

**Contratto provinciale per le aziende svolgenti  
attività di gestione di rifiuti compreso il trasporto e  
la raccolta a mare ed a terra**

**24 Ottobre 2008**

Articoli concordati con la O.S. provinciale

UGL di Siracusa



**GESTIONE SERVIZI PORTUALI E  
INDUSTRIALI srl**



## **CONTRATTO DI LAVORO PROVINCIALE**

L'anno 2008 il giorno 24 del mese di Ottobre, presso la sede della 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 delle GE.S.P.I. srl firmatari del presente contratto di lavoro Provinciale atto a regolare i rapporti giuridici ed economici, tra le parti stipulanti,

## **PREMESSA**

**Il presente contratto provinciale si applica per le aziende svolgenti attività di smaltimento e raccolta anche e con termodistruzione o termovalorizzazione di rifiuti urbani, speciali 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 anche e con termodistruzione 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 nell'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 è prescritta la patente B.

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 mezzi 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 cui 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:

Lavoratori 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.

Lavoratori che agendo con ampia discrezionalità e autonomia, con apporto di vasta e personale competenza in possesso delle tecnologie e strumentazioni necessarie, individuа, 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, MATERNITA' 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, oltreché 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, (**AllegatoA**).

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 - comma 1 - 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 soppresse 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** allegata (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 contingibili 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

### Allegato 1 e Allegato 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<sup>a</sup> mensilità - 14<sup>a</sup> 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) contravvenga 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, regolamento codice navigazione, D.I. g. s. 66/03, D.I. g. s. 108/05, 626/94 e successive .modificazioni e integrazioni previsto dal T.U. sulla sicurezza, D.I. g. s. 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 G.E.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.

### **30.2- Preavviso di licenziamento e dimissioni e relativa indennità sostitutiva.**

Sia il licenziamento che le dimissioni devono essere comunicate all'altra parte negoziale per iscritto.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, salvo che per motivi disciplinari, i lavoratori non in prova hanno diritto al preavviso nella seguente misura:

- fino a 5 anni di servizio: 1-2-3 livello : gg. 20 di calendario

4° livello " gg. 30 " " "

- oltre 5 anni di servizio : 1-2-3 livello : gg. 30 " "

4° livello “ : gg. 45 “ “ “

Per i lavoratori del livello 5° 6° e 7° il preavviso sarà nella seguente misura:

- fino a 5 anni di servizio: gg. 60 di calendario
- oltre 5 anni di servizio : gg. 90 di calendario

Il preavviso decorrerà dalla ricevuta della comunicazione di licenziamento che può avvenire anche con raccomandata a/r.

I periodi di preavviso sopra indicati, dovranno essere rispettati anche dai lavoratori in caso di dimissioni

Il periodo di preavviso sarà computato nell'anzianità ai fini del TFR.

E' facoltà delle parti interrompere il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini del preavviso per i motivi indicati all'art. 30.1, dietro pagamento di una indennità equivalente all'importo della retribuzione globale che sarebbe spettata al Lavoratore medesimo durante il periodo di preavviso non dato, denominata indennità di mancato preavviso.

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<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità;
- eventuali altre indennità, escluse le indennità di trasferta o altre

erogazioni non previste dall' assoggetamento 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.

### **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.

Augusta li, 24/10/2008

**L'Amministratore Unico**

Sig. Amara Giuseppe

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**I lavoratori**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Le organizzazioni sindacali**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

---