità di una complessiva riforma del collocamento della gente di mare;
- che tale esigenza, evidenziata dalle OO.SS. dei lavoratori anche nella piattaforma rivendicativa presentata in occasione del presente rinnovo contrattuale, presuppone l'acquisizione di una esatta conoscenza delle dimensioni relative al mercato del lavoro nel settore marittimo;
- che solo una volta note le predette caratteristiche dimensionali del mercato si potrà dar corso all'individuazione di strumenti idonei ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro;

E' stato convenuto quanto segue:

- in vista del migliore soddisfacimento delle istanze sopra richiamate, le parti si attiveranno per definire congiuntamente le modalità del loro coinvolgimento nella fase di predisposizione dell'emanando regolamento, concordando ogni utile contributo alla sua stesura.

Formazione professionale

Le parti, nello spirito di quanto già previsto nel "Protocollo di intesa sulle politiche attive del lavoro marittimo e sulla formazione professionale", convengono sulla necessità di ricercare tutte le opportunità che le normative europee, nazionali e regionali possono offrire per lo sviluppo di attività formative per i marittimi italiani.

La formazione professionale è resa sempre più impellente dal processo di internazionalizzazione della flotta nazionale.

In tale prospettiva le aziende dell'armamento privato e pubblico aderiranno ai Fondi paritetici per la formazione, costituiti in applicazione della L. n. 38/2000.

I programmi di formazione, che dovranno ottenere l'approvazione da parte degli Organi statuari dei rispettivi fondi, saranno indirizzati ai marittimi e potranno riguardare materie quali: la sicurezza della navigazione, la prevenzione e la tutela della salute, lo studio della lingua inglese, ecc.

* * *

Per le aziende dell'armamento privato, le parti convengono di utilizzare una parte delle risorse finanziarie del Fondo nazionale marittimi, per organizzare i corsi di formazione di base ("basic training") previsti dalla Convenzione STCW '95, per coloro che intendono iniziare la carriera nel settore marittimi.

Tale iniziativa, che dovrà vedere coinvolte le Organizzazioni sindacali, avrà lo scopo di agevolare i giovani diplomati e non, che avrebbero difficoltà nel finanziarsi i corsi di base, senza i quali non possono essere imbarcati.

In ragione di quanto sopra si rende necessaria la modifica dello Statuto e del regolamento del Fondo nazionale marittimi, per consentire al Fondo stesso di destinare alla formazione di base una parte delle proprie risorse finanziarie, che sono costituite dai versamenti delle aziende dell'armamento privato.

Tutele assicurative

A decorrere dal 1° gennaio 2004 le vigenti intese sulla materia in oggetto sono così modificate:

- al punto 1, l'importo di € 201,42 è sostituito con € 261,00.
Inoltre, la somma di 85,22 euro è sostituita da 86,00 euro e quella di 116,20 euro con 175,00 euro;

- viene istituita una fascia aggiuntiva tra 40 e 45 anni con un importo pari a € 20.660,00.
Pertanto al punto 3, lett. a) dopo le parole: "fino a 40 anni non compiuti un indennizzo pari a € 31.000,00 (già lire 60.000.000)" viene aggiunto: "fino a 45 anni non compiuti un indennizzo pari a € 20.660,00".

Contributo a carico dei lavoratori marittimi ed amministrativi
per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro

Le Segreterie nazionali FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI allo scopo di far conoscere a tutti i lavoratori marittimi ed amministrativi i propri diritti/doveri nell'ambito del rapporto di lavoro, si impegnano a stampare o a fornire su supporto informatico i contratti collettivi nazionali di lavoro fornendo ad ogni lavoratore interessato una copia del proprio c.c.n.l.

A tale scopo, in occasione della firma dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l. ad ogni marittimo/amministrativo sarà trattenuto un contributo così calcolato:

minimo contrattuale

26

Ferma restando per il marittimo/amministrativo la facoltà di esprimere parere scritto contrario con raccomandata individuale entro 5 giorni dal ritiro della busta paga, il versamento dei contributi verrà effettuato non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla consegna della busta paga.

Le aziende provvederanno a versare i contributi trattenuti ai marittimi/amministrativi sul c/c bancario n. 940 intestato al "Fondo marinaro" FILT/CGIL, FIT/CISL, UILTRASPORTI presso l'Istituto Bancario San Paolo di Torino, via Abruzzi, n. 12 - 00187 Roma - Filiale 37 - ABI 1025 - CAB 03240.

DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81

Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Titolo I

PRINCIPI COMUNI

Capo I

Disposizioni generali

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76, 87 e 117 della Costituzione;

Vista la legge 3 agosto 2007, n. 123, recante: misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547, recante: norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 7 gennaio 1956, n. 164, recante: norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303, recante norme generali per l'igiene del lavoro;

Visto il decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277, recante: attuazione delle direttive n. 80/1107/CEE, n. 82/605/CEE, n. 83/477/CEE, n. 86/188/CEE e n. 88/642/CEE, in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro, a norma dell'articolo 7 della legge 30 luglio 1990, n. 212;

Visto il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, recante: attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/CE, 97/42/CE, 98/24/CE, 99/38/CE, 99/92/CE, 2001/45/CE, 2003/10/CE, 2003/18/CE e 2004/40/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro;

Visto il decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, recante: modificazioni alla disciplina sanzionatoria in materia di lavoro;

Visto il decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 493, recante attuazione della direttiva 92/58/CEE concernente le prescrizioni minime per la segnaletica di sicurezza e/o di salute sul luogo di lavoro;

Visto il decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494, recante attuazione della direttiva 92/57/CEE concernente le prescrizioni minime di sicurezza e di salute da attuare nei cantieri temporanei o mobili;

Visto il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante disciplina della responsabilita' amministrativa delle persone giuridiche, delle societa' e delle associazioni anche prive di personalita' giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300;

Visto il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, recante attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del

lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30;

Vista la direttiva 2004/40/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 29 aprile 2004, sulle prescrizioni minime di sicurezza e salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici (campi elettromagnetici);

Visto il decreto legislativo 19 agosto 2005, n. 187, recante attuazione della direttiva 2002/44/CE sulle prescrizioni minime di sicurezza e di salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti da vibrazioni meccaniche;

Vista la direttiva 2006/25/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2006, concernente le prescrizioni minime di sicurezza e salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici (radiazioni ottiche);

Vista la legge comunitaria 2006 del 6 febbraio 2007, n. 13 recante disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee;

Visto il decreto legislativo 19 novembre 2007, n. 257, recante attuazione della direttiva 2004/40/CE sulle prescrizioni minime di sicurezza e di salute relative all'esposizione dei lavoratori ai rischi derivanti dagli agenti fisici (campi elettromagnetici);

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 6 marzo 2008;

Sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro;

Acquisito il parere del Garante per la protezione dei dati personali;

Acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, espresso nella riunione del 12 marzo 2008;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 1° aprile 2008;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale, della salute, delle infrastrutture, dello sviluppo economico, di concerto con i Ministri per le politiche europee, della giustizia, delle politiche agricole alimentari e forestali, dell'interno, della difesa, della pubblica istruzione, della solidarietà sociale, dell'università e della ricerca, per gli affari regionali e le autonomie locali e dell'economia e delle finanze;

Emana

il seguente decreto legislativo:

Art. 1.

Finalità

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto legislativo costituiscono attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, per il riassetto e la riforma delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro, mediante il riordino e il coordinamento delle medesime in un unico testo normativo. Il presente decreto legislativo persegue le finalità di cui al presente comma nel rispetto delle normative comunitarie e delle convenzioni internazionali in materia, nonché in conformità all'articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione, garantendo l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere, di età e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati.

2. In relazione a quanto disposto dall'articolo 117, quinto comma, della Costituzione e dall'articolo 16, comma 3, della legge 4 febbraio 2005, n. 11, le disposizioni del presente decreto legislativo, riguardanti ambiti di competenza legislativa delle regioni e province autonome, si applicano, nell'esercizio del potere sostitutivo dello Stato e con carattere di cedevolezza, nelle regioni e nelle province autonome nelle quali ancora non sia stata adottata la normativa regionale e provinciale e perdono comunque efficacia dalla data di entrata in vigore di quest'ultima, fermi restando i principi fondamentali ai sensi dell'articolo 117, terzo comma, della Costituzione.

3. Gli atti, i provvedimenti e gli adempimenti attuativi del presente decreto sono effettuati nel rispetto dei principi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Titolo I

PRINCIPI COMUNI

Capo I

Disposizioni generali

Art. 2.

Definizioni

1. Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per:

a) «lavoratore»: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; il volontario, come definito dalla legge 1° agosto 1991, n. 266; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; il volontario che effettua il servizio civile; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni;

b) «datore di lavoro»: il soggetto titolare del rapporto di

lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo;

c) «azienda»: il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato;

d) «dirigente»: persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa;

e) «preposto»: persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa;

f) «responsabile del servizio di prevenzione e protezione»: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi;

g) «addetto al servizio di prevenzione e protezione»: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32, facente parte del servizio di cui alla lettera l);

h) «medico competente»: medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto;

i) «rappresentante dei lavoratori per la sicurezza»: persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro;

l) «servizio di prevenzione e protezione dai rischi»: insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori;

m) «sorveglianza sanitaria»: insieme degli atti medici, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa;

n) «prevenzione»: il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno;

o) «salute»: stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità;

p) «sistema di promozione della salute e sicurezza»: complesso dei soggetti istituzionali che concorrono, con la partecipazione

delle parti sociali, alla realizzazione dei programmi di intervento finalizzati a migliorare le condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori;

q) «valutazione dei rischi»: valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza;

r) «pericolo»: proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni;

s) «rischio»: probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione;

t) «unità produttiva»: stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale;

u) «norma tecnica»: specifica tecnica, approvata e pubblicata da un'organizzazione internazionale, da un organismo europeo o da un organismo nazionale di normalizzazione, la cui osservanza non sia obbligatoria;

v) «buone prassi»: soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, elaborate e raccolte dalle regioni, dall'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL), dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e dagli organismi paritetici di cui all'articolo 51, validate dalla Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6, previa istruttoria tecnica dell'ISPESL, che provvede a assicurarne la più ampia diffusione;

z) «linee guida»: atti di indirizzo e coordinamento per l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza predisposti dai Ministeri, dalle regioni, dall'ISPESL e dall'INAIL e approvati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano;

aa) «formazione»: processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi;

bb) «informazione»: complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro;

cc) «addestramento»: complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro;

dd) «modello di organizzazione e di gestione»: modello organizzativo e gestionale per la definizione e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro;

ee) «organismi paritetici»: organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per: la programmazione di attività formative e

L. 20 maggio 1970, n. 300

Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento

TITOLO I - Della libertà e dignità del lavoratore

Art. 1 (Libertà di opinione)

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge.

Art. 2. (Guardie giurate)

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, numero 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

E' fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

Art. 3. (Personale di vigilanza)

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

Art. 4. (Impianti audiovisivi)

E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 5. (Accertamenti sanitari)

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 6. (Visite personali di controllo)

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Art. 7. (Sanzioni disciplinari)

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

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

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 8. (Divieto di indagini sulle opinioni)

E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche,

religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Art. 9. (Tutela della salute e dell'integrità fisica)

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

Art. 10. (Lavoratori studenti)

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

Art. 11. (Attività culturali, ricreative e assistenziali e controlli sul servizio di mensa)

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'art. 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva.

Art. 12. (Istituti di patronato)

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al D. Lgs. C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

Art. 13. (Mansioni del lavoratore)

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente:

"Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Ogni patto contrario è nullo".

TITOLO II - Della libertà sindacale

Art. 14. (Diritto di associazione e di attività sindacale)

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

Art. 15. (Atti discriminatori)

E' nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso.

Art. 16. (Trattamenti economici collettivi discriminatori)

E' vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Art. 17. (Sindacati di comodo)

E' fatto divieto ai datori di lavoro ed alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Art. 18. (Reintegrazione nel posto di lavoro)

Ferme restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della predetta legge o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato motivo, ovvero ne dichiara la nullità a norma della legge stessa, ordina al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro. Ai fini del computo del numero dei prestatori di lavoro di cui primo comma si tiene conto anche dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale, per la quota di orario effettivamente svolto, tenendo conto, a tale proposito, che il computo delle unità lavorative fa riferimento all'orario previsto dalla contrattazione collettiva del settore. Non si computano il coniuge ed i parenti del datore di lavoro entro il secondo grado in linea diretta e in linea collaterale.

Il computo dei limiti occupazionali di cui al secondo comma non incide su norme o istituti che prevedono agevolazioni finanziarie o creditizie.

Il giudice con la sentenza di cui al primo comma condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità stabilendo un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto.

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno così come previsto al quarto comma, al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di retribuzione globale di fatto. Qualora il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso il servizio, né abbia richiesto entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza il pagamento dell'indennità di cui al presente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto allo spirare dei termini predetti.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoriamente esecutiva.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al

giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'articolo 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del Fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

TITOLO III - Dell'attività sindacale

Art. 19. (Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali)

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

a) [...];

b) delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva.

Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

Art. 20. (Assemblea)

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro. Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

Art. 21. (Referendum)

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

Art. 22. (Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali)

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quarto, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

Art. 23. (Permessi retribuiti)

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

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

Art. 24. (Permessi non retribuiti)

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

Art. 25. (Diritto di affissione)

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

Art. 26. (Contributi sindacali)

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

[...]

[...]

Art. 27. (Locali delle rappresentanze sindacali aziendali)

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

TITOLO IV - Disposizioni varie e generali

Art. 28. (Repressione della condotta antisindacale)

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunziato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il pretore in funzione di giudice del lavoro definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti opposizione davanti al pretore in funzione di giudice del lavoro che

decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale. L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

[...]

[...]

Art. 29. (Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali)

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

Art. 30. (Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali)

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

Art. 31. (Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali)

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o del Parlamento europeo o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

Art. 32. (Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive)

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

TITOLO V - Norme sul collocamento

Art. 33. (Collocamento)

La commissione per il collocamento, di cui all'articolo 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli Uffici

provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.

Alla nomina della commissione provvede il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale, nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio.

La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti. In caso di parità prevale il voto del presidente.

La commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenzae per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264. Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con la indicazione degli avviati.

Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte.

La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla commissione di cui al primo comma del presente articolo, entro dieci giorni. Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro. Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente.

Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui all'articolo 25 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

I turni di lavoro di cui all'articolo 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.

Il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.

Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori per il tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'articolo 38 della presente legge.

Le norme contenute nella legge 29 aprile 1949, n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

Art. 34. (Richieste nominative di manodopera)

A decorrere dal novantesimo giorno dall'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

TITOLO VI - Disposizioni finali e penali

Art. 35. (Campo di applicazione)

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni del titolo III, ad eccezione del primo

comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti.

Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

Art. 36. (Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e degli appaltatori di opere pubbliche)

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona.

Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo Stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai Ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie e creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

Art. 37. (Applicazione ai dipendenti da enti pubblici)

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgano esclusivamente o prevalentemente attività economica. Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti dagli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

Art. 38. (Disposizioni penali)

Le violazioni degli articoli 2, 4, 5, 6, 8 e 15, primo comma lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 a lire 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

Art. 39. (Versamento delle ammende al Fondo adeguamento pensioni)

L'importo delle ammende è versato al Fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

Art. 40. (Abrogazione delle disposizioni contrastanti)

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

Art. 41. (Esenzioni fiscali)

Tutti gli atti e documenti necessari per la attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse.